

ВИБОРЧА ПРОГРАМА
кандидата на посаду президента
Національного університету «Києво-Могиллянська академія»
Гуменної Олександри Віталіївни



Кандидат економічних наук, доцент,
декан Факультету економічних наук НаУКМА.

Народилася у 1974 році у м.Києві.
Вищу освіту здобула у Національному університеті біоресурсів і природокористування за спеціальністю «Економічна кібернетика».
Закінчила аспірантуру Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки» за спеціальністю 08.02.02 – Економіка та управління науково-технічним прогресом.

Автор 120 наукових і навчально-методичних публікацій у вітчизняних та закордонних виданнях, співавтор 4-х навчальних посібників і 3-х монографій.
Стаж роботи у закладах вищої освіти – 17,5 років, у НаУКМА – 12,5 років

Життєве кредо: Жити — це не означає дихати, жити — це діяти.
(Жан-Жак Руссо)

Хочу почати з питань, які, я впевнена, задавав собі кожен викладач, співробітник та студент Могилянки.

1. Чому я в Могилянці?
2. Що мені подобається і що не подобається?
3. Чи уявляю я себе в майбутньому НаУКМА і що мене мотивує бути «могилянцем»?
4. Що треба зробити, щоб досягти бажаного?

Адже сума ваших відповідей дасть нам спільну і, в той же час особисту, мету ІСНУВАННЯ І ДІЯЛЬНОСТІ та побачити шлях зростання в атмосфері довіри, співпраці та піклування.

Я знаю, що болить могилянцям і Могилянці. І мої думки підтвержені результатами соціологічного дослідження серед викладачів і працівників Києво-Могиллянської академії «НаУКМА: сучасні виклики та перспективи розвитку», проведеного у грудні-березні 2019/20 КМІС спільно з Асоціацією випускників.

Окрім цього, під час проведення передвиборчих зустрічей з колективами факультетів, кафедр і підрозділів НаУКМА в листопаді 2020 року додатково було виявлено ряд питань і проблем, зокрема:

- практична відсутність міжфакультетської і міжкафедральної взаємодії і співпраці;
- відсутність достойної сервісної інфраструктури в Могилянці;

- певний дефіцит кадрів, відсутність у штатному розписі посад заступників декана, а також відсутність можливості кадрового зростання спеціалістів;
- недостатність соціальної підтримки працівників;
- відсутність фінансування членства у визнаних міжнародних професійних організаціях;
- відсутність фонду фінансування патентів та інших об'єктів інтелектуальної власності.

Озброєна цими знаннями, управлінським досвідом, досвідом співпраці з бізнесом, з державними органами та установами, міжнародними програмами та інституціями, навичками взаємодії та розуміння зі співробітниками, студентами та випускниками, я пропоную шлях зростання, який є не просто списком мрій та ідей, а є ґрунтовним аналізом з чітким баченням, як саме ці мрії та ідеї втілити у життя.

А саме:

Збільшення РЕАЛЬНИХ доходів всіх співробітників Могілянки. Тих, які бачите в гаманці або в кишені, а не на графіках.

В якій спосіб?

Створення та розробка нових джерел надходження коштів

А саме:

- формування моделі взаємодії «бізнес-наука-освіта» через створення інституційних парків/центрів/лабораторій, де бізнес-партнери на платній основі за угодами замовляють дослідження, проекти та розробки у викладацько-студентських дослідницьких групах. Так, саме за гроші. Ця взаємодія дозволить створювати міждисциплінарні взаємодії факультетів, кафедр, підрозділів та центрів НаУКМА (Києво-Могілянська бізнес-школа, Центр «Іннолаб», Лабораторія фінансово-економічних досліджень, FIDO, Центр енергоменеджменту, КМЦ, ІКЦ, Центр електронної освіти та ін.). Тобто фінансування отримуватимуть всі структурні підрозділи Могілянки;
- вихід на ринок і участь в тендерах не тільки як замовник, але як організація, що надає послуги, через створення окремого відділу тендерних процедур з підключенням наявних та нових фахівців з гідними умовами оплати, які б зацікавили всі сторони;
- створення проектних офісів для розробки науково-дослідницьких і освітніх проектів як для моголянців, так і для надання платних послуг зовнішнім користувачам та участі в міжнародних грантах. Такі проектні офіси пропонується створювати на факультетах та в підрозділах з єдиним Координаційним центром з супроводу. Працювати в таких підрозділах запрошуються люди, для яких це буде основна робота з відповідною мотивацією. Співробітники, науковці та викладачі будуть підключатися тільки як фахові експерти без паперової та рутинної роботи;
- проведення платних заходів на постійній основі – як традиційних (наприклад, Ярмарки кар'єри), так і разових (семінари, вистави, виставки, майстер-класи, вебінари тощо);
- відкриття нових міждисциплінарних і сертифікатних програм для зовнішніх слухачів; створення програм дуальної освіти. Для супроводу цих процесів пропонується створити підрозділ з ліцензування, акредитації та підтримки освітніх програм.

Це не фантазії. Це реально працює. Працює в світі і перші кроки вже зроблені в Могілянці. І це великі гроші.

Це дасть можливість отримувати ті кошти, які зараз проходять повз Могілянку. А це наші високі зарплати, премії, заохочення. Для всіх підрозділів! А також забезпечення виконання наступних пунктів програми.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

В який спосіб?

- створення в НаУКМА повноцінної медичної амбулаторії для надання співробітникам і студентам невідкладної медичної допомоги, а також певних засобів для релаксації та відпочинку;
- укладання угод зі страховою компанією щодо медичного страхування працівників і студентів;
- створення можливостей на основі угод зі страховою компанією для додаткового соціального страхування працівників та студентів (від нещасного випадку, по смерті родичів тощо);
- пошук можливостей із забезпечення житлом працівників НаУКМА;
- додаткова соціальна підтримка працівників передпенсійного віку;
- розширення можливостей для культурного розвитку та відпочинку, спортивного дозвілля працівників і студентів через використання власних та залучення партнерських ресурсів.

Покращення МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОЇ бази всіх підрозділів

В який спосіб?

- взаємодія з державними та місцевими органами влади щодо долі історичних будівель, які належать Могілянці; збереження і реставрація історичної та культурної спадщини;
- інвентаризація стану усіх приміщень і споруд. Обов'язковий ремонт в корпусах НаУКМА та в КМЦ – капітальний чи поточний – в залежності від стану приміщень. Просторовий дизайн території та її благоустрій;
- перегляд можливостей технічних підрозділів НаУКМА щодо виконання окремих послуг і укладання договорів аутсорсингу;
- виділення коштів від реалізації програм з першого пункту програми на закупівлю нового технічного та господарського обладнання і засобів для адміністративно-господарської служби, щоб полегшити роботу персоналу;
- забезпечення навчальних приміщень (аудиторій, лабораторій), кафедр, деканатів та підрозділів необхідним для ефективної роботи устаткуванням і обладнанням;
- перегляд підходів щодо використання аудиторного фонду;
- перегляд підходів до матеріальної відповідальності працівників з використанням кращих практик, а не кого призначили (в межах КЗпП та інших законодавчих актів), відповідно до компетенцій працівників;
- вирішення гострих проблем в гуртожитках шляхом формування чіткої і прозорої політики спільноврядування, процедур впровадження та контролю, а не точкове

авральне латання дірок. Подальша автоматизація, започаткована студентами та житловим відділом. Пошук альтернативних місць для поселення студентів за умови їх нестачі.

Наступні етапи є не менш важливими і необхідними. Їх реалізація забезпечить необхідний вектор формування Могілянської спільноти, зростання іміджу та результативне впровадження попередньо окреслених етапів на шляху зростання.

Формування корпоративної КУЛЬТУРИ НОВОГО ТИПУ

В який спосіб?

- покращення розуміння сутності корпоративної культури Університету. Це не лише система норм, цінностей, традицій, звичок, прийнятих форм поведінки, і ставлення людей до своєї справи, але і відповідь на два основних питання – як люди взаємодіють і як люди відповідають на зміни (управління і контроль за змінами, подолання страху перед змінами);
- відпрацювання і запровадження корпоративної культури за моделлю 4С:

Create – робити першими (або вперше);

Complete – робити швидко;

Control – робити правильно;

Collaborate – робити разом.

Це можна досягти прозорістю усіх процесів, роботою із зауваженнями і конструктивною критикою;

- обов'язкова організаційна та фінансова підтримка розробки та виготовлення фірмової продукції НаУКМА для представницьких цілей в Україні та за кордоном. Активне залучення до процесів розробки і створення продукції співробітників, студентів і випускників;
- проведення корпоративних заходів всіх моголянців (працівників, студентів, випускників) – від спільного благоустрою території до спільних тематичних подорожей і відпочинку;
- реалізація творчого потенціалу усіх моголянців через участь у загальноуніверситетських подіях, розширення кола різних традиційних подій, зокрема студентських.

НАЛАГОДЖЕННЯ КОМУНІКАЦІЙ між усіма рівнями управління (горизонтальні і вертикальні) і підвищення ефективності управління в НаУКМА

В який спосіб?

- розбудова системи ефективних комунікацій через системність та професійність, чіткі цілі та вимірювані результати;
- виділення ресурсів, часу і коштів на розбудову системної та професійної комунікаційної мережі, налагодження комунікаційного процесу «он-лайн» та «офф-

лайн». Проведення тренінгів з ефективних комунікацій (як горизонтальних, так і вертикальних) на різних рівнях;

- системний електронний документообіг в НаУКМА, подальша раціональна цифрова трансформація управлінських процесів, підсилення ІТ-підрозділу ресурсно і матеріально (ІКЦ, ЦЕО);
- оптимізації організаційної структури НаУКМА;
- створення фізичного та віртуального каналів зворотнього зв'язку, куди можна надіслати інформацію про свої проблеми, конструктивну критику та пропозиції.

Розвиток та професійне ЗРОСТАННЯ викладачів та співробітників, зростання репутаційного капіталу та іміджу НаУКМА

В якій спосіб?

- продукування ініціатив та інновацій, активізація співпраці з органами влади щодо впровадження освітніх інновацій в Могілянці та проектування успішного досвіду на всю систему вищої освіти;
- розподіл фонду «контрактних» коштів факультетів виключно на професійний розвиток і зростання викладачів та співробітників – участь в різних професійних подіях; участь в міжнародних асоціаціях та конференціях, витрати на міжнародні відрядження; різні курси мовної та неформальної освіти; витрати на публікації та придбання потрібних книг, журналів тощо;
- постійна ресурсна підтримка процесів, пов'язаних з набором і профорієнтацією абітурієнтів/слухачів;
- професійне зростання співробітників – підвищення кваліфікації як для викладачів, так і для фахівців та спеціалістів. Переведення відповідних спеціалістів на посади методистів з гідною оплатою праці;
- введення в штатний розпис на факультетах посад заступників деканів (а не просто виконання обов'язків);
- активізація системної роботи з контактними аудиторіями – присутність широкого кола моголянців-експертів в ЗМІ, робота з лідерами суспільних думок тощо. Залучення ще більшого кола випускників до формування позитивного іміджу Моголянки в Україні та за кордоном;
- створення потужного маркетингового підрозділу НаУКМА, завданням якого буде аналіз ринкової та конкурентної ситуації, максимальне використання непрямої реклами та інструментів цифрового маркетингу, ведення соціальних мереж, зв'язків з громадськістю. Максимальне інформування моголянської спільноти та зовнішньої аудиторії про НаУКМА. Вироблення відповідних маркетингових політик і стратегій;
- активізація соціального підприємництва моголянців (працівників, студентів, випускників), що дасть змогу зміцнити репутаційний капітал Моголянки як осередку соціальних та суспільних ініціатив;
- оцінка роботи усіх працівників на основі чітких критеріїв та відповідальності.

Успішна ВЗАЄМОДІЯ ЗІ СТУДЕНТАМИ

Фокус успішної взаємодії зі студентами лежить в якісній освіті через спільні дослідження і проекти студентів з викладачами (learning by doing), зацікавлення викладачів до взаємодії зі студентами, підтримку студентських ініціатив, а також поліпшення соціального забезпечення та дозвілля студентів.

Всі зазначені напрямки програми можуть бути вписані у визнану українським суспільством людиноцентричну модель, що була відображена в Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку (2017), де я була одним із співавторів.



Людиноцентрична модель

Каталізатором для здійснення Могілянкою якісного стрибка однозначно є головний носій знань і навичок – ЛЮДИНА. І фактори безпеки, культури, науки, освіти, охорони здоров'я, потребують нагальної уваги з позицій майбутнього розвитку Могілянки. Якщо ми справді хочемо розвитку

Перетворити Могілянку на сучасний університет здатні лише високоосвічені й щасливі люди, згуртовані ефективним управлінням навколо реалізації своїх візії, місії та стратегії на основі культурно-гуманітарних цінностей.

«Зміни – це лише тільки слово, поки у вас немає сил та знань втілити їх у життя». Гіларі Клінтон

За період від листопада 2020 р. по березень 2021 р. в межах моїх компетенцій та компетентностей спільно з командою і колегами в напрямку вирішення проблемних ситуацій здійснено кроки з:

- організації міждисциплінарного науково-практичного форуму з хакатоном студентських проектів у квітні 2021 року;
- підтримки та участі в міжфакультетських сертифікатних програмах (наприклад, з Факультетом Інформатики «Дизайн цифрових продуктів», і пошук перспективних «точок перетину» між різними факультетами продовжується);
- співпраці кафедри маркетингу та управління бізнесом з кафедрою мовознавства та Українським мовно-інформаційним фондом Національної академії наук України в напрямку формування українських бізнес-словників;

- пошуку партнерів від бізнесу для фінансування досліджень, проектів, професійного розвитку кафедр і співробітників (зокрема за підтримки Асоціації випускників НаУКМА вже створено ендавмент Факультету економічних наук в розмірі 50 тис.грн.);
- проведення перемовин щодо корпоративного медичного страхування співробітників і студентів; пошук можливостей фінансування для створення та функціонування повноцінної медичної амбулаторії в НаУКМА;
- розширення можливостей для проведення різних видів практики студентів для взаємної користі, в тому числі у підрозділах НаУКМА.

Всі ці кроки дають можливість створити якісні матеріальні й моральні умови моголянцям для створення нових освітніх і наукових продуктів, проектів, які дадуть можливість розвинути та розкрити потенціал кожного. Адже для мене ЛЮДИНА передусім.

Я маю необхідні економічні знання, управлінські навички, сили, любов та натхнення змінити рідну Академію. Зробити її комфортною для навчання, наукової діяльності, роботи та життя. І я точно знаю - все зазначене виконати непросто, але абсолютно можливо. Я розумію, як! За вашої підтримки зараз і в майбутньому. Так, це вимагатиме значних зусиль та енергії. Однак я впевнена, це варто того, щоб з усмішкою, без будь-яких “але”, сказати:

«Дякую Боже, що я Моголянець!»

Щасти нам усім!