

УДК 378:658.331

Головач Н. В.

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

У статті розроблено модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі професійної підготовки. Модель має поетапну структуру і містить блоки: діагностично-консультативний, організаційний, діагностико-корекційний, змістовно-конструктивний, діагностично-результативний. У моделі представлено: механізм діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців; методику визначення інтегрального показника рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників; методику кваліметричної оцінки рівня значущості основних груп складових професійно значущих якостей майбутніх фахівців у розрізі професійних ролей; механізм співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями на засадах соціального партнерства, що дозволяє впорядкувати структуру та зміст освітньо-професійної програми, навчальні плани відповідно до виконуваних професійних ролей майбутніх фахівців; комплекс заходів полегшення професійної адаптації студентів на кожному курсі підготовки; педагогічний інструментарій взаємодії педагогічного колективу вищого навчального закладу і студентів щодо формування їх професійних цілей.

Ключові слова: майбутніх фахівців, модель формування професійно значущих якостей, управління персоналом та економіки праці.

Нові вимоги до освіти зумовлюють необхідність змін і в системі професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці. Останнім часом все більше з'являється на ринку праці нових посад для фахівців з управління персоналом та економіки праці, відповідно і функції таких фахівців значно розширилися. За цих умов зростають вимоги до професійної підготовки сучасного фахівця з управління персоналом та економіки праці, що зумовлює необхідність постійних інноваційних змін і в системі їх підготовки з набором професійно значущих якостей відповідно тенденцій європейської і світової освіти.

Проблеми формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців на етапі їх становлення у вищому навчальному закладі є достатньо розповсюдженим об'єктом досліджень багатьох вчених. Цьому питанню присвячені роботи таких дослідників як: О. С. Бурякової [1], Р. А. Гейзерської [2], М. С. Лобура [3], М. В. Федоренко [9] та ін. Вченими активно розробляються моделі формування професійно значущих якостей майбутніх економістів, педагогів, психологів та ін. Водночас розробленої моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у вітчизняній педагогіці наразі не має.

Мета дослідження – розробити модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Проведений аналіз стану професійної підготовки фахівця з управління персоналом та економіки праці (УПЕП) в умовах ринку свідчить про невідповідність їх практичної підготовки потребам роботодавців. Існуюча підготовка фахівця з УПЕП не повною мірою забезпечує його готовність до ефективної професійної діяльності, що призводить до уповільнення його професійної адаптації на конкретних посадах, сприяє появі почуття перестороги до виконання своїх професійних обов'язків. Фахівцю потрібно самостійно інтегрувати знання та вміння в конкретних виробничих умовах при розв'язанні складних типових і нетипових завдань.

Така професійна підготовка без урахування аналізу функціональних особливостей сучасної професійної діяльності не формує почуття відповідальності за результати

професійних дій, що є однією із причин неконкурентоспроможності продукту праці.

Науковий аналіз проведених педагогічних досліджень свідчить, що проблема формування готовності майбутніх фахівців з УПЕП до професійної діяльності на цей час залишається недостатньо розробленою. Відтак виникає потреба в розробці моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Поняття “модель” трактується як, будь-який умовний образ, опис, схема, креслення, графік, план, карта будь-якого об’єкта, процесу або явища [6]; знаковасистема, за допомогою якої можна відтворити дидактичний процес, а також показати в цілісності його структуру, функціонування і зберегти цю цілісність на всіх етапах проведеного дослідження [7].

За допомогою моделі можна не тільки чітко визначати компоненти, які утворюють систему, а й схематично розглядати зв’язки між компонентами, порівнювати зв’язки всередині модельованого об’єкта із зв’язками всередині моделі, ставити питання щодо об’єкта дослідження.

Моделювання застосовується разом з іншими загальнонауковими та спеціальними методами, особливо тісно воно пов’язане з експериментом. Обов’язковою умовою процесу моделювання є використання процедур абстрагування й ідеалізації. В загальному плані модель є певною структурою, яка відображає внутрішні відносини й зв’язки між її компонентами.

Формування професійно значущих якостей (ПЗЯ) у майбутнього фахівця з управління персоналом та економіки праці відповідно соціальному замовленню має здійснюватися поетапно.

Для реалізації запропонованих нами педагогічних умов (актуалізація професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у розрізі професійних ролей; впровадження теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці; використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу вищого навчального закладу і студентів, а також роботодавців) була розроблена модель формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки. Модель має поетапну структуру і містить наступні блоки: діагностико-консультативний, організаційний, діагностико-корекційний, змістовно-конструктивний та діагностико-результативний (рис. 1).

Метареалізації моделі формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки – професійна готовність випускника спеціальності “Управління персоналом та економіки праці” з набором ПЗЯ відповідно сучасним вимогам ринку.

У розробленій моделі реалізуються педагогічні умови за наступною програмою:

- Діагностика ПЗЯ кожного студента – визначення сильних та слабких ПЗЯ; співвіднесення виявлених ПЗЯ до певної професійної ролі сфери УПЕП; визначення шляхів подальшого формування ПЗЯ студента.

- Залучення роботодавців до участі в контролі якості професійної підготовки фахівців – перевірка рівня сформованості ПЗЯ випускників (за моделлю інтегральної оцінки); визначення сучасних вимог ринку праці до ПЗЯ, професійної підготовки майбутніх фахівців з УПЕП за професійними ролями (за моделлю кваліметричної оцінки).

- Розробка програми взаємодії освіти і ринку праці: вдосконалення змісту освіти, навчального плану, освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця враховуючи результати проведених досліджень.

- Організація профорієнтаційних послуг для абітурієнтів – потенційних студентів спеціальності “Управління персоналом та економіки праці”. Проведення первинної професійної діагностики на визначення базових ПЗЯ студентів.

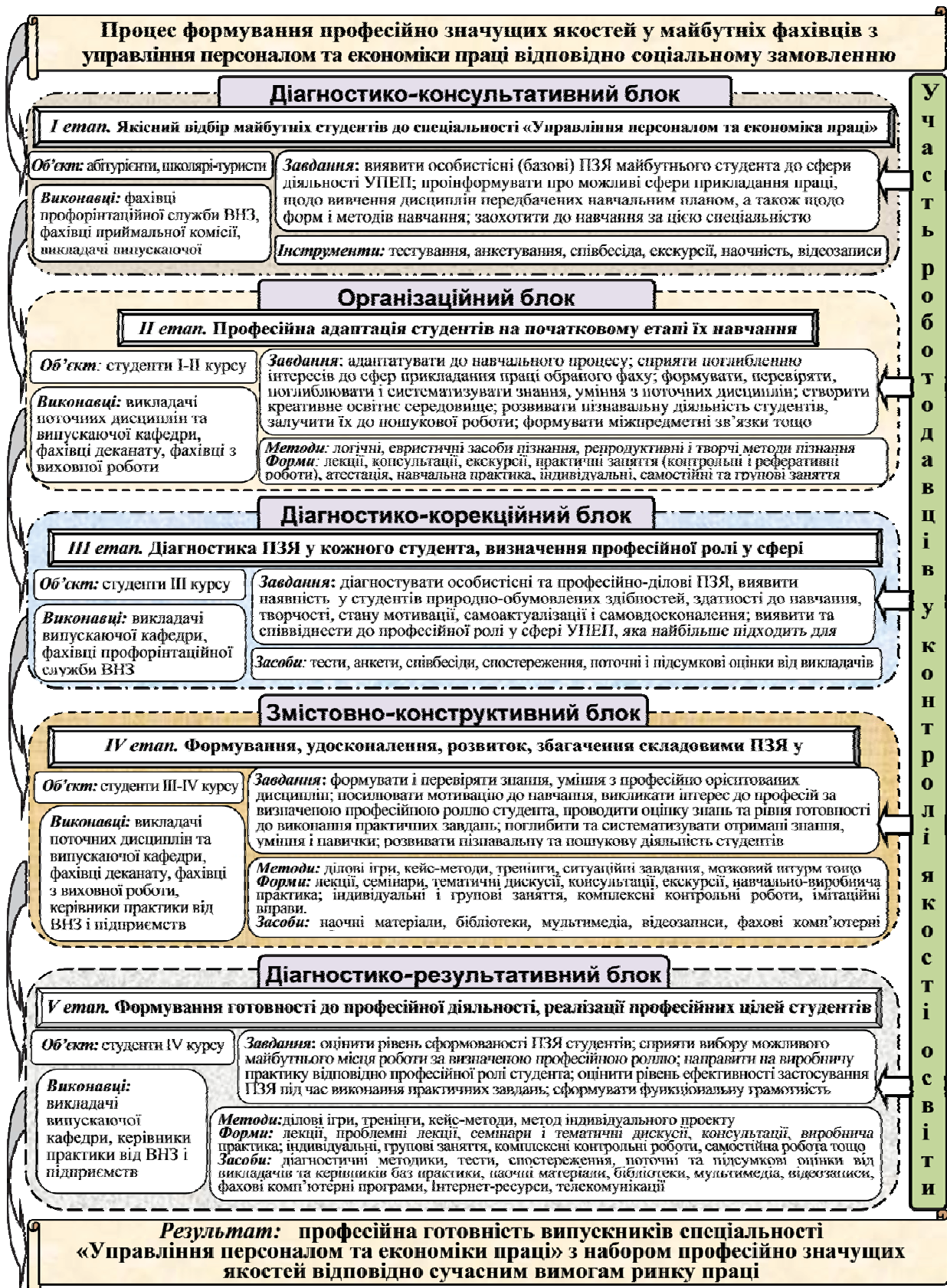


Рис. 1. Модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки

Джерело: розроблено автором

- Формування та розвиток ПЗЯ студентів відповідно визначених у них професійних ролей.

- Проведення оцінки рівня сформованості ПЗЯ студентів-випускників.

Запропонована програма дій розглядається як циклічний процес.

Вимоги, які висуваються домайбутнього фахівця з УПЕП, унаочнюють потребу в оптимізації, вдосконаленні змісту освіти та зміні педагогічної парадигми, у реалізації запропонованої моделі формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП з метою підвищення ефективності професійної підготовки у ВНЗ.

На цей час проблема якості освіти є однією з найголовніших у сучасній освітній політиці та науці. Для вирішення якої, перш за все, необхідно налагодити механізм співпраці роботодавців та закладів освіти за умов активної підтримки держави. Але до цього часу в державі відсутній єдиний Закон, в якому б визначалися основні напрями та механізми участі роботодавців у підвищенні якості професійної освіти. Отже, є нагальна необхідність розробки відповідної нормативно-правової бази такої співпраці.

Розроблений проект Закону “Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх та наукових процесів” потребує значного доопрацювання [4]. У розробленому законопроекті не було зосереджено увагу на таких важливих напрямках участі роботодавців у:

- визначенні актуальних на ринку праці спеціальностей;
- розробки освітніх програм та стандартів освітніми відповідно потреб ринку праці;
- проведенні періодичної оцінки якості освіти;
- підвищенні кваліфікації та професійний розвиток викладачів ВНЗ на підприємствах;
- організації практик та стажувань на підприємствах;
- проведенні лекцій, практичних занять та ін.;
- створенні спільних навчально-виробничих і науково-дослідницьких підрозділів на підприємствах;
- створенні на базі ВНЗ підрозділів для підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників підприємств;
- модернізації навчального та виробничого обладнання за передовими технологіями;
- проведенні спільних наукових досліджень за профілем виробничої діяльності підприємств;
- створенні спільних наукоємних організацій.

Рішенням Спільного представницького органу сторони роботодавців України від 23 січня 2015 року був затверджений порядок розроблення, затвердження та перегляду професійних стандартів, в якому йдеться про процедуру участі роботодавців в розробці та введенні в дію професійних стандартів [5].

Відсутність професійних стандартів за більшістю професій, зокрема і для фахівця з управління персоналом та економіки праці, де чітко мають бути визначені компетенції, перелік знань, умінь та необхідних функцій доводить необхідність за таких обставин використовувати запропоновані нами методики: інтегральної оцінки рівня сформованості та оцінки відповідності професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП вимогам ринку праці, що забезпечує механізм контролю якості професійної підготовки фахівців за участі ВНЗ та роботодавців.

В економічно розвинутих країнах саме професійне співтовариство найбільш адекватно ставить завдання ВНЗ до підготовки фахівців для різних галузей та визначає професійні стандарти.

До цього часу в Україні фактично участь роботодавців у контролі якості освіти та її розвитку доволі обмежена і фрагментальна. Причина такого стану обумовлена слабким розвитком громадянського суспільства та відсутністю практики створення механізму ефективної співпраці роботодавців та закладів освіти; несформованістю в суспільстві та у більшості роботодавців чіткого розуміння необхідності інвестицій в розвиток людського

капіталу, неможливістю займатися цим стратегічно важливим питанням через стан кризи вітчизняної економіки, а також низьким рівнем інновацій вітчизняної економіки. Відтак вирішення цих проблем є суто глобальним стратегічним завданням розвитку України, що потребує значних узгоджених зусиль усього суспільства протягом тривалого періоду часу.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо необхідним на цьому етапі розробити інноваційну освітню програму (ІОП) за профілями фахівців з УПЕП на основі проведеного аналізу соціально-економічної ситуації, особливостей розвитку підприємств, цільових програм, кадрового забезпечення галузі тощо.

Таблиця 1

Зміст інноваційної освітньої програми та очікувана результативність

| <i>Характеристики існуючого стану якості освітньої діяльності та взаємодії ВНЗ з роботодавцями</i> | <i>Інноваційна освітня програма визначає</i> | <i>Характеристики якості та результативності ІОП</i> |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - недостатня ефективність системи управління і контролю якості; - слабка затребуваність випускників на ринку праці; - недостатня організація взаємодії ВНЗ з роботодавцями щодо забезпечення сучасними базами практик, місцями для проведення практичних занять студентів ВНЗ; - не розроблена програма стажувань викладачів профорієнтованих дисциплін ВНЗ; - слабка участь фахівців підприємств в освітньому процесі, в оцінюванні якості підготовки випускників (підсумкової атестації), розробці професійних стандартів, програм, освітньо-кваліфікаційних характеристик; - недостатньо засобів діагностики якості навчання | <ul style="list-style-type: none"> - високу якість навчання, що забезпечується в рамках сучасних систем управління якістю; - інтеграцію освіти і виробництва; - формування у випускників ПЗЯ, що забезпечують їх конкурентоспроможність і затребуваність на ринку праці; - комплексність заходів щодо створення та запровадження в освітню практику нових і якісно вдосконалених освітніх програм, що відповідають вимогам роботодавців; - застосування нових, в т.ч. інформаційних, освітніх технологій, впровадження прогресивних форм організації освітнього процесу та активних методів навчання, а також навчально-методичних матеріалів, що відповідають сучасному світовому рівню | <ul style="list-style-type: none"> - очікувана якісна зміна змісту, форм і методів освіти у ВНЗ в заявленій сфері відповідно до потреб галузей економіки та запитамі роботодавців; - відповідність схеми управління ІОП із заявленими в ній завданнями; - відповідність навчально-лабораторного і навчально-виробничого обладнання, програмного і методичного забезпечення освітнього процесу цілям і змісту ІОП; - планована участь фахівців підприємств в освітньому процесі, його контролі та атестації педагогічних кадрів ВНЗ; - стійкість передбачуваних результатів і їх вплив на зміну освітнього середовища і взаємодія з роботодавцями |

Джерело: розроблено автором

Відтак, інноваційна освітня програма взаємодії освіти і ринку праці формуватиме єдиний механізм забезпечення співпраці між ВНЗ та роботодавцями на засадах соціального партнерства за активного сприяння держави, що закріплені на законодавчому рівні, входять в обов'язки окремих інституцій, мають належне фінансування з різних джерел, несуть спільну відповідальність за формування майбутнього європейського співтовариства.

Подальші дослідження обґрунтування педагогічних умов формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки спрямовані на діагностичну складову та на інструменти, завдяки яким ПЗЯ можуть бути оптимально сформовані та швидко адаптовані до стану економіки України.

Використана література:

1. Бурякова Е. С. К вопросу о профессионально важных качествах рекрутера / Е. С. Бурякова // Московский психологический журнал. – 2003. – № 2. – С. 17-19.

2. Гейзерська Р. А. Професійно значущі якості магістрів економічного профілю. Аналіз результатів теоретико-експериментального дослідження / Р. А. Гейзерська // Проблеми трудової і професійної підготовки : наук.-метод. зб. / Раїса Гейзерська. – Слов'янськ, 2006. – С. 84-90.
3. Лобур М. С. Про необхідність формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців сфери харчування / М. С. Лобур // Нові технології навчання. – 2005. – Вип. 40. – С. 174-175.
4. Карпенко М. М. Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти. Аналітична записка [Електронний ресурс] / М. М. Карпенко. – 2015. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/1417>.
5. Рішення Спільного представницького органу сторони роботодавців України “Порядок розроблення, затвердження та перегляду професійних стандартів” від 23 січня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.01.23_zasidannya_SPO/Poryadok_rozroblenniya_profstandartiv.pdf.
6. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Русский язык, 1987. – 797 с.
7. Философский энциклопедический словарь / ред. кол. : С. С. Аверинцев и др. – 2-е изд. – М. : МГСЦ Союз, 1998. – 208 с.
8. Федоренко М. В. До проблеми визначення професійно значущих якостей педагога / М. В. Федоренко // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – Ч. 2. – Вип. 15. – Ялта, 2007. – С. 111-118.

Транслітерована література :

1. Buryakova Ye. S. K voprosu o professionalno vazhnykh kachestvakh rekrutera / Ye. S. Buryakova // Moskovskiy psikhologicheskii zhurnal. – 2003. – № 2. – S. 17-19.
2. Heizerska R. A. Profesiino znachushchi yakosti mahistriv ekonomichnoho profiliiu. Analiz rezultativ teoretyko-eksperymentalnoho doslidzhennia / R. A. Heizerska // Problemy trudovoi i profesiinoi pidhotovky : nauk.-metod. zb. / Raisa Heizerska. – Sloviansk, 2006. – S. 84-90.
3. Lobur M. S. Pro neobkhidnist formuvannia profesiino znachushchykh yakosteï maibutnikh fakhivtsiv sfery kharchuvannia / M. S. Lobur // Novi tekhnolohii navchannia. – 2005. – Vyp. 40. – S. 174-175.
4. Karpenko M. M. Perspektyvy rozshyrennia uchasti robotodavtsiv u rozvytku profesiinoi osvity. Analitychna zapyska [Elektronnyi resurs] / M. M. Karpenko. – 2015. – Rezhym dostupu : <http://www.niss.gov.ua/articles/1417>.
5. Rishennia Spilnoho predstavnytskoho orhanu storony robotodavtsiv Ukrainy “Poriadok rozroblennia, zatverdzhennia ta perehliadu profesiinykh standartiv” vid 23 sichnia 2015 roku [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.01.23_zasidannya_SPO/Poryadok_rozroblenniya_profstandartiv.pdf.
6. Ozhegov S. I. Slovar russkogo yazyka / S. I. Ozhegov ; pod red. N. Yu. Shvedovoy. – M. : Russkiy yazyk, 1987. – 797 s.
7. Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar / red. kol. : S. S. Averintsev i dr. – 2-e izd. – M. : MGSTs Soyuz, 1998. – 208 s.
8. Fedorenko M. V. Do problemy vyznachennia profesiino znachushchykh yakosteï pedahoha / M. V. Fedorenko // Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity. – Ch. 2. – Vyp. 15. – Yalta, 2007. – S. 111-118.

Головач Н. В. Модель формування професійно значимих якостей майбутніх фахівців спеціалістів по управлінню персоналом і економіки праці.

В статті розроблена модель формування професійно значимих якостей майбутніх фахівців спеціалістів по управлінню персоналом і економіки праці в процесі професійної підготовки. Модель має поетапну структуру і містить блоки: діагностико-консультативний, організаційний, діагностико-коррекційний, змістовно-конструктивний, діагностико-результативний. В моделі представлені: механізм діагностики професійно значимих якостей майбутніх фахівців; методика визначення інтегрального показателя рівня сформованості професійно значимих якостей студентів-выпускників; методика кваліметричної оцінки рівня значимості основних груп складових професійно значимих якостей майбутніх фахівців в розрізі професійних ролей; механізм співпраці між вищими навчальними закладами і роботодавцями на принципах соціально-професійної програми, навчальні плани в відповідності з виконуваними професійними ролями майбутніх фахівців; комплекс заходів з легшення професійної адаптації студентів на кожному курсі підготовки; педагогічний інструментарій взаємодії педагогічного колективу вузу і студентів по формуванню їх професійних цілей.

Ключевые слова: *будущих специалистов, модель формирования профессионально значимых качеств, управления персоналом и экономики труда.*

Golovach Nataliia. The model of professionally important qualities formation of future specialists in personnel management and labour economics.

The model of professionally important qualities formation of future specialists in personnel management and labour economics in the process of training was developed in the paper. The model has a step by step structure and consists of the next blocks: diagnostic and consultation, organizational, diagnostic and correction, substantial and construction, diagnostic and production. In the model presented: the mechanism of professionally important qualities diagnostics of future specialists; method for determination of the integral indicator for the level of students-graduates professionally important qualities formation; the qualimetric method of the significance level estimation for basic groups of professionally important qualities of the future experts in the context of professional roles; cooperation mechanism between higher education institutions and employers on the principles of social partnership that allows one to organize the structure and content of educational and professional programs, educational plans in accordance with the roles performed by professional future specialists; the complex of measures to simplify the professional adaptation of students in each course of training; pedagogical interaction tools of the teaching staff and students of the university for the formation of their professional goals.

Keywords: *future specialists, the model of professionally important qualities formation, personnel management and labour economics.*

УДК 378.011.3-051:373.2]:316.61

Дідур Н. А.

СУТНІСТЬ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ У КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

У статті автор розкриває сутність поняття соціокультурної компетентності майбутніх учителів початкової школи, яка ґрунтується на знаннях, уміннях та досвіді, що набуваються у вищому навчальному закладі. Соціокультурна компетентність передбачає знаходження відповідної моделі поведінки у полікультурному світі, продуктивну взаємодію з представниками інших культур, а також сприяє розвитку атмосфери довіри.

Ключові слова: *вчитель початкової школи, соціокультурна компетентність, компетентнісний підхід.*

На початку ХХІ століття освіта покликана осмислити свої здобутки, уроки, освоїти нові цінності. На сьогоднішній день відбувається глобальна переоцінка цінностей, і перш за все змінюються орієнтири підростаючого покоління.

Однією з актуальних проблем, яка потребує особливої уваги на даному етапі розвитку не лише освіти а й суспільства у цілому, є проблема соціокультурної компетентності як цінного аспекту життєдіяльності особистості.

Україна належить до багатонаціональних держав, і перед нею так само постає завдання підготовки молодшої генерації до життя й конструктивної діяльності за умов історично зумовленого культурного розмаїття і зростаючої відкритості суспільства глобальному світові.

Сучасна соціокультурна ситуація у світі знайшла відгук в українському суспільстві: з'явилися нові можливості та перспективи співпраці із зарубіжними країнами, що сприяє розвитку діалогу культур, взаємодії та розумінню інших культурних цінностей. Саме тому соціокультурний аспект стає визначальним при підготовці майбутніх вчителів початкової школи. У сучасних умовах неможливо уявити собі сучасного вчителя початкової школи, не