

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

Гончаренко Є. Ю.	
Семантико-стилістичні особливості перекладу політичних текстів.....	294
Григор'єва М. І.	
Інноваційні методи навчання як інструмент якісної освіти	297
Дереновський Р. М., Заболотна О. В.	
Тактика призначення судової експертизи в кримінальному процесі (проблематика призначення криміналістичної експертизи)	301
Живцов В. О.	
Стимулювання зовнішньоекономічної діяльності в Україні: основні напрями, принципи та методи.....	309
Кобржицький В. В.	
Спеціальна освіта — найважливіший чинник підготовки менеджерів туристичної галузі	314
Кобржицький В. В., Король Ю. М.	
Особливості підготовки майбутніх менеджерів туризму в західнослов'янських країнах	318
Корінчевська І. А.	
Проблеми державно-управлінських реформ в галузі охорони здоров'я України	324
Левченко М. О.	
Моделювання процесів розвитку підприємств туристичної сфери в Україні	327
Медвідь А. М., Чорна М. Ф., Чорний Е. В.	
“Повість минулих літ” Нестора-Літописця про ідею державності.....	333
Міхатуліна О. М.	
Порівняльне господарське законодавство та шляхи його застосування в господарському праві України.....	338
Муравйова І. М.	
Самооцінка готовності до професійної діяльності менеджера з персоналу.....	342
Тишик І. С.	
Соціальне партнерство магістрів спеціальності “Історія ” з суспільними організаціями національних меншин як одна з умов формування професійної готовності майбутнього викладача історії.....	346
Гринько А. А.	
Офшорні компанії як економічна доцільність ведення господарської діяльності в сучасних умовах.....	349
Зінченко О. В.	
Господарські договори, що впливають на стимулювання укладання фінансових угод в умовах інноваційного розвитку та підвищення економічної самостійності України	353
Шашкова-Журавель І. О.	
Участь України в системі міжнародно-правових норм щодо забезпечення гідної винагороди за працю	357
Швець Н. Г.	
Методичні підходи до перекваліфікації незайнятого населення.....	360

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЇ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ

Політики розуміють, що для психічного здоров'я нації необхідно певне положення кожного в соціальній структурі, який визиває певний рівень поваги до кожної особистості. Варто сказати, що на ринку зайнятості за останній рік відчувається постійна увага до складного становища безробітних, особливо тих, що не досягли ще пенсійного віку [2].

Минуле вже не керує майбутнім. Наприклад, прямування до Євросоюзу призведе до інтенсивного попиту на професійне забезпечення сільського господарства. Ми знаходимося в самому розпалі трансформації суспільства. Саме тому, дуже своєчасно з'явлення Постанови Кабінету міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207 “Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці” Воно почало діяти з 3 березня 2013 року, та визначає, що розпочато Державну програму з підвищення конкурентоспроможності громадян України віком старше 45 років.

Ця програма передбачає передпідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями на базі здобутого освітньо-кваліфікаційного рівня за пріоритетними видами економічної діяльності, а також здобуття наступних освітньо-кваліфікаційних рівнів працюючих чи безробітних осіб з вищою освітою віком від 45 років до 60 років за державні кошти.

З цією метою вони отримують ваучер, як еквівалент вартості навчання.

Є можливість раціонально підійти до використання останнього шансу, упорядкувати рівновагу (баланс) між власними бажаннями та вимогами сучасного ринку праці, задекларованому в постанові КМ України № 207 від 20 березня 2013 року. Ці вимоги виступають, як “норми”. Процес професійної орієнтації виступає, як діагностично-консультативний, інструмент аріями якого є:

- самооцінка
- інтерв'ю — співбесіди з профконсультантами;
- профорієнтаційні тести.

Аналіз найменування професій, згідно їх переліку, до цієї постанови за якими може бути виданий ваучер для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, показує, що в цьому переліку переважає кількість робітничих професій та професій сільськогосподарського напрямку, й цей вибір має бути безпомилковим.

Зараз, коли голос інстинкту вже заглушений засобами масової інформації, порадами друзів та родичами, вибір найбільш доцільного професійного шляху, потребує більш обґрунтованого підходу, ніж “бажаю”. У віці 45 років людина вже може самостійно чи за допомогою досвідчених профконсультантів зробити це чітко й однозначно з урахуванням помилок попереднього вибору, та сучасного економічного стану держави.

Це останній шанс вірного вибору безпомилкового вибору. Людина повинна знати, як це питання грамотно вирішується згідно вимог ринку праці.

Системний підхід до технології розвитку економічної культури, обґрунтовані Рижиковим В. С. [2].

Нижче наведені можливі шляхи такого визначення відповідно до найменування професій, спеціальностей за якими видається ваучер.

На сучасному ринці праці найбільшим попитом користуються робочі спеціальності. Це визначено в переліку професій, спеціальностей, та напрямків підвищення кваліфікації для навчання за якими, може бути виданий ваучер для підтримки конкурентоспроможності осіб на ринку праці, вагому частину займають самі робітничі професії. Доцільність вибору такого навчання для кожної особистості має бути перевірена відповідним тестуванням на профпридатність та мотивацію потреб особистості. Одним з інструментаріїв такої приблизної оцінки є опитувальник Пряжникова, який був опробуваним при професійній консультації школярів [1].

Автор статті не претендує на повноту питань цього опитувальника. Це приблизний психологічний портрет людини, який показує напрям профорієнтації, на робітничі професії:

1. Я вважаю, що не пропаду в цьому житті навіть без сторонньої допомоги.
2. Я-живу за принципом: навіщо мені все запам'ятовувати, коли завжди можна запитати про це якого-небудь “розумника”... я.
3. Інколи, я буваю неметким і незграбним.
4. Багато хто вважають, що в мене відмінна рухова реакція.
5. Звичайно я швидко розбираюся з інструкціями для експлуатації технічних приладів.
6. Я здатний виконувати навіть монотонну й важку роботу.
7. Мій принцип: не розпускатися навіть у самій безнадійній ситуації
8. Навколишні вважають, що з логікою й математикою в мене погано.
9. Я вважаю, що фізична праця не принижує шляхетної людини.
10. Я навіть не намагаюся прикрашати свою зовнішність, тому що головне — це духовна краса.
11. Іноді я не зауважую якому-небудь важливому дріб'язку, і тоді мені доводиться переробляти роботу, але зате й виходить краще.
12. Навколишні вважають мене добродушною й покладливою людиною, з якою легко можна домовитися.
13. Зазвичай я добре виконую свою справу, якщо коло мене є сильна, ініціативна та поважаємо мною людина.

Позитивні відповіді свідчать про Вашу профпригідність до засвоєння робочих професій.

До цього списку питань слід додати деякі “СПОГАДИ” про свою генетичну спадковість: Чи були там люди робітничих спеціальностей, чи були вони успішні в своїй трудовій діяльності та задоволені її результатами, чи були вони психологічно щасливими.

Якщо Ви впевнені, що треба вибрати інтелектуальну працю, то визначитись предметом праці, який Вас влаштовує. Справді, коли людина працює, її увага спрямовується предмет праці. Те, що потрібно робити з предметом, — мета праці, яка реалізується за допомогою тих чи інших знаряд: засобів і, що для людини суттєво, — у певних умовах. Саме і цих чотирьох ознаках будується профорієнтаційна класифікація професій Є. О. Клімова, яка серед числення розробок найбільш заслуговує уваги.

Згідно з класифікацією професії залежно від предмета праці: поділяються на п'ять типів. До типу професії: “людина — людина” відносяться професії, де предметом праці є люди. Тип “людина — техніка” об'єднує професії, де предметом праці є технічні об'єкти. Професії, де предметом праці є жива і нежива природа, відносяться до типу “людина — природа”. До типу професій “людина — знакова система” відносяться професії, де предметом праці виступають умовні знаки, цифри, схеми, карти, таблиці, формули. І, нарешті, професії де предметом праці виступає художній образ, засоби його побудови, відносяться до типу “людина — художній образ”.

Названі типи не можуть бути жорстко розмежовані. До уваги беруться лише ознаки, що переважають у характеристики кожного типу професій. (Відповідний діагностичний тест є в Інтернет-ресурсах).

Якщо Ви вирішуєте, що доцільно вибрати професійні шляхи, зв'язані з напрямком “людина-техніка”, то (з переліку до Постанови № 207) можна вибрати такі посади:

- налагоджування сільсько-господарської техніки та машин;
- налагоджування устаткування вироблення харчової продукції;
- слюсар з ремонту сільськогосподарської техніки, споруд, машин та устаткування;
- обслуговування та ремонт автомобілів та двигунів.

Тоді необхідно обов'язково перевіряти свою профпридатність на наявність відповідного рівня технічного мислення (опитувальник Бенета (є у профконсультантів чи в мережі Інтернет).

Додаткову можливість перевірити свою профпридатність дає загальновідомий тест Голланда, який характеризує інтереси особистості та взаємозалежності від них, рекомендує 6 типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, діловий, адаптивний [3].

В нашому випадку, згідно Переліку, ми маємо професії, які потребують переважно реалістичного та конвенціонального типу особистості.

Нижче наведені вимоги до особистості (класифікації), згідно переліку посад по який ведеться підготовка по ваучеру.

**Типи професійного напрямку особистості
(згідно опитувальнику Голланда)**

Типи особистості, вибрані згідно переліку	Вимоги до якостей особистості	Орієнтація спрямованість
Реалістичний	• Активність, • агресивність, • діловитість, • наполегливість, • раціональність. • практичне мислення, • розвинені рухові навички, • просторова уява, • технічні здатності	Конкретний результат, сьогодення, речі, предмети і їх практичне використання, заняття, що вимагають фізичного розвитку, спритності, відсутність орієнтації на спілкування
Конвенціональні	• Здатності до переробки числової інформації, • стереотипний підхід до проблем, • консервативний характер, • пілегливість, • залежність, • проходження звичаям, • конформність, • ретельність, • перевага математичних здатностей	Порядок, чітко розписана діяльність, робота по інструкції, заданим алгоритмам, позбавлення невизначених ситуацій, соціальної активності й фізичного напруження, прийняття позиції керівництва

**Класифікація професій та напрямків, (згідно Переліку)
в залежності від інтересів особистості**

Реалістичний тип	Конвенціональний тип
	Професії інтелектуальної праці
Всі робочі професії, управлінські посади в галузях: землевпорядкування, агрономія, виробництво й аквакультура продукції та тваринництва, промислові й цивільні господарства, риболовство та аквакультура міське будівництво та господарство	Програмне забезпечення систем, обслуговування програмних систем розробка програмного забезпечення, монтаж та експлуатація електроустаткування, комп'ютерні системи та мережі

Таким чином, якщо прийнято рішення розібратися зі своєю професійною придатністю до перекваліфікації та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, пропонується:

1. Знайти в Інтернеті на сайті [www. tests. ru](http://www.tests.ru) тести та провести свою самооцінку, згідно результатів тестування:

- Тест Голланда;
- Характерологічне опитування (тест Клімова);
- Тест Леонгарда;
- Тест Беннета (оцінка рівня розвитку технічного мислення).

2. Співставити отримані самооцінки с оцінкою таблиць № 1, 2, 3.

3. Зробити висновки.

Це буде дуже “поверхня” самооцінка, як “орієнтир” вибору, який виключає можливість помилки, бо це буде остання профорієнтаційна помилка особистості.

Збір такої інформації про себе дозволить звернутися за допомогою к профконсультантам, в арсеналі яких є методики профвідбору, які оціняють психофізіологічні показники та вимоги, що ставляться професією до особистості для професійного відбору, такі як, наприклад для: слюсарів-налагоджувальників; сенсомоторні реакції, увага, швидкість, переключення уваги, пам'ять зорова, втома, емоційна стійкість, стійкість до монотонної роботи. Існують також певні медичні показники, перелік яких, законодавчо установлений та може бути перепорою для зайняття тієї чи іншої посади. Простежимо, які умови сприяють безпомилковому підбору найбільш доцільної системи перенавчання. Це, вперш за все, бажання людини будувати своє індивідуальне професійне життя, постійно змінюватися, знати свою сутність.

Друга умова-необхідна здатність виходити за рамки самого себе, вміння знаходити новий сенс у будь-якій справі протягом всього професійного життя.

Третя умова — орієнтир на високі людські ідеали та цінності, творчу побудову свого життя. Потреба знайти для себе відповідь на питання, що буде результатом вашого життя: гроші, кар'єра, добрі відношення з людьми, творчі здобуття, сімейні цінності, здоров'я чи ще щось. І в наслідок — отримання особистістю сенсу в будь якої професійної діяльності, розгляд цієї останньої ланки професійного життя, як “хобі”.

Таким чином, основні проблеми використання шансу, який дає Держав для підвищення конкурентоздатності на ринку праці, можна класифікувати як:

- Психологічні — використання психометричних тестів для самооцінки;
- Організаційні — детальне знайомство з освітньою базою, можливістю працевлаштування;
- Технологічні — вміння поступово аналізувати інформацію та робити висновок щодо свого професійного призначення.

Поступове вирішення цих проблем, згідно запропонованої методики, дає шанс зниження рівня професійного неблагополуччя що, в свою чергу сприяє підвищенню якості життя кожної особистості.

Література

1. Пряжников Н. С. Ценностно-нравственные активизирующие опросники профессионального и логического самоопределения. — М.: “Институт практической психологии”, 2010 г.
2. Рижиков В. С. Системний підхід в технології розвитку економічної культури в умовах ринкової економіки 2015 р. “Актуальні проблеми економіки”, № 5 — 2015 р.
3. Швець Н. Г. Теорія та практика професійної орієнтації. — К.: МАУП, 2010.