

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 1

Матеріали

*Всеукраїнської науково-практичної конференції
“Модернізація України: проблеми та технології успішності
(питання економіки, права, соціології, освіти і культури)”
м. Київ, МАУП, 12 листопада 2015 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2015

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 30.09.15)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук., доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук; доц.;
Д. Г. Юник, д-р пед. наук, проф.

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 1: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Модернізація України:
проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології,
освіти і культури)”, 12 листопада 2015 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голо-
ва) [та ін.]. — 2015. — 486 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних
конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модерніза-
ції України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто
цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модер-
нізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Опанасюк В. В.	
Роль стандартизації та сертифікації в забезпеченні якості туристичних послуг	226
Пальм Н. Д.	
Диалог культур в епоху глобалізації	233
Піньковська Г. В.	
Інноваційно-інвестиційна привабливість сфери культури.....	237
Табаків В. З.	
Інтеграція вищої ІТ-освіти України в світовий ІТ-освітній простір	241
Тімашова В. М.	
Громадянське суспільство – джерело формування політичної еліти України	245
Тордія Н. В.	
Тенденції розвитку екологічного туризму	248
Тьорло В. О., Мірошніченко В. В.	
Передумови сталого розвитку регіонів України та проблеми їх використання в період становлення ринкової економіки.....	254
Утвенко В. В.	
Проблема інформаційного забезпечення управління житлово-комунальною сферою України	257
Філіппов М. І., Амбросенко О. П.	
Менеджмент підприємств туристичної індустрії в умовах фінансової нестабільності	261
Чиркова О. А.	
Мовно-культурна ідентичність української нації: сучасні реалії.....	266
Шановалова А. М.	
Інституційний вимір місцевого самоврядування в проявах громадянського суспільства.....	270
Юсеф Н.	
Современные глобальные особенности влияния на социально-экономическое, научно-техническое и культурное развитие стран Ближнего Востока.....	274
Берестецька Л. М.	
Формування компетентності майбутнього менеджера за допомогою тренінгових технологій	279
Бігдаш В. Д.	
Модернізація як суттєвий чинник реформування вітчизняного страхового ринку.....	282
Вакуленко Н. А.	
Теоретичні аспекти процесу іншомовної підготовки студентів-економістів професійно орієнтованого спілкування іноземною мовою.....	285
Гаршина Л. А.	
Формування особистості майбутнього фахівця шляхом використання міжкультурного підходу в мовній освіті	288
Головач Н. В.	
Формування професійної спрямованості майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці	290

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СПРЯМОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Існуюча у системі української освіти ситуація викликає велике занепокоєння, оскільки якість підготовки фахівців не дає змоги виконати замовлення сучасного суспільства у забезпеченні ринку праці прогресивними фахівцями. Важливим недоліком навчання у ВНЗ є те, що у навчальному процесі, як і в цілому в системі професійної підготовки, значно послаблена системоутворююча ознака — фактор професійної спрямованості особистості. Це порушує єдність та цілісність процесу формування професійної компетентності фахівця, маскує складні зв'язки навчальних предметів, не забезпечує умови для формування в студентів адекватної динамічної моделі.

Отже, одним із пріоритетних напрямів підвищення якості професійної підготовки майбутнього фахівця є формування його професійної спрямованості.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблема формування спрямованості особистості на майбутню професійну діяльність у вітчизняній психологічній та педагогічній науках у її різних аспектах розкривається у дослідженнях таких науковців, як: Б. Анан'єв, Л. Божович, Е. Зеєр, О. Ковальов, Н. Кузьміна, М. Левітов, О. Леонт'єв, А. Маслоу, В. Мерлін, М. Неймарк, К. Платонов, К. Роджерс, С. Рубінштейн, В. Сластьонін та ін. [4].

Тематика досліджень зазначених авторів є досить широкою, але питання професійної спрямованості майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці тільки частково знаходить відображення в їх працях.

Мета статті — розглянути підходи до формування професійної спрямованості майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці.

Основою та першою складовою професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці є професійна спрямованість особистості. При високому рівні професійної спрямованості самосвідомість стає детермінуючою і регулюючою силою самопідготовки і самовиховання відповідно до вимог певного виду діяльності. Усвідомлення відповідності психічних особливостей цим вимогам укріплює переконаність в правильності вибору професії.

Від того, на скільки і як розвинута професійна самосвідомість залежить ефективність формування професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці.

На нашу думку, поняття “професійна самосвідомість” охоплює всі ті прояви свідомості особистості, що пов’язані з професійною діяльністю. Вони визначаються місцем і значенням обраної професії в суспільстві; ставленням її представників до професії і до себе як до професіонала; рівнем професійних знань та умінь; розвитком професійних здібностей, професійними перспективами та досягненнями; переживаннями успіхів і невдач у професійній діяльності та інше [1].

Аналіз стану ринку України доводить те, що сфери діяльності фахівця з управління персоналом та економіки праці поступово поширюються новими професіями, можливостями працевлаштування. Отже, сучасна модель професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці є моделлю складноорганізованої діяльності, яка включає в якості елементів інші види діяльності. Тому модель компетентності цього фахівця являє собою професійний багаторольовий профіль.

При побудові багаторольового професійного профілю фахівця з управління персоналом та економіки праці необхідно ідентифікувати:

- тенденції в організації бізнесу, промисловості, ринковому середовищі, техніці і технологіях, які здатні істотним чином вплинути на функціональні характеристики діяльності фахівця;
- безліч ключових “зон відповідальності” фахівця;
- найбільш важливі завдання та результати роботи з точки зору самого фахівця;
- критерії ефективності його діяльності для кожної ключової функції;
- конструйований блок основних здібностей та інших умінь і навичок, необхідних для виконання кожної ключової функції і досягнення результату діяльності фахівця;
- специфічну для діяльності фахівця поведінку, в якій проявляється його компетентність.

Виходячи з бачення майбутнього кадрових служб і спираючись на досвід успішних корпорацій, можна визначити ключові ролі для професії фахівця з управління персоналом та економіки праці.

1. “Кадровий стратег” — член управлінської команди, відповідає за розробку та реалізацію кадрової стратегії, а також організаційні механізми її забезпечення; системи управління і керівництва службами, що здійснюють функції кадрового менеджменту (віце-президент по управлінню персоналом).

2. “Керівник служби управління персоналом” — організатор роботи кадрових підрозділів.

3. “Кадровий технолог” — розробник і реалізатор творчих підходів у специфічних для фахівця з управління персоналом та економіки праці областях діяльності, компетентний у спеціальних і технологічних знаннях, здатний

залучати різноманітні внутрішні і зовнішні ресурси і їх ефективно використовувати з урахуванням ділових перспектив організації (керівник служби організаційного розвитку або розвитку персоналу).

4. “Кадровий інноватор” — керівник, лідер-розробник експериментальних, ініціативних або пілотажних проектів, потребують великої уваги і ретельного опрацювання, перш ніж вони отримають широке поширення в практиці кадрового менеджменту організації.

5. “Виконавець” — фахівець, що здійснює оперативну кадрову політику.

6. “Кадровий консультант” (зовнішній або внутрішній) — професіонал, який використовує панорамне бачення перспектив корпорації, практичні знання в галузі управління людськими ресурсами і навички експерта, для визначення потреб, можливостей і шляхів вирішення проблем, пов’язаних з розвитком організаційно-кадрового потенціалу.

Тобто, робота фахівця з управління персоналом та економіки праці складається з комбінації декількох ролей, які на практиці взаємозалежні і взаємодіють. Реалізація загальних функцій управління персоналом і ролей визначають успіх професійної діяльності і веде до досягнення запланованих результатів роботи організації.

Методи діагностики рівня професійного становлення особистості студента дозволяють враховувати отримані дані при побудові розвиваючих заходів з метою оволодіння стратегією планування власної кар’єрної траєкторії.

Вибір методів дослідження обумовлюється поставленими завданнями, і здійснювався в трьох діагностичних напрямках, що відповідають основним детермінантам формування професійної спрямованості: “Професійне самовизначення” (діагностика мотиваційної спрямованості студентів, їх ставлення до свого професійного навчання та майбутньої діяльності); “Професійна спрямованість особистості” (характеристики індивідуальності — діагностика “рис”, визначається через судження самого суб’єкта); і “Наявність мети і уявлень про самопроектування” (здійснюється проєктивними і психосоматичними методами) [2; 3].

Формування професійної спрямованості студентів спеціальності “Управління персоналом та економіка праці” потрібно починати з першого курсу, попередньо визначивши рівень сформованості внутрішніх факторів, що детермінують професійний ріст для того щоб мати можливість порівняти ефективність проведеної роботи не лише безпосередньо у процесі професійного навчання, але і на етапах реалізації професійної діяльності.

На нашу думку, процес формування професійної спрямованості, професійного самопроектування є оптимальним, якщо на етапі підготовки та подальшої діяльності, фахівець виступає в якості суб’єкта свідомого вибору і прийняття обраної професії як пріоритетної життєвої цінності. При цьому необхідні знання структури образу майбутнього, що включає постановку і усвідомлення цілей і сенсів навчально-професійної діяльності, заснованих на розумінні власної унікальності, з установкою на саморозвиток, творчість, орієнтованого на вироблення кожним студентом реалістичних

планів, прогнозів і сценаріїв своєї професійної життєдіяльності в майбутньому.

До перспективних напрямків подальших наукових розробок відносимо дослідження формування професійної спрямованості в процесі вивчення професійно орієнтованих дисциплін навчального плану спеціальності “Управління персоналом та економіка праці” з визначенням відповідних педагогічних умов, урахування в процесі формування професійної спрямованості студентів ВНЗ особливостей навчання в умовах модульно-кредитної системи та більш широкого використання дистанційних форм навчання; визначення домінант формування компонентів професійної спрямованості для підготовки студентів; оптимізацію відбору змісту, форм, методів і засобів економічної освіти.

Література

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособ. для студентов высших учебных заведений / Э. Ф. Зеер. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр “Академия”, 2007. — 240 с.
2. Іванченко Є. А. Дослідження щодо виявлення професійної спрямованості студентів та результати її формування в системі інтерактивної професійної підготовки майбутніх економістів / Є. А. Іванченко // Наука і освіта. — О., 2009. — № 10. — С. 123–129.
3. Тимошко Г. В. Дослідження професійної спрямованості студентів магістрантами / Г. В. Тимошко // Вісник Донбаської національної академії будівництва і архітектури. — 2011. — Вип. 2 (88). — С. 3–6.
4. Черняк Н. О. До питання формування професійної спрямованості майбутніх фахівців. / Черняк Н. О. // Вісник Дніпропетровського університету ім. А. Нобеля. Серія “Педагогіка і психологія”. Педагогічні науки. — 2014. — Вип. 2 (8) — С. 84–91.