



# ЕКОНОМІСТ

Газета Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана  
№ 33–35 (1264–1266) e-mail:kneu\_press@ukr.net Грудень 2008 р.

Це круто

Ми і світ

NEWS про вуз

Знайомство  
зблизька

Незабутнє

Твоя  
кар'єра

Готуємо  
майбутнє

Ми і світ

Офіціоз

З власного  
досвіду

Спортивні  
пристрасті

Виставка

Вітаємо

Ювілеї

Це круто

## За крок до перемоги

На жаль, глядачі отримали змогу повболівати за улюблену команду з суттєвим запізненням – лише 30 вересня з екранів наших телевізорів почалася трансляція довгоочікуваного проекту. Адже ця програма – гарна нагода для роботодавців побачити й оцінити своїх майбутніх працівників – сучасних студентів! Гравці «Бізнес-чемпіонату» – це потенційні кадри для найбільших та найпотужніших компаній країни.

Ця гра базується на кейс-методі, який використовують у вищій школі для освоєння бізнес-спеціальностей. Факультет управління персоналом та маркетингу КНЕУ одним із перших в Україні почав запроваджувати цей метод у навчальний процес, тому студенти нашої команди були добре підготовленими до вирішення кейсів під час «Бізнес-чемпіонату».

**«Ваш інтелект працює на вас» – саме під таким девізом стартував на початку цього року на Першому Національному каналі Всеукраїнський «Бізнес-чемпіонат 2008». У ньому брали участь студентські команди провідних вищих навчальних закладів України. На протязі всієї гри команди повинні були вирішувати реальні бізнес-ситуації і переконувати вимогливе журі у правильності своїх рішень. Проект є реальною кузницею майбутніх фахівців у сферах маркетингу, фінансів, стратегії та PR!**

**До фіналу дісталися команди студентів двох вузів – Національного технічного університету «КПІ» та нашого КНЕУ ім. Вадима Гетьмана у складі капітана команди Андрія Лісовського, Ксенії Омеляненко, Юрія Зозулинського, Наталі Пінчук, Олени Сагалаєвої, Яни Ломоносової, Сашка Шепеля. Тренером та бізнес-консультантом команди була Скитьова Ганна.**



У півфіналі наша команда виборола право змагатися у фінальній грі з командою НТУУ «КПІ».

### ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОЕКТ

Проект «Бізнес-чемпіонат» (студентська ліга, бізнес-ліга) – це телевізійна гра. Вона має показати вміння молодих мислителів нестандартно, революційно. Для них – це шанс заявити про себе, отримати робочі місця в престижних компаніях. Для бізнесменів – це можливість отримати реальні рецепти розв'язання складних ситуацій, іншими очима поглянути на бізнесову проблему. Для університетів та бізнес-шкіл – це можливість заявити про себе серед студентів і роботодавців, які формують кадровий управлінський резерв.

Проект носить просвітницький характер. Сценарій містить інформацію про вітчизняних видатних економістів, менеджерів, бізнесменів, шістьох лауреатів Нобелівської премії – вихідців із України та світових лідерів-економістів, бізнесменів. Використовуватимуться їхні життєві та бізнесові постулати.

«Бізнес-чемпіонат» передбачає реаліті-шоу «Команда». Дві команди-переможниці не в теорії, а на практиці, на реальному підприємстві працюватимуть протягом місяця. Вони діятимуть у певному сегменті діяльності компанії, установи чи підприємства (маркетинг, фінанси, логістика, реклама) і за реальними фінансовими результатами на церемонії нагородження отримають титул «Бізнес-чемпіо-

нату» та гравець-чемпіон «Бізнес-чемпіонату».

У рамках фінальної гри командами вирішувалося завдання з просування та реалізації на ринку Першого адаптованого українського видання книги Філіпа Котлера «Маркетинговий менеджмент». Дане видання увібрало у себе не лише кращі світові практики і досвід маркетингу, але й практичні маркетингові заходи українських компаній. Це стало можливим завдяки співпраці багатьох відомих українських науковців, серед яких: А.Павленко, А.Войчак, А.Старостіна, А.Длігач, О.Каніщенко, В.Кардаш, І.Лилик, Н.Писаренко, А.Сосновський, Н.Язвінська, Л.Яцишина.

Саме в рамках цього проекту учасниками команди КНЕУ була проведена презентація книги на БУМі, де вони виступили перед студентами нашого вузу з доповіддю щодо виходу книги та її значення для української маркетингової науки.

«Что? Где? Когда?», «Брейн-ринг» – це класика, взірць ігрового, інтелектуального телебачення. Це планка, якої варто прагнути. Поки що перескочити її не вдалося жодному вітчизняному телеканалу.

Протягом місяця гравці двох команд – Національного технічного університету України «КПІ» та нашого КНЕУ успішно подолали багато випробувань, пов'язаних із реалізацією проекту: працювали на книжкових та освітніх виставках, проводили презентації, писали прес-релізи та брали участь у прес-конференції,

склали комерційні пропозиції та проводили переговори з потенційними клієнтами тощо. Беручи участь у проекті, наші студенти отримали безцінний досвід роботи та яскраві спогади, спробували відчувати себе справжніми бізнесменами.

Вагомий внесок у підготовці до участі у конкурсі зробили всі, хто підтримував команду, консультував її учасників, допомагав якнайкраще підготуватися до змагання, зокрема, декан факультету управління персоналом та маркетингу КНЕУ, професор, доктор економічних наук В. Я. Кардаш, декан факультету економіки та управління, завідувач кафедри стратегії підприємств, професор А. П. Наливайко, 20 студентів різних факультетів із групи підтримки, які на власні очі бачили, як наша команда впевнено кроками просувалась до перемоги.

На жаль, у цьому році фортуна була на стороні наших опонентів – команди НТУУ «КПІ», – та ми не зазмучуємось, адже головне у змаганнях – не перемога, а участь. І своєю наполегливою працею, самовдосконаленням, бажанням досягти найкращих результатів наступного року ми доведемо, що команда КНЕУ ім. Вадима Гетьмана – найсильніша й найбільш підготовлена з-поміж інших команд. Ми неодмінно виправдаємо ваші сподівання! Також запрошуємо активних і впевнених у власних знаннях студентів до обговорення й підготовки наступного турніру «Бізнес-чемпіонату».

Тетяна НІКШИНА.

Ми і світ

## Український форум – інформативно, доступно, зрозуміло

**Те, що в Києві організують публічні лекції – приємно. Те, що на такі лекції запрошують відомих політиків та науковців – приємно вдвічі. Називається цей захід «Український форум».**

Форум почався з виступу Володимира Семиноженка, його безпосереднього голови. Якщо трохи перекрутити його виступ, то найбільшій подібності описані ним нинішні світові процеси уподоблюються з ремонтом. Адже, повірте, усі новини про кризу останнім часом сприймаються скептично.

Архітектура світу нині змінюється, а нам випала карта жити в складні часи – часи ремонту. Тим не менш, проблеми з інтер'єром не тільки в Україні. Події в Косово і на Кавказі наочно демонструють, що в гуртожитку «Планета Земля»

шпалери відклеюються практично всюди.

Сьогодні Україна повинна вирішити, як саме повинна виглядати її «кімната».

ЄС і НАТО поки не хочуть руйнувати стіни і давати ключі від їхніх дверей – переселення до них під крило під сумнівом.

Потім слово передали іноземному гостю.

Професор Кіс Ван дер Піджл, запрошений для відкритої лекції, представляє Амстердамську школу політичної економії. Почав він із застереження, що багато людей при-

їжджало в Україну розповісти нам про те, як жити далі, і попросив не сприймати його як ще одну людину, яка приїхала з такою ж метою.

Лекція була розділена на три частини. Хоча, забігаючи наперед, варто сказати, що це була все-таки дискусія. Після кожної з частин професор відповідав на питання, які активно задавалися студентами Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Перша частина лекції була присвячена західній ідеології та західній економічній моделі. Акцент робився на англійських країнах, тому розповідали не про Європу, а скоріше про Британію, Канаду і США.

Професор Кіс Ван дер Піджл представляє школу неолібералізму,

тому основні три аспекти описаної ним моделі були наступними:

1. Індивідуальність.
2. Приватна власність.
3. Невтручання держави в приватну власність.

Друга частина лекції була «від Сміта до Кейнса». Мені, як студенту, було цікаво ще раз почути те, що я чув декілька тижнів тому на лекції з історії економіки й економічної думки.

У третій частині Кіс Ван дер Піджл розповів про те, що не все західне варто вважати хорошим і придатним до застосування. Знати – добре, проте бути оригінальним – краще: наша країна повинна не сліпо копіювати чужі моделі, а будувати свою, українську, котра врахувала б і вдалий досвід інших країн, і власні помилки минулого, і національний менталітет.

Дмитро ЛУКАШ,  
студент 2-ого курсу КЕФ.

# Тренінгова модель викладання

(ДОСВІД СПІВРОБІТНИЦТВА З LONDON METROPOLITAN UNIVERSITY)

**В умовах посилення глобалізаційних процесів в освіті стає дедалі все більш очевидним необхідність уніфікації та стандартизації тих моделей навчання, які можуть слугувати аналогами при визначенні його якості, а відтак й рівня конкурентоспроможності конкретного університету і відповідної спеціальності в ньому.**

Природно, що назване вище виводить проблему як вузькоспеціальну, в якій ще донедавна панували фахівці з педагогіки, на міждисциплінарний рівень, а розширення кола вибіркового предметів породжує конкуренцію між викладачами та предметами, що вони читають. Передбачається, що саме це буде спонукати кожного науковця посилювати свої позиції за рахунок більш широкого використання інноваційних методів викладання.

Бажання багатьох учасників цього процесу більш активно впливати на розподіл «квот» щодо кількості студентів не є ринковим і не є моральним, адже воно відображає лише прагнення жорсткого регулювання попиту та пропозиції на окремі види знань та повернення до повної гарантії своєї зайнятості за будь-яких умов та будь-якої моделі викладання.

Що ж робити? Знижувати принципівість чи покращувати методику освітнього процесу, яка теж має швидко змінюватись та вбирати в себе всі ті новітні освітні технології, які відрізняють західні економічні школи і які поки що є малорозповсюдженими в нас (відмічу, що нехтування ними чи підміна традиційним «пострадянським» підходом на кшталт «це краще тому, що раніше його ніхто не використовував» можуть сприяти дивергенції освітніх систем, але ж ніяк не конвергенції, як ми всі цього бажаємо). Це давно зрозуміли у багатьох країнах, насамперед у Великій Британії, співробітництво з багатьма університетами якої має в КНЕУ давню традицію. Цього року до вузів-партнерів приєднався ще один – Лондонський



Метрополітон Університет, що має досить велику програму Європейських студій, яка за змістом відповідає магістерській програмі «Європейська інтеграція», що була створена в КНЕУ три роки тому.

Що ж дало це співробітництво? По-перше, майже 1,5 року ми, викладачі кафедри міжнародної економіки (а це професор В.І.Чужиков, доценти Д.О.Ільницький та О.А.Федірко), були залучені до тренінгових програм, в яких брали участь багато

завдання: викладання фактичного матеріалу з європейської інтеграції та організація ефективного навчання за допомогою активних та інтерактивних методів навчання. Чотири-

торальним політикам Європейського Союзу. Його змістовна частина включала наступне:

1. Створення Синопису – чіткого розкладу, в якому зазначаються теми, що викладаються, методи, що застосовуються (тривалість лекції не повинна перевищувати 30-45 хвилин на 1,5 години роботи викладача), мета та завдання викладання, обладнання, визначення початкового (базового) рівня знань, умінь, навичок, очікувані вихідні результати, специфіка теми, очікуваний рівень сформованих компетенцій.

2. Домінування активних та інтерактивних методів. Докладне обґрунтування того, чому саме цей метод є кращим. Селектування кейсів (міні кейси, середній та класичний) та оцінка методик (у т.ч. альтернативних) щодо їх використання.

3. Вхідне та вихідне тестування (звертаю увагу на те, що саме прирощування рівня знань, умінь та навичок й утворює так званий «педагогічний продукт», що є, власно кажучи, індикатором роботи викладача (за західною термінологією – тренера), а зовсім не розмови про те, який чудовий тренінг я проводжу і як всі ним задоволені).

Обов'язково є також підсумкова оцінка слухачами кожного з тренерів за десятьма критеріями (науковий рівень, доступність, колегіальність, використання технічних засобів тощо).

4. Створення, експертиза та апробація ділових ігор (знову ж таки звертаю увагу на те, що стверджувати, ніби запропонована вами гра є кращою, ніж відомі всім раніше без наведення конкретних освітніх ефектів заборонялося. Рішучій критиці піддавалися ті проекти ігор, які

не виконували своєї найголовнішої функції – технологічної, торкалися тих етнічних, ментальних чи релігійних цінностей, які б могли викликати негативну реакцію у певній частині аудиторії.

5. Практикувалося паралельне оцінювання синописів, що були створені різними робочими групами та їх послідовна презентація. Розповсюдженням був також SWOT-аналіз можливостей застосування такого тренінгу для певної категорії держслужбовців.

Навесні цього року розпочалось пілотування цього проекту, один з етапів якого проходив у КНЕУ наприкінці квітня. Аудиторією стали державні службовці та викладачі вузів України. Зауважу, що і професор і доцент конкурували тут на рівних, адже застосування паралельних тестів та інших оціночних методик, включаючи анкетування, могло дати різні результати.

Отриманий досвід дозволив більш критично віднестися до власної методики викладання та подолати деякі стереотипи, які поки що домінують у вітчизняній системі викладання.

Зрозуміло, що всі ці наробки були використані нами також у КНЕУ при проведенні аналогічного тренінгу з магістрантами і без сумніву дали позитивні результати, це дозволяє запропонувати вже у цьому році нову модель викладання курсів магістерської програми «Європейська інтеграція».

І ще одне. Мені здається, що треба поступово відходити від системи викладання за принципом «начальник – підлеглий» і переходити до моделі педагогічного співробітництва, де зацікавленою стороною має бути і викладач, і студент, яких об'єднуватиме емпатія, в глибинному розумінні цього слова, а результатом – нова якість створюваного всіма нами педагогічного продукту.

**В.І.ЧУЖИКОВ,**  
доктор економічних наук,  
професор кафедри міжнародної економіки, керівник магістерської програми «Європейська інтеграція».



професорів та методистів із Великої Британії та Ірландії. Фактично ними були реалізовані щонайменше два

тижневі тренінги, через які всі ми пройшли, дозволили створити свій власний, який був присвячений сек-

## Знайомство зблизка

# Невідомий Михайло Грушевський

**Михайла Грушевського називають «українським Вашингтоном», фундатором сучасної України, засновником системи демократичних виборів в Україні, творцем національної біографії українців. Цей мислитель, політик, культуролог, народознавець залишив нащадкам неперевершені праці: 10-томну «Історію України-Руси», «Історію української літератури», понад 2000 публікацій з історії, літератури, етнології, фольклористики, а також поезію, оповідання і сценарій кінофільму «Запорожці». Він був першим головою першого українського парламенту – Центральної Ради.**

Захопившись цією цікавою особистістю, студенти 8 групи ОЕФ під керівництвом професора кафедри політичної історії З.І.Зайцевої нещодавно відвідали історико-меморіальний музей Михайла Грушевського.

Експозиція музею розгорнута у затишному куточку по вулиці Пань-



Інтер'єр домашнього робочого кабінету М. Грушевського в будинку на Паньківській, 9. Київ, кінець 1929 р.

ківській, 9 у великій жовтій будівлі.

Варто сказати, що про постать першого президента України відомо чимало. Але про Михайла Сергійовича Грушевського як про звичайну людину, люблячого батька та чоловіка ми дізналися вперше. Певно, це магічна сила інтер'єру

І ось ми вже стоїмо перед кабінетом М. Грушевського. Тут він працював день і ніч. Ще не зайшовши, вже уявляємо розташування меблів – великі стелажи, заповнені книжками, стіл, за яким творив... Нам відкриває двері у цей світ приємна дівчина, екскурсовод історико-меморіального

Стіл, полиці з книгами, старовинний годинник, раритетний килим, двоє просторих вікон, оригінальний диван із кріслом, комод, ширма та багато інших деталей дають уявлення про своєрідний смак Грушевського. Потім переходимо до кімнати, де він жив зі своєю дочкою Катериною, віддавши їй місце біля грубки; сам спав біля вікон.

Упорядникам музею вдалося відтворити той затишок, у якому жив М.Грушевський. Це «музей нового типу», який містить у собі частину історії України. Дім на Паньківській, 9, відроджує свій статус національно-культурного осередку, що його він мав на початку ХХ століття.

Студенти 8 групи дізналися багато цікавого про історію цього будинку. Історико-меморіальне значення будинку полягає в тому, що

музею. Її детальна розповідь про кожну річ у кабінеті справляє на нас велике враження.



тут, крім видатного українського історика, громадсько-політичного діяча М. Грушевського і його доньки Катерини — історика, етнографа, соціолога, — мешкали брат Олександр — літературознавець та історик, небіж та учень вченого — історик Сергій Шамрай. Тут гостювали історик О. Новицький, художник А. Петрицький, Василь та Федір Кричевські, відомі діячі Центральної Ради, члени Наукового товариства імені Т. Шевченка.

Ми отримали величезне задоволення, пройшовши по мальовничому дворику, піднявшись сходами, якими ходив великий українець, поtrimавшись за перила, до яких торкалася рука геніального вченого, побувавши в кабінеті, де він працював над дев'ятим томом «Історії України-Руси», завітавши до кімнати його єдиної доньки — Катрусі (Кульоні, як називали її рідні), ознайомившись на основі архівних матеріалів, фотодокументів, історичних джерел із справжньою біографією М.Грушевського та його родини. Цей музей є безперечно величезним здобутком не лише Києва, а й усієї України.

**Тетяна КУДРИК,**  
студентка 1 курсу ОЕФ.

## Незабутнє



## Замордовані, але не зломлені

**Наприкінці жовтня на нашому факультеті пройшла зустріч, організована куратором, доцентом кафедри історії економічних вчень та економічної історії Л.В. Воробйовою з колишнім політ'язнем Василем Овсієнком. Він особисто знав Василя Стуса та сидів із ним разом в одній в'язниці.**

Розповідь розпочалася про табір суворого режиму №36 у Кучино Чусовського району Пермської області Росії, де він відбував ув'язнення з 1981-го по 1987-й рік. Поет Василь Стус сидів у Кучино з 1980-го, там і загинув у ніч із 3 на 4 вересня 1985 року. Василь Овсієнко розповідав про свої багаторазові ув'язнення, а також нелегку долю його друзів-борців за правду та свободу. Цікаво було почути ці розповіді з вуст тієї людини, яка особисто пережила весь цей жах. Нам важко це все уявити, адже ми виховуємося та сприймаємо світ по-іншому. Тому такі зустрічі, на нашу думку, дуже корисні для розвитку молодшої особистості та переосмислення цінностей. Бесіда була дуже насиченою та ціка-

вою. Слухаючи розповідь та спостерігаючи за своїми друзями, я помітила якийсь вогник розуміння, співпереживання та захоплення цією людиною.

Далі мова йшла про арешти, несправедливі, спровоковані та фальсифіковані. Одного разу його заарештували не за те, що він щось скоїв, а просто через те, що подав до районної прокуратури заяву, в якій кожну дію міліціонерів характеризував відповідно до статей Кримінального кодексу. А коли наступного разу Василь прийшов до міліції відмітитись, його направили до прокуратури і там оголосили, що проти нього порушено кримінальну справу. Звинувачування полягало в тому, що він відмовлявся відповідати на запитання працівників міліції, ображав їх, а



потім ще й кинувся на міліціонера, обізвавши його 2 гудзики. Потім відбувся суд. Останнє слово Василь Овсієнко розпочав так: «Усі присутні в цьому залі — від громадянина прокурора до того, хто стоїть у дверях,

— добре розуміють, що ніякого злочину Овсієнко не вчинив. Просто відбувається розправа за мою громадянську позицію, за те, що я продовжую правозахисну діяльність». І далі:

«Я все-таки сподіваюся, що доживу до того часу, коли судитимуть вас. Мені, на відміну від вас, не буде потреби нічого вигадувати. Я скажу лише правду». І процитував рядки віршів. За цю подію Василь отримав 3 роки ув'язнення. Цей термін не добіг кінця, як його засудили ще, за новою статтею. Як особливо небезпечного рецидивіста його відправили на Урал на 10 років ув'язнення та на 5 років заслання. Я не розумію, як у той час можли-

во було засуджувати таких людей, які підтримували нашу культуру, тільки за те, що вони відстоювали свою думку та боролися за справедливість.

За свою дисидентську діяльність, за участь в українській Гельсінській групі Василя Овсієнка нагородили орденами.

Дуже цікаво було побачити арештантську роботу, фотографії того табору, де вони сиділи з Василем Стусом, також ключі, якими зачиняли їхні камери. Якесь дивне та незрозуміле почуття переполюють душу.

У кінці бесіди ми дивились фільм про Стуса та Овсієнка. Спочатку було показано, як Василь Овсієнко давав інтерв'ю в с. Кучино, а на кінець, як здійснювали перепиховання Василя Стуса. У листопаді 1989 р. разом із Юрієм Литвиновим та Олександром Тихим їх перепиховали в Києві на Байковому цвинтарі.

**Анастасія УСИК,  
профорг ФЕТАУ.**

## « ПЕРСПЕКТИВА »

## Твоя кар'єра

## Складові успішної кар'єри

Ми всі прагнемо чогось досягти або, інакше кажучи, всі ми прагнемо успіху. Для кожного складові цього поняття будуть дещо відрізнятися. Хтось бачить себе у кріслі керівника великої корпорації, хтось політичним діячем, можливо, хтось прагне стати викладачем економічних дисциплін, а хтось стоїть на порозі нових звершень.

Водень та кисень є абсолютно різними елементами, але їх поєднання дає нам чудовий продукт – воду – джерело життя, розвитку та процвітання всього живого. Щось подібне відбувається з такими незримо-тонкими елементами людської натури, як мотивація й талант. Це ті складові, без яких неможливо побудувати успішну кар'єру.

Нагадаємо, що кар'єра – це слово італійського походження, що означає біг, життєвий шлях, життєвий успіх.

У теорії управління персоналом **кар'єра** – це результат усвідомленої позиції та поведінки людини у галузі трудової діяльності, що пов'язана з посадовим чи професійним зростанням.

Кар'єру – траєкторію власного руху – людина будує сама, відповідно до внутрішніх потреб і зовнішньоорганізаційною діяльністю та головне – зі своїми власними цілями, бажаннями й прагненнями.

Науковці виділяють кілька принципів траєкторій руху людини у рамках професії чи організації, які призводять до різних типів кар'єри.

**Професійна кар'єра** – зріст знань, умінь і навичок. Професійна кар'єра може йти по лінії спеціалізації (поглиблення в одній, вибраній на початку професійного шляху, лінії руху) або транспрофесіоналізації (оволодіння іншими галузями людського досвіду, більш пов'язане з

розширенням інструментарію у галузі діяльності).

**Внутрішньоорганізаційна кар'єра** – та, яка пов'язана з траєкторією руху людини в організації. Вона може йти за лінією:

вертикальної кар'єри – посадове зростання;

горизонтальної кар'єри – просування всередині організації, наприклад, робота в різних підрозділах одного рівня ієрархії;

центрострімкої кар'єри – просування до ядра організації, центра управління, все більш глибоке включення в процеси прийняття рішень.

У середині процесу побудови кар'єри лежать певні мотиви, а те, за допомогою чого ми її будемо – наші таланти.

Мотивація – це те, що ми насправді **ЛЮБИМО** робити. Талант – це те, що ми **ВМІЄМО** робити. Під талантом також розуміють притаманні від народження здібності й уміння, що розкриваються із набуттям навичок і досвіду. У кожному з нас ці елементи можуть існувати незалежно, проявляючись у тій чи іншій формі. Але якщо їх поєднати, якщо докласти максимум своїх умінь до виконання того, що ми любимо – вийде щось надзвичайне! Яскраве сяєння всіма гранями справжнього таланту і майстерності, що спирається на розкриття й ефективне застосування внутрішнього потенціалу і бажання людини. Головна ознака таланту – коли людина знає, чого вона хоче.

Розглянемо ці явища на прикладі спорту. Маленька дитина під впливом мультиків чи то ще якихось яскравих видівидів просить батьків записати її до спортивної секції. У захваті від нового середовища, нових друзів, від особистості тренера взято відвідує кожне тренування, на якому виконує поки-що незрозумілі

вправи, відточуючи свою майстерність. Тобто в цьому випадку мотивацією є бажання бути схожим на героя з улюбленого мультіку або художнього фільму. Згодом вправі вдається виконувати краще за інших дітей, тоді говорять про вроджений (а можливо, і набутий) талант. Зрозуміло, що досягнувши певних нагород у своєму виді спорту, людина стає відомою та отримує як матеріальну, так і моральну нагороду. Тобто ми говоримо, що ця людина досягла успіху. Головне – сила бажання і не чуттєвість до дії зовнішніх факторів. Тоді майбутнє буде у ваших руках.

Усі студенти нашого закладу мають рівні можливості для успішного старту майбутньої кар'єри, тільки не всі з вас про це знають або хочуть знати.

Часто, працюючи, люди проявляють себе в повсякденному виконанні якогось виду роботи, досягаючи високих результатів (талант), але ця робота не приносить їм особливої насолоди. **Приклад:** Світлана чудово працює з цифрами і точними даними, але потреба у постійній концентрації та увазі викликає у неї постійний дискомфорт і стрес. У результаті – Світлана не хоче використовувати свій «математичний талант» у повному обсязі, неефективно виконуючи роботу.

Більшість людей, якщо не всі, мають подібні внутрішні таланти. Але без внутрішнього бажання їх розкрити та застосувати вони так і лишаються незатребуваними. Тільки внутрішня потреба проявити свій талант робить його істинним, надаючи йому рис майстерності! Тобто без достатньої мотивації не можливо досягти великих успіхів.

Наші внутрішні бажання, підсилені наявністю таланта, ми застосовуємо за будь-якої можливості, іноді

навіть не замислюючись над цим. **Приклад:** Аня має талант правильно будувати комунікації з оточуючими, розуміючи їх інтереси і потреби, вести переговори, і вона легко залучає до розмови як знайомих, так і незнайомих людей. Аня не розробляє щоразу стратегію ефективних переговорів. Це їй вдається саме по собі, без надзвичайних зусиль, і кожного разу це призводить до високих результатів. Спостерігаючи за оточуючими, ми можемо навести безліч подібних прикладів успішного застосування власних талантів.

Внутрішні таланти, бажання і потреби людини є підсвідомими і, як правило, їх прояв неможливо контролювати. Так або інакше вони знаходять своє відображення у нашій роботі, взаємодії з оточуючими, проявляються як особистісні. Побороти і приховати свою сутність так же безнадійно, як намагатись втримати двадцять повітряних кульок під водою одночасно. Вона виходить на поверхню не залежно від того – хочемо ми цього чи ні. Тим більш, коли застосування власних талантів приносить нам, окрім внутрішнього задоволення і радості, визнання та одобрення оточуючих.

Ось і виходить, що ідеальна робота – та, де ми у повному обсязі кожен день можемо використовувати наші внутрішні таланти, задовольняючи внутрішні потреби.

Застосовуючи і розвиваючи свій особистий потенціал, що спирається на внутрішню мотивацію, кожен з нас може стати майстром своєї справи і досягти високих результатів. А майстер – це завжди лідер у своєму напрямку.

Що повинен робити студент уже зараз, аби досягти бажаного у майбутньому? Відповідь – позитивно мислити.

Підхід і відношення до справи –

головна характеристика, котра характеризує успішну людину. Якщо ваш підхід і мислення позитивні, якщо ви любите виклики і складні задачі – це вже половина успіху.

У житті успішну людину відрізняє від невдахи те, що життям успішної людини керують думки, що народились у кращі хвилини, величезний оптимізм і більший досвід. Невдахи керують їх сумніви і невдачі минулого.

Невдаха намагатиметься довести, що інші люди винні в його невдахах. Він скаже, що обставини визначили його місце у житті. Він говорить, що не може впливати на власні почуття.

Але не обставини створюють нас такими, якими ми є – ми самі відповідаємо за погляди на життя.

Розповсюдженням є уявлення про те, що успіху можна досягти лише виключно завдяки винятковим здібностям, надзвичайному чи ще чомусь, що не залежить від нас.

Успіх – це результат нашого відношення до справи. Наші досягнення у житті визначаються **образом** наших думок, а не якимись іншими відомими факторами.

Наше відношення до справи визначається відповідно до багатьох факторів, що відбуваються з нами у житті:

1. Відношення до життя.
2. Відношення до інших людей.
3. Підхід до вирішення проблем.
4. Цілеспрямованість.

*Якщо ви маєте негативне мислення, вам важко буде досягти успіху.*

Ми є продуктом думок, які більше ніж щось інше займають наш мозок. Негативні думки формують негативну людину, якій заважають її неприємні обставини.

*Закінчення на 4 стор.*

# «ПЕРСПЕКТИВА»

## Складові успішної кар'єри

Закінчення. Початок на 3 стор.

1. Негативне мислення сповільнює наші думки в критичні вирішальні моменти.
2. Негативне мислення є заразним.
3. Негативне мислення руйнує почуття пропорцій (робить з мухи слона).
4. Негативне мислення руйнує надію.
5. Негативне мислення обмежує наші можливості.
6. Негативне мислення не дозволяє нам відчувати радість життя. Своїми думками, своєю вірою, своєю уявою і поглядами на оточуючий світ ви формуєте середовище свого існування. Якщо ваші думки позитивні, то й ваше оточення теж стає таким! Насправді лише ви вирішуєте чи досягнете ви успіху, але тільки якщо ви це вирішили і дійсно саме цього хочете. Формувати позитивні думки треба вчитись і цьому може навчитись кожен, незалежно від обставин, темпераменту та інтелектуального рівня. Для цього необхідно:
  1. Слід діяти, ходити, говорити і думати так, як це робить людина, на яку ми хочемо перетворитись. Відношення до справи є результатом дій.



2. У голові завжди повинні бути успішні, позитивні думки. Необхідно думати про блискучу й успішну кар'єру. (Що посієш – те й пожнеш).
3. Від нас має випромінюватись впевненість і рішучість.
4. Зустрівши будь-яку людину, дайте їй відчути, що вона є найголовнішою людиною на світі, дуже важливою, потрібною і цінною. Ми отримуємо те ж відношення, що проявляємо відносно до інших людей.
5. Про своє здоров'я говоріть лише, коли воно хороше.
6. Шукайте найкраще в нових ідеях! Дехто вважає, що хороші ідеї – це питання підходу, ніж здібностей.

7. Уникайте дрібниць у підході. Величина людини вимірюється розміром проблеми, які здатні вивести її з рівноваги.
8. Навчіться віддавати! Ніхто і ніщо не може протистояти людині, яка прагне допомогти вирішити будь-яку проблему! Успішна кар'єра і позитивне життя – це наслідки позитивного мислення. Такий хід думок може докорінно змінити ваше життя, з їх допомогою ви можете побудувати будь-яку кар'єру. Отже, позитивна людина має наступні здібності:
  1. Впевненість у собі.
  2. Ініціативність.
  3. Витримка.
  4. Вміння вести за собою.
  5. Зростання і кар'єра.
  6. Результативність.
 Стратегії, що ведуть до успішної кар'єри:
  1. Кожного тижня виберіть цитату з позитивним змістом. Перепишіть її на картку чи невеличкий папірець і носіть її з собою протягом тижня! Протягом дня час від часу перечитуйте цитату і думайте про неї. Нехай ця думка стане органічною частиною ваших думок.
  2. Виберіть знайомого, при згадуванні якого у вас виникають неприємні думки. Пошукайте в цій людині

3. Щотижня ви повинні мати день на 100 балів. Вранці, на початку дня, змусьте себе повірити, що всі, кого ви зустрінете у цей день, будуть варті 100 балів, і ведіть себе по відношенню до цих людей відповідно.
4. Один день на тиждень назвіть «днем позитивного мислення». Виключіть на весь день зі звичку наступні слова і фрази: не знаю, ніколи, не буду. Замість звичних фраз і слів: у нас нічого не вийде, ми ще ніколи такого не робили, я нездатний до такого, — задайте собі питання: що можна зробити?
5. Хоча б раз на тиждень знайдіть можливість допомогти іншим. Зробіть сюрприз близьким (батькам, родичам, дорогій людині). Допоможіть сусіду чи колезі по роботі, зробіть невеличку послугу сторонній людині. Просто повірте, що це обов'язково матиме свої позитивні наслідки. Можна ще наводити чинники сприяння успішній кар'єрі. На мою думку, для початку слід зосередитись на чіткому формуванні кінцевої цілі і думаючи про це щодня, ви здивуетесь, що з плином деякого часу ви маєте все те, чого прагнули. Отже, плануйте свій успіх заздалегідь, бо кожен сам відповідає за своє зростання і розвиток.

# ФЕФland

Газета фінансово-економічного факультету

E-mail: fef\_land@yahoo.com



### Готуємо майбутнє

**Школа – це важливий етап у житті дитини, а ще можна сказати – основний. Адже саме у шкільному віці проходить період становлення особистості, формування світогляду, цінностей, відношення до людей. Тому такою важливою і є школа, де проходить соціалізація індивіда. Але що ми знаємо про сучасні школи та їх особливості?**

Щоб відповісти на це запитання, я б хотіла вам розповісти про одну з сільських шкіл. Нещодавно з дисципліни «Методика викладання економіки» викладач Ковальчук Галина Олександрівна запропонувала нам виконати такий вид роботи, як інтерв'ю у будь-якій сільській школі. Спершу всіх здивувало, що потрібно було ознайомитися саме з сільською школою, так як, на жаль, більшість студентів нашого університету мають лише поверхневі знання та стереотипне уявлення про освіту в провінційних містечках.

Отже, я та декілька моїх одногрупниць обрали для виконання завдання село Шевченківське, що знаходиться відносно недалеко від Києва. Нам пощастило, що школа знаходилася зовсім поруч від станції, до якої ми прибули, тому нам ніщо



не завадило відшукати навчальний заклад. На перший погляд, це була звичайна невелика школа, проте навкруги були старанно висаджені квіти, лавки та бруківки підведені фарбою, на подвір'ї відсутнє будь-яке сміття – звідусіль проглядалась чиясь дбайлива рука. Та чим ближче я підходила до порогу закладу, тим більше запитань виникало в мене: як нас приймуть; із чого починати пояснення, з якою метою ми завітали; як повести себе у тій чи іншій ситуації?.. Проте усі питання стали неважливими, коли ми зайшли в хол:

діти бігали по коридорах, весело сміялися і з цікавістю дивилися на нас. Знайомство з директором пройшло позитивно, прихильно поставились до наших намірів виконати завдання також і вчителі. Нам була не лише запропонована інформація про заклад, його історію, кількість класів, особливості навчального процесу та оцінювання, а й надана можливість відвідати навчальні кабінети, представитись дітям та



поспілкуватися з ними. Малюки жартували, з радістю відповідали на на-



ші запитання і розпитували про університет, що досить приємно здивувало.

У цей день школа відзначала День квітів, під час якого проходив конкурс на найкращу композицію та представлення своєї роботи кожним із класів у вигляді казки. Брали участь майже всі, мала місце навіть інсценізація, а дехто самостійно вигадував сюжет або майстерно переробляв на сучасний лад популярну історію із висвітленням актуальних тем...

Наприкінці святкового концерту

нам запропонували взяти участь у визначенні результатів конкурсу як об'єктивним, незалежним глядачам, на що ми із задоволенням погодилися, хоча було надзвичайно важко оцінити старання учнів. Врешті-решт переможці були нагороджені званнями, жодна з робіт не залишилася без уваги і нагороди. Коли потрібно було повертатися додому, нас запросили приїздити ще на випускний, Новий Рік та інші свята...

Слід зазначити, що директором відвіданої Шевченківської загальноосвітньої школи I–III ступенів Броварської районної адміністрації є Лариса Анатоліївна Сігачова, якій би ми хотіли висловити подяку за теплий прийом, розуміння, співпрацю, цікаву розповідь та виділений час для збору інформації! Також день, проведений у школі, задоволення, що отримали від перегляду концерту, тепла атмосфера, яка панувала увесь час і так надзвичайно схожа на сімейну, залишаться у наших серцях надовго, і хтозна, може двері цього навчального закладу скоро відчиняться для молодих викладачів економіки з КНЕУ?..

**Людмила СКРИП,**  
студентка 3 курсу ФЕФ.

# ПРОФ.СОМ

Ми і світ

## Профспілкові активісти усіх країн, єднайтеся!



У праці нашій профспілковій  
без дружби вгору не підеш,  
І нових успіхів вершин ти са-  
мотужки не сянеш!  
Тож раді, що зуміли поєднати  
роботу й дружбу вміло ми!  
І зустрічає КНЕУ наш вже деле-  
гацію з Москви!

Передумови грандіозної події, що сколихнула наш університет наприкінці жовтня, а саме – приїзд голів профспілкових комітетів кращих вузів столиці Російської Федерації, були закладені ще в березні 2008 року. Саме тоді в Москві відбулася перша зустріч представників Московської міської організації профспілки працівників народної освіти і науки РФ та Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України, серед яких була і голова нашої профспілкової організації студентів Чабанюк Ольга. Оскільки беззаперечним є той факт, що профспілкова діяльність займає чільне місце в студентському житті кожного вузу, було цікаво та корисно ознайомитися з багаторічним досвідом роботи профспілкових комітетів московських колег, і, звичайно ж, поділитися

власними надбаннями у даній сфері. Тому 28 жовтня 2008 року Київський національний економічний університет радо відчинив двері шановним гостям. Пропонуємо вам, шановні читачі, хронологію подій, які відбулися у рамках зустрічі московських деле-

гів із профспілковим активом нашого вузу.



гів із профспілковим активом нашого вузу.

**28 жовтня, 8.45** – пік нервового напруження нашої профспілкової команди. Лунає безліч запитань: де гості, чи скоро будуть, чи все готове, чи гарно виглядаємо і т.д. і т.п. Метушня в коридорах гуртожитку для приїжджених – перевіряється бойова готовність.

**28 жовтня, 9.15** – ПРИЇХАЛИ!!! Урочиста зустріч відбулася на високому рівні у душі кращих українських традицій та звичаїв. Хліб-сіль на вишитому українському рушничкові,

привітальне слово, тепла посмішка... Гості відразу зрозуміли, що їм тут раді, підтвердженням чого стала дружня атмосфера, що запанувала у стінах готелю і не полишала їх протягом усього часу перебування московської делегації.

Трохи відпочивши, гості відправились до Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова, де відбулася їх зустріч з головами профспілкових комітетів вузів Києва.

**29 жовтня** – день знайомства делегації з нашим університетом. Розпочалося воно з круглого столу на тему: «Напрямки профспілкової діяльності в КНЕУ ім.Вадима Гетьмана в контексті розвитку студентського самоврядування», до участі в якому були запрошені представники адміністрації університету – проректор з виховної роботи Тетяна Євгенівна Оболенська та заступник проректо-

ра з виховної роботи Ірина Анатоліївна Баяліна, а також голови профбюро факультетів і голови комісії профкому. Дискусія за вищезгаданою тематикою виявилась дуже жвавою і результативною, адже цікаво було порівняти і систему освіти двох країн, і методи виховної роботи, і напрямки здійснення профспілкової діяльності.

Після закінчення роботи круглого столу гостям була запропонована екскурсія по КНЕУ, під час якої вони відвідали і навчальні корпуси, і спортивний комплекс «Економіст», і ЦКМ КНЕУ імені Вадима Гетьмана.

А ввечері на представників московської делегації чекав приємний сюрприз – справжні українські вечорниці, організовані творчим колек-



тивом Центру культури та мистецтв КНЕУ в нічному клубі «Гринвіч». Вечір став дійсно незабутнім для гостей, адже ми їх навчили і польку танцювати, і українські пісні співати, і варениками пригощали, і справжнім українським салом. Дуже вдячні нашим кнеувським артистам, які додали веселощів, невимуженості, приємних емоцій до свята.

Наступний день став для московської делегації екскурсійним днем по Києву. Українська столиця багата на пам'ятки архітектури, визначні місця, незабутні краєвиди, які вразили гостей до глибини душі.

П'ятниця стала прощальним днем із московськими гостями. На пам'ять ми обмінялися візитками, контактами, сувенірними подарунками, і, звичайно ж, кожен із делегатів поїхав додому із традиційним київським сувеніром – «Київським тортом».

Сподіваємося, що дружба між університетами Москви та Києва продовжиться. З радістю будемо чекати наступного приїзду профспілкових активістів російської столиці, і вже подумуємо, чим би їх вразити наступного разу...

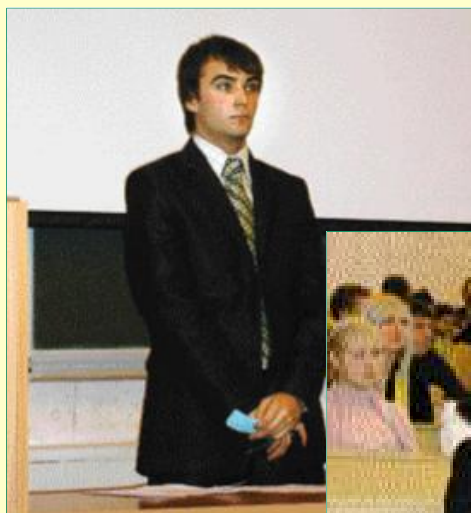
**Наталія ШЕНДРИК,**  
заступник голови ППОСА.

Офіціоз

## Нова сторінка в історії профбюро ФМЕіМ

Щороку на всіх факультетах збираються делегати від кожної групи для того, щоб прослухати звіт працюючого профбюро, обрати новий його склад та вибрати голову профбюро. **20 листопада** відбулась звітно-виборча конференція профбюро факультету міжнародної економіки і менеджменту, головою якої був Савченко Іван, почесними гостями – заступники декану факультету міжнародної економіки і менеджменту – Руденко Юрій Миколайович, Загородній Ігор Петрович та Солодковський Юрій Мечиславович, а також голова профкому студентів – Чабанюк Ольга Анатоліївна.

На конференцію зібралось 62 делегати із 81 можливих. Згідно порядку денного, спочатку обрали мандатну та лічильну комісію, а також секретаря конференції. Далі головуючий – экс-голова профбюро Савченко Іван – представив делегатам звіт про діяльність профбюро за останній рік, після чого відбулося обрання нового голови профбюро факультету. Головуючий запропонував кандидатуру Аржевітіна Дмитра, підкресливши, що це єдиний достойний кандидат на



високий пост голови профбюро ФМЕіМ. Аржевітін Дмитро представив свою передвиборчу програму, після чого перейшли до процедури голосування. Делегати проголосували майже одноголосно: за – 59, проти – 1, утрималось – 2.

Обравши нового голову профспілкового бюро ФМЕіМ, делегати проголосували за новий склад профбюро ФМЕіМ. Шляхом голосування також було вирішено прийняти рішення щодо перенесення на перше засідання профбюро виборів двох делегатів

до профкому студентів. Порядок денний був виконаний, тому після вітань з боку минулого профбюро конференцію було закінчено.

До вашої уваги пропонуємо головні деталі з передвиборчої програми Аржевітіна Дмитра та його команди.

**Перше** – розробка чіткої системи організації роботи профбюро:

1) постійно інформувати студентів через стенди профбюро;

2) вдосконалити сайт профбюро, на якому буде максимально чітко викладена інформація щодо роботи профбюро і надана інша необхідна інформація для студентів нашого факультету;

3) проводити семінари, лекції та допомагати студентам з усіх питань щодо університетського життя;

4) надавати інформацію та друкувати в кожному випуску газети КНЕУ «Економіст» сторінки нашого факультету.

**Друге** – забезпечувати постійне функціонування комісії профбюро.

І, напевно, родзинкою передвиборчої програми є впровадження зборів студентів із метою обговорення існуючих проблем студентства та розглядання нових законопроектів уряду, що стосуються студентів. І, можливо, в подальшому пропозиції студентів внесуть до законів України. Тому нове профбюро буде інформувати студентів КНЕУ щодо зборів, їхнього часу проведення та теми обговорення на стендах. Запрошуємо всіх бажаючих до співпраці з нами.

**З повагою,**  
новообране профбюро  
факультету МЕіМ.

# ПРОФ.СОМ

Дозвілля

## Вирішальний кидок

*За буденними справами, постійними підготовками до семінарів непомітно для нас, студентів, наступив останній місяць осені – листопад. У цьому місяці відзначається наше професійне свято – Міжнародний День Студента. Первинна профспілкова організація студентів та аспірантів КНЕУ імені Вадима Гетьмана підготувала для студентів подарунок у вигляді Першого загально університетського турніру з боулінгу за «КУБОК Профкому 2008», який відбувся 13 листопада цього року у ТРК «Більшовик». Цей турнір викликав великий ажіотаж серед студентів нашого університету. Бажаючих взяти участь у змаганні виявилось дуже багато, а кількість місць була обмеженою. Тому на кожному факультеті проводилось жеребкування, за яким визначались імена дванадцяти щасливчиків із кожного факультету, які відстоювали честь свого факультету на турнірі.*



Атмосфера в боулінг-клубі була переповнена позитивними емоціями, піднесеним настроєм, дружнім спілкуванням студентів різних факультетів та чудовою музикою. Все, що відбувалося на ігрових доріжках, коментував ведучий Олександр Скічко, студент факультету МЕІМ. Сашко розповідав історію ви-



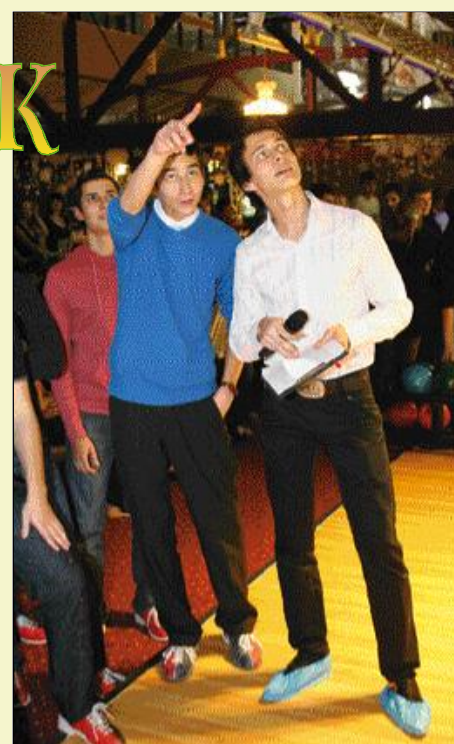
найкращого результату.

Я дуже рада, що мені вдалося стати найкращою серед усіх учасників змагань, і, враховуючи, що більшість із них – хлопці, мені втричі приємніше.

На жаль, усе прекрасне колись закінчується. Так і закінчився наш Перший загально університетський турнір з боулінгу за «КУБОК Профкому 2008». Але немає сумнівів, що цей турнір надовго залишиться в приємних спогадах учасників змагань.

**P.S.:** Учасники змагань висловлюють щире подяку ППОСА КНЕУ імені Вадима Гетьмана за організацію та проведення Першого загально університетського турніру з боулінгу за «КУБОК Профкому 2008».

Олексій СТРОКАЧ,  
студент 2 курсу КЕФ.



никнення боулінгу, підбадьорював гравців жартами і надихав їх на страйки, а групі підтримки він пропонував різноманітні вигуки для підняття ще більшого запалу гравців.

За регламентом турніру кожний факультет був представлений командою, яка складалася з дванадцяти гравців. Команда

грає одну гру, і за результатами цієї гри визначається трійка найрезультативніших гравців, які виходили у фінал. У фіналі були зібрані найкращі гравці з кожного факультету, що й позначилось на кінцевих командних результатах. За результатами Першого загально університетського турніру з боулінгу за «Кубок Профкому 2008» перемогу здобув факультет

управління персоналом та маркетингу, друге місце посів кредитно-економічний факультет і трійку призерів замкнув фінансово-економічний факультет. Найрезультативнішим командним гравцем турніру стала капітан команди факультету управління персоналом та маркетингу – Тетяна Кузьменко. Ця тен-

дітна дівчина у фіналі зробила чотири страйки поспіль(!!!) і принесла своїй команді 162 бали(!!!). Вітаємо!!!

Призери турніру були нагороджені медалями. На нагородженні призерів Тарас Мельниченко, студент ФЕФ, перебуваючи у захваті, пообіцяв регулярно здавати профзнески.

Переможець турніру – команда факультету управління персоналом та маркетингу – отримала головний приз – «КУБОК Профкому 2008». А капітану їхньої команди – Тетяні Кузьменко – було вручено статуетку як найрезультативнішому командному гравцю турніру.

Після оголошення результатів Тетяна поділилась зі мною своїми враженнями:

– Спочатку я довго не могла повірити, що ми перемогли. А усвідомивши, що наш факультет став найкращим на турнірі, мене заповнили позитивні емоції. Приємно, що ми стали чемпіонами Першого загально університетського турніру з боулінгу за «Кубок Профкому 2008».

Мене підтримувала вся команда, тому я не могла підвести їхніх сподівань та максимально сконцентрувалась і вклала всі свої зусилля для отримання





# СКІФІ

Газета туристичного клубу "Скіфи" КНЕУ

Серед  
несходжених  
доріг одна —  
моя

Моя мама Батьківщина

## Відкриваючи Слобожанщину

**Якщо говорити про улюблені місця паломництва туристів в Україні, то, звичайно, на початку списку стане Західна Україна, тоді – Крим, узбережжя Чорного та Азовського морів. У той же час схід, як правило, випадає з поля зору й розглядається винятково як промисловий регіон. А дарма. Бо навіть там можна знайти багато цікавого. І коли постає питання: куди ж помандрувати, одна з відповідей – Харківська область.**

**Мало хто знає, що Слобожанщина, тепершня Харківщина, славиться не лише безліччю розвинутих галузей промисловості, а й великою кількістю архітектурних пам'яток, рядом маєтків, кожен із яких має свою історію.**

Отже, пропоную почати нашу подорож зі справжнісінького... замку! А точніше – з Шарівського маєтку, що у Богодухівському районі.

Історія замку (а саме такі асоціації виникають при спогляданні фасаду будинку з двома величними баштами) розпочалася ще у першій половині XIX ст., коли поміщик П. Ольховський вирішив збудувати для себе маєток – своєрідне псевдоготичне диво з білого каменю з широкими терасами, ставками та парком.

Однак часи розквіту та завершеності маєтку пов'язують з ім'ям Леопольда Кьонінга, відомого «цукрового короля», який довів маєток майже до теперішнього вигляду.

Дві вибілені вежі, нещодавно відреставровані, особисто у мене чомусь викликають асоціації з баштами Дубенського замку. Широчезні тераси, до яких можна спуститись униз, до ставу, пройтись містком, перекинутим над водою, залізити у теплиці, від яких лишилися хіба металеві опори, рясно обплетені диким виноградом так, що, заглянувши всередину, складається враження, ніби потрапляєш у джунглі. Липова алея, привидившись до якої, можна помітити під ногами рештки червоної цегли, якою були вимощені доріжки. Збережена плитка на терасах у доволі непоганому стані. Старий, на жаль, не діючий фонтан...

З іншого боку палацу лежить досить масивний камінь. Розповідають, що Кьонінг привіз його аж із

Криму, де, нібито, дружина йому зрадила. Так і досі лежить цей «Камінь кохання» на подвір'ї як згадка про невірність та розбиті почуття.

За Союзу у цьому маєтку створили санаторій, що, власне, і «врятувало» його від тотального занепаду, адже відомо, що тоді будь-який наїк на буржуазне минуле у кращому випадку призводив до занедбання, у гіршому – міг стати причиною для знищення із туристичної мапи Країни Рад. Нині у ньому знаходиться притулок-лікарня для хворих на туберкульоз. Тим не менш, всередину зі згоди головного лікаря можна пройти.

Внутрішнє убранство замку, коридори, більшість кімнат пахнуть лікарняним запахом та відгомном радянської епохи. Однак кілька зал збереглося майже у недоторканному вигляді.

У Голубій залі – два старих каміни, розташовані по обидва боки кімнати. Чорні, дерев'яні, з вишуканим різьбленням вони створюють атмосферу урочистості та деякого аристократизму, незважаючи на обдерті стіни та обвалу ліпнину. Та найбільше враження справляє бібліотека... Уявіть собі: повністю дерев'яне приміщення, стіни та стеля прикрашені різьбленням, таким же чином оздоблений деревом камінь, діючий, між іншим. Ряди шаф із книжками переважно радянського періоду, великий фотоальбом, зі сторінок якого визирає історія маєтку...

За кілька кілометрів від Шарівки знаходиться Пархомівка – невелике село з унікальним історико-художнім музеєм, у якому зберігаються оригінали (!) робіт видатних художників: Пікассо, Мане, Гогена, Боровиковського, Шишкіна, Серова, Рєпіна, Айвазовського, Рєріха та цілому ряду інших відомих та маловідомих особистостей.

А почалося все 1947 року з ідеї звичайного сільського вчителя Афанасія Лунева створити галерею у місцевій школі. Причому він не лише зміг переконати керівництво у необхідності цього кроку, а й передати цей запал своїм учням, які власноруч готували приміщення майбутнього музею, ходили по жителях Пархомівки та місцевих сіл, збирали ікони, старовинні книги, різні побутові речі. Деякі приносили самі селяни, навіть не здогадуючись про справжню цінність деяких експонатів, деякі доводилось купувати.

Згодом, коли експонатів набиралося дуже багато, музей переїхав спершу до звичайного заводського барачу, який був майже непридатним для зберігання цінностей, а потім у графській маєтку 18 століття, побудований генерал-поручиком російської армії Іваном Подгоричани.

Звичайно, у читача виникає логічне недовірливе запитання: «Яким чином у такому Богом забутому місці опинилися оригінали робіт? Не копії, не фальшивки, а саме оригінали?!»

Річ у тім, що коли шкільна галерея стала досить відомою, Лунев почав надсилати листи до різних музеїв з проханням допомогти експонатами, мовляв, у архівах припадають пилком безліч шедеврів, а так вони стали б доступними для багатьох людей, небайдужих до мистецтва.

Як не дивно, але на цей заклик відгукнулися харківські художники, подарували деякі свої роботи, потім – більше: художній та історичний музеї Харкова, Державний Ермітаж, Му-

зей образотворчих мистецтв ім. О.Пушкіна, Третьяковська галерея! Школярів запрошували відвідати музеї, з яких вони, як правило, не поверталися з пустими руками, також до «сільського Ермітажу» приїжджало чимало колекціонерів, художників, інших митців. Пізніше встановили зв'язки і з іноземними музеями – Дрезденською картинною галереєю та Німецьким історичним музеєм (Берлін), звідки надійшла гіпсова копія бюсту славнозвісної цариці Єгипту Нефертіті, яку сьогодні можуть побачити всі бажаючі.

Нині у музеї налічується близько шести тисяч експонатів, лише частина їх виставлена у музейних кімнатах, кожна з яких присвячена якійсь історичній епосі. Екскурсоводи розповідають не тільки про особливості того чи іншого жанру, життя художників чи скульпторів, а й про історію потрапляння деяких речей до музею. Наприклад, саме у Пархомівці знаходиться робота Пікасо «Голубка з оливковою гілкою», більше відома як «Голуб миру» – символ міжнародного антивоєнного руху. Подарував її радянський письменник Ілля Еренбург, який прихильно ставився до сільського музею. Цей факт засвідчується словами одного з листів до художника: «Вибач, Пабло, твої роботи я подарував одному сільському вчителю, до його сільської галереї. Я думаю, вони там потрібніші...».

Крім цього, тут знаходяться ще три роботи Пікасо: малюнок «портрет Жоліо-Кюрі», декоративна тарілка «Пірнальники», ваза «Сова». Відомо, що Пікасо створював усе в одному екземплярі, не роблячи навіть замальовок та схем. Так що кожне творіння рук майстра – унікальне та неповторне в прямому значенні цього слова.

Та чи не найулюбленішим експонатом відвідувачів є музична скри-



нка, яка знаходиться в залі українського побуту, – такий собі прообраз грамофонів. На платівці (а це просто металевий плаский диск) на різній відстані – продовгуваті дірочки. Вставляємо платівку у скриньку, кілька разів прокручуємо ключ і... все! Можна насолоджуватись мелодією, бо звучання як для такого апарату – просто відмінне! До речі, у фонді музею зберігається близько 30 таких платівок із різними піснями, які екскурсоводи час від часу міняють. Донедавна грали «У сусіда хата біла», а тепер перейшли на романс «Не брани мене, родная...».

За весь час існування музею двічі його намагалися пограбувати, причому останній випадок трапився порівняно недавно. Мабуть, із міркувань безпеки фотографувати у музеї забороняють, тож, на жаль, світлин з Пархомівки тут немає. Хоча, з іншого боку, чим не стимул на власні очі побачити усе щойно прочитане?

Ось така вона – Харківщина... Промислова, непримітна, та від того не менш приваблива. Її краса не обмежується лише Шарівкою чи Пархомівкою, недалеко знаходиться маєток Наталівка, побудований цукрозаводчиком Харитоненком на честь своєї доньки, «співаючі» тераси з неперевершеною акустикою у Глобівці, палац у Старому Мерчику. Пізнавати тут є що. Головне – не зважати на стереотипи.

**Мирослава ЗАЄЦЬ,  
студентка 5 курсу ОЕФ.**

Наедине со всеми

**Вы когда-нибудь задавались вопросом, почему некоторые люди достигают в жизни многого, а некоторые – ничего или многое теряют? Размышления на эту тему привели меня к теории, которую я почему-то назвал «теория усталости».**

Каждый из нас хоть чего-то в жизни добился, будь это первый разряд по шахматам или третье место на школьной олимпиаде по биологии. И каждый согласится: чтобы получить больше, чем есть сейчас, добиться чего-то лучшего, нужно приложить больше усилий, времени, знаний, денег в конце концов.

У всех нас, несомненно, есть текущее состояние, в котором мы можем поддерживать то, чего мы добились за всю жизнь. Плавали 3 года, можем проплыть 100 метров за 2 минуты – это и есть наше текущее состояние. Большинство людей та-

## Устали от учебы?

кое положение вещей вполне устраивает. Не потому, что жизнь прекрасна, а потому, что мы развиваемся с крейсерской скоростью, приятной и не напрягающей.

А как получить больше? Нужно лишь чуть пнуть себя, ускориться, выйти из зоны комфортной жизни и занять место поближе к солнцу. Которое впоследствии станет следующей зоной комфортной жизни. Позанимались еще год интенсивно – и вот, стометровка проплывається на 10 секунд быстрее. В момент этого перехода на «новый, лучший уровень жизни» мы терпим. Терпим трудности, боль физическую и моральную, стрессы, усталость, унижение, эмоциональные проблемы и

прочее.

Когда же человек не может, не хочет больше терпеть, наступает его порог. Он прекращает движение и продолжает жить в текущей зоне комфорта. Исключения бывают лишь тогда, когда внешние факторы заставляют терпеть дальше. Лишь пока человек готов терпеть все, что происходит с ним при движении вверх, он будет добиваться больше и большего. И остановит его может лишь смерть. Тут, конечно, замешаны и решимость, и характер, и стойкость, и много-много чего.

Приведу понятный всем пример. Живут себе два человека – Саша и Сережа.

Они оба учатся в школе, оба ста-

раются, затем оба поступают в университет, одновременно подрабатывая, и думают, как сделать свою жизнь лучше. Затем идут на работу, там тоже стараются: сверхурочные задания, карьера, движение вверх по карьерной лестнице. Саше и Сереже уже по 35 лет, в них уже скопилась жизненная усталость и каждый из них подходит к порогу терпения, кризису среднего возраста. Они уже добились чего-то в жизни, у них есть семья, квартира, дача, машина. Сережа где-то в глубине души понимает, что терпеть больше нет сил или желания и что можно добиться большего, но уже и так все хорошо. И продолжает просто жить в текущей зоне комфорта.

У Саши точно такие же мысли, но он решает, что хочет достичь большего, и продолжает движение вперед. Он уходит с работы и начинает свой бизнес. Ему снова приходится терпеть, но он готов это делать. Ко-

гда-нибудь и Саша остановится, а его бывший одноклассник Андрей будет двигаться дальше, потому что способен терпеть больше, чем Саша и чем 99 процентов людей. Кроме того, в далекие школьные времена они знали еще Максима и Бору, которые устали терпеть еще в момент окончания девятого класса. А чтобы совсем понятно, – итог: пока каждый из вас готов терпеть выход из зоны комфортной жизни, уставать, заниматься рутинной, развивать себя во все новых и новых сферах, он будет двигаться вперед. Как только ваша слабость в виде лени, усталости, жалости к себе вас победит, и вы откажетесь выходить из комфортной зоны по причине нежелания или невозможности терпеть, – вы остановитесь. Скорее всего, навсегда.

**Дмитрий ЛУКАШ,  
2 курс, КЭФ.**

# ПРОФ.СОМ

## Хто хоче, шукає можливість, хто не хоче, шукає причину...

**Проблема дитячих будинків є злободенною в нашій країні. Ми скрізь бачимо постери, що закликають допомогти дітям, позбавлених батьківського піклування, ЗМІ регулярно висвітлюють різноманітні соціальні програми, створені задля допомоги сиротам, але чомусь сиротинців та немовлят, залишених у пологових будинках, не стає менше. Знаючи все це, ми можемо просто поспівчувати, а можемо почати щось для цих дітей робити. Якщо людина справді захоче допомогти, вона знайде безліч способів, як саме це зробити. Такі причини, як відсутність часу, репліки «а чим же я їм допоможу?» – не що інше, як просто банальні відмовки, бо час можна знайти завжди, а допомогти – просто приділивши цим дітям частинку уваги і любові.**

Профспілковий комітет студентів та аспірантів КНЕУ імені Вадима Гетьмана і соціальна служба КНЕУ не залишилися осторонь цієї актуальної проблеми і в черговий раз організували поїздку до дитячого будинку. 20 жовтня студенти нашого університету відвідали дитячий будинок «Родина» у м. Боярка. Про це нам розповіла Вікторія Вікторівна Сироватко, голова соціальної служби КНЕУ та один із організаторів поїздки.

**– Як ми вже зрозуміли це була не перша поїздка студентів КНЕУ імені Вадима Гетьмана до дитячого будинку?**

**В.В.** – Так, не перша. Ми і раніше їздили до дитячих будинків. У минулому році на день св. Миколая разом із «Гала радіо» відвідали ряд дитячих будинків. Улітку налагодили зв'язок із одним з дитячих будинків,

якому ми тепер намагаємось регулярно допомагати.

**– Хто став ініціатором останньої поїздки в дитячий будинок «Родина»?**

**В.В.** – Звісно ж, студенти КНЕУ. Організатором виступив Профспілковий комітет студентів і соціальна служба. А допомогли нам у цьому: журнал «Kinodigest», «Coca-cola» та торгівельно розважальний центр «Блокбастер».

**– За яким принципом обирався дитячий будинок?**

**В.В.** – Ми шукаємо в Інтернеті дитячі будинки, які потребують допомоги. Цього разу ми були чітко орієнтовані на дитячий будинок «Родина», як потім виявилось, потрапили трохи не туди, бо дитячих будинків «Родина» у м. Боярка два. Але все рівно це такі ж діти, які потребували нашої допомоги.

**– Чим допомогли дитячому будинку саме студенти?**

**В.В.** – Крім ідеї організації поїздки, вони зібрали кошти на подарунки дитячому будинку: засоби гігієни, канцелярські товари, одяг та іграшки. А головне – вони поїхали і подарували цим дітям частинку себе. Наші студенти відповідали за відчуття комфорту у дітей та супроводжували їх скрізь протягом дня.

**– Як і де проходило спілкування студентів КНЕУ та дітей з «Родини»?**

**В.В.** – Зранку ми автобусами поїхали в м. Боярка до дитячого будинку. Там познайомилися з дітками та поїхали разом з ними в ТРК «Блокбастер», який безкоштовно надав дітям дитячий майданчик, де найменші з них змогли погратися у той час, коли більш дорослі розважалися на ролердромі. Після цього діти

мали змогу переглянути два пізнавальні стереофільми про космос та підводний світ, далі – обід і повернення у «Родину». Як знак вдячності, діти організували нам концерт, а ми в свою чергу вручили їм подарунки.

**– Чи виникали які-небудь труднощі з організацією та проведенням поїздки?**

**В.В.** – Так як ми вже маємо певний досвід організації та проведення поїздок у дитячі будинки, то ніяких суттєвих казусів та нюансів не виникло і все пройшло добре.

**– Що відчували Ви та студенти після завершення поїздки? Які почуття вас переповнювали?**

**В.В.** – Перші емоції – це задоволення від виконаної роботи і в той же час – нестримне бажання продовжувати робити щось хороше для цих дітей знову і знову. Після відвідання дитячого будинку більш гостро відчуваеш потребу піклуватися про інших, розумієш, наскільки дорого тобі люди, що тебе оточують.

**– Як у вас плани на майбутнє стосовно допомоги дитячим будинкам?**

**В.В.** – Профком студентів і соціальна служба КНЕУ планують організувати концерт для дітей із дитячих будинків на день св. Миколая, залу-

чивши для цього акторів розважального комплексу. Студенти зможуть дізнатися про цей захід із анонсів.

**– Що Ви хотіли, щоб студенти зрозуміли стосовно дитячих будинків?**

**В.В.** – Проблема дитячих будинків, особливо родинного типу, у тому, що формально діти мають батьків, але вони не отримують належної турботи і любові від батьків. Цим дітям не так важливо, що їм дарують, як те, яке відношення до них тих, хто дарує. Їм набагато цінніша наша увага, посмішка, любов, ніж усі матеріальні речі, година гри і спілкування може замінити їм інші матеріальні блага.

Давайте хоча б на день забудемо про економічну кризу і станемо ближчі один до одного. Коли ти протянеш руку допомоги, ти допомагаєш у першу чергу собі...

**Ольга КУЛІЦЬКА, КЕФ.**

**P.S.** Профком студентів та аспірантів КНЕУ імені Вадима Гетьмана висловлює щирі подяку студентам університету, які не залишилися байдужими до проведення благодійної акції. Зроблена Вами добра справа хоч на якусь частину, але змінить світ на краще!

### Офіціоз

## Семінар для профактиву – навчання, спілкування, досвід

**Профспілкова робота у вищих навчальних закладах має свої специфічні особливості, які обумовлюють необхідність проведення періодичних семінарів з навчанням та підвищенням інформованості тих, хто до цієї роботи безпосередньо причетний. Навчання профактиву та його щорічна організація передбачені навіть в умовах Колективного договору.**

Потреба у періодичному спілкуванні профактивістів із профспілковими фахівцями та спеціалістами з організації праці та заробітної плати, з права, з охорони праці, соціального страхування тощо обумовлена, перш за все, тим, що вищі навчальні заклади, на відміну від інших навчальних закладів, підпорядковані Міністерству освіти і науки та фінансуються безпосередньо з Державного бюджету, а це обумовлює певну специфіку і в організації профспілкової роботи.

Отже, щоб відчувати пульс освітянського життя, профактив нашого університету в останню декаду вересня зібрався у черговий раз на семінар-навчання, який був організований за сприяння Київського комітету Профспілки працівників освіти і науки України.

Семінар мав виїзний характер, тому його учасникам випала нагода об'єднати корисне з приємним, адже проводився він на базі пансіонату «Алые паруса»,



**Зустріч з керівництвом та профактивом Кримського філіалу КНЕУ.**

що розташований під м.Алуштою та з яким наша установа вже не один рік має угоду про надання умов для відпочинку та оздоровлення наших співробітників.

Група учасників семінару на чолі з головою профкому М.С.Руденком, яку складала в переважній більшості голови профбюро факультетів та члени профкому, представляла наш університет не тільки на семінарі, але й в ході зустрічі з профактивом нашого структурного підрозділу – Кримського економічного інституту в м. Сімферополі. Ректором філії КНЕУ нашим представникам було надано можливість зустрітися з профактивістами інституту, ознайомитися з тими завданнями, що вирішуються його трудовим колективом, досвідом

організації профспілкової роботи. Під час цієї зустрічі були обговорені можливі напрями подальшого співробітництва на рівні наших профорганізацій по організації спільних спортивних

уявлення «з середини» про ті умови, в яких проводив свій відпочинок майже кожний другий наш співробітник. Умови цілком задовільні, рівень організації та забезпечення перебування на базі відпочинку для наших працівників у період масових відпусток цілком прийнятний порівняно з вартістю путівки – з таким висновком повернулися з семінару учасники.

Профком ще більше переконався в тому, що зосередження зусиль по організації відпочинку та оздоровлення на морському узбережжі саме на базі пансіонату «Алые паруса» є цілком виправданим й доцільним на майбутнє.

У ці ж дні у Ялті проводилася нарада ЦК Профспілки освіти і

науки України з участю голів міських та районних освітянських профорганізацій. Нагоду прийняти участь у роботі цієї наради використали представники нашого університету. Інформацію, якою було озброєно учасників профспілкового навчання, тепер можна користуватися у поточній профспілковій роботі, а вона, ця інформація, була всебічною, нагальною й своєчасною.

Наша група отримала можливість здійснити оглядову екскурсію по узбережжю Південного Криму. На кримські незрівнянні красоти можна було подивитись і з висоти гори Ай-Петрі, і з балюстрад Левадійського палацу, і з набережної Ялти, і навіть із оглядового майданчику перед міжнародним дитячим табором «Артек».

Від усіх учасників виїзного семінару-навчання висловлюю щирі вдячність керівництву нашого профкому за високий рівень організації та плідність результатів проведеного заходу.

**І.І.МАТІЄНКО-ЗУБЕНКО, голова профбюро облікового економічного факультету.**



**Виступ заступника Голови ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Є. Д. Ніктюка.**



**Представники КНЕУ під час семінару.**



## Офіціоз

У звітно-виборчий період одним із завдань профорґа первинного підрозділу є належна організація профспілкових зборів трудового колективу, присвячених звітам профорґів та виборам профактиву на новий термін.

У житті первинного трудового колективу профорґу належить особлива роль, тому до вибору кандидатури на цю посаду завжди необхідно ставитися відповідально і виважено. Можна навести окремі приклади протилежного підходу, коли на кафедрах обов'язки профорґів покладають на лаборантів або на молодих, ще малодосвідчених викладачів-асистентів. Як правило, в таких випадках профспілкова робота ведеться формально, неефективно, і від цього страждає наша загальна справа. Профорґами повинні обиратися авторитетні викладачі і співробітники, які складають актив колективу і мають тривалий досвід роботи в університеті та колективі, належні авторитет та компетенції, досвід профспілкової діяльності. До профспілкової роботи повинні долучатися перш за все ті, хто розуміє інтереси та потреби своїх колег, піклується про них і своєю безпосередньою участю вкладає вагомий внесок у вирішення цих проблем. І в жодному разі не повинно припускатися випадків вибору профорґів за принципом пошуку крайнього, як наймолодшого за стажем або за віком, або за посадою.

Тому в обговоренні звітів та у виборах профгрупорґів активну участь повинні приймати завідувачі кафедрами та керівники підрозділів. Лише за відповідального підходу, серйозного ставлення до вибору профлідерів як організаторів профспілкової роботи в первинних ланках та на факультетах університету не будуть виникати запитання серед рядових членів щодо мотивації членства в нашій професійній спілці.

Питання мотивації перебування у профспілці останнім часом набуває все більшої актуальності. Багато років навіть розмов про доцільність членства у освітянському союзі ніколи не виникало. Нині доводиться констатувати, що з покращенням нашого добробуту та зростанням доходів деякі наші колеги ставляться до цього питання з позиції суто меркантильного підходу. «А що я маю від профспілки?», – чуємо іноді запитання. Виникло декілька прецедентів і в нашій організації, пов'язаних із заявами про вихід із спілчанських рядів.

Чи враховуються при таких настроях сьогоденні проблеми, що постають із переходом до інших виробничих відносин? Чи знайомі ми з досвідом більш розвинутих країн, шляхом яких і ми йдемо до формування ринкової економіки, в умовах якої людина найманого праці об'єктивно змушена вести боротьбу з роботодавцями за свої соціально-економічні інтереси?

У зв'язку із чим хочеться нагадати, що профспілка – це незалежна від держави і роботодавця організація працівників. Якщо раніше вона асоціювалася у сприйнятті з регулярними внесками і розподілом профспілкових путівок, то зараз, коли глобалізація охоплює всі країни, коли підприємства знаходяться у різних формах власності, коли рівень зарплати залишається низьким та неприйнятним для цивілізованої країни, а держава не має впливу на власників, тільки профспілка може захистити працівників.

Профспілка – це участь в укладанні Колективного договору і контроль за його виконанням, це юридична допомога в разі потреби, захист прав, протистояння незаконним діям адміністрації, це об'єднання колективного розуму працівників та можливість впливу на політику адміністрації. Одній людині не під силу вирішувати ті проблеми, що пов'язані, наприклад, із розмірами зар-

## Особливості звітно-виборчої кампанії в профспілкових групах

платні, із своєчасністю її виплати. Тільки об'єднано, тільки як колектив ми можемо змушувати рахуватися з нашими інтересами. Поодинокі нас легко зламати, а разом ми – сила. Чим нас більше, тим ефективніше ми можемо захищати свої права та досягати наших вимог.

Профспілкова організація представляє та захищає інтереси працівника через Колективний договір, який має силу закону в установі. Колдогівір установлює додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників та членів їхніх сімей. Використовуючи Колективний договір, тільки спільно можна захистити свої права саме тому, що він «колективний». Через нього ми можемо безпосередньо впливати на своє життя, на умови, в яких працюємо та на яких отримуємо зарплатню, соціальні гарантії.

Профком, що є робочим органом профспілкової організації, контролює дотримання норм законодавства про працю та охорону праці, бере участь у розслідуванні нещасних випадків, проводить незалежну експертизу умов праці. Без погодження із профкомом адміністрація не має права вирішувати питання введення, перегляду або зміни норм праці, робочого часу і часу відпочинку. Вона повинна погоджувати з ним графік змін і надання відпусток.

Кожний член профспілки має право отримати безкоштовно або на пільгових умовах консультацію чи юридичну допомогу у профспілкових юристів галузі, допомогу довірених лікарів у разі тимчасової або постійної втрати працездатності, користуватися майном профспілок, послугами лікувальних установ за путівками для оздоровлення членів сімей та дітей, користуватися послугами профспілкових кредитних організацій, отримувати матеріальну допомогу із коштів профспілки.

Профспілка може домогатися поліпшення умов праці, медичного обслуговування, матеріально-побутових умов, має право перевірять роботу установ торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я тощо, що обслуговують заклад. Профспілка контролює соціально-побутове обслуговування. Профспілка має право домогатися того, щоб частину коштів спецфонду було спрямовано на покращення соціально-побутових умов працівників. Саме профспілка веде облік тих, хто потребує поліпшення житлових умов, розподіляє житлову площу в будинках, побудованих за участю закладу.

Без профспілки той, хто втрачає можливість колективного захисту своїх прав, залишається наодинці. Тільки профспілка може представляти інтереси працівника, тільки член профспілки може брати участь у регулюванні умов праці та її оплати, порядку надання відпусток, житла, матеріальної допомоги, путівок, питань трудового розпорядку та дисципліни. Не будучи членом профспілки, ви залишаєтесь пасивним спостерігачем за вирішенням питань, що стосуються особисто вас, але вирішуються іншими. Саме у єдності наша сила. Це добре усвідомлюють трудящі люди всього цивілізованого світу.

Повертаючись до зазначеної у статті проблеми, хоч поінформувати про хід звітно-виборчого процесу у наших університетських первинках. Він знаходиться у фазі поточного планомірного руху. У первинках проводяться збори, обирається склад профбюро. Як правило, довіру

продовжувати організаційно-профспілкову роботу виявляють тим, хто вже отримав певний досвід. На факультеті економіки та управління, профбюро якого очолює С.В.Оборська, профорґами кафедр залишилися М.М.Логінов, М.А.Михайлюк, Л.П.Бортнікова, Л.М.Дзюбенко, С.В.Соломенко, В.В.Ліщинська. На факультеті міжнародної економіки і менеджменту, профбюро якого очолює Т.Ф.Гордєєва, профорґами залишилися А.Ф.Баторшина, А.В.Мальченко, І.П.Ольшєвська. Зміни профлідерів очікуються на обліково-економічному факультеті. Завершується звітно-виборча кампанія на кредитно-економічному факультеті, профбюро якого очолює С.І.Ходакевич. Поки що не набрав потрібної потужності звітно-виборчий процес на фінансовому факультеті та факультеті економіки аграрно-промислового комплексу.

У підготовці до зборів профорґам первинних підрозділів профком традиційно пропонує рекомендації щодо структури звітної доповіді профорґа, в яких міститься інформація про напрямки роботи, за якими бажано здійснювати аналіз її результатів. Зазвичай, спочатку характеризується навчально-виробничий аспект роботи профгруп, заходи, що були здійснені протягом року для розвитку духовно-культурного та спортивного рівня наших співробітників; що організувалося для підтримки та допомоги тим, хто хворів; як колективно відзначалися особливі події, як організувалося дозвілля. Профком забезпечив фактичною інформацією профорґів кожного підрозділу про отриману протягом року матеріальну допомогу членами даного трудового колективу, а також про тих осіб, що побували за сприянням профкому на оздоровчому відпочинку або санаторному лікуванні.

Сьогодні набуває підвищеного значення аналіз зробленого в плані визначення місця свого підрозділу у факультетському житті. У структурі університету роль факультетів набула принципу нового значення, тому важливо відобразити роботу первинного підрозділу на цьому рівні в аспекті участі у факультетських та міжфакультетських спортивно- та культурно-масових заходах, Днях факультетів, інших святкових загальнофакультетських подіях. Важливим є також розгляд взаємодії профгруп з профкомом, оцінка при цьому організації профспілкової роботи в цілому. Ми виходимо з того, що при розгляді даного питання завданням профорґа є інформування членів профгрупи про те, що відбувається за межами підрозділу в профспілковій роботі всієї нашої організації. Адже саме через профорґа підрозділу, який буває на засіданнях профкому, повинна надходити систематизована інформація про те, що здійснюється у нашому професійному освітянському союзі на різних рівнях – університетському, міському та галузевому.

Охарактеризувати участь колективу підрозділу у загальноуніверситетському житті можна через аналіз ходу виконання діючого Колективного договору.

Профгрупорґам відомо, що на засіданнях профкому це питання періодично розглядається і процес постійно відслідковується членами відповідної робочої групи. У цьому зв'язку у звітних доповідях є нагода ще раз звернутися до ключових питань, актуальних для кожного співробітника.

Одним із головних для всіх нас питань є оплата праці. Зміна умов використання коштів, що надходять до університетської казни, значно ускладнила ведення адміністрацією господарської діяльності. Зокрема, ускладнилося забезпечення матеріального заохочення науково-педагогічного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу, яке здійснюється за рахунок коштів як загального, так і спеціального фондів кошторису. Надходження за надання освітянських послуг, відповідно до Бюджетного кодексу України, тепер розглядаються як складова частина Державного бюджету України, що суттєво обмежило можливості адміністрації університету у здійсненні заохочувальних та компенсаційних виплат.

Тим не менш, у відповідності до Положення про матеріальне та моральне заохочення персоналу здійснюється надбавка за інтенсивність та напруженість праці, розмір якої був зафіксований у 80 % до травневих окладів та абсолютна величина якої встановлена на термін дії Колективного договору (причини цього пояснювалися ректором на загальних зборах трудового колективу). Нині ми отримуємо оклади та ставки, що поетапно підвищуються у зв'язку з переходом на Єдину тарифну сітку. Забезпечуються диференційовані надбавки до посадових окладів за виконання особливо важливої роботи, а також за складність, напруженість та високу якість роботи. За виконання поряд із своїми посадовими обов'язками додаткових відповідальних функцій, а також за збільшення обсягів роботи встановлюються доплати до посадових окладів у розмірі до 50 %.

Надається матеріальна допомога на оздоровлення, на вирішення соціально-побутових питань у разі скрутного матеріального становища, яке виникло внаслідок тривалої хвороби працівника (якщо це підтверджується відповідними документами лікувальних установ).

До ювілейних дат із приводу 50 і 55 років для жінок та 50 і 60 років для чоловіків за поданням керівника підрозділу надається грошова винагорода в розмірі посадового окладу (за умови, якщо вони працюють у університеті понад 10 років). Вшанування ювілярів з нагоди 65, 70, 75, 80-річчя здійснюється на основі Положення про надання матеріальної допомоги профкомом університету з профбюджетних коштів.

Співробітникам надається можливість користуватися спортивними спорудами. Надано право безкоштовного користування басейном співробітникам та їх дітям шкільного віку.

Серед інших ключових питань є організація оздоровлення та відпочинку. Як відомо, у 2007 році Урядом була призупинена дія 44-ої статті Закону України «Про профспілки», яка стосується перерахування коштів у розмірі 0,3% університетського фонду зарплати на рахунок профкому для організації оздоровлення співробітників, їх спортивного та духовно-культурного розвитку. Дочекавшись відновлення дії цієї норми у 2008 році, профком доклав максимальних зусиль по організації відпочинку та лікування в санаторіях тих співробітників, що не користувалися пільговими путівками у попередньому році. У результаті цього року за пільговими путівками оздоровлено 248 працівників та їхніх дітей (у 2007 р. – 235). З цього числа 78 хво-

рих на хронічні захворювання осіб отримали санаторно-курортні путівки, 135 співробітників відпочивали за путівками у пансіонаті «Альє паруса», що розташований на Чорноморському узбережжі під Алуштою, а 35 дітей відпочивали у дитячих оздоровчих таборах на Одешині, у Прикарпатті та під Києвом. Профорґи мають можливість на основі наявних у профкомі даних проінформувати своїх колег, хто саме з даного колективу також скористався можливістю відпочинку чи оздоровлення на пільгових умовах.

В університеті продовжує здійснюватися робота по допомозі співробітникам у вирішенні їх житлово-побутових проблем. Упорядковані списки тих, хто потребує покращення житлових умов і погоджується прийняти участь у інвестуванні будівництва 90-квартирного будинку. Дуже скоро вже цей процес, нарешті, зрушиться з місця.

Для покращення нашої спільної роботи є зворотній зв'язок, який знову ж таки можливий за ініціативності та активності профорґів підрозділів. Йдеться про пропозиції від колективів первинних підрозділів по покращенню організації профспілкової, спортивно-оздоровчої, культурно-масової роботи. Ті пропозиції та зауваження, що вже надходили до профкому й аналізувалися в період підготовки проекту Колективного договору, не всі знайшли своє відображення в ньому. Ті пропозиції, що не були включені до Колективного договору, профкомом систематизовані й узагальнені та доведені до відома адміністрації. Профком при безпосередній участі первинних трудових колективів домагається їх втілення у життя в робочому порядку. Але життя не стоїть на місці, тому колективна думка та ініціатива з місць постійно залишаються актуальною.

Наше профспілкове життя відбувається в галузевому середовищі на рівні міста і країни в цілому. Тому аналіз зробленого не обмежується тільки університетом. Усіх нас не може не цікавити, що робиться по захисту прав та інтересів освітян на рівні міської організації та освітянської Профспілки України в цілому.

Керівництво Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України продовжує організовувати освітян на боротьбу за введення в дію ст.57 Закону України «Про освіту» в повному обсязі та недопущення призупинення норм ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ця стаття передбачає право адміністрації на відрахування коштів до профбюджету первинної профспілки з фонду оплати праці для потреб оздоровлення і розвитку спортивної та культурно-масової роботи, а введення в дію ст.57 в повному обсязі означає виведення оплати праці освітян на рівень подвійної від середньої в промисловості для вищої школи та середньої по народному господарству для середньої школи).

За ініціативою міському профспілці серед освітян Києва проведено соціологічне опитування щодо ставлення до підвищення тарифів на тепло та транспорт. Воно показало, що 50% опитаних витрачають понад 40% сімейного бюджету на оплату транспортних і комунальних послуг, а у 66% підвищення зарплат не покривають цих витрат. Міському профспілці 6.11.2008 р. ініціював проведення круглого столу з питань тарифної політики в м.Києві. Було надіслано звернення до міського голови про те, що підвищення тарифів здійснено водночас та без погодження з профспілками; що не враховано низький рівень оплати праці освітян, не розроблено механізму компенсацій та не застосовано запобіжних заходів соціального захисту найбільш вразливих верств населення; що не

Закінчення на 10 стор.

**Офіціоз**

Закінчення. Початок на 9 стор.

відбулося громадських обговорень у трудових колективах об'єднання нових цінних критеріїв. Міську владу попереджено, що за відсутності конструктивного діалогу, освітяни будуть активно діяти в межах чинного законодавства, хоча акції громадської непокори і не є оптимальним шляхом вирішення нагальних проблем.

Також на зібраннях освітянського профактиву міста були прийняті звернення до Президента, Прем'єр-міністра України з висловленням від імені 200 тисяч освітян м. Києва обурення проти байдужого ставлення до їх проблем, ігнорування вимог виконання відповідних Законів та виділення на забезпечення їх дії додаткових бюджетних асигнувань у 2008 році. Підставою для втішеного результату від цих зусиль є постанову КМУ України від 22.02.08 р. №74 «Про запровадження III етапу оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки працівників бюджетної сфери», згідно з якою внесено зміни до Закону України «Про Державний бюджет 2008 р.», що створюють основу поетапного підвищення посадових окладів та ставок бюджетників.

Необхідно зазначити, що міська організація Профспілки працівників освіти і науки України, спрямовуючи зусилля на мобілізацію сил київських освітян, розраховує на нашу подальшу підтримку в наступних акціях у боротьбі за відстоювання наших спільних інтересів.

На рівні Центрального комітету освітянської галузі найбільш активні зусилля докладаються до введення 57 ст. Закону України «Про освіту» в повному обсязі. Робота по захисту соціально-економічних прав та інтересів освітян, перш за все в питаннях заробітної плати, ведеться нашим ЦК наполегливо і послідовно. Запровадження умов оплати праці бюджетників на основі Єдиної тарифної сітки суттєво не змінило матеріального статусу освітян. Хоча реальна заробітна плата зростає помітними темпами, однак вона далеко не відповідає параметрам гідної оплати праці. Диспропорції в заробітку спеціалістів різних кваліфікаційних груп свідчать про відсутність реальних кроків

# Особливості звітно-виборчої кампанії в профспілкових групах

у напрямку реформування оплати праці, про що активно дискутували нещодавно представники всіх гілок влади та науки. Аналіз результативності вжитих профспілками України заходів, на жаль, дає підстави для висновку про відсутність реальних кроків для забезпечення переходу від низької до гідної оплати праці. А саме це завдання було окреслено Концепцією розвитку Федерації профспілок України.

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України направив свої пропозиції до проекту Державного бюджету України на 2009 рік, у яких наполягає на збільшенні обсягів бюджетних призначень на освітню галузь та розміру мінімальної заробітної плати для працівників бюджетної сфери. Аналіз положень законопроекту, презентованого Кабінетом Міністрів України, засвідчує, що, як і в попередні роки, обсяги видатків на освіту не відповідають гарантіям, передбаченим ст. 61 Закону України «Про освіту». Попри те, що передбачається збільшення видатків зведеного бюджету порівняно з 2008 роком із 57,5 млрд. грн. до 76,6 млрд. грн., їх доля у обсязі внутрішнього валового продукту зменшується. Якщо при затвердженні Державного бюджету України на 2008 рік обсяги видатків зведеного бюджету на освіту склали 6,47 відсотка від ВВП, то проектом основного кошторису України на наступний рік вони пропонуються в розмірі 6,04 відсотка. Недостатність коштів унеможливило створення гідних умов для забезпечення навчально-виховного процесу, здобуття безоплатної якісної освіти, реалізацію законодавчо визначеного рівня оплати праці працівників галузі, забезпечення житлово-побутових умов працівників та студентів. За переконанням освітян підтвердженням визнання державою галузі освіти пріоритетною сферою соціально-економічного, духовного, культур-

ного розвитку суспільства буде затвердження в Держбюджеті на 2009 рік видатків на галузь в обсягах, що відповідають 10% національного доходу (про що задекларовано у ст.4 Закону України «Про освіту»).

Тому освітяни та центральні профспілкові органи, як представники їх інтересів, серед інших нагальних проблем вимагають збільшення видатків для забезпечення в повному обсязі гарантій щодо розміру середніх посадових окладів на рівні подвійної від середньої заробітної плати працівників промисловості, встановлення доплат спеціалістам системи освіти до рівня середньомісячної заробітної плати працівників галузей економіки, визначених ст. 57 Закону України «Про освіту», на чому наголошується також в Указах Президента України від 4 липня 2005 року № 1013 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» та від 20 березня 2008 року № 244 «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні».

Профспілками давно ставиться питання про встановлення розміру окладу працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки для працівників бюджетної сфери на рівні мінімальної заробітної плати, що відповідає прожитковому мінімуму для працездатних осіб (ст. 53 проекту закону «Про Державний бюджет України на 2009 рік»). Слід зазначити, що питання про встановлення рівня мінімальної заробітної плати є принциповим для освітян і інших бюджетників. За наполяганням профспілок уперше в історії нашої держави внесено зміни до бюджету щодо підвищення мінімальної зарплати, але й при цьому вона не досягає штучно заниженого прожиткового мінімуму.

У публікаціях профспілкових фахівців постійно висловлюється думка про те, що розмір мінімальної заробітної плати не може бути меншим

від прожиткового мінімуму на працездатну особу, а сам прожитковий мінімум як стандарт повинен бути не лише розрахунковою величиною, а орієнтиром, нижче якого не може бути мінімальна зарплата. Профспілки вважають, що не можна зводити стандарти життя до рівня мінімальної зарплати, прожиткового мінімуму і відносно цих параметрів визначати якість життя. Питання ставиться набагато глибше: якість життя – це те, чим люди дихають, що споживають; це те, з чого складаються життєві потреби. А зарплата є лише одним з факторів вирішення проблеми підвищення соціальних стандартів. Потрібні відповідні механізми забезпечення стандартів якості життя. Через укладання угод на різних рівнях і через їх оформлення у відповідності з законами профспілки активніше включаються в цей процес.

Системні якісні зміни поки що не відбулися і у задоволенні соціально-культурних, духовних, освітніх потреб та інтересів працівників, членів профспілки та їхніх сімей, у створенні умов для занять самодіяльною творчістю, фізичною культурою і спортом, забезпеченні розвитку масової фізичної культури, вирішенні проблем дітей згідно з Концепцією розвитку Федерації профспілок України. Зараз це пріоритетні завдання профспілки.

На думку фахівців, одна з причин гальмування успішного розвитку цієї сфери життя працівників та студентської молоді коріниться у відсутності глибоких переконань у роботодавців щодо важливості як соціально-економічних, так і духовних інтересів найманих працівників. Подекуди культивується думка про те, що завданням профспілок є лише соціальний захист людей праці, а піклування

про культуру, спорт, сприяння функціонуванню і розвитку мережі культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих закладів зайві.

Разом з тим, з'ясовується, що саме рівень культури і умов дозволяють значною мірою зумовлюють робочий настрій, створюють сприятливий суспільний клімат, запобігають соціальним і трудовим конфліктам. Як засвідчують опитування, мотивуючими факторами, які приваблюють, наприклад, до педагогічної діяльності, є достатньо культурне середовище, в якому доводиться працювати, інтелектуальний зміст педагогічної праці, високий фаховий та загальноосвітній рівень колег, потреба в постійному професійному, духовному зростанні та самоосвіті.

Серед не менш нагальних завдань профспілок є також реалізація заходів з удосконалення соціального страхування та пенсійного забезпечення громадян. Це створення за участю профспілок професійних систем страхування, недержавних пенсійних фондів, здійснення переходу до управління фондами загальнообов'язкового державного страхування представниками двох сторін – профспілок та організацій роботодавців із збереженням за державою функції державного нагляду. Нестабільна ситуація в системі пенсійного забезпечення та соціального страхування, зумовлена поглибленням втручання держави у ці процеси шляхом «прив'язки» до держбюджету, є сьогодні особливо тривожною.

Отже, сучасний період нашого життя, що аналізується профгрупорганами первинних підрозділів у ході звітно-виборчих зборів крізь призму зробленого в профгрупах протягом прожитого року, має свої особливості, обумовлені всіма тими проблемами, що згадані вище. Якщо профактивісти будуть ініціювати не тільки розмови про них, але й спонукати на відповідні по їх вирішенню заходи профспілкові органи всіх рівнів – від профбюро факультетів, профкому, міському й до ЦК та Федерації профспілок у цілому – розмови про наші проблеми поступово переростуть у конкретні дії та результати.

**С.Б. ПОГОРЕЛОВ,**  
заступник голови профкому.

## Підсумки лікування та оздоровлення за 2008 рік

**Важливим напрямком у роботі профспілкового комітету є організація оздоровлення співробітників університету. Кожен рік накладає свої особливості та умови рішення цієї проблеми. Якими вони були у минаючому 2008 році?**

Відповідно до статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», пункту 8.3.11 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на рахунок профкому перераховано кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі 0,3% фонду оплати праці. Виділені адміністрацією кошти були використані в основній своїй частині для оздоровлення співробітників та членів їх сімей на базі відпочинку «Алые паруса» (м. Алушта, Крим). У період масового відпочинку на цій базі оздоровилось 135 осіб.

Що стосується санаторно-курортного лікування, то профкомом активно використовувались можливості фонду соціального страхування. Усього за соцстрахівськими путівками в санаторіях пролікувалось 98 співробітників, що на



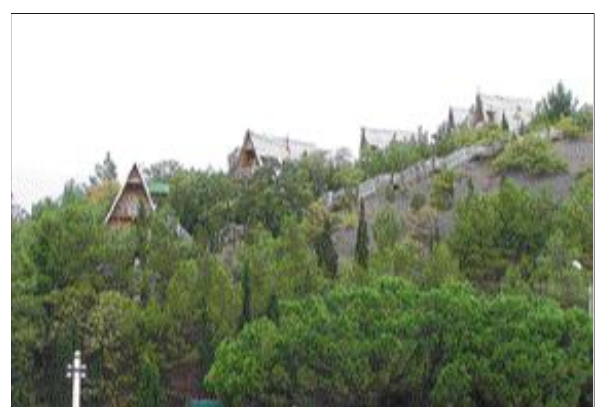
20% більше у порівнянні з 2007 роком. При цьому профком чітко дотримувався інструкції ФСС, згідно з якою застрахованій особі за рахунок коштів соціального страхування путівка надається один раз у два роки. Виключенням із цього правила може бути тільки висновок медичної комісії про необхідність повторного санаторного лікування за профілем захворювання.

Потреби співробітників у санаторному лікуванні в цьому році повністю були задоволені. Наші співробітники лікувались у санаторіях Миргорода, Моршина, Трускавця, Закарпаття, Криму.

Діти шкільного віку наших співро-

бітників відпочивали та набирали сил в оздоровчих таборах «Ясень» (Івано-Франківська обл.), «Сонячний берег» (Одеська обл.), «Дружний» (м. Ірпінь, Київська обл.). Усі три оздоровчі табори віднесені до

категорії санаторних. Путівки на оздоровлення дітей оплачувались в основному з профспілкових коштів та коштів фонду соціального страхування. Батьківська плата складала лише 11% загальної вартості путівки. Профком повністю задовольнив заяви співробіт-



ників на оздоровлення дітей. Усього у 2008 році (станом на листопад місяць) оздоровлено 267 наших співробітників. Надання путівок продовжується і зараз, адже процес санаторно-курортного лікування відбувається

протягом усього календарного року, а не тільки в період літніх відпусток. До речі, на четвертий квартал профком отримав нову кількість путівок для лікування хронічних захворювань найрізнішого профілю.

Профком і надалі буде підтримувати ті добрі традиції, що склалися в організації відпочинку та оздоровлення працівників університету, й докласти зусиль до подальшого покращення цієї важливої роботи.

**М.С. РУДЕНКО,**  
голова комісії з соціального страхування.

# Здоровий спосіб життя: виклики та перспективи розвитку у вузі

Протягом десяти років мені доручається очолювати роботу постійної комісії профкому з спортивно-масової роботи. Накопичений досвід спонукає до розмови на тему фізичного стану наших співробітників та організації умов для подальшого розвитку спортивного оздоровлення у вузі.

Загальне ставлення до свого здоров'я потребує перегляду нашої традиційно зневажливої, несерйозної позиції до особистої фізкультури та спорту. Хороший фізичний стан є запорукою високого функціонального рівня – це аксіома, яка ще більшого значення набуває на фоні зростання навчального та науково-дослідницького навантаження на працівників освітньої сфери.

Але, як на мою думку, це не потребує глибокої перебудови тієї системи організації спортивно-масової роботи серед співробітників, що склалася протягом останніх років, або значних організаційних змін щодо проведення масових спортивних заходів. Важливо лише кардинально помяти власне ставлення співробітників до занять фізичною культурою та спортом. Потрібно подолати величезну інертність «легкого» ставлення до здорового способу життя і створити у нашому середовищі атмосферу шанування, поваги та підтримки бережливого ставлення до здоров'я з боку кожного працівника вузу. Цього необхідно домогтися у будь-який спосіб і усвідомлення, врешті-решт, простоти істини, що наше здоров'я – це безцінний дар, даний нам від Бога для того, щоб кожний із нас зміг реалізувати ту одну свою єдину мрію на цій землі у повному обсязі.

Є широко відомим фактом, що здоров'я – категорія соціально-економічна. Це не тільки особистісне надбання у вигляді біологічного джерела невичерпної живої енергії, сформоване в суспільстві та за його допомогою, але й форма існування та прояву праці. Разом із тим, здоров'я складає основу трудового потенціалу не тільки окремої людини, але й групи працівників. У випадку, якщо загальний стан здоров'я колективу високий, то праця протікає успішно, а її результативність перебуває на вищій позначці трудової реалізації. І навпаки, якщо загальний стан здоров'я невисокий, то навряд чи можна сподіватись на високу трудову віддачу.

Ми сьогодні вже усвідомлюємо, що фізичний стан і вигляд людини свідчить про те, який насправді трудовий статак ми маємо і яких зусиль та коштів потрібно докласти, аби постійно підтримувати належну робочу форму. Безперечно, належне опікування здоров'ям як окремої людини, так і трудового колективу на рівні сучасних

вимог потребує постійної уваги і матеріальних витрат. Однак, це, переконаний, дрібниці у порівнянні з тим економічним ефектом, який несе в собі нахненна праця здорової, фізично активної людини. Іноді ми навіть до кінця не усвідомлюємо те, наскільки великим багатством володіємо, будучи кожен «на ходу», а тому не завжди по-справжньому цінуємо цей великий скарб – надане природою та батьками здоров'я! Сприймаємо це як належне, звичайне явище, а тому не буваємо достатньо вдячними за отриманий дар, не завжди його бережливо витрачаємо. І, як наслідок, користуємося ним не завжди раціонально. Лише згодом, із роками замислюємося над причинами передчасного зношення свого організму та втрати фізичної форми.

Сукупне здоров'я (якщо можна так висловитись) усіх працівників університету разом взятих є спільним надбанням нашого трудового колективу. Воно склалося саме таким, яким ми його маємо. Це факт відомий. А от який вигляд воно матиме у ближчому і наступному майбутньому – це вже залежить від нас усіх і кожного окремо. Чи будемо бадьорими й працелюбними, чи кволими та пригніченими, чи нестимено студентам віру в силу знань та красоти цього світу, чи будемо просто рутинно виконувати свої виробничі обов'язки – це вже речі суб'єктивні.

Отже, ставлю питання кожному: наскільки достатню увагу ми приділяємо збереженню свого здоров'я та надаємо йому необхідну й своєчасну підтримку?

Питання про здоров'я, як відомо, є простим і водночас складним поняттям. Простим, оскільки сприймається нами у вигляді такого собі загального гарного стану, стабільного самопочуття, при якому людина відчуває себе бадьорою, життєрадісною, діяльною та цілковито впевненою у змозі долати будь-які перепони на своєму шляху. Вона сміливо сприймає свої робочі проблеми, сповнена надії швидко їх вирішувати та відчуває в собі достатню внутрішню енергію та сили, аби впоратися з ними. Одночасно це і складне поняття, оскільки наш стан здоров'я колективу високий, то праця протікає успішно, а її результативність перебуває на вищій позначці трудової реалізації. І навпаки, якщо загальний стан здоров'я невисокий, то навряд чи можна сподіватись на високу трудову віддачу.

Більше того, вірю в те, що здоров'я людини чималою часткою залежить від переконання в тому, що людина повинна бути здоровою, а разом із тим повинна прикладати постійні зусилля до перебування у належній фізичній формі. Причому, робити це на систематичній основі, покроково фіксуючи досягнуте.

Здоров'я складає основу нашого з

вами повноцінного життя, воно повинно своєчасно відновлюватися і підтримуватись різноманітними заходами та засобами. Тож приймаємо, шановні друзі, на озброєння всі сучасні знання та методи впровадження здорового способу життя в нашому трудовому колективі! Станемо колективно на перепоні передчасного зношення організму та зменшимо ризики цього процесу!

Кожний працівник та кожний трудовий колектив підрозділів університету має притаманний їм запас міцності здоров'я задля виконання поставлених учбових завдань. Втім, результативність колективної трудової віддачі визначається індивідуальним умінням та здатністю кожного окремого не тільки раціонально витратити свої сили на виконання власних професійних обов'язків, але й швидко і повноцінно відновлюватися. Адже практика свідчить про те, що здатність швидко відновлювати свої сили та досягати успіху у трудовому процесі належить саме працівникам, які вигідно відрізняються від інших вмінням добре поєднувати в своїй роботі розумові та фізичні навантаження. Окрім того, вони здатні відносно тривалий час витримувати значні психо-фізичні навантаження, викликані специфікою навчального процесу. Особливо ця якість стає важливою в умовах підвищення інтенсивності навчальних навантажень.

Отже, вміння швидко відновлювати сили потрібне нам усім, важливо лише прийняти для себе рішення та поступово рухатися в цьому напрямі.

При будь-якому розкладі зусиль людини, спрямованих на підтримку й збереження власного здоров'я, левова частка завжди належала, належить і буде належати фізичним навантаженням, які виконуються із задоволенням, оптимізмом та вірою в користь справи. Без них неможливий будь-який прогресивний розвиток особистості. Причому існує пряма залежність, – і це підтверджує практика, – між обсягами помірних фізичних навантажень, станом здоров'я людини та її функціональним рівнем, тобто робочою віддачею. Тому належна увага розвитку своєї фізичної складової є запорукою й основою професійних та особистих успіхів і, головне, вона дає можливість отримувати справжню насолоду від того, чим фактово займається людина, і взагалі задоволення від життя. А все, що потрібно для цього, так це систематично виконувати елементарні комплекси фізичних вправ, запроваджувати розвантажувальні дні, а у спеціально ви-

значений час обов'язково відвідувати спортивні секції і майданчики. Все це створить гарні передумови не тільки впевнено почуватися в учбовому процесі, краще справлятися із зростаючою інтенсивністю навантажень, але й створить міцну основу реалізації кожного співробітника в різних інших сферах його діяльності.



У зв'язу із цим вважаю, що потребує перегляду діюча система заохочення у заняттях фізкультурою та спортом. Виконання заходів, передбачених у плані роботи відповідної комісії профкому, можливе, на наш погляд, шляхом поєднання таких трьох складових: пропаганда здорового способу життя; піднесення на інший рівень особистої відповідальності кожного за стан власного здоров'я, посилення агітації за необхідність перегляду індивідуальних режимів праці і відпочинку та визначення в них місця для занять фізкультурою; створення належних умов для фізкультури спорту в межах звичайського спортивного комплексу.

Враховуючи специфіку інтелектуальної праці, впевнено можна стверджувати, що головним пріоритетом для всіх нас повинно стати особисте дбайливе ставлення до свого здоров'я, а точніше – особиста фізична культура та потреба своєчасного піклування про свою міцність. З огляду на це, важливо, щоб в університеті була створена атмосфера сприяння у забезпеченні особистої фізичної культури. Потрібно, аби кожний співробітник мав достатню можливість для здійснення корекції власного стану, адже фізична складова є визначальною основою формування стійкої духовної культури, ладної докорінно «пербудувати» людину.

Профком університету докладає чимало зусиль для комплексного оздоровлення співробітників, серед яких разом із санаторно-курортним оздоровленням чільне місце посідають спортивні заходи по підтримці здоров'я працівників. Між тим, саме їх реалізація дуже важко піддається розробці, оскільки на практиці дуже повільно відбувається примноження числа людей, що хочуть серйозно присвятити частину свого часу фізичному гартуванню. Найкращі гасла і навіть грандіозні плани по вирішенню проблеми долучення людей до фізкультури стають марними, якщо вони не підкріплюються індивідуально-роз'яснювальною роботою, підтримкою намірів займатися спортивними заняттями так само натхненно, як повсякденно працює людина над удосконаленням власної професійної майстерності. Рішення зміцнити своє здоров'я повинно виходити з внутрішньої потреби людини бути завжди здоровою, відчувати себе у формі, протистояти повсякденним труднощам. Безумовно, без планування масового охоплення фізкультурою якомога більшої частини наших співробітників у цій справі не обійтись, оскільки ця робота потребує значних коштів.

**Б.Г. БАЗИЛЮК,**  
голова постійної комісії профкому з спортивно-масової роботи.

## Спортивні пристрасті

### «Спортивне ядро» з легкої атлетики

За програмою Спартакіади університету були проведені змагання з легкої атлетики. Завжди дуже цікаво проходять ці змагання на нашому стадіоні.

Підготовка «Спортивного ядра» була організована співробітниками спортивного комплексу своєчасно та красиво. Подяка викладачам, які на професійному рівні виконали обов'язки суддівства, хронометристам на фінішу в біговій програмі: Одноралову М.Є., Поповій Г.В., Пучиніній Л.Ф. та секретарю, який займався підрахунком результатів – Кузнецовій Н.А. Студенти змагалися з таких видів як біг на 100 м, 1000 м, 1500 м, стрибки у довжину.

На біговій дорозці студенти показали високі результати:

100 м в юнаків перше місце з однаковим результатом 11.8 вибороли представники КЕФ Остапчук Ігор та Лучицький Дмитро;

III місце студент IV курсу ФУПтаМ – Корольов Юрій. Серед дівчат на цій дистанції виборола студентка I курсу факультету

МЕІМ Торменко Ольга – 14.4 сек. А от II місце розділили з результатом 14.5 сек. три студентки Сторчак Ольга, ФУПтаМ, Ярослава Ляпина, ФЕФ та Вікторія Ковальчук з факультету МЕІМ. Змагання зі стрибків у довжину цікаво та запекло проходили як у юнаків, так і у дівчат.

Першість, як і в минулому році, виборов студент ФЕАПК із кращим результатом:

I місце – Андрущенко Михайло – 2.98 см;

II та III місце розділили лише 1 см: Гроссу Віктор (КЕФ) – 2.95 см та Лавренюк Владислав (КЕФ) – 2.94 см.

Серед дівчат теж з хорошими результатами виступили:



I місце – Лимар Дар'я, ОЕФ – 2.40 см; II та III місце – 2.34 см – Кравченко Ірина ФЕтаУ та Хоба Маргарита.

У біговій програмі 1000м у дівчат та 1500 м у юнаків призові місця з хорошими результатами вибороли:

Забожчук Тетяна, КЕФ – 3.14.0; Сторчак Ольга, ФУПтаМ – 3.46.9; Окшор Людмила, ФІСІТ – 3.49.5; Король Сергій, МЕІМ – 4.45.6; Рибка Микита, ОЕФ – 4.47.5; Дацюк Сергій, ОЕФ – 4.54.4.

За підсумками змагань із легкої атлетики вибороли перемогу студенти таких факультетів:

I місце – ФЕФ – 765 очок;

II місце – ОЕФ – 727 очок;

III місце – ФУПтаМ – 692 очок.

**Л.М. СМОЛКА,**  
головний суддя.

### Все почалося з футболу

XXXIV Спартакіада КНЕУ стартувала.

Першим видом були змагання з футболу серед першокурсників. Незважаючи на негоду, пристрасті кипіли як на полі, так і за його межами. Вболівальники гаряче підтримували свої збірні.

Цього року склади всіх, без винятків, команд були рівними і збалансованими, тому не було ані явних лідерів, ані аутсайдерів.

Перемагає команда, яка менше припускалася прикрих помилок, і якій більше посміхалась фортуна. Єдиною командою, що не зазнала поразки в цьому турнірі, виявилася керована Познахаревим С.А. та Кузнецовим В.А. збірна юридичного факультету, котра і в фінальному двобої у запеклій боротьбі з рахунком 2:1 перемогла збірну ФЕтаУ (помічник декана Корольов Б.А.).

Не менш драматичним був матч за III місце, в якому також з мінімальною перевагою в один м'яч факультет МЕІМ переміг ФУПтаМ.

**С.А. СОБОТЮК,**  
головний суддя.



# СКІФІ

Серед  
несходжених  
доріг одна —  
моя

Газета туристичного клубу "Скіфи" КНЕУ

## Виставка



**В останні жовтневі дні творчий дует К.кава презентував свою дебютну фотовиставку авторських робіт під назвою «21 день літа» – тандем двох рідних людей: Володимира і Катерини Ключко – студентів 4 курсу КНЕУ, вечірньої**

## Фототандем К.кава презентував «21 день літа»



**форми навчання фінансово-економічного факультету. Разом вони відвідують студію рисунку та дизайну КНЕУ, куратором якої є Ірина Миколаївна Власюк.**

Цікаве ім'я авторів К.кава має просте пояснення – Ключко. Катя та Вова. Автори підготували для глядачів добірку світлин, фотоповідання про літні будні. Цікаво, що всі знімки зроблені кишеньковим фотоапаратом, на протязі трьох тижнів, звідки і назва фотовиставки. До вашої уваги часточка серпневої України, її барв і тепла у цей час запізнилої осені. Замріяно снує свої думи дим по-

між сухих трав, потопає в кольоровій повені жаба і соняхи здіймають свої обважнілі голови в блакиті. І не розібрати, де небо, вода і дзеркала – все в єдності і гармонії, в істинності позаурбаністичного життя, в якому природа знає краще. Майстерно вихоплені і призупинені миті неповторного відкриваються перед нами в цілісному творі, тонко відчутому автором у кожній світлинці. Запрошуємо вас «посмакувати» стиглими яблуками в гудінні медоносних бджіл, повправляйтесь у розпізнаванні складного почерку старих кореневищ, уловити притихлий вітер поміж вибілених пелюсток ромашки – геть малої і чистої у

калейдоскопі турбот цього шаленого світу.

Ця фотовиставка лише один аспект діяльності талановитих авторів. З радістю будемо зустрічати подальші шедеври чи то в графіці, чи в колажі, чи в якійсь абсолютно новій власно вигаданій техніці. Бажаємо митцям натхнення, яскравих ідей і добра на шляху до експозиційних залів Національного музею!

Автори висловлюють окрему подяку усім друзям та знайомим, хто знайшов час у своєму розпорядку дня та завітав на виставку!

**Марта АРАБІНКО, студентка 3 курсу МЕІМ.**

Коментарі до фото: друзі в особі: Ступак О.В., президента ТУР клубу «Скіфи» Таї Голуб та митці: Катя і Вова Ключко.

## Вітаємо



Старшого викладача кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу Марину Юрївну Тюляєву колеги вітають від щирого серця із ювілеєм!

Марина Юрївна вже багато років працює на нашій кафедрі, є висококваліфікованим спеціалістом у галузі бухгалтерського обліку в банках, відповідально відноситься до виконання своїх службових обов'язків. Ювіляр здійснила значний вклад у розвиток науки бухгалтерського обліку, має багато цінних ідей щодо вдосконалення навчального про-

## Шановну колегу і друга!

цесу в університеті, багато з яких впроваджуються у практику. Її люблять і поважають студенти, вона є прикладом викладача, який завжди підтримує молоду людину в складній ситуації, одночасно ставлячи серйозні вимоги до вивчення дисциплін. Марина Юрївна є душею нашого колективу і головою профспілкового комітету нашої кафедри. Без її намагань згуртувати колектив у нас не було б таких дружніх стосунків і плідної роботи. Крім цього, ювіляр є люблячою мамою і виховала двох чудових дітей, які плідно працюють в економічній галузі. Хочемо побажати цій чудовій жінці гарного настрою, любові, якої б вистачило на всіх рідних і друзів, творчого натхнення, терплячості та всіх можливих матеріальних благ.

С юбилеем поздравляем  
И хотим от души пожелать,  
Чтобы солнце, луна и все звезды  
В мирном небе могли Вам сиять.  
Любовь, уваженье, признание  
Заслужены честным трудом,  
О долге Вы помните прежде,  
О личных удобствах – потом.

Вас знают как верного друга,  
Готового на помощь прийти,  
Готового жертвовать многим,  
Чтоб только беду отвести.  
Любимой и любящей мамой,  
Прекрасной и строгой коллегой,  
В вечных заботах, тревогах –  
Никто Вас не знает иной.  
С присущим одной Вам упорством  
Решали большие дела.  
За смелость, за ум и терпенье  
Почет Вам, и честь, и хвала!

Мы Вам желать не будем много,  
Достоинств Ваших всех не счесть.  
Так оставайтесь, ради Бога,  
Всегда такой, какая есть!  
А возраст – это не беда,  
Переживем все юбилеи!  
Ведь в жизни главное всегда,  
Чтобы душой мы не старели.

**Колектив кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу.**

## Ювілеї



## Передупиття свята

У грудні народилися:  
**Воеводін Сергій Вікторович**, завідувач лабораторії кафедри інформатики;  
**Горбатов Микола Іванович**, професор кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу;  
**Горяньська Світлана Володимирівна**, доцент кафедри страхування;  
**Ладигіна Олена Іванівна**, викладач кафедри української мови та літератури;  
**Люта Людмила Дмитрівна**, двірник ФСК «Економіст»;  
**Люшенко Тетяна Василівна**, прибиральниця господарського відділу корпусу № 1;  
**Мищанін Анатолій Іванович**, інженер-програміст 1-ої категорії Головного Центру інформаційних систем;  
**Кудрицька Світлана Петрівна**, гардеробниця господарського відділу корпусу № 1;  
**Костюченко Галина Кирилівна**, завідувача камерою схову гуртожитку №6 студмістечка;  
**Радіонова Ірина Федорівна**, професор кафедри макроекономіки;  
**Солодовник Олександр Якович**, черговий з режиму служби охорони;  
**Чернявський В'ячеслав Володимирович**, охоронець служби охорони.

## ІЗ ЮВІЛЕЄМ ВАС, МИКОЛО ІВАНОВИЧУ!

10 грудня 2008 року відзначатиме своє 70-річчя **Микола Іванович Горбатов**, кандидат економічних наук, професор кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Микола Іванович розпочав свою науково-педагогічну діяльність з 1 квітня 1973 року старшим науковим співробітником НДС Київського інституту народного господарства ім. Д.С.Коротченка. З 1985 року і по теперішній час він пройшов всі штабелі професійного зростання: старший викладач, доцент та професор кафедри. Поряд з викладацькою роботою постійно займається вдосконаленням організації та методичного забезпечення навчального процесу, працюючи на різних посадах у суспільних організаціях викладачів та в деканаті обліково-економічного факультету. Багато років М.І.Горбатов на високому рівні виконував обов'язки заступ-

ника завідувача кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу.

М.І.Горбатов – висококваліфікований викладач, чий лекції з дисципліни «Економічний аналіз» вирізняються високим науковим і методичним рівнем. За його активною участю підготовлений у свій час провідний підручник з «Економічного аналізу», який з 2000 року витримав три видання. Він також співавтор багатьох задачників і науково-методичних посібників, які користуються великим попитом у всіх вузах України. Перу ювіляра належать понад 50 друкованих праць.

Микола Іванович веде плідну науково-організаційну роботу. Понад 25 років тому він захистив кандидатську дисертацію, багато зусиль приділив виконанню численних досліджень в НДС нашого університету, веде успішну підготовку аспірантів.

М.І.Горбатов бере активну участь в громадському житті університету. Неодноразо-

во обирався до керівних органів громадських організацій, очолював апеляційну роботу приймальної комісії університету, є активним учасником Ради обліково-економічного факультету.

За багаторічну сумлінну працю неодноразово нагороджувався почесними грамотами, має три урядові нагороди та нагрудний знак університету.

Ми знаємо Миколу Івановича як досвідченого керівника, працелюбну, дисципліновану і щирю людину, яка живе інтересами свого колективу.

Бажаємо Вам, Миколо Івановичу, міцного здоров'я, щастя, любові в сімейному колі, всіяких гараздів, добробуту і нових творчих успіхів.

Многоая, многая, многая літа!

**Колектив кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу.**