МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

На правах рукопису

ГОЛОВАЧ Наталія Василівна

УДК 378.4:37.07:005.95:331.103:658

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:
Чернуха Надія Миколаївна
доктор педагогічних наук, професор

Київ – 2017

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ 4

ВСТУП 5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ 14

1.1. Професійно значущі якості майбутніх фахівців як предмет наукового дослідження 14

1.2. Формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці в педагогічній теорії і практиці 36

1.3. Сучасний стан підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці у вищих навчальних закладах України 49

Висновки до першого розділу 63

РОЗДІЛ 2. ОБҐРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ 66

2.1. Модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки 66

2.2. Діагностика професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки 94

2.3. Оцінка рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» традиційної системи підготовки 109

Висновки до другого розділу 127

РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ 131

3.1. Організаційно-методичні підходи до формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки 131

3.2. Організація та проведення експериментального дослідження 142

3.3. Основні результати дослідно-експериментальної роботи 172

Висновки до третього розділу 179

ВИСНОВКИ 183

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 189

ДОДАТКИ 216

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ПЗЯ – професійно значущі якості

УПЕП – управління персоналом та економіки праці

HR – людські ресурси

ВНЗ – вищий навчальний заклад

МАУП – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ОКХ – освітньо-кваліфікаційна характеристика

ОПП – освітньо-професійна програма

ІОП – інноваційна освітня програма

КГ – контрольна група

ЕГ – експериментальна група

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах, коли на зміну старої приходить нова, особистісно-орієнтована парадигма освіти, і студент стає суб'єктом навчального процесу, актуальності набуває проблема підготовки компетентних і конкурентоспроможних на ринку праці сучасних випускників вищих навчальних закладів. Розв’язання цієї важливої проблеми пов’язане з цілим рядом факторів, суттєвим серед яких є забезпечення високого рівня сформованості професійно значущих якостей випускників вищої школи, що можуть реалізовуватися в процесі професійної діяльності одразу після закінчення навчання.

Існуюча в системі української освіти проблема якості підготовки фахівців не дає можливості повною мірою виконати соціальне замовлення у забезпеченні ринку праці необхідними компетентними фахівцями. Важливим недоліком професійної підготовки майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах є те, що у освітньому процесі значно послаблена системоутворююча ознака – формування професійно значущих якостей особистості, що порушує єдність та цілісність процесу професійної підготовки фахівця.

Нові вимоги до освіти зумовлюють необхідність змін і в системі професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці. Останнім часом на ринку праці все більше з’являється нових посад для фахівців цієї спеціальності, відповідно і функції їх 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 освіти таких фахівців з набором професійно значущих якостей відповідно до тенденцій європейської і світової освіти.

Основні напрями реформування та модернізації сучасної професійної освіти відображено в державних нормативних документах: Національній доктрині розвитку освіти України в XXI столітті (2002 р.), Концепції розвитку економічної освіти в Україні (2004 р.), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. (2012 р.), Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.), тощо.

Важливість формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці визначається кількома чинниками: по-перше, зростаючою кількістю і різнорідністю професійних обов'язків, по-друге, зростаючими вимогами до якості професійної підготовки фахівців, по-третє, необхідністю формування у сучасних фахівців набору професійно значущих якостей відповідно вимог ринку праці.

Проблеми якості професійної підготовки майбутніх фахівців висвітлено у наукових розробках таких відомих вчених: Л. Вовк, Н. Дем'яненко, І. Зимньої, Є. Клімова, В. Кременя, В. Огнев'юка, О. Падалки, Н. Протасової, С. Сисоєвої та ін.

Теоретико-методологічні засади економічної освіти проаналізовані у працях: В. Боброва, Н. Волкової, Р. Гейдзерської, Є. Іванченко, М. Левочко, О. Падалки, О. Романовського, Г. Щокіна та ін.

Аспекти професійної підготовки та складники професійної освіти розкриваються у дослідженнях: Г. Балла, О. Биковської, А. Кокарєвої, Н. Ничкало, Г. Падалки, О. Шевнюк, В. Шадрікова, М. Шеремет та ін. Обґрунтування сучасних вимог до професійної підготовки студентів здійснили: В. Бондар, М. Корець, Л. Сущенко, О. Тимошенко, Г. Цвєткова, Н. Чернуха та ін.

Проблемам вивчення професійно значущих якостей майбутніх фахівців на етапі їх становлення у вищому навчальному закладі присвячені роботи таких дослідників, як: І. Алексеєвої, А. Батаршева, В. Бодрова, О. Бурякової, С. Габдуліна, Р. Гейзерської, І. Горностаєвої, Е. Зеєра, Н. Кузьміної, М. Лобура, О. Майорової, В. Марищука, О. Силкіна, Н. Степаненко, О. Тарасової, М. Федоренко, Н. Чабана, І. Шаповалової та ін.

Спектр досліджень вчених, які працюють над різними аспектами дослідження формування професійно значущих якостей майбутніх учителів, психологів, управлінців, економістів та ін., є досить широким і різноплановим. Водночас, питання формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці ще не знайшло належного висвітлення.

Незважаючи на багатоаспектність наукових досліджень, присвячених формуванню професійно значущих якостей майбутніх фахівців, багато питань цієї складної теми залишаються не з'ясованими. Необхідність їх комплексного розгляду зумовлена *суперечностями* між:

- об'єктивною потребою суспільства, роботодавців в якісній професійній підготовці фахівців з управління персоналом та економіки праці і недостатнім рівнем професійної компетентності їх як випускників вищих навчальних закладів;
- потребою і вимогами ринку праці до професійної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці з необхідними наборами професійно значущих якостей та реальним рівнем їх готовності до професійної діяльності;
- необхідністю вдосконалення процесу формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці та відсутністю науково-обґрунтованої моделі їх формування.

Отже, визначені суперечності, актуальність обраної наукової проблеми й доцільність її розробки зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «**Формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки».**

Зв'язок теми з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи у рамках комплексної теми ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» «Теоретико-методологічні засади становлення української державності і соціальна практика: політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми» (державний реєстраційний номер 0113U007698) та відповідно до плану науково-методичних досліджень кафедри управління персоналом та економіки праці Інституту менеджменту та бізнесу імені Б. Хмельницького, що здійснюється в рамках наукової теми «Формування професійної компетентності фахівців з управління персоналом та економіки праці» (протокол № 6 від 19.01.2011 р.).

Тема дисертації затверджена Вченою радою ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (протокол № 12 від 17.12.2015 р.) і узгоджена в

бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 23.02.2016 р.).

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови ефективного формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що процес формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки буде ефективнішим за наступних педагогічних умов: запровадження в практику вищих навчальних закладів науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців у розрізі професійних ролей; застосування теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців; використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу вищого навчального закладу і студентів, а також роботодавців.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналіз стану розробленості теми дослідження формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки у науковій літературі та практиці підготовки, визначити основні напрями дослідження.

2. Розкрити сутність і зміст, визначити критерії професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

3. Обґрунтувати педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

4. Розробити модель формування професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

5. Експериментально перевірити запропоновані педагогічні умови у впровадженій моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Для вирішення поставлених завдань і перевірки гіпотези використовувався комплекс взаємопов'язаних **методів**: *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння, конкретизація матеріалів навчально-методичної літератури періодичних видань, наукових статей, монографій, дисертацій, довідників та інших наукових видань з проблеми дослідження; системний аналіз для розробки системи професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці; *емпіричні* – цілеспрямоване спостереження й аналіз діяльності студентів у освітньому процесі та під час проходження практики; опитування, анкетування, тестування студентів, а також опитування і анкетування викладачів, керівників практики, роботодавців, фахівців сфери управління персоналом та економіки праці; *педагогічний експеримент: констатувальний етап* – встановлення реального стану досліджуваної проблеми, *формувальний етап* – визначення ефективності педагогічних умов, реалізованих у моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки; *контрольний етап* – здійснення експериментальної перевірки ефективності застосування моделі шляхом порівняння результатів педагогічних умов до та після впровадження; *математичні* – обробка даних, кількісної оцінки результатів, порівняння даних формувального і констатувального етапів експерименту; *статистичні* – узагальнення, кількісного і якісного аналізу експериментальних даних й динаміки досліджуваних явищ; *кваліметричної оцінки* – оцінювання відповідності професійно значущих якостей випускників з

управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці; *моделювання* – розробка моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки; *графічні* – оформлення результатів дослідження у вигляді таблиць, рисунків, діаграм.

Методологічну і теоретичну основу дослідження складають: загальнотеоретичні і методологічні принципи наукового пізнання; загальнонаукові принципи системного підходу до формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки; принципи психологічної і педагогічної діагностики, єдності кількісного та якісного аналізу.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі структурних підрозділів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», Державного вищого навчального закладу Університету менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України, Київського міжнародного університету, Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Загалом в експерименті на різних його етапах взяли участь 628 осіб, з них – 450 студентів, 75 педагогічних і науково-педагогічних працівників, фахівців вищих навчальних закладів, 45 представників підприємств, установ та організацій – керівників баз практики, 58 провідних фахівців з кадрів, фахівців сфери управління персоналом та економіки праці, роботодавців України.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- *вперше* виділено сім груп професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці; розроблено систему професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці; виокремлено чотири професійні ролі фахівця з управління персоналом та економіки праці; розроблено модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки, що включає: організаційно-методичний підхід до коригування навчальних планів та освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалаврів,

співпраці вищих навчальних закладів і роботодавців на засадах соціального партнерства, якісного набору студентів на спеціальність «Управління персоналом та економіка праці»; заходи професійної адаптації студентів; механізм діагностики професійно значущих якостей студентів; організацію наукових гуртків, тренінгів, розробку спецкурсу формування професійних цілей і завдань розвитку професійно значущих якостей студентів, розробку методики інтегральної оцінки рівня сформованості і методики оцінки відповідності професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці за професійними ролями, що забезпечує механізм контролю якості освіти за участі вищих навчальних закладів і роботодавців;

- *уточнено* сутність і зміст поняття «професійно значущі якості», «професійна компетентність», їх відмінність, взаємозв'язок та особливості формування;

- *удосконалено* процес формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці на основі аналізу та узагальнення вимог до їх професійної підготовки, готовності до ефективної практичної роботи;

- *подальшого розвитку набули* зміст, форми і методи формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (довідка № 1071/1 від 27 травня 2016 року), Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (довідка № 311/14 від 15.12.2014 р.), Державного вищого навчального закладу Університету менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України (довідка № 1711 від 23 грудня 2015 року); Київського міжнародного університету (довідка № 069 від 08.02.2016 р.), а також у роботу Славутицького міського центру зайнятості (довідка № 33 від 18.01.2016 р.).

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що розроблено та впроваджено у процес фахової підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці: модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці, комп'ютерну програму «Обери свій професійний шлях» (Свідоцтво про реєстрацію авторського права та твір №34932 від 13.09.2010 р.); навчальний план, доповнений дисциплінами, що формують всі необхідні професійно значущі якості бакалавра з управління персоналом та економіки праці; оновлений зміст освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра з управління персоналом та економіки праці; комплекси тренінгів за професійними ролями; спецкурс «Просемінар з економіки та управління персоналом»; методику інтегральної оцінки рівня сформованості та методику оцінки відповідності професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці за професійними ролями. Одержані результати дослідження можуть бути застосовані у сучасній педагогічній практиці професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці.

Особистий внесок здобувача. Наукові результати дисертаційного дослідження, ідеї та положення, які є результатом досліджень здобувача, вказані в авторефераті у переліку основних публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати проведеного дослідження на різних етапах виконання роботи обговорювалися на наукових, науково-методичних, науково-практичних конференціях і семінарах різного рівня, зокрема, *міжнародних:* «Новітні освітні технології в контексті сучасних глобалізаційних та інтеграційних процесів» (Київ, 2012); «Управління бізнесом в умовах глобальної нестабільності» (Київ, 2015); «Питання сучасної науки і освіти» (Київ, 2016); *всеукраїнських:* «Концептуальні засади формування менеджменту в Україні» (Київ, 2010); «Менеджмент і адміністрування: тенденції розвитку» (Київ, 2010); «Концептуальні засади формування менеджменту в Україні» (Київ, 2013); «Становлення і розвиток української державності: історія, сучасність, зарубіжний досвід» (Київ, 2014); «Модернізація України: проблеми та

технології успішності (питання економіки, права, соціології, освіти і культури)» (Київ, 2015); а також обговорювались на засіданнях кафедри управління персоналом та економіки праці Інституту менеджменту та бізнесу імені Б. Хмельницького (2010-2016) та кафедри теорії і методики професійної освіти Інституту лінгвістики та міжнародних відносин імені Аверроеса (2015-2016) ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

Публікації. Основні наукові результати дисертаційної роботи висвітлено в 22 публікаціях, серед яких: 9 статей у наукових фахових виданнях України, з них 2 включені до міжнародних наукометричних баз; 1 стаття в зарубіжному науковому фаховому виданні; 1 свідоцтво про реєстрацію авторських прав на твір; 3 статті у наукових виданнях; 8 статей у збірниках наукових праць та матеріалах конференцій, з них 1 включена до міжнародних наукометричних баз.

Обсяг і структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (262 найменування, з них 19 – іноземними мовами). Загальний обсяг дисертації – 233 сторінки, з яких – 176 сторінок основного тексту. У роботі міститься 19 таблиць, 18 рисунків і 8 додатків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

1.1. Професійно значущі якості майбутніх фахівців як предмет наукового дослідження

Одна із найбільш суттєвих ознак сучасного світу – це динамічні зміни в усіх сферах сучасного суспільства. Глобалізація економіки та пов'язаний з нею потік інформації, посилення конкуренції приводять до диверсифікації характеру знань, вмінь й навичок, якими має володіти сучасний випускних навчального закладу.

Проблема формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки визначається загальноєвропейською та світовою тенденцією інтеграції і глобалізації світової економіки; актуалізацією освіти в контексті її глобалізації; необхідністю реалізації компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх фахівців відповідно до освітніх стандартів нового покоління; необхідністю інтеграції професійної підготовки. Ця проблема носить комплексний характер і характеризується недостатністю: фундаментальних розробок у вирішенні питань визначення домінуючої парадигми професійної освіти; нових цілей професійної освіти в умовах споживчого товариства (якою є Україна); ролі і місця складових – в період криз; головного результату професійної підготовки фахівців.

В останні роки проблема формування професійно значущих якостей особистості привертає все більшу увагу сучасних науковців. Так, в Україні цьому питанню присвячені роботи таких дослідників як: О. Бурякової [27], С. Габдуліна [40], Р. Гейзерської [42], І. Горностаєвої [67], М. Лобура [127], М. Федоренко [211], Н. Чабана [223] та багатьох інших дослідників.

У своїй роботі Л. Бєлова підкреслює, що нині зростають вимоги не тільки до професійної підготовки майбутніх фахівців, але й до їх особистісних якостей,

здатних забезпечувати успішність адаптації та можливість самореалізації людини у світі, що динамічно змінюється [19, с. 33].

У психолого-педагогічній літературі зустрічаємо наступні терміни: «професійно значущі якості», «професійно важливі якості», «професійно необхідні якості» і «професійно цінні якості». Різні автори вживають різні терміни, але все ж таки вони визначаються тотожними [1; 23; 89; 131; 169].

Слід зазначити про те, що ряд науковців [23; 42; 67; 127; 211; 231] подають різні дефініції професійно значущих якостей як психолого-педагогічної проблеми. Це створює деякі труднощі у науковому дослідженні проблеми формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців, адже без чіткого визначення наукових понять неможливе і коректне оперування ними. Незважаючи на те, що існує багато досліджень стосовно проблеми професійно значущих якостей, немає однозначної думки щодо трактування цієї дефініції.

У довідковій літературі професійні значущі якості (далі – ПЗЯ) визначаються як *окремі динамічні властивості особистості, її психічні та психомоторні особливості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею* [30, с. 144].

Ми погоджуємось з думкою В. Бодрова, який визначає поняття «професійно важливі якості» як: «*Уся сукупність психологічних якостей особистості, а також цілий ряд фізичних, антропометричних, фізіологічних характеристик людини, які визначають успішність навчання і реальної діяльності, отримали назву «професійно важливі якості» суб'єкта діяльності*. Конкретний перелік цих якостей для кожної діяльності специфічний (за їх складом, за необхідним ступенем вираженості, за характером взаємозв'язку між ними) і визначається за результатами психологічного аналізу діяльності та складання її професіограми і психограми» [23, с. 223]. На думку В. Бодрова, професійно значущі якості виступають в ролі тих внутрішніх психологічних характеристик особистості, в яких відображаються зовнішні специфічні впливи чинників конкретного трудового процесу, що виступають у формі професійних вимог до особистості.

Значення професійно значущих якостей в успішності оволодіння особистістю професійною діяльністю полягає в тому, що в них проявляються ті основні характеристики структури особистості, які визначають психологічні особливості системи певної діяльності: мотиваційні, емоційно-вольові, психомоторні, когнітивні й ін. [23, с. 96]. Ще В. Бодров у своїх дослідженнях співвідносив розвиток ПЗЯ фахівця з його професійною придатністю. Вчений визначав, що професійна придатність розглядається, по-перше, як сукупність якостей, особливостей і властивостей людини, які визначають успішність формування придатності до певних видів діяльності, і, по-друге, як сукупність наявних, вже сформованих професійних знань, навичок та вмінь, а також фізіологічних, психологічних та інших якостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань [23].

Логіка наукового дослідження передбачає розгляд поняття «професійна придатність», що обумовлена наявністю здібностей людини до опанування конкретної професії з певною сукупністю фізіологічних і психологічних якостей, необхідних для виконання професійних завдань, визначає успішність набуття професійних знань, вмінь, навичок, які сприяють професійному становленню майбутнього фахівця [1, с. 41]. Професійна придатність відображає реальний рівень розвитку професіно значущих якостей для конкретної діяльності, які формуються та проявляються на всіх етапах життєвого й професійного шляху особистості. В. Бодров розділяє чотири основні групи особистісних ПЗЯ, що утворюють у своїй сукупності *структуру* професійної придатності особистості:

- абсолютні – це властивості, необхідні для виконання діяльності як на мінімально припустимому або нормативно заданому середньому рівні їх сформованості;

- відносні – визначають собою можливість досягнення суб’єктом високих кількісних та якісних показників діяльності («ПЗЯ майстерності»);

- мотиваційні – мотиваційна готовність до реалізації певної діяльності. Відомо, що висока мотивація може суттєво компенсувати ПЗЯ недостатнього рівня їх сформованості;

- анти професійні – структура професійної придатності припускає мінімальний рівень їх сформованості або навіть їх відсутність. Це ті властивості, які виступають професійними протипоказаннями до певної діяльності. На противагу ПЗЯ перших трьох груп, вони негативно корелюються із параметрами діяльності [23, с. 110].

Відомо, що професійна придатність не дається людині від народження, а формується у процесі підготовки і подальшої професійної діяльності за умови наявності професійної спрямованості, вроджених здібностей або базових ПЗЯ у певній сфері діяльності. Формування та розвиток професійної придатності здійснюється паралельно та у взаємозв'язку з розвитком суб'єкта діяльності. Отже, професійна придатність починає формуватися разом з особистістю майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки.

Поняття професійно значущих якостей А. Карпов визначає як *індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які необхідні і є достатніми для реалізації діяльності на нормативно заданому рівні, та які позитивно корелюють хоча б з одним (декількома) її основними параметрами – надійністю, продуктивністю, якістю* [100].

Слушною є позиція відомого вченого Е. Зеєра, який характеризує професійно значущі якості як *якості особистості, що визначають продуктивність (результативність) діяльності*. За його думкою, вони є багатофункціональними та разом з тим кожна професія, посада має свій комплект цих якостей [89].

У роботі М. Макаренко професійно значущі якості визначаються як *необхідні умови для успішного оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, а також як успішність навчання у встановлені терміни і ефективність професійної діяльності* [131].

Необхідно зазначити, що деякими вченими поняття «професійно значущі якості» є тотожними з поняттями *«здібність», «здатність», «вміння», «особливість», «риса», «властивість»*. Такі дослідники як Г. Ковальов і В. Мясищев [105] визначають поняття «вміння» як функціональну, набуту психофізіологічну систему внутрішніх умов, за наявності яких особистість може

виконувати на необхідному рівні ту або іншу діяльність. «*Вміння* – це набута відповідність можливостей діяльності суб'єкта об'єктивним вимогам виконання завдання» [105, с. 60]. Вчені розрізнюють поняття «вміння» і «вмілість». На їх думку, «вмілість» – це властивість особистості, яка володіє вмінням. І якщо вміння передбачає реальне та конкретне володіння якоюсь діяльністю, то вмілість включає підхід до нового, невідомого на основі узагальнення минулого досвіду, оволодіння процесами діяльності та вирішення задач. Вчені акцентують увагу на тому, що терміни «вміння» та «вмілість» є відправними для розуміння терміна «здібності». Тлумачення поняття «властивість» знаходимо у Г. Вітцлака: «особистість виступає в якості деякої неподільної цілісності, а властивості – як її аспекти, які залежно від частоти їх прояву у суб'єкта можуть бути об'єднані в якості його особистості» [31, с. 48]. Властивості індивіда складають природні передумови формування професійно значущих якостей, які визначають індивідуальний стиль діяльності, успішність виконання професійних функцій. Якість особистості визначається як більш широке поняття у порівнянні з властивостями та вміннями через те, що виражає цілісну характеристику, а також відмінність однієї особистості від іншої. Властивість – це відображення певної якості по відношенню до іншої. А якість особистості, на думку К. Платонова, – це узагальнені властивості [169].

Наведемо трактування поняття «професійно значущі якості» за українським педагогічним словником. Професійно значущі якості – це *сукупність соціально-психологічних, психофізіологічних і антропометричних властивостей індивіда, що забезпечує високу ймовірність успішності його професійного становлення і діяльності.* Професійно значущі якості складають цілісну структуру, яка відображає узагальнені психологічні вимоги професії до особистості фахівця. Професійно значущі якості є одними з *найважливіших і головних чинників професійної придатності,* вони не тільки характеризують певні здібності, але і органічно входять в їх структуру, розвиваючись в процесі набуття знань, умінь і навичок, а також діяльності. Відтак, визначення та оцінка професійно значущих якостей мають велике психодіагностичне значення, що істотно впливає на результати діяльності, тому *ПЗЯ*

обов'язково слід діагностувати та враховувати у професійному відборі. При вивченні професійно значущих якостей варто враховувати і те, що деякі з них можуть бути природними та відносно стабільними (наприклад, типологічні властивості нервової системи), інші навпаки, підлягають розвитку і тренуванню (психічні якості). Тому спеціально спрямоване формування та вдосконалення таких якостей і їх коригування може активно проводитися у підготовці до майбутньої діяльності. Проведення такого тренування стає ефективнішим за наявності у особистості високої мотивації до оволодіння професійної діяльністю, що протистоїть низькому розвитку професійно значущих якостей, у ряді інших випадків низький рівень цих якостей може бути нейтралізований шляхом виробничої компенсації. Однак, часто бувають випадки, коли недостатньо виражені професійно значущі якості не підлягають ні тренуванню, ні компенсації, що свідчить про непридатність особистості до даного виду діяльності.

Співставимо поняття «професійно значущі якості» та «здібності». Як зазначають О. Леонтьєв [124], С. Рубінштейн [187] здібності – це успішність та ефективність діяльності, ступінь продуктивності прояву суб'єкта діяльності. Здібності є вираженням відповідності між комплексом нервово-психічних властивостей людини та вимогами діяльності; здібність – це не просто властивість, а комплекс властивостей, які проявляються та розвиваються у трудовій діяльності. Здібності опираються на вроджені та набуті властивості. Чим легше вони досягаються і чим вищий результат діяльності, тим більше вони вважається такими, що спираються на природні якості. Та навпаки, чим більше зусилля (навчання, виховання), тим більше вони вважаються продуктом тренування. Тільки у процесі діяльності поєднання якостей робить кожну з них компонентом здібностей, а цілісний комплекс – здібністю.

Підтвердження зазначеної думки знаходимо й у науковому дослідженні М. Щукіна [240]: індивідуально-психологічні якості при необхідному рівні розвитку й достатній їхній виразності забезпечують успішність оволодіння різними трудовими уміннями, навичками та відповідними їм знаннями, а тому вони характеризуються як здібності. Н. Кузьміна визначає те, що у здібностях педагога

має знаходити відбиття основна структура педагогічної діяльності, а педагогічні здібності тісно пов'язані з особливостями мови, уваги, уявленнями, з рисами характеру та емоційністю вчителя, а також спеціальними здібностями (артистичними, технічними та ін.) [116, с. 34-35]. У трактуванні понять «професійно значущі якості» і «здібності», у М. Щукіна відсутні суттєві принципові відмінності. Відтак, вчені визначають спеціальні здібності як специфічну якість чи рівень розвитку ПЗЯ, що передбачають для свого розвитку тривалу певну діяльність і вимагають особливого тренування.

Акцентуємо увагу на тому, що В. Шадриков дотримується іншої точки зору. Під «професійними якостями» вчений розуміє *індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та на успішність освоєння цієї діяльності.* За його думкою, до таких відносяться здібності, однак, вони не вичерпують всього переліку професійних якостей. Вчений наголошує на тому, що система професійних якостей – це ті внутрішні умови, через які заломлюються зовнішні дії та вимоги до діяльності. Він враховує і те, що розвиток професійних якостей та їх систем виступає вузловим моментом психологічної системи діяльності [231, с. 66].

На нашу думку, важливим є розуміння механізму розвитку і структури професійно значущих якостей. Зокрема, В. Бодров пояснює механізм розвитку ПЗЯ наступним чином: «Розпочинаючи освоєння професійної діяльності, суб'єкт володіє певними психічними властивостями, деякі з них є професійно значущими. Ці властивості характеризуються певним рівнем розвитку функціональних і операційних механізмів. Функціональні механізми у своєму дуже ранньому виникненні реалізовують фізіологічну програму та складаються задовго до виникнення операційних механізмів, створюючи їх внутрішню основу, на якій у процесі навчання, виховання й накопичення досвіду поведінки базується система операційних механізмів. У процесі освоєння професії і становлення психологічної системи діяльності відбувається перебудова операційних механізмів психічних властивостей відповідно до вимог діяльності» [23, с.55]. В. Шадриков називає цей

процес перебудовою операційних механізмів в оперативні. Даний процес становить суть індивідуального процесу розвитку професійно значущих якостей [231].

Погоджуємося з точкою зору Р. Гейзерської, яка визначає поняття *«професійно значущі якості магістра економічного профілю»* як комплекс логічно й діалектично пов'язаних між собою взаємовпливових індивідуально-особистісних рис та здібностей, що зумовлюють одна одну, актуалізуються на рівні професійних завдань, на поведінковому рівні й у процесі соціалізації особистості, сприяють успішності професійної діяльності в науковій і викладацькій сфері та на виробництві [42, с. 9].

Розглядаючи структуру професійно значущих якостей, вчений Г. Костюк виокремлює такі структурні *компоненти* якості: знання, мотиви та способи дії. Зрозуміло, що знання самі по собі не забезпечують відповідного результату і поведінки без відповідного внутрішнього спонукання. Важливою складовою якості особистості виступає система мотивів, що забезпечує успіх закріплення засвоєних норм, перетворення їх у потреби, звичні способи регуляції [113, с. 177].

У процесі наукового пошуку ми переконалися, що структуру професійно значущих якостей утворюють особистісні та індивідуально-типові особливості фахівця. Зважимо на те, що відомий вчений І. Бех до структурних компонентів педагога відносить спрямованість особистості, систему цінностей, мотиви вибору професії, педагогічні установки, ставлення педагога до своєї професії, усвідомлення і самооцінка своїх професійних якостей, особливості емоційної сфери, здатність до аналізу професійної діяльності тощо [17, с. 291].

Отже, узагальнюючи різноманітні погляди вчених [17; 116; 231] щодо структури професійно значущих якостей, виділені такі *компоненти*: *пізнавальний, діяльнісно-поведінковий, мотиваційний, саморегулюючий*.

На думку А. Кокарєвої, професійно значущі якості є *сукупністю соціально і біологічно обумовлених компонентів особистості, які дозволяють успішно виконувати певний вид трудової діяльності*. На її переконання, у формулюванні терміну «професійно значущі якості» важливо враховувати не просто суму якостей, а їх певну послідовність, складову та різноманітні поєднання, в яких можливий *нерівномірний розвиток окремих компонентів і їх прояв у конкретній*

професійній діяльності [111, с. 78]. Цілком погоджуємося з такою думкою вченої, і переконані в тому, що *тільки різноманітні поєднання інтелектуального, сенсомоторного, емоційно-вольового комплексу внутрішньої сутності кожної особистості спричиняють нерівномірний розвиток окремих компонентів ПЗЯ.* Також ми поділяємо точку зору В. Шадрикова [231] і вважаємо, що професійно значущі якості необхідно визначати як *внутрішні умови, що опосередковують зовнішні впливи та вимоги діяльності*. І якщо здібності складають основу професійно значущих якостей, то вони забезпечують оволодіння способом і операціями діяльності при наявності необхідних і достатніх умов.

Узагальнюючи вищенаведені погляди та визначення, професійно значущі якості ми визначаємо як *інтегративні характеристики, особливості та риси характеру, які формуються лише за наявності в особистості відповідних фізіологічних, психологічних властивостей, та в поєднанні інтелектуальних, сенсомоторних, емоційно-вольових компонентів вони в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно. Достатній або високий рівень сформованості професійно значущих якостей дає змогу суб'єкту діяльності швидко та ефективно розгортати спосіб трудової діяльності*.

Огляд історичних тенденцій формування професійно значущих якостей у процесі фахової підготовки, демонструє те, що головна увага раніше приділялася питанням професійного відбору, виявленню необхідних якостей та визначенню їх рівня значущості для успішного оволодіння професією.

Ще в кінці XIX та на початку XX століття проблема формування професійно значущих якостей виникла у зв'язку з потребою у підвищенні продуктивності праці, з якою зіткнулися керівники організацій і підприємств при відборі персоналу. Разом із організацією професійного навчання, стимулювання, створення умов для розвитку професійних вмінь та навичок відбір кадрів спрямований був на досягнення мети організації, її розвитку та ефективного функціонування.

Проблеми професійного відбору у ті часи вивчалися без урахування розвитку ПЗЯ у процесі фахової підготовки. Дослідження якостей людини, які сприяють її максимальній професійній придатності, мали місце у науці психології праці.

Вперше інтерес до науки про працю з'явився у 1911 році, коли вийшла у світ книга Ф. Тейлора «Принципи наукового управління». Ф. Тейлор зазначав, що для досягнення найвищого показника продуктивності праці необхідно поєднати дві моделі: модель робочого місця (основні вимоги до працівника) і модель працівника (рівень потреб до робочого місця), а також його здібності, психофізіологічні та антропологічні характеристики. Чим більше модель робочого місця відповідатиме моделі працівника, його психофізіологічним особливостям та здібностям, тим з більшим ентузіазмом він працюватиме, і тим кращими будуть результати його роботи [207, с. 42-44].

Дослідники «школи науки управління» (Г. Гант, Ф. Тейлор, Г. Форд та ін.) вперше звернули увагу на значущість людських ресурсів на виробництві: надавали великого значення стимулюванню праці, розробляли рекомендації щодо організації праці з врахуванням фізіологічних можливостей особистості, обґрунтовуючи норми виробітку та необхідні перерви для відпочинку у трудовому процесі тощо. Головним у цій теорії був підбір людей, фізично й інтелектуально здатних виконувати різні види робіт, готових до професійного навчання і стимулювання.

Зокрема, поява «школи науки управління» в ті часи була переломним моментом, після чого управління почали визнавати як самостійну сферу наукових досліджень.

В зарубіжній психолого-педагогічній науці в кінці першої половини XX століття визначилося направлення, в якому провідним зазначається принцип розвитку професійно значущих якостей. У найбільш розвинутих капіталістичних країнах, таких, як США та Німеччині проблема формування ПЗЯ широко розглядалась у працях вчених (Г. Мюнстерберга, О. Ліпмана, В. Штерна та ін.), які назвали це направлення психотехнікою. Вчені розглядали *професійно значущі якості як такі, що забезпечують успішність професійної діяльності, як прості та самостійні психологічні характеристики*. Дослідники вважали, що ці якості можуть дозрівати природним шляхом, а людина є їх пасивним носієм. На думку вчених, до моменту вибору професії та початку трудової діяльності ці якості є вже достатньо вираженими та за допомогою спеціальних випробувань

можна визначити їх стан, що характеризує придатність особистості до певної професійної діяльності [71, с. 22-24].

У вітчизняній науці проблема професійно значущих якостей широко почала вивчатися у 20-30-ті роки XX ст. (С. Геллерштейн, Ф. Дунаєвський, А. Петровський, М. Ярошевський та ін.). З'явилися перші спроби вивчення окремих професій і вимог до особистісних якостей фахівців, які необхідні у певній трудовій діяльності. Принципово важливим є те, що вже в той період радянські вчені не вважали професійно значущі якості незмінними статичними властивостями.

Вчений С. Геллерштейн висловив свою думку про зміни професійно значущих якостей шляхом просування від рівня непридатності у певній професії до рівня майстерності в ній. Такий підхід свідчив про те, що професійно значущі якості розглядаються скоріше як психологічні утворення, які розвиваються в процесі діяльності [43].

Для кращого розуміння сутності поняття «професійно значущі якості» виникає необхідність визначити поняття «особливість», «властивість», «риси», «якість» оскільки в різних літературних джерелах можна зустріти різні їх тлумачення: в одних їх визначають як властивості, в інших – якості, в третіх – риси особистості.

За К. Платоновим, «особливість» – це властивість, що відрізняє індивіда від інших, яка може бути надто стійкою та суттєвою (наприклад, риса характеру). Якість визначається як найбільш суттєва властивість, яка надає будь-якому феномену визначеності. На його думку, якість завжди є властивістю, але не завжди властивість є якістю [170]. Властивість є вираженням даної якості у відношенні до інших якостей. Відтак, якості особистості є узагальненими властивостями особистості.

Варто зазначити, про наявність та рівень розвитку властивостей можна судити за їх проявами в різних ситуаціях. Кількісну характеристику властивостей, що входять до складу якості називають показником якості. Показник якості, що відноситься тільки до однієї характеристики, називають поодиноким, а той, що відноситься до декількох характеристик або до властивості в цілому, –

інтегральним або комплексним. Для вимірювання показників якості фахівця необхідно визначити нижню допустиму межу зміни параметра, вихід за яку призводить до втрати даної якості та бажаного рівня розвитку конкретних властивостей та характеристик [194, с. 24].

Зауважимо на те, що риси особистості – це поняття свідомості, як відображення нею чітко виражених властивостей особистості, що проявляються у взаємодії з оточуючим світом, спілкуванні з іншими людьми тощо [169].

Термін «якості особистості» найбільш широко використовували у своїх роботах Н. Кузьміна [115], Н. Меншикова [136] К. Платонов [169], В. Ядов [241] та ін. А такі науковці як: Л. Анциферова [4] О. Ковальов [106], та ін. – використовували у своїх роботах термін «властивості особистості».

Поняття «професійні якості» часто розглядаються в психолого-педагогічній літературі як «*прояв психічних особливостей особистості, що необхідні для засвоєння спеціальних знань, умінь та навичок, для досягнення ефективності у професійній діяльності*» [75, с. 201]. До «професійних якостей» відносять: *інтелектуальні* (мислення), *емоційні* (почуття), *вольові* (здатність до саморегуляції), *моральні* (поведінка), *організаторські* [143, с. 57]. Ділові якості як складові моральних, вольових й організаторських рис формуються відповідно до індивідуально-психологічних особливостей особистості, що відображають специфіку її здібностей, характеру, темпераменту, волі та світогляду.

У науковій літературі часто вживаються поняття «якості» і «риси» особистості як синоніми. На думку Р. Нємова [144, с. 72] «риси особистості» – це стійкі якості особистості, що визначають характерні для неї поведінку і мислення. Причому, риси, властивості та якості вчений визначає як поняття, в яких здійснюється опис характеристик особистості [144, с. 89]. Водночас дослідники С. Холліфорд і С. Уіддет вважають, що риси особистості – це стійкі типові форми поведінки [216, с. 99].

Наголошуємо на тому, що до цього часу не було знайдено єдиної думки стосовно розуміння поняття «якості», як характеристики фахівця. В сучасній педагогіці та психології під «рисами» або «властивостями» особистості розуміють також «стійкі особливості поведінки особистості, які повторюються в різних

ситуаціях». Якість фахівця визначається і як якість продукту вищих навчальних закладів, і як сукупність властивостей особистості щодо здатності задовольнити потреби суспільства відповідно до її призначення. Відтак, якість вважається *інтегральною характеристикою*, що дозволяє оцінити підготовку фахівця за проявом у професійній діяльності.

В педагогічній теорії і практиці багатьма вченими досліджувались сутність та зміст поняття «*професійно значущі якості*» і «*професійна компетентність*», як окремих тем дослідження. Велика кількість наукових робіт доводить те, що за своєю сутністю та змістом ці поняття є різними, та *водночас вони мають багато спільного та тісно пов'язані між собою.* Спробуємо порівняти ці поняття, та окреслити зв'язок цих понять більш детально (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз сутності та змісту понять «професійно значущі якості» і «професійна компетентність»

«Професійно значущі якості»	«Професійна компетентність»
- сукупність якостей особистості, що обумовлюють його здатність до продуктивного здійснення професійної діяльності [89, с. 201] - індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, які є достатніми і необхідними для її реалізації на нормативно заданому рівні, які значущо й позитивно корелюють з одним або декількома її основними результативними параметрами – якістю, продуктивністю та надійністю [99, с. 54] - це такі функціональні якості і особистісні особливості людини, які сприяють успішному виконанню даної професійної діяльності [238, с. 94] - це окремі динамічні риси	- володіння системою знань, умінь і навичок, що є достатнім для успішного розв'язання того кола трудових задач, що відповідає функціональним обов'язкам працівника [10, с. 141] - готовність і здатність цілеспрямовано діяти у відповідності до вимог, методично організовано і самостійно вирішувати завдання і проблеми, а також самим оцінювати результати власної діяльності [91, с. 22]. - пов'язані з предметом праці навички, відповідні методи і технічні прийоми, властиві різноманітним галузям діяльності [107]. - здатність, яка базується на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, які набуваються у всіх трьох типах освітньої практики: формальної, неформальної,

особистості та її властивості, що сприяють успішному оволодінню певною професією. До професійно значущих якостей віднесені не тільки психологічні, але й фізіологічні якості [132, с. 11] - якості, що дозволяють людині найбільш повно реалізувати себе в конкретних видах трудової діяльності [14, с. 33] - це властивості суб'єкта праці, які самі удосконалюються та шліфуються в процесі набуття знань, фахового досвіду [133, с. 119]	інформальної [108, с. 124]. - діяльнісна характеристика, тобто міра включеності людини в діяльність, що передбачає ціннісне ставлення до останньої [100, с. 132]. - здатність виконувати професійну роль відповідно до визначених вимог з урахуванням реальної робочої ситуації [121, с. 211] - сукупність компетенцій, коло повноважень будь-якої посадової особи чи органу; володіння знаннями, досвідом у певній галузі [169, с. 211] - сукупність знань у дії [219, с. 56]

Узагальнюючи вищезазначене таблиці 1.1, констатуємо, професійно значущі якості – *це властивості суб'єкта праці в цілому, які не можуть розглядатися як щось однозначно задане і незмінне*. У міру оволодіння професійною роллю (виконання конкретних робочих функцій), вони розвиваються, складаються прийоми їх компенсації, вдосконалюється їх структура. ПЗЯ є передумовою професійно діяльності та, з іншого боку, вони удосконалюються в процесі діяльності, оскільки людина в праці змінює і сама себе. Роль професійно важливих ознак різна в міру переходу від нижнього («початкового» або «навчального») рівня професійної успішності до вищого («професійного»).

Спираючись на теоретико-методологічне підґрунтя і сучасні дослідження, узагальнюючи різноманітні погляди вчених (В. Бодрова, О. Бурякової, С. Габдуліна, Р. Гейзерської, І. Горностаєвої, Е. Зеєра, Н. Кузьміної, М. Лобура, В. Мясищева, С. Рубінштейна, О. Силкіна, Н. Чабана, В. Шадрикова, І. Шаповалової, М. Щукіна та ін.) даної проблематики, визначено, що професійно значущі якості є комплексом логічно і діалектично пов’язаних між собою взаємовпливових індивідуально-особистісних рис і здібностей особистості, які зумовлюють одна одну, проявляються, формуються і вдосконалюються під час

освітнього процесу та актуалізуються у виконанні професійних завдань, на поведінковому рівні і у процесі соціалізації особистості.

Доцільно зважити на те, що подвійний характер професійно значущих якостей виражається у тому, що, з одного боку, вони є *природно обумовленими* а, з іншого, вони *формуються, удосконалюються та шліфуються в процесі набуття фахового досвіду*. До складу професійно значущих якостей входять *особистісні та функціональні (професійно-ділові)*. [134, с. 122] Формування особистості – це процес становлення людини як соціальної особистості, що відбувається під впливом усіх без винятку зовнішніх і внутрішніх факторів, в тому числі екологічних, соціальних, психологічних, економічних, релігійних тощо. Цей процес передбачає певну завершеність людської особистості, досягнення нею рівня зрілості (який може бути і умовно завершеним). У психолого-педагогічній літературі виокремлюють такі види формування особистості, як стихійний (природній), цілеспрямований та самоформування [92, с. 34]. Відтак, *формування професійно значущих якостей особистості* відбувається *цілеспрямовано та не цілеспрямовано*. Коли цей процес відбувається не цілеспрямовано, тобто природнім шляхом, формуються якості переважно задатками та здібностями, а також певним середовищем, умовами діяльності. Однак ми виходимо з того, що *формування професійно значущих якостей особистості* – це в тому числі й активний розвиток її здібностей. Ефективність цілеспрямованого формування залежатиме від особистісних якостей та організації умов, що сприятимуть цьому процесу. *Формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця* є складним процесом формуючих дій, обумовлених змістом, характером, умовами навчально-виховного процесу тощо. Час необхідний для формування професійно значущих якостей особистості залежить від її здібностей, мотивації, знань, умінь, навичок, а також умов і середовища цього процесу. Варто зазначити, формування професійно значущих якостей особистості це більше індивідуальний процес.

Формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця відбувається поетапно, так само як і формування вмінь. Наприклад, К. Платонов [170] виділяє п’ять етапів їх формування:

І етап: початкові вміння, які характеризуються усвідомленням мети дії та пошуком способів її виконання на основі вже набутих знань й навичок.

ІІ етап: недостатньо вміла діяльність, коли наявні знання про способи виконання дій поєднуються з раніше отриманими, неспецифічними для даної діяльності навичками.

ІІІ етап: окремі загальні вміння; високорозвинуті, але водночас вузькі вміння, що можуть бути застосовані в різних видах діяльності.

ІV етап: високорозвинуті вміння, що характеризуються творчим застосуванням знань та навичок щодо певної діяльності, усвідомленням мети та завдань, мотивів вибору та способів її досягнення.

V етап: майстерність, що характеризується творчим застосуванням різних вмінь.

Професійні компетенції – це ті ж самі вміння, що формуються на четвертому та п’ятому етапах їх розвитку та передбачають оволодіння творчими й ефективними способами виконання професійних дій.

Відповідно логіки дослідження, на наш погляд, доцільно більш детально розглянути поняття «компетенції», «професійні компетенції». Компетенції визначаються тільки як набуті в процесі підготовки та трудовій діяльності реалізаційні здатності до здійснення діяльності. Професійна компетенція є особистісною поведінковою характеристикою, що виражає здатність ефективно виконувати певну професійну діяльність. В цьому випадку не застосовується юридичне тлумачення поняття «професійної компетенції» як наданих службових, посадових повноважень. А загальні компетенції не обмежуються колом виконання професійних завдань і носять універсальний характер, що полягає в їх спрямованості на формування світогляду людини, виховання всебічно розвиненої особистості, засвоєння соціокультурного досвіду. Оволодіння загальними компетенціями сприяє успішності будь-якої професійної діяльності.

Враховуючи те, що на відміну від професійної компетенції, *професійно значущі якості* визначаються як *інтегративні характеристики, особливості та риси характеру, які формуються лише за наявності в особистості відповідних*

фізіологічних, психологічних властивостей, та в поєднанні інтелектуальних, сенсомоторних, емоційно-вольових компонентів вони в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно, то до складу ПЗЯ особистості належать професійні та особистісні якості, що забезпечують успішність професійної діяльності. Відтак, професійно значущі якості є *природно обумовленими і набутими, на основі яких формуються компетенції*. На відміну від професійно значущих якостей *компетенції* є тільки результатом навчання, їх обов'язково вимірюють для офіційного підтвердження рівня їх сформованості, а також їх можуть виявляти та вимірювати відповідно нормам та стандартам робочого місця у процесі діяльності за ступенем значущості або рівнем розвитку (рангом) для посади.

Зазначимо, на початкових етапах освоєння професійної діяльності в значній мірі успішність професійної підготовки залежить від готовності професійних здібностей особистості. На наступних етапах професіоналізації, які характеризуються досягненням вищого рівня професійної успішності і ускладненням змісту праці, ефективна діяльність стає можливою тільки при наявності більш високого рівня розвитку певних ПЗЯ. Останні в цьому випадку розвиваються інтенсивніше, а інші професійно значущі якості, рівень розвитку яких вже відповідає вимогам діяльності, можуть не тільки стабілізуватися, але і навіть регресувати. При переході на якісно вищий рівень – рівень професійної майстерності – відбувається індивідуалізація ПЗЯ, зміна структури зв'язків між ними. У міру професіоналізації успішність діяльності все більшою мірою визначається усією структурою професійно значущих якостей (а не окремими якостями). Зростає роль властивостей особистості. Перш за все, професійно значущі якості фахівця – це те, що виділяє фахівця серед представників своєї ж сфери діяльності. Тобто мова йде про певні універсальні якості особистості, незалежно від конкретної сфери діяльності, завдяки яким вона стає ефективніше інших.

Враховуємо те, що загальна педагогічна установка на якісне вдосконалення процесу професійної підготовки майбутнього фахівця з метою особистісного

розвитку й формування ПЗЯ майбутніх фахівців пояснюється необхідністю діагностичного вимірювання як поставлених завдань, так і результатів застосування комплексу дидактичних і психолого-педагогічних заходів, що повинні бути спрямованими на їхнє розв'язання. Процес становлення та формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця виступає як синтетична мета вищої освіти (І. Лернер, П. Підкасистий, О. Романовський та ін.) [125; 166; 185].

Слушною є думка, сучасних психологів і педагогів про те, що поняття «професійної компетентності» лежить в основі компетентнісного підходу, теоретико-методологічні засади якого інтенсивно досліджуються науковцями різних галузей суспільних наук (С. Дружилов, Е. Зеєр, Є. Клімов, Р. Бойцис, Ч. Вудрафф, С. Холіфорд та ін.). Професійна складова компетентності, до якої обов'язково належать професійно значущі якості, передбачає власне володіння професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність особистості проектувати свій подальший професійний розвиток [122, с. 168].

На наше переконання, професійною складовою компетентності також є здатність фахівця ставити професійні цілі перед собою й обирати шляхи їх самостійного досягнення, з мінімальними помилками впродовж визначеного часу виконувати професійну діяльність у різних умовах, вивчати і оцінювати конкретні умови, явища і процеси, що мають місце в його професійній діяльності, адекватно на них впливати.

Професійна компетентність представляє собою реальну, фактичну сукупність знань, умінь, властивостей працівника, набуту їм як в процесі навчання, так і в практичній діяльності. Причому свої вміння та знання особистість здатна пристосовувати до реального виробничого середовища в залежності від тих змін, що відбуваються у ньому і в межах своєї компетенції. Формування професійної компетентності фахівця – складний та багатогранний психолого-педагогічний процес, який поєднує у собі застосування засобів як навчання, так й виховання людини; це професійна підготовка та здатність суб'єкта праці до виконання завдань

й обов'язків діяльності, міра та основний критерій його відповідності вимогам професійної діяльності [154, с. 104].

Сучасні науковці О. Ільченко і Ю. Нечипуренко [93; 146] трактують модель професійної компетентності як певну сукупність знань, вмінь, навичок й особистісних якостей, що необхідні для успішного виконання трудових функцій працівника певної посади, а також як зв'язок між сукупністю певного поведінкового характеру та рис працівника, визначеними індикаторами його діяльності. Існують й різні підходи щодо таких поведінкових індикаторів або виконання професійних ролей, і щодо того, яке виконання слід вважати критерієм компетентності – достатнього рівня або таке, що відрізняється від звичайного. Отже, на основі цього модель професійної компетентності можна визначити як готовий набір обґрунтованих критеріїв (достатнього або найвищого рівня) для відбору, адаптації, атестації та оцінювання результатів роботи, мотивації й розвитку персоналу підприємства.

Отже, *професійна компетентність* особистості є складною системою, основними елементами якої є підсистеми: професійних знань як логічної системної інформації про навколишній та внутрішній світ особистості, що зафіксована в її свідомості; професійних вмінь як психічного утворення, що полягає у засвоєнні особистістю способів та технік професійної діяльності; професійних навичок, що сформовані в процесі повторення певних операцій та доведені до автоматизму; професійних позицій як сукупності сформованих установок й орієнтацій, відношення та оцінки внутрішнього і навколишнього досвіду; реальності та перспектив, досягнень, що визначають характер професійної діяльності та поведінки фахівця; *індивідуально-психологічних особливостей, що поєднані у різних структурно-функціональних компонентах психіки, визначають індивідуальність, стиль професійної діяльності, поведінки та виявляються у професійно значущих якостях особистості*; акмеологічних інваріант, тобто внутрішніх збудників, що обумовлюють потребу особистості в постійному саморозвитку, творчості і самовдосконаленні [152, с. 134-135].

Відомо, що знання, вміння та навички є діяльнісно-рольовими характеристиками фахівця. Всі інші компоненти – це суб'єктивні характеристики, які вказують на ставлення фахівця до його професійної діяльності і його індивідуальний стиль. Ефективність професійної діяльності фахівця будь-якої сфери діяльності, його конкурентоспроможність значною мірою зумовлені рівнем професійної підготовки.

На нашу думку, конкурентоспроможний працівник – це, в першу чергу, компетентний фахівець з *необхідним набором професійно значущих якостей*, який здатний до самостійного прийняття професійних рішень, готовий до творчого розв'язання типових і нетипових професійних завдань, спрямованих на задоволення потреб й уподобань споживачів послуг. В ринкових умовах основою конкурентоспроможності фахівця є його професійна придатність, яка розглядається як система професійно значущих якостей, від яких залежить якість оволодіння професією та результати праці, що можуть бути досягнуті завдяки оптимальним зусиллям, творчому ставленні до праці, прагненні до підвищення кваліфікації.

Досліджуючи професійно значущі якості, варто враховувати, що професійна компетентність включає в себе змістовний і процесуальний компоненти і вимагає для успішного вирішення професійних завдань у відповідних умовах постійного володіння новою інформацією й оновлення знань і умінь. Складність вивчення професійної компетентності полягає в тому, що кожний окремий вид діяльності активізує прояв свого комплексу компетенцій, при цьому вони можуть заміщати й компенсувати один одного. Професійна компетентність є складним полікомпонентним утворенням. Її обов'язковими складовими частинами більшість авторів вважають теоретичні знання, практичні вміння та значущі для виконання певної професійної діяльності особисті якості. Автори (С. Дружилов, Е. Зеєр, Є. Клімов [79; 89; 104]) додають до цього набору мотиваційно-ціннісний компонент, наголошуючи на тому, що особистісне ставлення до різних аспектів трудової діяльності, цінності, мотиви, установки можуть привести до різних результатів роботи працівників, навіть якщо за рівнем теоретичних знань і практичних вмінь вони мало відрізняються. За думкою Е. Зеєра поняття

компетентності інтегрує у собі не тільки когнітивну і операційно-технологічну складові частини, але й мотиваційну, поведінкову, соціальну, етичну, а також систему ціннісних орієнтацій [89]. Психофізіологічний складник професійної компетентності, що виокремлюється П. Новіковим і В. Зуєвим [151], пов'язаний з особливостями перебігу психологічних процесів (мислення, пам'ять, увага), можливостями саморегуляції (адаптивність, стресостійкість тощо), а також сенсомоторними здібностями (швидкість реакції, координація рухів тощо). Якщо вслід за Ч. Вудраффом розуміти професійну компетентність як систему, що інтегрує в собі всі компоненти, які мають вплив на трудову поведінку працівника, то складовими професійної компетентності слід вважати: 1) професійні знання, уміння, навички; 2) цінності, мотиви, установки; 3) загальні і когнітивні здібності; 4) психофізіологічні якості; 5) професійно значущі якості [43, с. 129].

З огляду на зазначене, констатуємо, професійно значущі якості *розглядаються як окремо так і як невід'ємна складова професійної компетенції*. Професійно значущі якості характеризуються по своїй природі індивідуально-особистісними рисами, здібностями, особливостями та властивостями людини, які проявляються, формуються та вдосконалюються у процесі фахової підготовки та професійної діяльності. Професійно значущі якості є передумовою професійної діяльності, де вони використовуються, удосконалюються протягом всього професійного життя. Професійна компетентність визначається як обсяг знань та умінь, встановлений кваліфікаційними вимогами та сформований суспільною практикою, необхідний для успішного виконання суб'єктом професійної діяльності.

Відтак, ми переконані, що *професійно значущі якості є фундаментом формування професійної компетентності*. Водночас набуття компетенцій впливає і на формування ПЗЯ. Наприклад, економічна компетентність формується на основі таких професійно значущих якостей як: аналітичне та логічне мислення, кмітливість, відмінна зорова пам'ять, висока концентрація уваги, здатність передбачати та вміння точно прогнозувати, здатність швидко і точно працювати з цифрами, уміння аналізувати великий обсяг інформації, обов'язковість,

самостійність, дисциплінованість, акуратність, працелюбність, терплячість, розсудливість, емоційно-вольова стійкість тощо. А набуття знань та вмінь з економічних наук та практики формують та розвивають відповідні професійно значущі якості.

Дослідження теорії формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців слугують підставою стверджувати, що в залежності від визначених педагогічних умов формуються як професійно значущі якості так і професійна компетентність. Рівень сформованості ПЗЯ відповідно впливає на формування кожної компетенції. Рівень сформованості як професійно значущих якостей так і професійної компетентності визначають стан готовності фахівця до професійної діяльності. На відміну від професійно значущих якостей, професійна компетентність обов'язково є продуктом, тобто результатом професійної підготовки (навчання). Тоді коли професійно значущі якості є і природно обумовленими і набутими, їх можна збагачувати складовими, удосконалювати, розвивати у процесі фахової підготовки і професійної діяльності.

Аналіз сучасних наукових досліджень свідчить і про те, що в педагогіці немає єдності думки стосовно кількості ПЗЯ. Фахівець, що виконує певну професійну роль або поєднує декілька, демонструє поведінкові індикатори (стандарти поведінки) та відповідно має свій набір професійно значущих якостей.

Таким чином, проведений аналіз літературних джерел показав те, що формування професійно значущих якостей особистості є необхідною складовою професійної підготовки майбутнього фахівця. Формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця визначається як складний процес формуючих дій, обумовлених змістом, характером, умовами навчально-виховного процесу, та залежить від здібностей, характеру, фізіологічних особливостей, мотивації та стану освіченості особистості. Формування професійно значущих якостей особистості є індивідуальним процесом, при організації якого можна створити умови для досягнення нею необхідного рівня професійної підготовки за наявності мотивації.

1.2. Формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці в педагогічній теорії і практиці

В сфері управління людськими ресурсами сучасних організацій роль професійно значущих якостей фахівця постійно зростає, набуваючи стратегічного значення. Вона стає вирішальною у підвищенні ефективності господарської діяльності, а для працівника – фактором конкурентоспроможності на ринку праці.

У практиці управління персоналом поняттю професійно значущих якостей надається дещо інший зміст. Професійно значущі якості розглядаються з точки зору головної складової професійної компетентності, що характеризує відповідність працівника конкретній посаді, яку він займає в певній організації. Також ПЗЯ працівника грають визначну роль у розвитку його компетенцій. Діагностують професійно значущі якості працівника на підприємствах за проявом робочої поведінки, тобто його взаємодії з усіма елементами організаційного середовища.

Сучасний фахівець з управління персоналом та економіки праці (з УПЕП) поєднує декілька професійних ролей, отже має декілька різних за своїм складом наборів професійно значущих якостей. Професія фахівця з УПЕП на цей час є престижною та популярною на ринку праці і попит на таких фахівців щороку зростає. Вітчизняні ВНЗ готують таких фахівців за економічним профілем.

Різні підходи до вирішення проблеми підготовки майбутніх фахівців економічного профілю відображені у наукових дослідженнях педагогів, психологів та економістів. Методологічні засади економічної освіти проаналізовані в роботах В. Боброва, Н. Волкової, Р. Гейдзерської, В. Зінченко, Є. Іванченко, Г. Ковальчук, М. Левочко, К. Синякової, Г. Щокіна та ін.

На жаль, дослідження професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці, як випускників ВНЗ, що мають достатньо широкий та різнорідний набір професійно значущих якостей, в педагогічній теорії і практиці ще не знайшло належного висвітлення. У педагогічній науці більшість праць присвячена даному питанню економістам, фінансистам, менеджерам та ін.

Можливості формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців економічного профілю у процесі фахової підготовки розглядаються у працях: В. Зінченко [92], М. Левочко [122], Р. Гейзерської [42] та ін. У роботі Р. Гейзерської [42] розглядаються питання педагогічних умов формування професійно значущих якостей, виховання діловитості і творчості майбутніх магістрів економічного профілю. Наукові дослідження В. Зінченко [92] присвячені формуванню професійної спрямованості студентів економічних спеціальностей на початковому етапі навчання. Дослідниця Н. Волкова [35] розглядає проблему підготовки майбутніх економістів до управлінської діяльності. У її роботі навчальна діяльність студента представлена як умова формування високої професійної якості фахівця.

У працях закордонних вчених Т. Купе [118], С. Коуві [260], П. Річарда [258] та ін. пропонуються моделі ефективного навчання економістів, що визначають рівень розвитку високотехнологічного класичного американського бізнесу та вимагають підготовки економістів-професіоналів, який є цінний для української системи професійної освіти, визначений як важливий етап фундаментальної теоретичної підготовки. Але, на нашу думку, ця теорія далека від українських реалій. Детальний аналіз зарубіжного досвіду підготовки фахівців представлений працях Т. Георгієвої [44], О. Клименка [102], О. Овчарук [154], О. Татаринова [206].

Зазначимо, що американська система підготовки менеджерів з персоналу, як однієї з найбільш розповсюджених професій фахівця з управління персоналом та економіки праці характеризується індивідуалізмом, в результаті чого кожний університет прагне створити свою економічну школу. Такий підхід формує у випускників певний тип економічного мислення, індивідуальне розуміння та оцінку економічних проблем. В сучасній американській системі підготовки менеджерів з персоналу простежується виникнення тенденції фундаменталізації вищої економічної освіти [39, с. 89].

Американська система професійної освіти фахівців сфери управління персоналом та економіки праці суттєво відрізняється від системи освіти в Україні.

За різними професійно-класифікаційними стандартами в Америці використовуються неоднакові підходи визначення кваліфікаційних вимог до професій: рівня формальної освіти, необхідності навчання та розвитку у процесі трудової діяльності, досвіду роботи та ін. Наприклад, у професійній інформаційній мережі (Occupational Informational Network) США для характеристики кваліфікаційних вимог використовують поняття «зона роботи», а всі професії розподілено по п’яти зонах. Зони роботи є групами професій. Вони схожі між собою за наступними ознаками:

- спосіб виконання роботи, в який багато хто з фахівців починають свій трудовий шлях за певною професією;

- визначений необхідний час (строк) попереднього досвіду з метою праці за визначеною професією;

- необхідний рівень формальної освіти, щоб працювати за визначеною професією;

- необхідний термін професійної підготовки (навчання) безпосередньо на робочому місці, щоб працювати за визначеною професією. Чим вищий показник номера зони роботи, тим складнішою (з точки зору підготовки) вважається ця професія.

Для прикладу, наведемо характеристику «зони 4», де потрібна наступна професійна підготовка:

• Загальний досвід: для таких професій потрібна підготовка терміном 2-4 роки, формування навичок, знань або досвіду конкретної професійної професії (посади). Наприклад, фахівець з підбору кадрів або рекрутер (*recruiter*), вважається кваліфікованим, якщо він отримав освіту в коледжі за 4-річною програмою підготовки і має декілька років досвіду практичної роботи сфери підбору кадрів.

• Навчання робочим операціям: наймані працівники за цією професією зазвичай потребують декілька років досвіду роботи у спорідненій сфері (професійне навчання на робочому місці та/або за спеціальною програмою).

• Приклади професій для зони роботи «4»: багато професій цієї зони пов’язані з наглядом, координацією, управлінням або навчанням інших працівників. Наприклад: тренінг-менеджери, економісти з праці, адміністратори, співробітники інформаційних служб.

• Обсяг спеціальної професійної підготовки (*Special Vocational Preparation*): SVP – це показник, який залежить від сумарного часу, необхідного працівнику для того, щоб вивчити відповідні методи або технології роботи, отримати необхідну інформацію і розвинути певні ПЗЯ для того, щоб працювати за цією професією з середньою продуктивністю праці. Найнижчий рівень SVP – це «1», що потребує тільки коротких демонстрацій методів та прийомів роботи. Найвищий рівень SVP – «9», потребує професійну підготовку терміном не менше ніж 10 років.

• Освіта: більшість професій цієї зони вимагають отримання рівня бакалавра після закінчення 4-річної програми підготовки.

Отже, професії «зони 4» вимагають суттєвої професійної підготовки за декілька років навчання. Наприклад, до функцій менеджера з компенсацій і бенефітів (compensation and benefit manager) належить надання послуг з певних видів допомог, пільг, страхових та фінансових схем для працівників. Фахівець-помічник з людських ресурсів (*human resources assistant)* – знаходяться у «зоні 3», а рекрутер (*recruiter),* менеджер з людських ресурсів (*human resources manager),* менеджер з навчання і розвитку персоналу (*training and development manager)* – у «зоні 4».

Доцільно акцентувати увагу на «демократичності» американських професійно-класифікаційних системах, в тому випадку, коли враховується термін підготовки до якісної (продуктивної) праці за окремими професіями. І сумарний термін цієї підготовки може включати в різних об’ємах формальну освіту, підготовку у професійних навчальних закладах, навчання на спеціальних курсах, досвід роботи у спорідненій сфері, а також на робочому місці, стажування. Береться до уваги і те, що наведені в професійно-класифікаційних стандартах США кваліфікаційні вимоги у більшості випадків в юридичному плані не є

обов’язковими, і мають рекомендаційний характер. Як показує практика, необхідний рівень освіти для менеджерів та фахівців з людських ресурсів, а також з навчання і трудових відносин може суттєво варіюватися залежно від розмірів та типів організації та підприємств, в яких вони працюють, спектру завдань, а також від установлених для них рівня відповідальності, наданих повноважень. Наприклад, за деякими даними Бюро статистики праці Департаменту праці США (*USA Department of Labor*), біля 61% працюючих менеджерів з персоналу віком 25-44 роки мають ступінь бакалавра та магістра, біля 26% – закінчили навчання в одному з коледжів, а 13% отримали тільки середню освіту [102].

Варто взяти до уваги те, що в США функціонує багато навчальних закладів, в яких здобувають освіту сфери управління людськими ресурсами. А на спеціальних курсах можна отримати професійний розвиток цієї сфери. На факультетах викладають такі курси, як: розвиток організацій, управління бізнесом, державне управління, методологія навчання, управління комунікаціями, послуги для людей, або в спеціалізованих закладах з підготовки фахівців сфери управління людськими ресурсами [133, с. 62]. Значна кількість американських коледжів, університетів пропонують програми післядипломного навчання, за якими можна отримати освіту з адміністрування людських ресурсів, управління людськими ресурсами, управління персоналом і трудових відносин, компенсацій і бенефітів, навчання і розвитку персоналу [206].

Враховуючи те, що для ефективної роботи сфери управління людськими ресурсами потрібно мати міждисциплінарну підготовку, більшість фахівців навчаються на спеціальних курсах з соціальних наук та бізнесу. А для подальшого підвищення кваліфікації і кар’єрного росту фахівців сфери управління людськими ресурсами організовані спеціалізовані курси з найму персоналу, компенсацій та винагород за працю, оцінювання ефективності діяльності персоналу, курси з загальної економіки та економіки праці, статистики, менеджменту, організаційного структурування, трудового законодавства, психології у промисловості, політичних наук, соціології тощо. До таких фахівців ставляться

вимоги в тому числі і до знань сучасних комп'ютерних технологій, інформаційних систем тощо.

Для багатьох посад сфери управління людськими ресурсами все більше цінується отримання престижної університетської освіти, наприклад, за такою спеціалізацією, як «виробничі або трудові відносини». Для фахівців з укладання колективних угод, ведення переговорів, управління конфліктами та вирішення трудових спорів – трудових арбітрів (*labour arbiter*) – необхідною є підготовка з таких дисциплін, як право та відносини у промисловості. Такі посади можуть обіймати спеціалісти, що мають юридичну освіту. Юридична підготовка також важлива для менеджерів з компенсацій і бенефітів та інших фахівців, особливо зважаючи на те, чинне законодавство, нормативна база постійно змінюється, і практикам доводиться відстежувати ці зміни, вивчати інтерпретацію законів та нормативних актів. Для претендентів на посади вищого керівництва підприємств рекомендується наявність рівня магістр з управління людськими ресурсами, ділового адміністрування (*Master of Business Administration*) за спеціалізацією «управління людськими ресурсами» [102].

У Німеччині, зокрема, процес підготовки менеджерів з персоналу пов'язаний із практичною діяльністю, хоча досліджувані дисципліни характеризуються достатнім рівнем фундаменталізації [39, с. 90]. Якщо випускник потрапляє до крупної компанії, то у більшості випадків він проходить додаткову підготовку в спеціальному підрозділі компанії.

У Франції особливості освіти менеджерів з персоналу полягають у тому, що випускники одержують поглиблену підготовку за конкретними економічними спеціальностями [39, с. 94]. Відомі вищі навчальні заклади ведуть підготовку фахівців у галузі бізнесу і менеджменту, їх провідна мета – підготовка керівників вищого рангу, в тому числі і директорів з управління персоналом. Основний акцент у їх навчанні робиться на практичну спрямованість. Така система підготовки менеджерів з персоналу може забезпечувати високий ступінь їх професійної готовності до практичної діяльності.

Цікавим і продуктивним вважається той факт, що час від часу європейська

педагогічна громадськість порушує питання про тісні контакти між країнами світу з питань освіти, які призводять і до порозуміння на політичному рівні.

Незаперечним є те, що учасники розвитку сучасної вітчизняної педагогіки намагаються застосувати зарубіжний досвід в теорії і практиці шляхом модифікації системи освіти України до зарубіжних моделей ефективного навчання. Упродовж останнього десятиліття освітня система України зазнала значних змін, зумовлених з одного боку переходом до європейської моделі освіти, формування нових стандартів, з другого – стрімким зростанням пропозицій вищої освіти.

Зауважимо на те, що дослідження сфери освіти у різних вимірах та площинах, а також співвідношеннях і взаємозв'язках з метою виявлення закономірностей й тенденцій її розвитку, що проводилися останніми роками, було запропоновано освітологію, як самостійну науку. Вагомий внесок у розвиток освітології, яка інтегрує всі напрями наукових досліджень сфери освіти зробили такі відомі українські вчені, як: І. Бех, В. Кремень, О. Кузьменко, О. Мороз, В. Огнев'юк, П. Саух, С. Сисоєва, І. Соколова, Л. Хоружа, Н. Чернуха та ін. Головним завданням завданням освітології є розвиток сфери освіти як цілісного суспільного феномену, що сприяє, в першу чергу, духовному, культурному, соціальному, економічному та науково-технологічному функціонуванню, відтворенню і розвитку суспільства [224].

Логіка дослідження передбачає розгляд пріоритетних сегментів професійної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці.

Напрям підготовки «Управління персоналом та економіка праці» відноситься до галузі знань «Економіка і підприємництво». Сучасний випускник цього напряму повинен володіти навичками для вирішення таких основних професійних завдань згідно з видами професійної діяльності:

- розробка політики та стратегії управління персоналом;
- планування кадрової роботи та маркетинг персоналу;
- прогнозування і визначення потреби в персоналі;
- забезпечення організації кількісним та якісним складом персоналу;

- управління професійною орієнтацією та трудовою адаптацією прийнятого персоналу, закріплення та раціональне використання персоналу;

- участь у розробці стратегії професійного розвитку персоналу;

- мотивація та стимулювання персоналу, організація оплати праці;

- забезпечення безпечних умов праці, (в тому числі економічної, інформаційної безпеки праці);

- аналіз ринку праці, статистика праці та зайнятості;

- використання автоматизованих інформаційних технологій управління персоналом;

- проведення соціальної роботи з персоналом;

- формування трудового колективу, команди (групові та міжособистісні взаємини, соціально-психологічний клімат колективу);

- участь у розробці, обґрунтуванні та впровадженні проектів вдосконалення системи і технології управління персоналом і організації в цілому.

Огляд сучасного ринку праці України показує те, що функції фахівця з УПЕП значно розширилися (крім ведення кадрового діловодства такі фахівці тепер моделюють системи управління персоналом, прогнозують та планують робочі місця, займаються маркетингом персоналу, навчанням та розвитком персоналу, а також розробляють системи та механізми стимулювання персоналу та ін.), крім цього підвищився його статус (тепер фахівці з УПЕП беруть участь у стратегічному управлінні бізнесом, входять до складу вищого керівництва компаній тощо). Роботодавці також переглянули вцілому своє ставлення до персоналу, який визнають як найважливіший ресурс організації.

Сьогодні роль менеджерів з управління персоналом або менеджерів з персоналу (HR-менеджерів), як однієї з найбільш розповсюджених професій фахівця з УПЕП, перемістилася з економічно-соціальної сфери в більш професійну сферу стратегії, практики та послуг. Функції та роль менеджерів з персоналу змінилися (від захисників організації до стратегічних партнерів та консультантів), адже вони тепер можуть управляти найважливішим фактором – людським капіталом. І на цей час стратегічно важливе значення менеджера з персоналу

полягає в адаптації наприклад, таких індивідуальних методів, як набір, утримання, використання персоналу та ін., з метою відповідності корпоративним і конкурентним стратегіям підприємства. Відтак вище керівництво формує стратегію організації, а керівник служби управління персоналом створює необхідні програми для виконання цієї стратегії. Сучасний менеджер з персоналу може бути вже повноправним партнером як у розробці, так і в реалізації стратегії підприємства.

Сучасні фахівці з управління персоналом та економіки праці – це стратеги, маркетологи, підприємці, психологи, які на ринку праці України за останні 20 років набувають все більшої актуальності. Зростають і вимоги до складу професійно значущих якостей таких фахівців. Тобто, сучасний фахівець з управління персоналом та економіки праці – це людина, яка має творчий склад розуму, в тому числі стратегічний або аналітичний тип мислення, здатна до інновацій, професійно володіє методами управління персоналом, здатна формувати концепції, вміє розробляти проекти, програми, здатна приймати оптимальні рішення, володіє технологіями управління. Менеджер з управління персоналом повинен вміти планувати, розробляти та аналізувати альтернативні стратегії, приймати рішення, ефективно взаємодіяти з людьми, створювати робочі групи; обов'язково знати та вміти використовувати законодавчі нормативно-правові акти регулювання соціально-трудових відносин, основи ринкової економіки, кон'юнктуру ринку робочої сили і освітніх послуг, підприємництва та ведення бізнесу, порядок ціноутворення і оподаткування, сучасні концепції управління персоналом, основи маркетингу, форми й методи навчання та розвитку персоналу, технології оцінки персоналу, методи мотивації, порядок розробки трудових договорів, основи технології виробництва, організацію управління, основи загальної соціології, психології праці, структуру управління, новітні методи обробки інформації, етику ділового спілкування, основи діловодства, правила й норми охорони праці тощо.

Вкрай необхідними для фахівця з УПЕП є і організаторські здібності: висока дисциплінованість, цілеспрямованість, вміння підбирати персонал, формувати ефективні колективи та управляти ними, працювати в команді, створювати

оптимально сприятливий соціально-психологічний клімат в трудових колективах, делегувати повноваження, чітко визначати функції працівників, тощо.

Робота фахівця з УПЕП вимагає знання сучасних методів і інструментів управління персоналом та економіки праці. Фахівці з УПЕП повинні вміти взаємодіяти з людьми, володіти іншими знаннями, уміннями й навичками, які можна здобути в процесі фахової підготовки, в тому числі й на психологічних практикумах, курсах, тренінгових програмах тощо.

Зміни, що відбуваються в розвитку економічних процесів, розвинута інфраструктура сучасної економічної системи, виникнення різних форм власності та нових економічних відносин потребують від сучасного фахівця з УПЕП фундаментальної професійної освіти, сформованого відповідно професії мислення, широкого набору професійно значущих якостей. Чітко окреслилася затребуваність працівника нового типу, який володіє високою мобільністю у трудовій діяльності, готовністю до безперервної самоосвіти і саморозвитку, що породжує нові освітні потреби та запити. Така ситуація вимагає від працівників постійного оновлення складу професійно значущих якостей, націлює їх на безперервну освіту. Відтак, процес підготовки сучасного фахівця з УПЕП є однією з головних задач якісної освіти, а зазначена проблема залишається досить важливою серед питань, які стоять перед вітчизняними ВНЗ.

Всебічне та глибоке дослідження різних видів професійної діяльності є необхідним для вирішення ряду науково практичних завдань, що спрямовані на оптимізацію процесу підготовки, удосконалення та підвищення кваліфікації персоналу, надійність праці фахівців, ефективну зайнятість населення та ін. Дослідження різних видів професійної діяльності проводиться з метою детального аналізу соціально-економічної та санітарно-гігієнічної характеристики професії, визначення вимог до психофізіологічних й особистісних характеристик людини, дослідження професійно значущих якостей.

Кожний вид професійної діяльності має характеристики, які відрізняються один від одного, наприклад виробничий від технологічного або організаційно-

управлінського. Ці складові професійної діяльності визначаються державними стандартами та диференціюються на професійні дії, відповідні знання і навички.

Ситуація на ринку праці обумовлює затребуваність працівника нового типу з наявністю: високої мобільності, готовності до безперервного розвитку, що породжує нові освітні потреби та запити. Об'єктивно виникає проблема адекватності змісту і форм освіти новим цілям та завданням професійної підготовки майбутніх фахівців. І це вимагає постійного оновлення від працівників особистих професійно-кваліфікаційних ресурсів, спрямовує їх на безперервну освіту, чого вимагає новий рівень та нова якість суспільного виробництва. Саме тому проблема формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців у процесі фахової підготовки всіх галузей соціально-економічної діяльності набуває надзвичайної, можна сказати, глобальної актуальності.

У Концепції розвитку освіти України (2015-2025 рр.) актуалізується необхідність підвищення якості професійної підготовки фахівців, відповідно до соціальних і економічних потреб суспільства і запитами особистості [177]. Проблеми підготовки кваліфікованих фахівців, конкурентоспроможного персоналу і престижності професій набувають державного значення. Це стає важливими питаннями системи професійної освіти України і питаннями формування трудових ресурсів для забезпечення розвитку країни, значущим чинником забезпечення національної безпеки.

Перехід до інформаційного суспільства обумовлює потребу у підвищенні ролі людського капіталу, зростанні професійної мобільності працівників. Спрямування економіки України до європейського рівня ставить завдання щодо фахової підготовки кваліфікованих працівників, здатних до діяльності в умовах динамічних змін на ринку праці і зростаючих вимог до рівня їх кваліфікації.

Сучасній економіці та суспільству очевидні недоліки системи освіти України:

- невідповідність рівня якості підготовки фахівців вимогам ринку праці;
- неефективність механізмів формування і виконання державного замовлення на підготовку компетентних фахівців відповідно затребуваних професій;

- неефективна практика фінансування й управління системою освіти.

Основні недоліки системи професійної освіти України, а також можливі шляхи її вдосконалення наведено у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Недоліки системи професійної освіти України та шляхи її удосконалення

Недоліки системи професійної освіти	**Шляхи вдосконалення професійної освіти**
Ринок дипломів	Ринок кваліфікацій на базі компетенцій
Освітні програми, які засновані на вхідних даних	Освітні програми, засновані на сучасних вимогах ринку. Створення гнучких модульних програм
Ускладнений перехід від підготовки до трудової діяльності	Урізноманітнення шляхів практичної підготовки
Відсутність механізму участі роботодавців у професійній підготовці майбутніх фахівців	Розробка за застосування моделей системи участі роботодавців у професійній підготовці майбутніх фахівців
Неформальне навчання не визнається та майже не застосовується	Розвиток та визнання неформального навчання
Відсутність відрегульованої системи безперервного професійного навчання	Формування гнучкої системи безперервного професійного навчання
Низька якість професійної підготовки майбутніх фахівців	Забезпечення якості професійної підготовки щляхом змін в системі освіти
Оцінка знань	Діагностика професійно значущих якостей, оцінка компетенцій
Навчання здійснюється переважно на базі навчальних закладів	Професійний розвиток фахівців на робочих місцях та в процесі трудової діяльності. Безперервне навчання
Недієвість системи професійної орієнтації, діагностики професійно значущих якостей в закладах професійної освіти	Оптимізація системи професійної орієнтації та діагностики професійно значущих якостей в закладах професійної освіти
Ускладнення проблеми трудової міграції	Підвищення трудової мобільності фахівців

Джерело: розроблено автором на основі [16]

На нашу думку, базовими принципами ефективної системи професійної освіти в Україні є:

• Орієнтація на потреби ринку праці. Зміст програм професійної підготовки відповідає запитам та вимогам роботодавців, які ґрунтуються на аналізі вимог до компетенцій в межах кожної професії, спеціальності, посади.

• Гнучкість системи професійної освіти, що оперативно реагує на зміни щодо вподобань роботодавців, задовольняє попит на нові професії (в сучасних умовах життєвий цикл професій та спеціальностей скорочується – деякі застарівають або відходять, інші з'являються як нові), задовольняє потреби роботодавців у постійному підвищенні кваліфікації, модернізації персоналу.

• Орієнтація програм професійного навчання на результат – формування ПЗЯ майбутніх фахівців відповідно вимог ринку праці. Всі учасники процесу фахової підготовки майбутніх фахівців розуміють, що саме випускники закладу професійної освіти будуть вміти робити, і які професійно значущі якості вони зможуть запропонувати роботодавцям.

• Чіткі зрозумілі умови співпраці для роботодавців, які беруть активну участь у вдосконаленні системи професійної підготовки майбутніх фахівців.

Таким чином, дослідження проблем формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці в педагогічній теорії і практиці дає підстави наголошувати про необхідність проведення суттєвих змін у системі професійної освіти з врахуванням сучасних вимог до її організації, а також якості. Акцентується увага на необхідності ВНЗ професійно готувати фахівців не лише як носіїв отриманих знань, а й як творчих особистостей з широкими наборами професійно значущих якостей, здатних використовувати їх у будь-якій сфері діяльності; з вміннями швидко приймати рішення, активно діяти, оперувати та управляти інформацією, навчатись упродовж всього трудового життя.

1.3. Сучасний стан підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці у вищих навчальних закладах України

Поставлене завдання підвищення якості освіти перед вищими навчальними закладами, оновлення змісту та форм організації процесу професійної підготовки довгий час вирішувалось шляхом локальної корекції. Економічні та політичні зміни в країні вимагають включення у процес підготовки за окремими спеціальностями додаткових навчальних дисциплін, змістовних блоків. І це не завжди відповідає узгодженим концепціям та має міцні зв’язки з іншими дисциплінами, блоками.

Для перебудови змісту освіти доцільно:

- проаналізувати зміст державного та галузевого стандартів, стандарту вищої освіти ВНЗ, навчального плану підготовки за спеціальністю та робочих програм навчальних дисциплін;
- виявити невідповідності у змісті освіти сучасному ринку праці;
- переосмислити механізм розробки необхідної документації;
- виправити недоліки шляхом використання всіх додаткових можливостей, затверджених підходів або залучити нові підходи до підготовки фахівців.

Враховуючи проблеми сучасної освіти, необхідно посилити практичний компонент всіх теоретичних досліджень, звернути увагу на вимір і оцінку професійної підготовки фахівців, тому що саме від них буде залежати успішність проведення реформ, а в остаточному підсумку – економічного і соціального розвитку суспільства в цілому. Розв'язати ці проблеми можна шляхом більш широкого і наукового обґрунтованого впровадження компетентнісного підходу у вивченні ефективності професійної діяльності майбутнього фахівця. Про компетентнісний підхід до формування змісту освіти зазначено у Державних стандартах вищої освіти [87].

Для розробки складових системи стандартів вищої освіти у комплексі нормативних документів підкреслюється те, що основою стандартизації вищої освіти є суб’єктно-діяльнісний підхід. Визначені наступні принципи побудови системи стандартів вищої освіти [87]:

- цілеспрямованості – послідовна реалізація вимог законодавчих актів України за всіма компонентами нормативного та навчально-методичного забезпечення підготовки фахівців потрібного освітньо-кваліфікаційного рівня;

- прогностичності – формування змісту освіти, що забезпечує здатність особистості виконувати задачі діяльності, які можуть виникнути в майбутньому, передбачення можливості засвоєння змісту навчання особистості з точки зору його соціально-генетичних здібностей, особистісних професійно значущих якостей;

- технологічності – забезпечення безперервності й послідовності реалізації етапів розробки нормативної і навчально-методичної документації, за якою результати робіт на попередньому етапі є вихідними даними для роботи на наступному;

- діагностичності – забезпечення можливості вимірів рівня досягнення та ефективності, сформульованих в освітньо-кваліфікаційній характеристиці і реалізованих на основі освітньо-професійної програми цілей освітньої та професійної підготовки.

Для вищих шкіл, що готують фахівців відповідного напряму, стандарт є обов'язковим. Підприємства, організації та установи мають забезпечувати необхідні умови для використання фахівців відповідно до здобутих ними у ВНЗ кваліфікації згідно з чинним законодавством.

Стандарт використовується для сертифікації фахівців і атестації випускників ВНЗ, слугує основою для розробки кожним ВНЗ варіативної компоненти освітньо-кваліфікаційної характеристики (ОКХ) з урахуванням галузі і регіону використання фахівців.

Проаналізуємо стандарт вищої освіти спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці».

Стан ринку праці на цей час потребує фахівців з управління персоналом та економіки праці, які обов'язково мають володіти знаннями з економіки та управління на всіх рівнях організації суспільної праці. Спеціальність шифру 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» належить до галузі знань –

0305 «Економіка і підприємництво» [159], і вважається досить престижною сучасною спеціальністю. За останні десять років помітна тенденція зростання попиту на фахівців цієї спеціальності. Відомо, що ефективна діяльність будь-якої організації багато в чому залежить від роботи персоналу, яку може забезпечити фахівець з управління персоналом та економіки праці.

Фахівець з УПЕП підготовлений до виконання професійних функцій за «Державним класифікатором видів економічної діяльності ДК 003:2010», затвердженим наказом Держстандарту України [142] за кількома з видів та найменувань економічної діяльності. Підготовка фахівців з УПЕП здійснюється у вищих навчальних закладах за четвертим (найвищим) рівнем державної акредитації.

Науково-педагогічним та методичним центром підготовки таких фахівців у ВНЗ є кафедри, забезпечені досвідченими кваліфікованими викладачами з багаторічним досвідом, а також молодими вченими, які успішно навчаються в аспірантурі або захистили дисертації за економічним науковим напрямом. Одночасно, до професійної підготовки фахівців з УПЕП залучають висококваліфікованих професіоналів-практиків та провідних науковців суспільних наук будь-яких вищих навчальних закладів.

Навчальний план бакалавра спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» на відміну від інших напрямів галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво», обов’язково повинен містити економічні, управлінські, правові, соціально-психологічні дисципліни. В результаті сучасний випускник спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» має бути висококваліфікованим фахівцем, який здатен виконувати функції як і виконавця так і управлінця (підприємця, менеджера, службовця) працювати в різних професійних середовищах, вирішувати нестандартні проблеми тощо.

Освітня інтеграція України, входження до європейського, світового освітнього простору, має здійснюватися зі збереженням національного досвіду в освітянській галузі. І для того щоб забезпечити справжню ефективність, гнучкість та конкурентноздатність української освіти, на нашу думку, необхідно: мати

єдину державну стратегію забезпечення якості освіти; відповідно реорганізувати систему ліцензування та акредитації ВНЗ; забезпечити якісний підбір та підготовку викладацьких кадрів (з врахуванням нових технологій професійної освіти; проведенням постійного моніторингу ринку освіти і праці; розробки і запровадження чіткої системи порівняння освітніх рівнів, кредитів тощо). Існує необхідність надання ВНЗ автономії (як фінансової, освітянської незалежності), забезпечення мобільності студентів.

Управління освітою має задовольняти потреби суспільства в професійних освітянських послугах, здійснювати підготовку висококваліфікованих викладачів для вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, забезпечувати підвищення кваліфікації викладацьких кадрів у навчальних центрах підприємств та організацій, сприяти розвитку особистості викладачів як творчих, духовно збагачених особистостей з урахуванням їх інтересів та здібностей. Відтак, вирішення даної цільової установки передбачає, що ВНЗ в своїй педагогічній діяльності мають бути готові здійснювати ефективну професійну підготовку фахівців з УПЕП. *Головними завданнями* такої підготовки має бути:

- формування у студентів професійної спрямованості (потреб, самовизначення, професійного інтересу), що виявляється в їх усвідомленому розумінні виробничих функцій на потрібному рівні, а також бажанні виконувати доручені види робіт з мінімальними витратами часу та засобів, самостійно працювати над розвитком інтелекту, духовного та культурного рівня;
- формування у майбутніх фахівців з УПЕП економічної й суспільно-правової компетентності, фахової ерудиції, з врахуванням аналітичного і стратегічного мислення; вмінь збирати та опрацьовувати інформацію, висувати об’єктивні варіанти вирішення проблем, робити необхідні узагальнення та аргументовані висновки, встановлювати закономірності, самостійно одержувати необхідні знання та оптимально ефективно застосовувати їх на практиці для вирішення різноманітних завдань, передбачати та аналізувати проблеми, використовувати наявні знання для пошуку шляхів раціонального вирішення проблем, орієнтуватися на сучасному ринку праці, швидко адаптуватися в

мінливих життєвих ситуаціях, переорієнтовувати свою фахову діяльність відповідно до змін економічної ситуації; розвивати правову компетентність (знання законів про працю та розвитку галузі), комунікативність (володіння багатим словниковим запасом, комунікабельність, контактність в різноманітних соціальних групах, уміння працювати у сфері управління персоналом та економіки праці);

- вдосконалення змісту освіти на основі одержаної у ВНЗ широкої спеціалізації нових галузей виробництва;

- підготовка випускників до професійної самореалізації протягом всього життя;

- участь у діяльності колективу ВНЗ з професійної підготовки майбутнього фахівця з УПЕП на основі принципів демократизації, гуманітаризації, диференціації, гуманізації, екологізації професійної освіти, загальної, економічної, соціальної і правової культури, здатності до реалізації у майбутній професійній діяльності.

До галузевих стандартів вищої освіти входять: освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників ВНЗ (ОКХ); освітньо-професійні програми підготовки випускників ВНЗ (ОПП); засоби діагностики якості вищої освіти.

Кваліфікаційна характеристика фахівця по суті є переліком вимог до компетенцій майбутнього фахівця, в якій:

- визначені цілі підготовки фахівця на основі прогнозу професійних і суспільно-значущих завдань, які в майбутньому буде вирішувати фахівець в практичній діяльності на достатньому рівні компетенції;

- сформульовані вимоги щодо підготовки майбутнього фахівця;

- визначена відповідальність за якість професійної підготовки [142].

Освітньо-кваліфікаційна характеристика – це державний нормативний документ, в якому узагальнюється зміст освіти, відображаються цілі освітньої та професійної підготовки [87, Ст. 13]. ОКХ відображає соціальне замовлення на підготовку фахівця з урахуванням аналізу професійної діяльності та вимог до змісту освіти з боку держави та окремих замовників.

Професійна підготовка у вітчизняних ВНЗ дає майбутньому фахівцю з управління персоналом та економіки праці систему знань за такими блоками:

- економічний – знання ринкової економіки та економіки підприємств, наукової організації праці, основних принципів кадрової політики, основ планування, економіки праці, нормування праці, управління виробництвом;

- менеджменту – знання процесів регулювання управлінської діяльності, відтворення та використання трудового потенціалу на рівні організації та на макроекономічному рівні з використанням сучасних технологій, методів, засобів управлінського впливу.

- техніко-технологічний – знання виробничих процесів, способів їх здійснення, структури виробничого підприємства, основних тенденцій розвитку техніки та технологій виробництва, впливу техніки і технологій на людину, загальних правил охорони праці та техніки безпеки;

- юридичний – знання законів, законодавчих актів, норм, правил з питань соціально-трудових відносин, порядку розгляду трудових конфліктів, законодавства про призначення пенсій, особливостей використання праці різних категорій працівників, основ трудового законодавства;

- соціально-психологічний – знання закономірностей спілкування і взаємодії людей, соціально-психологічних методів управління, формування особистості в процесі праці, основ профорієнтаційної роботи, методів діагностики професійно значущих якостей кандидатів на вакантну посаду, методів управління колективами і конфліктами, створення сприятливого соціально-психологічного клімату колективу;

- педагогічний – знання основ з професійної підготовки працівників, організації наставництва у трудовому колективі, педагогічних технік та методів навчання, передового досвіду з розвитку персоналу;

- з організації кадрового діловодства – знання порядку оформлення кадрових документів, організації діловодства й використання комп’ютерних підсистем, формування звітності по роботі з кадрами.

Варіанти посад, які можуть займати випускники спеціальності «Управління

персоналом та економіка праці» наведені у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Варіанти посад, які можуть займати випускники спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»

Назви професійної групи	Професійна назва роботи
1	2
Менеджери	- HR Директор - HR Бізнес-партнер (стратегічне управління) - HR Маркетолог - менеджер з персоналу - менеджер з розробки систем управління - тренер-менеджер, коуч-менеджер - менеджер з пенсійного страхування - менеджер з забезпечення і використання персоналу - менеджер в освіті, в охороні здоров'я, в соціальній допомозі
Економісти	- економіст з планування - економіст з праці - фахівець з оплати праці - фахівець по компенсаціям і пільгам - фахівець з інвестування персоналу - економіст-демограф - економіст-статистик (аналітик сфери професійної зайнятості) - економіст-аналітик (HR-аналітик)
Професіонали в галузі праці та зайнятості; соціального захисту населення	- експерт з умов праці - експерт з регулювання соціально-трудових відносин - інженер з організації праці і підготовки кадрів - інженер з охорони праці - інструктор передових методів праці - страховий експерт з охорони праці - фахівець з нормування праці - фахівець з аналізу ринку праці - фахівець з питань зайнятості - фахівець з питань вирішення колективних трудових спорів - фахівець з вирішення конфліктів - фахівець із соціальної роботи

	- інспектор з виплати пенсій, інспектор з призначення пенсій - інспектор з соціальної допомоги - державний соціальний інспектор

Продовження таблиці 1.3

1	2
Агенти із зайнятості й трудових контрактів	- рекрутер, фахівець з підбору кадрів - інспектор з кадрів - діловод - організатор з персоналу, адміністратор - фахівець з найму робочої сили - фахівець з кадрового аудиту
Викладачі навчальних закладів	- викладач вищого навчального закладу - викладач професійного навчально-виховного закладу
Наукові співробітники	- науковий співробітник (економіка, праця та зайнятість, соціальний захист населення, дослідник в галузі управління персоналом)

Джерело: розроблено автором на основі [33; 142; 252]

Фахівець з УПЕП може виконувати професійні роботи та займати первинні посади за «Державним класифікатором професій ДК 003:2010» [142]. Інші первинні посади визначені у варіативних компонентах освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця з УПЕП згідно з галузевими нормативними документами, в тому числі і штатними розписами організацій певної галузі з урахуванням вимог до формування назв посад, передбачених чинними нормативними актами щодо регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві і кадрової політики.

Відповідно первинних посад для бакалавра з управління персоналом та економіки праці було розроблено ОКХ. В ній зазначено, що бакалавр має бути підготовлений виконувати наступні виробничі функції: аналітичну, нормопроектну, організаційну, обліково-статистичну, контрольну, інформаційну [160] (Додаток А).

Магістр з управління персоналом та економіки праці підготовлений виконувати всі вищеназвані функції бакалавра тільки у більш широкому спектрі, а також включає навчально-методичну і науково-дослідницьку функції; виконує переважно

евристичні, частково діагностичні професійні та соціально-виробничі завдання, виконує складні економічні розрахунки, може керувати фахівцями нижчого рівня.

Необхідною умовою формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП є цілеспрямований процес їх фахової підготовки.

Підвищення вимог до професійної підготовки викликає гостру потребу всебічного та глибокого дослідження системи формування у студентів професійних навичок, зовнішніх й внутрішніх чинників становлення фахівців з базовою вищою освітою, розкриття закономірностей і особливостей підготовки, включення їх у зміст освіти майбутніх фахівців з УПЕП.

На цей час відзначається кілька цікавих тенденцій на ринку фахівців з управління персоналом та економіки праці. Департаменти HR постійно розширюються, більшу увагу роботодавці стали приділяти профільній освіті, однак у деяких напрямках HR, наприклад де потрібно розраховувати компенсації та пільги, роботодавці віддають перевагу найму фахівців з технічною або економічною освітою (напряму «Фінанси»), через те що цей напрям діяльності потребує глибокої аналітики та роботи з цифрами. Спостерігається тенденція переходу компаній на структуру HR Бізнес-партнерства.

Водночас проведений аналіз стану ринку праці в Україні свідчить про те, що найбільш запитувані на ринку праці позиції посад фахівців з управління персоналом та економіки праці, наприклад такі, як інспектор з кадрів та менеджер з персоналу мають високий показник безробіття (таблиця 1.4). І це пояснюється тим, що при значній кількості пропозицій на ці посади, на ринку праці існує дефіцит якісних кадрів сфери управління персоналом та економіки праці. Основна проблема закладається у недостатній якості професійної підготовки цих фахівців у ВНЗ України, що не відповідає потребам роботодавців. Більшості з випускників вищих навчальних закладів властива невпевненість у здійсненні професійних дій, низький рівень компетентності щодо застосування сучасних форм, методів та технологій управління персоналом, нових форм організації праці, аналізу і прогнозування професійної діяльності тощо.

Потрібно враховувати і те, що більшість вищих навчальних закладів віддають пріоритет у підготовці таким популярним професіям, як економіст, менеджер, юрист, і т.д., що в результаті перенасичує ринок праці цими фахівцями, які, на жаль, збільшують кількість безробітних [262, с. 316].

Таблиця 1.4

Кількість безробітних та кількість вакансій, у професійному розрізі сфери управління персоналом та економіки праці станом на 25 січня 2016 року* [74]

№ п/п	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Чисельність безробітних, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Навантаження на 1 вільне робоче місце	Дефіцит вакансій (-); дефіцит кадрів (+), (одиниці)
А	Б	В	1	2	3	4
1.	Менеджер з персоналу	1477.1	681	13	52	-668
2.	Начальник відділу кадрів	1232	273	2	137	-271
3.	Начальник відділу організації праці та заробітної плати	1232	14	0	-	-14
4.	Начальник відділу охорони праці	1232	36	1	36	-35
5.	Начальник відділу підготовки кадрів	1232	5	0	-	-5
6.	Інспектор з кадрів	3423	953	22	43	-931
7.	Фахівець з найму робочої сили (рекрутер)	3423	9	0	-	-9
8.	Організатор з персоналу	3423	39	1	39	-38
9.	Інспектор з призначення пенсій	3443	18	0	-	-18
10.	Інспектор з соціальної допомоги	3443	11	0	-	-11
11.	Інспектор з виплати пенсій	3443	11	0	-	-11
12.	Науковий співробітник (праця та зайнятість)	2412.1	1	0	-	-1
13.	Профконсультант	2412.2	6	2	3	-4
14.	Фахівець з аналізу ринку праці	2412.2	8	0	-	-8
15.	Фахівець з питань зайнятості	2412.2	6	1	6	-5
16.	Економіст з праці	2412.2	116	4	29	-112
17.	Експерт з регулювання соціально-трудових відносин	2412.2	1	0	-	-1
18.	Страховий експерт з охорони праці	2412.2	17	2	9	-15
19.	Аналітик у сфері професійної	2412.2	4	0	-	-4

	зайнятості					
20.	Інженер з організації і нормування праці	2412.2	170	6	28	-164
21.	Експерт з умов праці	2412.2	4	0	-	-4
22.	Професіонал з розвитку персоналу	2412.2	16	0	-	-16
23.	Фахівець з профорієнтації	2412.2	3	0	-	-3
24.	Інженер з організації праці	2412.2	25	0	-	-25
25.	Інженер з підготовки кадрів	2412.2	42	1	42	-41

** дані наведено без урахування АР Крим та м.Севастополь*

Такі високі значення навантаження на вільні робочі місця (таблиця 1.4): для начальника відділу кадрів – 137 осіб на одне робоче місце, менеджера з персоналу – 52, економіста з праці – 29, вимагає визначення причин неможливості таких фахівців реалізувати свої знання, уміння, навички на ринку праці.

Як видно з таблиці 1.4, чисельність безробітних є вищою за тими професіями, які пов’язані з виконанням невеликої кількості функцій, зокрема облікових. Так, серед фахівців з УПЕП найбільш незахищеними на ринку праці є інспектори з кадрів. Це фахівці, які виконують вузький спектр переважно облікових функцій: ведення особових справ працівників, документів про прийом, переведення, звільнення працівників, переведення атестації, оформлення документів для призначення пенсій, контроль за станом трудової дисципліни, ведення архіву та звітності про роботу з персоналом тощо.

Якщо фахівець володіє методами управління персоналом (менеджер з персоналу), знає специфіку певної галузі виробництва (інженер з організації та нормування праці), йому легше працевлаштуватись, ніж інспектору з кадрів.

Також з таблиці 1.4 можна виділити професії, які є досить молодими на ринку праці і зазвичай в яких поєднуються професійно значущі якості, що сформовані з різних галузей знань, таких як психологія (фахівець з профорієнтації, рекрутер), трудове право (експерт з регулювання соціально-трудових відносин), економісти-статистики (аналітик у сфері зайнятості, ринку праці), страхування (страховий експерт з охорони праці), тощо. Зазвичай, щоб обіймати такі посади, фахівці набувають не одну вищу освіту або проходять курси удосконалення.

Щоб виконувати спеціалізовані функції в рамках сфери діяльності управління персоналом та економіки праці, необхідно мати досить широкий спектр ПЗЯ, зміст яких потребує подальшої деталізації в рамках даного дослідження.

Дані таблиці 1.4 підтверджуються результатами соціологічного дослідження, яке було проведено для визначення браку професійно значущих якостей цих фахівців, що ускладнювало їх працевлаштування. Опитування безробітних сфери діяльності управління персоналом та економіки праці проводилось протягом 2015 року в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» під час проходження ними програми підвищення кваліфікації за направленням центру зайнятості. Мета соціологічного опитування – визначити головні причини втрати роботи фахівцями і головні проблеми, пов’язані з пошуком нової роботи. Чисельність респондентів – 250 осіб, з яких більшість були жінки віком 45-55 років. У результаті опитування було з’ясовано, що основною причиною втрати роботи стало скорочення працівників при закритті та оптимізації складу держпідприємств. На попередньому місці роботи практично усі вони мали проблеми у роботі з комп’ютерною технікою, що суттєво ускладнювало підвищення їх кваліфікації шляхом оволодіння сучасними програмами автоматизації кадрової роботи. Брак коштів в державних установах не дозволяв в достатньому обсязі відвідувати респондентам семінари-практикуми з роз’яснення норм законодавчих і нормативно-правових актів, що постійно змінюються. Відтак практично усі вони мали проблеми з тлумаченням чинних нормативних актів щодо тимчасово переміщених осіб, військовозобов’язаних, що проходять службу в зоні АТО, при формуванні пенсійних справ, практично були не компетентні в питаннях лізингу, аутсорсингу, аутстафінгу персоналу, тощо. Із числа молоді, випускників ВНЗ, які мали 2-3 річний досвід роботи, 70% респондентів не володіли такими професійно значущими якостями, як мобільність, креативність, комунікабельність, ініціативність, гнучкість, а також вміннями ефективно взаємодіями з людьми тощо.

Основною проблемою з пошуком нової роботи 92% респондентів вважали

невідповідність їх знань та навичок сучасним вимогам професійної діяльності, зокрема 17% з них – вважали важливими для себе знання з психології, 31% – з програмного забезпечення, 45% – з права, 7% – з іноземної мови. Таку позицію можна пояснити тим, що за останні 10 років мало місце катастрофічне скорочення виробництва, перетікання зайнятих фахівців в сферу комерційної діяльності та послуг, розширення сфери впливу транснаціональних компаній. Позаяк останні освітній стандарт підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці [159] вимагає вивчення зовсім інших дисциплін (нормативного блоку) ніж філософія, нормування праці, вища математика та ін., які не є визначальними у формуванні професійно значущих якостей сучасних фахівців з УПЕП. Отже, зміст освітньо-професійної програми [159] майбутніх фахівців з УПЕП потребує ретельного вдосконалення. Викладачі ВНЗ мають бути готовими до впровадження авторських навчальних програм, що ґрунтуються на базовому державному компоненті змісту освіти і водночас реалізують нові, інноваційні підходи у професійній підготовці [109, с. 88].

Розуміння сутності і змісту окремих професійно значущих якостей фахівців у сфері управління персоналом та економіки праці, до яких останнім часом все більше ставлять вимоги роботодавці, дає змогу здійснити методично правильний вибір у багатоваріантному полі форм і засобів підготовки таких фахівців в умовах вищої освіти, сформувати відповідну стратегію професіоналізації таких кадрів. Остання повинна ґрунтуватись, в першу чергу, на професійному самовизначенні та професійному відборі абітурієнтів для сфери УПЕП, усвідомленні важливості професії. Через недостатню профорієнтаційну роботу в школах спостерігається збільшення випадків відрахувань студентів з ВНЗ, які з різних причин не виявили інтересу до обраної спеціальності. Зростає кількість випускників ВНЗ, що шукають роботу не за своїм фахом. Проблеми підготовки і ефективного використання кадрів безумовно пов’язані з великою кількістю самих різноманітних чинників, але основною проблемою вважається невідповідність професійно значущих якостей випускників ВНЗ вимогам професії.

Невідповідність системи професійної підготовки в Україні сучасним вимогам ринку праці спричиняють перешкоди для формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП. Орієнтація української економіки на європейський рівень визначає завдання підготовки кваліфікованих працівників, здатних до діяльності в умовах динамічних змін на ринку праці й зростаючих вимог до рівня їх кваліфікації.

Таким чином, проведений аналіз сучасного стану підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці у вищих навчальних закладах України доводить те, що в системі освіти існує проблема формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці. Це призводить до того, що сучасний випускник не готовий до ефективної професійної діяльності.

Для вирішення розглянутої проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців з УПЕП у сучасній педагогічній практиці необхідно:

- визначити педагогічні умови ефективного формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців у процесі фахової підготовки;
- удосконалити та розвинути зміст та форми професійної підготовки на основі аналізу, узагальнення вимог до професійно значущих якостей сучасних випускників вищої школи з урахуванням їх готовності до ефективної практичної роботи;
- запровадити комплексну психологічну і педагогічну діагностику професійно значущих якостей майбутніх фахівців, що впливатиме на ефективність процесу їх формування.

Розробка нових моделей формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців, в яких можуть реалізуватися запропоновані педагогічні умови, методики оцінки ефективності освітнього процесу і моніторингу стану системи освіти залишається сьогодні пріоритетним напрямком фундаментальних і прикладних наукових досліджень.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретичний аналіз сутності та змісту поняття «професійно значущі якості» у науковій літературі показав неоднозначність їх термінології. Найчастіше це поняття визначається через терміни «якості», «здібності», «риси», «властивості». Поняття «професійно значущі якості» визначено як інтегративні характеристики, особливості та риси характеру, які формуються лише за наявності в особистості відповідних фізіологічних, психологічних властивостей, та в поєднанні інтелектуальних, сенсомоторних, емоційно-вольових компонентів вони в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно.

На основі проведеного порівняльного аналізу сутності та змісту поняття «професійно значущі якості» і «професійна компетентність» були зроблені узагальнюючі висновки щодо їх відмінності, взаємозв'язку, особливостей формування: а) професійно значущі якості визначаються як комплекс логічно і діалектично пов'язаних між собою взаємовпливових індивідуально-особистісних рис і здібностей особистості, які зумовлюють одна одну, проявляються, формуються і вдосконалюються під час освітнього процесу та актуалізуються у виконанні професійних завдань, на поведінковому рівні і у процесі соціалізації особистості; б) професійна компетентність визначається як набуті особистістю знання, вміння та навички у певних сферах діяльності, характеризується індивідуальною поведінкою, яка виражає здатність виконувати професійну діяльність; в) професійно значущі якості розглядаються як один з головних чинників формування професійної компетентності; г) встановлено, що на відміну від професійно значущих якостей, професійна компетентність обов'язково є продуктом, тобто результатом професійного навчання, тоді коли професійно значущі якості є і природно обумовленими і набутими, їх можна збагачувати складовими, удосконалювати та розвивати у процесі фахової підготовки та професійної діяльності; д) до складу професійно значущих якостей входять особистісні і професійно-ділові (функціональні) якості; е) формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця визначається як складний

процес формуючих дій, обумовлених змістом, характером, умовами навчально-виховного процесу, що залежить від здібностей, характеру, фізіологічних особливостей, мотивації та стану освіченості особистості. Аналіз наукових досліджень показав те, що в педагогіці немає єдності думки стосовно визначення кількості професійно значущих якостей особистості. Вони визначаються як багатофункціональні, і разом з тим кожна професія або посада має свій набір цих якостей.

Дослідження історичних тенденцій формування професійно значущих якостей особистості, а також аналіз зарубіжної та вітчизняної практики професійної підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці показали відмінність та особливості розвитку цього процесу. Наведений зарубіжний досвід підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці показав, що найбільших успіхів в досягнуто у США, Німеччині і Франції.

Система професійної освіти в Україні потребує перебудови змісту освіти з орієнтацією на потреби ринку праці, чітких зрозумілих умов співпраці ВНЗ з роботодавцями, як активних учасників вдосконалення змісту професійної підготовки майбутніх фахівців.

Аналіз сучасного стану підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці у вітчизняних вищих навчальних закладах показав недостатню відповідність її потребам роботодавців. Ринок праці потребує сучасних фахівців, які мають виконувати широкий спектр функцій та мати відповідні набори професійно значущих якостей, в той же час коли не достатньо досліджуються та враховуються вимоги роботодавців до професійної підготовки майбутніх фахівців, а діючий освітній стандарт підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці не достатньо забезпечений дисциплінами, які є визначальними у формуванні професійно значущих якостей майбутніх фахівців відповідно вимогам сучасного ринку праці.

Для вирішення розглянутої проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців у сучасній педагогічній практиці була зазначена необхідність визначити педагогічні умови ефективного формування професійно значущих якостей

майбутніх фахівців у процесі фахової підготовки, розробити модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців, в якій можуть реалізуватися запропоновані педагогічні умови, методики оцінки ефективності освітнього процесу і моніторингу стану системи освіти.

Основні результати дослідження висвітлено у авторських наукових працях [49; 51; 53; 55; 65; 247].

РОЗДІЛ 2
ОБҐРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

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

Проведений науково-теоретичний аналіз означеної проблеми дослідження у науковій літературі та практиці підготовки, а також власний практичний досвід викладання у ВНЗ дозволив нам запропонувати наступні *педагогічні умови* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки: *запровадження в практику ВНЗ науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців у розрізі професійних ролей; застосування теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців; використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців.*

Для перевірки гіпотези проведено дослідно-експериментальну роботу в три етапи. Перший етап дослідження (*констатувальний експеримент*) спрямований на оцінювання існуючого на момент експерименту стану формування професійно значущих якостей студентів контрольної групи. На другому етапі (*формувальний експеримент*) здійснювалася експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов моделі формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки (студентів експериментальної групи). На третьому етапі організовувалося контрольне дослідження, в якому беруть участь обидві групи учасників.

Для обґрунтування *першої педагогічної умови* – запровадження в практику

ВНЗ науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП у розрізі професійних ролей – нами були поставлені та вирішені наступні завдання:

- розкрити зміст ПЗЯ фахівців досліджуваної спеціальності, розподілити їх за групами і блоками, визначити критерії; розробити систему професійно значущих якостей фахівця, що визначає зв'язки між групами якостей і виробничими функціями бакалавра з управління персоналом та економіки праці;
- провести аналіз функціонально-посадових обов'язків різних типів посад фахівців досліджуваної спеціальності, особливостей їх професійної діяльності та виконання ними професійних ролей, виокремити їх основні професійні ролі;
- розподілити ключові професійно значущі якості фахівців досліджуваної спеціальності за групами у розрізі професійних ролей;
- обґрунтувати і розробити *модель* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки, в якій реалізуються запропоновані педагогічні умови.

Процеси інтеграції світового співтовариства призводять до змін у вимогах до сучасного фахівця з управління персоналом та економіки праці. Особливого значення у цих умовах набувають такі характеристики випускника вищої школи, як висока професіональна компетентність, здатність до самоосвіти, мобільність, ініціативність у вирішенні нетрадиційних завдань, креативність тощо.

Враховуючи ці вимоги, багато країн світу шукають шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців, впроваджують нові концепції формування знань і вмінь, які доповнюють багатовіковий досвід, накопичений педагогічною наукою. Тому реформування систем професійної підготовки ведеться за такими основними напрямами: базування підготовки майбутніх фахівців на реальних потребах ринку праці, надання їм більшої гнучкості, формування професійної компетентності випускників з метою підвищення їх шансів на працевлаштування. Останніми роками в системі професійної освіти найбільш поширеною концепцією є підготовка, яка зорієнтована на розвиток компетентності, критичного і творчого мислення студентів [152, с. 123].

Не зважаючи на значний інтерес до проблеми вивчення професійно значущих якостей як одного з головних компонентів професійної підготовки майбутніх фахівців, вона залишається недостатньо розкритою, особливо це стосується теоретичних умов та практичних механізмів професійної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці, які можна віднести до актуальних професій українського ринку, щодо їхнього покликання у різних сферах діяльності.

Як у вітчизняній, так і в зарубіжній літературі головний акцент при професійній підготовці майбутніх фахівців робиться на важливі навички і знання без достатнього врахування специфіки окремої кваліфікації. Саме тому компетентнісно модернізована освіта має вдосконалювати умови формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців.

В сучасних умовах вищі навчальні заклади освіти покликані виховувати особистість, що здатна творчо мислити, здійснювати обробку інформації та приймати нестандартні рішення. Це зумовлює зміни у підходах і методах навчання під час підготовки фахівців, зокрема, фахівців з УПЕП.

Фахівцям з управління персоналом та економіки праці, які мають широкі можливості працевлаштування на підприємствах, організаціях, установах з досить різноманітними напрямами діяльності, необхідні фундаментальні знання не тільки сфери управління людськими ресурсами, а й менеджменту, маркетингу, права, педагогіки, психології, економіки і підприємництва.

Особливості структурних компонентів професійно значущих якостей фахівців з УПЕП можна відстежити у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників [76]. У Довіднику визначається перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, забезпечується єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад. Довідник також слугує основою для організації освітнього процесу в закладах освіти, які готують працівників за професіями відповідних рівнів вищої освіти.

У практиці управління людськими ресурсами під час аналізу структурних компонентів професійно значущих якостей відправним пунктом є вимоги

організації до конкретної посади, на якій перебуває працівник.

Практика розробки моделей або систем компетенцій багатьма вітчизняними і зарубіжними підприємствами допомагає виявити можливі помилки, що можуть виникати при їх впровадженні, й уникнення яких дозволить вдосконалити процес розробки або моделювання.

Серед таких помилок типовими є: завищена планка, безсистемність (наприклад, можливість застосування лише при підборі персоналу), неможливість оцінки, поверхневий підхід (врахування тільки особистісних якостей і цінностей працівників), некоректність формулювань, перетин компетенцій (призводить до ускладнення системи оцінки персоналу і розуміння співробітниками вимог, що до них висуваються), незмінність в часі, розробка моделі під конкретну людину тощо.

Відтак, виникає необхідність розробки *системи* професійно значущих якостей фахівця з УПЕП з метою забезпечення оптимальної структури їх компонентів.

У нашому розумінні *система професійно значущих якостей фахівця – це структурована сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, в якій інтегруються всі професійно значущі якості фахівця, необхідні у його трудовій діяльності.* Система професійно значущих якостей складається з певної структурованої сукупності окремих складових, груп, блоків, кластерів необхідних для ефективної діяльності у певній сфері діяльності.

Технологія розробки системи професійно значущих якостей фахівця містить:

- детальний аналіз професійної діяльності;
- дослідження виробничих функцій;
- змістовне групування первинних характеристик;
- побудова системи зв’язків між групами ПЗЯ і виробничими функціями.

Ефективність формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця в процесі фахової підготовки залежить від рівня сформованості наявних особистісних якостей, наприклад, таких як: рівень інтелекту, цілеспрямованість, самооцінка тощо. Найважливішим аспектом діяльності особистості є мотиваційна

сфера, її значимість пов’язана із аналізом джерел активності студентів, шляхів їх самовдосконалення та саморозвитку. Мотивація безпосередньо пов’язана із суб’єктивним контролем. Студенти, які внутрішньо мотивовані, потребують меншого контролю. За зовнішньої мотивації контроль виступає як рушійна сила на шляху подолання труднощів, як метод підвищення самооцінки, збільшення самостійності. Високий рівень самооцінки означає гнучкість у перебудові своєї поведінки у відповідь на успішні (неуспішні) результати своєї діяльності і пов’язана з самоефективністю. Чим більший її рівень, тим більше студент докладає зусиль для досягнення поставленої цілі, прояву наполегливості.

З огляду на зазначене можна, зробити висновок, що формування професійно значущих якостей студентів ВНЗ залежить від процесу створення професійних інтересів та мотивів навчально-пізнавальної діяльності щодо оволодіння знаннями, вміннями завдяки розумінню студентами основних завдань, які має виконувати майбутній фахівець у практичній роботі, а також ролі та місця цих фахівців у соціально-економічному розвитку держави. Зазначене є, з одного боку, результатом професійної спрямованості освіти, з іншого – її головною метою.

На цей час фахівці з УПЕП часто опиняються перед необхідністю змінювати вид або свою професійну роль діяльності у зв'язку зі зміною місця роботи або у зв’язку з кар’єрним зростанням. Для того, щоб процес такої зміни відбувся найефективніше, такому фахівцю важливо бути не тільки професійно підготовленим, але й мати широкий набір і високий рівень сформованості його ПЗЯ.

Для того щоб розробити систему професійно значущих якостей фахівця з УПЕП ми повинні орієнтуватися на виробничі функції та типові завдання діяльності, а також на уміння, якими повинен володіти цей фахівець.

В освітньо-кваліфікаційній характеристиці бакалавра з управління персоналом та економіки праці виділені такі виробничі функції: *аналітична, нормопроектна, організаційна, обліково-статистична, контрольна, інформаційна* [160]. Зміст кожної функції відрізняється набором типових завдань та умінь, що мають виконувати фахівці досліджуваної спеціальності (Додаток А).

Кожна функція пов'язана з відповідними їй професійно значущими якостями майбутнього фахівця. Відповідно до виробничих функцій нами був зроблений розподіл професійно значущих якостей на такі групи: *професійна спрямованість, інтелектуальна, управлінсько-організаторська, економічна, соціально-комунікативна, психологічна, інформаційно-аналітична.*

Для того щоб виявити зв'язок між виробничими функціями та групами ПЗЯ фахівця з УПЕП нами було проведено опитування провідних фахівців з кадрів, фахівців сфери управління персоналом та економіки праці, роботодавців України за розробленою нами анкетою (Додаток Б.1). На основі отриманих результатів опитування (Додаток Б.2, таблиця Б.1) нами була розроблена *система професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці* (рис. 2.1).

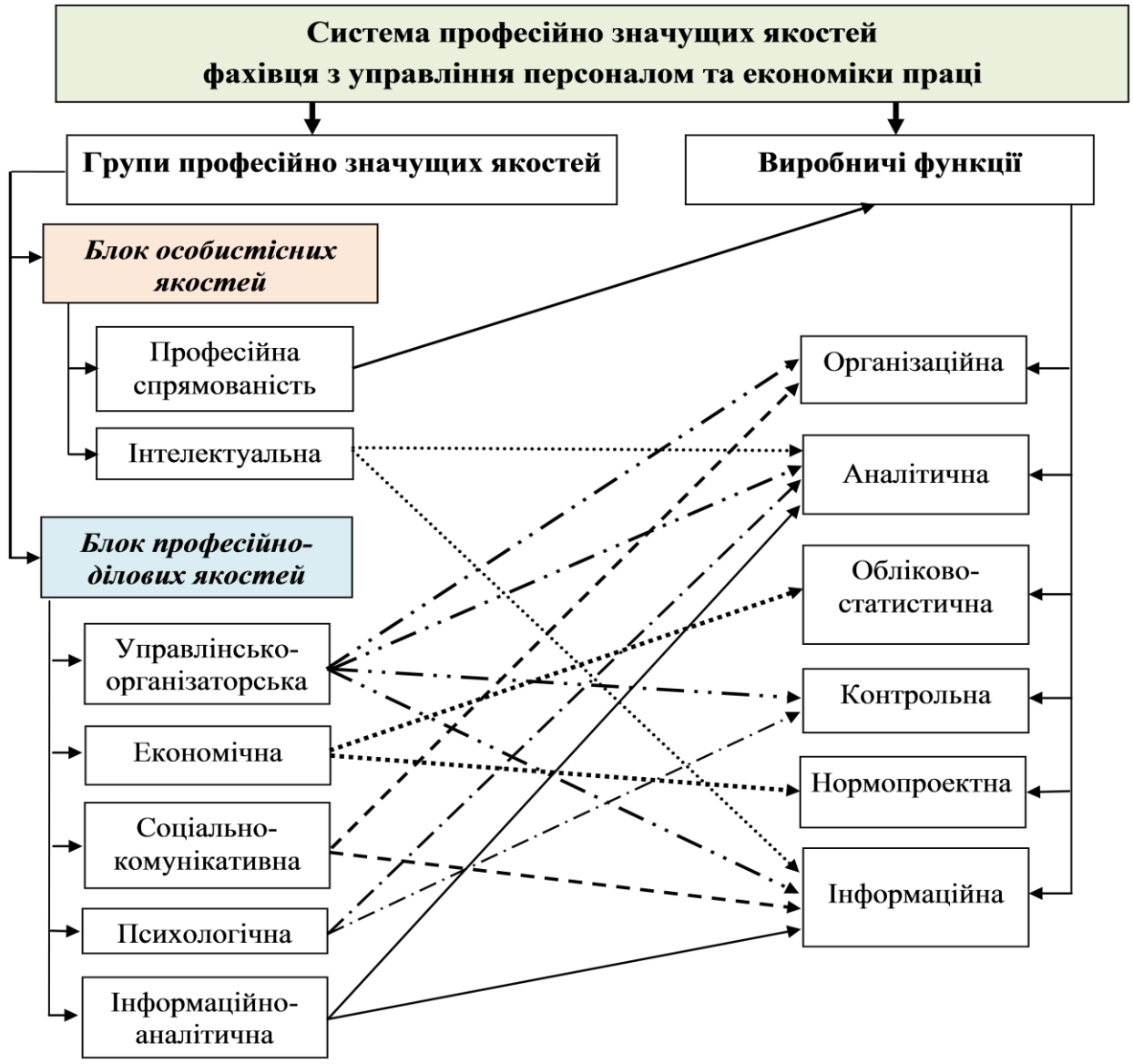


Рис. 2.1. Система професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці

Джерело: розроблено автором на основі [160]

Визначаємо те, що перші дві групи професійно значущих якостей (професійна спрямованість, інтелектуальна) належать до блоку особистісних якостей, а наступні п'ять (управлінсько-організаторська, економічна, соціально-комунікативна, психологічна, інформаційно-аналітична) – до блоку професійно-ділових.

Сформована якість особистості представляє собою відношення у формах раціонального ставлення (переконання), стереотипу поведінки (звичок), переживань, почуттів, інтересів, мотивів діяльності.

Особистісна якість – це ставлення, що закріпилося і стало звичним, яке визначає стійкість поведінки особистості в будь-яких умовах [147, с. 34]. Формувати у студентів *особистісні професійно значущі якості* в процесі їх фахової підготовки *важко, оскільки сама внутрішня структура особистісної якості є складною.*

Особистісні (індивідуальні) якості студента включають властивості особистості, які мають безпосереднє відношення до майбутньої професії: природно обумовлені (генетично спадкові) здібності та особливості, риси характеру, тип темпераменту, цілеспрямованість, рішучість, прагнення до навчання (мотивація), ініціативність, самоконтроль, готовність до сприйняття інформації, самостійність, відповідальність тощо. На нашу думку, *особистісні якості* – це ті якості, які визначають певний стан готовності до професійної підготовки за професійним спрямуванням особистості.

До складу особистісних професійно значущих якостей, які є фундаментом для формування професійно-ділових майбутнього фахівця, належать:

- фізіологічні, психічні та психофізіологічні особливості;
- інтелект, моральні, емоційні якості, темперамент та характер;
- цінності, орієнтири, інтереси, мотиви;

- здібності (вроджені, загальні, спеціальні, набуті);

- обсяг знань, життєвий досвід;

- потенційні можливості.

Наведемо приклад особистісних професійно значущих якостей:

- мислення: способи здійснення мисленнєвих операцій, уміння ними користуватися в різних типових та нетипових ситуаціях (аналітичність, рефлексивність, швидкість реакції, креативність, спостережливість, критичність мислення, цілісність мислення);

- емоційно-вольові виявлення: емоції, відчуття, воля щодо здійснення певного виду діяльності (емпатія, аутентичність, відкритість, терпимість, розвинута інтуїція, стійкість до стресу, розвинуте сприйняття);

- поведінкові: комунікабельність, здатність до релаксації, імпровізації, підприємливість, ініціативність, готовність до ризику, управлінських дій, відповідальність;

- способи діяльності і поведінки: прийоми, цілеспрямованість, стиль поведінки, готовність до реалізації особистісних і соціально-економічних цілей;

- цінності і ціннісні орієнтації: прийнятні, домінуючі у певній сфері діяльності;

- моральні: чесність, порядність, скромність тощо;

- досвід: здібності до розв'язання проблем.

Виділені *групи професійно значущих якостей* (*професійна спрямованість, інтелектуальна, управлінсько-організаторська, економічна, соціально-комунікативна, психологічна, інформаційно-аналітична*) ми визначаємо як *критерії*, зміст яких потребує подальшої деталізації в рамках даного дослідження.

1. *Професійну спрямованість* ми визначаємо як дуже важливу групу ПЗЯ особистості, яка найбільше характеризує готовність її до обраної професії. Професійна спрямованість студента в процесі професійної підготовки розвивається на основі його особистісних ПЗЯ, усвідомленні їх стану, а також виявленні інтересів до професії, здібностей до навчання, мотивації до успіху тощо. Професійна спрямованість характеризується особистісними якостями студента, які мають безпосереднє відношення до майбутньої професії та

визначається рівнем загальноосвітньої підготовки (освіченості), інтересом, інформованістю і загальним позитивним відношенням до майбутньої професії, знанням шляхів їх здобуття. Формування професійної спрямованості має бути педагогічно контрольованим і організованим процесом, в якому виявляються та розвиваються мотиви, інтереси до професії, нахили, здібності.

Результати проведених психологічних та педагогічних досліджень доводять те, що готовність до професійної діяльності студентів забезпечується певною сполукою змісту таких професійно значущих якостей особистості:

- активним позитивним відношенням до майбутньої трудової діяльності, інтересами, здібностями та задатками (потенціалом) до неї, що переходить у захоплення обраним професійним напрямом;
- наявністю ряду характерологічних ПЗЯ: працьовитості, організованості, цілеспрямованості, наполегливості, самостійності тощо;
- здатністю відчувати під час занять зосередженість, впевненість, радість творчості, почуття нового;
- певними індивідуально-психологічними особливостями, що відповідають вимогам діяльності за спеціальністю;
- наявністю здібностей до навчання та роботи в обраній професійній сфері.

Особливості і співвідношення вище перерахованих компонентів суттєво впливають на вибір абітурієнтом професійного напряму, навчального закладу, на його професійне становлення, навчальну та професійну адаптацію тощо.

2. *Інтелектуальна група* професійно значущих якостей фахівця з УПЕП визначає, перш за все, рівень загальної ерудованості. Вона виражається у здатності до пізнавальних психічних процесів (мислення, пам’ять, увага, сприймання, переключення) та здійсненні комплексного підходу до формування готовності майбутнього фахівця щодо виконання своїх професійних обов’язків.

Інтелектуальними (гностичними) якостями особистості можуть бути логічні та аналітичні здібності, критичність розуму, розумова активність, вміння самостійно проводити ситуаційний аналіз минулого і сьогодення (здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу). Інтелектуальні якості включають в

себе і ознаки креативності – творчу активність особистості, здатність до моделювання, проектування та ін.

Інтелектуальні якості майбутнього фахівця з управління персоналом та економіки праці відображають його: системність, широту та комплексність мислення, схильність до сприйняття нових ідей та досягнень, прагнення до постійного самовдосконалення, мистецтво швидко опрацьовувати та ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення, здатність до аналізу, вміння розуміти, приймати і використовувати свої думки з користю для справи.

Характерними особистісними якостями майбутнього фахівця з УПЕП, в першу чергу, мають бути: уважність, розвинута пам'ять, інтуїція, швидкі реакції.

Блок професійно-ділових якостей визначаємо ще як *функціональні* якості. Тобто це якості, які у більшості своїй формуються, вдосконалюються та розвиваються у процесі фахової підготовки. Це ті якості, що відрізняють майбутнього фахівця з УПЕП від представників інших професій. Тобто мова йде про певні універсальні якості особистості, незалежно від конкретної сфери діяльності, завдяки яким він стає ефективніше інших. Це найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на професійну діяльність. Блок особистісних якостей є фундаментом для формування і розвитку блоку професійно-ділових.

3. *Управлінсько-організаторська група* професійно значущих якостей майбутнього фахівця з УПЕП – це сукупність інтегративних характеристик, здібностей, знань, вмінь, необхідних для виконання конкретних функцій, що відображають основні напрями, види і форми управлінської, організаторської діяльності. Цей комплекс формується на якостях лідерської і творчої спрямованості та управлінсько-організаторських вміннях. Майстерність бути управлінцем і організатором полягає в умінні вибирати найбільш ефективні методи, інструменти та засоби управління за певних обставин, у визначений час.

Управлінсько-організаторська група професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці виражає його уміння як суб'єкта управлінського впливу, здатного по-новому структурувати наукові і практичні

знання з управління персоналом. Управлінсько-організаторські якості характеризують особливості поведінки в колективі та соціумі, вміння приймати рішення, організувати себе та інших, забезпечувати чіткий контроль й ін.; це здібності розпорядливості, налагоджувати спільну роботу інших людей.

Управлінсько-організаторські здібності виявляються в умінні:

- планувати та організовувати;
- оцінювати ситуацію, визначати послідовність завдань, термін їх виконання;
- своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати задуми з реальними умовами та забезпечувати їх виконання;
- направляти, координувати і контролювати свою діяльність та інших; раціонально розподіляти працю між іншими, забезпечувати їх взаємодію;
- домагатися реальної персональної відповідальності кожного за виконання доручених завдань;
- підтримувати дисципліну виконання, налагоджувати дієву систему контролю результатів їх діяльності;
- йти на виправданий ризик в умовах невизначеності, обмеженості інформації та нестачі часу;
- активно використовувати для досягнення мети зміну обставин, зовнішні фактори;
- створювати оптимальні комбінації наявних ресурсів.

Управлінські та організаторські здібності є, по суті, покликанням, особливою властивістю особистості, яка визначається значною мірою її природними задатками. Як і будь-які інші якості, вони розвиваються, збагачуються та шліфуються у процесі навчання та діяльності. Але слід враховувати, що за різними оцінками, тільки невеликий відсоток працездатного населення мають достатньо виражені управлінські здібності та лідерські якості.

4. *Економічна група* професійно значущих якостей визначає здібності та потенційні можливості, що стосуються роботи в економічному, обліковому, фінансовому напрямах. Ця група представлена сукупністю здібностей

майбутнього фахівця з управління персоналом та економіки праці до економічних (аналітичних, облікових, статистичних) функцій:

- визначати обліково-економічну потребу у персоналі;
- користуватись нормативно-правовою базою, обліковою політикою даної сфери;
- використовувати юридичні, економічні, правові норми, обліково-економічну інформацію у професійній діяльності;
- заповнювати та опрацьовувати первинні документи, форми фінансових звітів, проводити економічний аналіз та аналіз кадрового забезпечення організації;
- проводити аудит, контроль та перевірку інвестування в персонал.

Ця група якостей визначає вміння фахівця знайти оптимальне економічно обґрунтоване рішення в будь-якій стандартній та нестандартній ситуації на основі її проведеного аналізу та розрахунків. Математичний (аналітичний, синтетичний) склад розуму, здатність до концентрації уваги, спокійний та врівноважений характер – необхідні особистісні якості студента для формування у нього ПЗЯ економічної групи. Економічна група у системі професійно значущих якостей фахівця з УПЕП пов’язана з обліково-статистичною і нормопроектною функціями.

5. *Соціально-комунікативна група* професійно значущих якостей – це багатогранна характеристика якостей фахівця, яка своєю багатокомпонентністю охоплює всю множину і глибину функціонування його в соціумі. Соціально-комунікативні якості особистості – це перш за все його здатність до співпраці, навички взаєморозуміння, комунікативність, уміння розв’язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях, соціальні та громадянські цінності, мобільність у різних соціальних умовах, майстерність визначати особистісні ролі в суспільстві тощо. Формат професійно значущих якостей соціально-комунікативної групи охоплює соціальні мотиви, знання, навички, необхідні для успішної взаємодії із оточуючим соціальним середовищем.

Соціально-комунікативна група професійно значущих якостей вимагає вміння у особистості рахуватися з соціальними нормами та правами інших людей.

Все це вказує на ситуативний характер прояву професійно значущих якостей цієї групи.

Професійно значущі якості соціально-комунікативної групи фахівця з управління персоналом та економіки праці характеризуються:

- здатностями до колективної праці і навичками професійного спілкування;
- вміннями чітко і вірно доносити інформацію, налагоджувати комунікації;
- навичками особистісного самовираження і саморозвитку;
- вміннями співпрацювати, брати на себе соціальну відповідальність за результати своєї професійної праці;
- вміннями давати ясні і чіткі завдання і відповідно мотивувати персонал;
- вміннями тактовно вказувати на недоліки, коректно робити зауваження, викликати довіру тощо.

На нашу думку, у соціально-комунікативній групі професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці домінують комунікативні якості, до яких належать здібності правильно сприймати, слухати, висловлюватись, доносити інформацію, контактувати, реагувати, поводитись у різних ситуаціях тощо.

6. *Психологічна група* професійно значущих якостей, на нашу думку, містить такі якості фахівця з УПЕП що реалізується, насамперед, у його розумінні людей. У своїй трудовій діяльності фахівець з управління персоналом та економіки праці повинен розумітися на психологічних якостях людей, до яких належать темперамент, характер, здібності, емоційність, домінантні форми спілкування, основні потреби та мотиви трудової діяльності. До цієї групи якостей належать: проникливість, спостережливість, емоційна стійкість, уміння слухати, емпатія, а також уміння запобігати і вирішувати конфлікти у трудових колективах тощо.

Ця група якостей є дуже важливою для професій типу «людина-людина», без яких, наприклад, майбутній рекрутер (фахівець з підбору кадрів), менеджер з персоналу, коуч-менеджер, тренер-менеджер, фахівець із соціальної роботи, фахівець з вирішення конфліктів, організатор з персоналу, адміністратор взагалі не можуть відбутися як фахівці.

Через це, характер міжособистісних взаємин, які формуються у цій системі, потрібно розглядати як один із критеріїв оцінки психологічної групи професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці, рівня усвідомленості, адекватності та дієвості його психологічних здібностей та знань.

Фахівець з УПЕП повинен вміти ефективно використовувати психологічні особливості та можливості людей у своїй трудовій діяльності з метою підвищення задоволеності працівників роботою і результатів діяльності організації.

7. *Інформаційно-аналітична група* професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці включає здібності, можливості, а також готовність особистості до сприйняття, аналізу, синтезу та реалізації інформації відповідно потреб та поставлених завдань.

Професійно значущі якості інформаційно-аналітичної групи реалізуються у виконанні таких завдань фахівця з управління персоналом та економіки праці:

- аналізувати, оцінювати, опрацьовувати інформацію;
- розуміти економічні основи функціонування організації для збору інформації з метою прийняття рішень, планування діяльності, контролю;
- збирати та опрацьовувати первинну інформацію;
- оцінювати результати соціально-економічної діяльності;
- здійснювати аналіз діяльності персоналу, використовувати результати для підготовки управлінських рішень.

Формування інформаційно-аналітичної групи професійно значущих якостей майбутнього фахівця з УПЕП відбувається за такими напрямами:

- соціально-правовий напрям – знання й уміння, необхідні в сфері взаємодії із суспільними інститутами і людьми, використовуючи знання з трудового права та права соціального забезпечення (професійне спілкування і правова поведінка);
- спеціальний напрям – здатність та готовність особистості до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі та оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання та уміння за фахом.

Своєрідність процесу формування професійно значущих якостей інформаційно-аналітичної групи майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці полягає у досягненні надпредметного і міжпредметного характеру соціально-правових знань, актуалізації усіх аспектів їх застосування, посиленні контекстності навчання студентів (завдяки специфічності завдань фахової практики, науково-виробничого стажування студентів).

Отже, запропонована *система професійно значущих якостей фахівця з УПЕП поєднує у собі блоки особистісних і професійно-ділових (функціональних) якостей*, які необхідні фахівцю з УПЕП. Формування професійно значущих якостей майбутнього фахівця з УПЕП, адекватних структурі та змісту його професійної діяльності забезпечує виконання його функціонально-посадових обов'язків.

Проведені нами дослідження функціонально-посадових обов'язків різних типів посад фахівців досліджуваної спеціальності та особливостей їх професійної діяльності [33, 252] показали те, що сучасні фахівці з УПЕП виділяються високим потенціалом їх професійної освіти, ґрунтовною професійною підготовкою для роботи в організаціях й установах різних форм власності та організаційно-правових видів господарювання, в органах державного управління і регулювання економіки, на посередницьких, торговельних, промислових підприємствах, в кредитних установах, на фондових, валютних і товарних біржах, в консалтингових фірмах та рекламних компаніях, в інвестиційних і страхових компаніях та ін. Такі фахівці можуть працювати в науково-дослідних установах, в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з базовою та повною вищою освітою. Відтак, перспективи працевлаштування майбутніх фахівців з УПЕП досить широкі. Маючи потенційні здібності, лідерські якості, достатні знання, вміння і навички, глибоке розуміння економічних процесів фахівці з управління персоналом та економіки праці можуть займатися власним бізнесом, а магістри можуть працювати ще й викладачами вищих і професійних навчально-виховних закладів. Крім того, на цей час вдосконалення роботи державних установ соціальної сфери (управлінь та відділів соціального захисту,

центрів зайнятості, пенсійного фонду) і місцевого самоврядування створює нові робочі місця для фахівців цієї спеціальності.

Виконання професійної ролі фахівця стосується особливостей його професійної діяльності. А стиль виконання професійної ролі можна вважати проявом особистості. На думку П. Горностая, *професійна роль* відображає Самість людини, реалізує і розвиває її особистісні якості, має внутрішні мотиви і певною мірою узгоджується з ціннісними орієнтаціями [68, с.49]. *Професійні ролі* можуть бути стандартизованими, враховуючи те, що кожна професія висуває до виконавця певні вимоги, регламентується певними нормами та не може охопити всього розмаїття моделей поведінки у різних ситуаціях. *Професійна роль* є стереотипною моделлю поведінки, що відповідає посаді, яку обіймає фахівець в організації, та супроводжується виконанням конкретних функціональних обов'язків, соціальних приписів. *Професійна роль* ґрунтується на здобутих знаннях, вміннях, навичках; детермінується зовнішніми соціальними (суспільні очікування, установки) та внутрішніми індивідуальними чинниками (мотивація, особистісні характеристики, професійна «Я-концепція»). Відтак, *професійну роль* ми визначаємо як *сукупність обумовлених професійних властивостей, очікувань і зобов'язань у поєднанні з конкретною виробничою позицією.* На нашу думку, *професійна роль* фахівця характеризується *набором його професійно значущих якостей*, а стиль виконання ролі можна вважати *проявом особистості виконувати професійні завдання* тощо.

Очевидним є широта та різнорідність ПЗЯ фахівця з УПЕП. Для кожного із зазначених напрямків професійної діяльності *набір професійно значущих якостей цього фахівця варіюватиметься як за змістом, так і за ступенем значущості*.

Наприклад, необхідними професійно значущими якостями для менеджера з персоналу **(**HR-менеджер – human resources менеджер – менеджер людських ресурсів) є: енергійність; оперативність, організованість; відповідальність; наполегливість в досягненні цілей; принциповість і рішучість; справедливість і висока вимогливість до себе та інших; відданість роботі; винахідливість; ініціативність; комунікабельність; амбіційність у досягненні успіху; емоційна

стабільність, стресостійкість; відкритість, гнучкість, адаптивність до змін; внутрішня потреба саморозвитку і самовдосконалення; творча адаптивність; високий рівень інтелекту; харизматичність; впевненість у собі, своїх силах; порядність, чесність.

Сучасний HR-бізнес-партнер – це стратегічний управлінець, в його обов'язки входить формування кадрової політики підприємства, до якої належить розробка системи навчання персоналу, підтримка сприятливого психологічного клімату у колективі, мотивація співробітників тощо. Цього фахівця відносять до категорії персоналу – керівники. До виконання його основних завдань належить забезпечення ефективності роботи персоналу, від його роботи залежить успіх підприємства.

Фахівець з УПЕП ролі організатора або адміністратора орієнтується на виконання завдань та досягнення результатів без акценту на формування відносин з підлеглими. Основними характеристиками такого фахівця є: постановка завдань; цілеспрямованість; цикл керівництва (визначення цілей, планування, розподіл і координація роботи, оцінка, контроль); прийняття рішень тощо.

Практика показує, що в різних складних (стресових) ситуаціях, особливо коли бракує часу найбільш ефективною виявилася робота фахівця з управління персоналом та економіки праці саме як адміністратора.

Оскільки такі фахівці здійснюють складну організаційну діяльність, яка вимагає високої професійності у різних функціональних напрямках, він може бути:

- кадровим стратегом, генератором ідей, що входить до складу топ-менеджерів, приймає участь у розробках стратегії та політики управління персоналом, моделей системи управління персоналом;

- керівником сектору управління персоналом, що керує й організовує роботу цього сектору;

- організатором, який бачить перспективи розвитку організації, виконує практичні знання у сфері управління людськими ресурсами і навички експерта

для визначення потреб, можливостей і шляхів вирішення проблем розвитку кадрового потенціалу.

Таких фахівців з УПЕП, які за своїм набором професійно значущих якостей пріоритетно реалізують функції управлінської та організаторської діяльності ми відносимо до професійної ролі «*менеджер*». У фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер» мають бути такі ключові професійно значущі якості, як: прагнення до лідерства або здатність до керівництва; вольові якості; готовність до розумного ризику; прагнення до успіху, здатність до домінування в екстремальних умовах; самодостатність особистості; стратегічне або аналітичне мислення (варіативність, оперативність, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність); стресостійкість; швидка пристосовуваність до нових умов (адаптивність) тощо.

До фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер» можна віднести: директора з управління персоналом; менеджера з персоналу; HR Бізнес-партнера; менеджера з розробки системи управління персоналом; фахівця з маркетингу персоналу; рекрутера; менеджера з забезпечення і використання персоналу; адміністратора; організатора з персоналу та ін.

Професія економіста вже багато років є однією з найбільш потрібних та розповсюджених у всіх країнах світу. Ті фахівці з УПЕП, що найбільше підтверджують на практиці економічний профіль освіти, на нашу думку, більшою мірою відрізняються аналітичним та прогностичним характером ПЗЯ.

До ключових професійно значущих якостей таких фахівців з УПЕП належать: математичний склад розуму, висока концентрація уваги, розвинена пам’ять, емоційно-вольова стійкість у розв’язанні завдань економічного характеру; здатність та уміння аналізувати, синтезувати і систематизувати, ранжувати, класифікувати і прогнозувати різні економічні ситуації; уважність до деталей; здатність чітко підходити до розв’язання економічних проблем; потенціал висувати ідеї щодо побудови ефективних економічних проектів; моральні якості та ін.

До фахівців з УПЕП професійної ролі «*економіст*» у практичній діяльності відносять: HR-аналітиків; економістів з планування; фахівців з оплати праці; фахівців по компенсаціям та пільгам; фахівців з інвестування персоналу; економістів з праці;

економістів-демографів; економістів-статистиків та ін. Такі фахівці самостійно виконують переважно стереотипні і частково діагностичні завдання, за встановленими або розробленими алгоритмами роблять економічні розрахунки, збирають, систематизують, синтезують первинну інформацію для виконання певних обов'язків.

Фахівців з УПЕП, функціональні обов'язки яких пов'язані з технічними особливостями можна віднести до професійної ролі «*технолог*», що характерні для: інспектора з кадрів, діловода, інженера з охорони праці, експерта з регулювання соціально-трудових відносин, фахівця з аналізу ринку праці та питань зайнятості, інспектора з призначення і виплати пенсій, ін. У більшості своїй ці професії належать до розумової праці (прийом, облік, аналіз, переробка, використання інформації щодо різних характеристик систем, механізмів, стандартів і нормативних документів).

До професійно значущих якостей таких фахівців належать: високі інтелектуальні здібності, аналітичне мислення, технічні здібності, ініціативність, старанність, акуратність, ретельність, дисциплінованість, висока організованість, працьовитість, оперативність, відповідальність, наполегливість, здатність прогнозувати і передбачати, формулювати завдання та розробляти шляхи їх вирішення, обирати правильні рішення і нести за них особисту та юридичну відповідальність, бути професійно самостійними та ін.

Головне призначення таких фахівців з УПЕП як: тренер-менеджер, коуч-менеджер, фахівець з профорієнтації і підготовки кадрів, інженер з організації праці і підготовки кадрів, інструктор передових методів праці, фахівець з вирішення конфліктів та ін. – це навчання, розвиток, вдосконалення, оцінка знань, умінь та навичок персоналу. Такі фахівці повинні мати здібності управління груповою динамікою, презентаційні навички (володіння голосом, риторика), системного моделювання діяльності. Вони можуть бути коучами, наставниками, роль яких заключається в тому, щоб власним прикладом надихати і мотивувати до продуктивної роботи, допомагати досягати цілей. Безумовно наставник повинен бути еталоном для підлеглих. Відтак, ці фахівці виконують роль «*коуча*». Характерні для них ПЗЯ: харизматичність, цілеспрямованість, активність,

впевненість, опора на власні ресурси, креативність. Наприклад, креативність, виражається в активності генерувати нові ідеї, характері взаємодії під час навчальних занять, способах використання живого спілкування з аудиторією; творчій імпровізації, інсайті; здатності до творчої діяльності; усвідомленій потребі у пошуковій активності та ін. [222, с. 108]. Призначення фахівця з УПЕП професійної ролі «коуча» – розвиток і вдосконалення якостей людини, запуск її внутрішніх ресурсів. Необхідні знання та вміння для фахівця даної ролі: психологія особистості і її розвиток; технологія змін в поведінці людини; управління потенціалом людини; створення мотивації до змін тощо.

Отже, робота фахівця з УПЕП складається з *комбінації декількох професійних ролей, які на практиці можуть взаємодіяти та бути взаємозалежними*. Реалізація загальних функцій та ролей визначають успіх професійної діяльності, що веде до досягнення запланованих результатів роботи організації.

В сучасних умовах технологічних інновацій, постійних змін ринку праці щодо вимог до кваліфікації та професійних, ділових, особистих якостей фахівця з УПЕП ставляться все більші вимоги. Сучасний випускник даного напряму повинен бути професійно готовим управлінцем, стратегом, організатором, економістом, педагогом, психологом, знавцем нових технологій, лідером, новатором. Такий фахівець повинен швидко реагувати на постійні зміни в його професійні сфері діяльності, бути гнучким щодо організаційних структур та ієрархічних відносин, володіти «HR-чутливістю». Ступінь його успішності в деякій мірі залежить від того, яку кількість функцій він виконує і як вони взаємопов’язані, взаємодоповнюють одна одну.

Професіоналізація особистості починає відбуватися у ВНЗ і повинна враховувати всі сторони професійної діяльності майбутнього фахівця. Професійна діяльність фахівця з УПЕП є складною та різноплановою, що вимагає від нього наявності великої кількості ПЗЯ. Кожна професія висуває до виконавця певні вимоги, тому за нею стоять конкретні соціальні функції, але водночас немає конкретного образу особистості. Сучасні фахівці з УПЕП можуть виконувати різні професійні ролі, що регламентуються певними нормами, стандартами. Особливість

виконання професійної ролі фахівця залежить від наявності відповідних професійно значущих якостей. Тому і набір ПЗЯ фахівця залежатиме не тільки від напряму його діяльності, а й від виконуваної професійної ролі в професійній діяльності.

Підсумовуючи вищевикладене, враховуючи усі зазначені вище особливості професійної діяльності сучасних фахівців з УПЕП виділяємо такі його *основні професійні ролі*, як: *менеджер, економіст, технолог, коуч.*

Для того щоб зробити розподіл фахівців з УПЕП за *професійними ролями* ми провели опитування провідних фахівців з кадрів, фахівців сфери управління персоналом та економіки праці, роботодавців України за розробленою нами анкетою (Додаток Б.2, таблиця Б.2). Також нами було проведено їх опитування з метою визначення ваги значущості ПЗЯ фахівців з УПЕП за *професійними ролями* (Додаток Б.2, таблиця Б.3). В результаті опитування були виділені ключові професійно значущі якості фахівця з УПЕП за професійними ролями.

Враховуючи структурні компоненти *системи професійно значущих якостей фахівця з УПЕП* (рис. 2.1), а також отримані результати опитування респондентів, зроблено розподіл ключових (узагальнених) професійно значущих якостей фахівця з УПЕП за групами у розрізі професійних ролей (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Групи професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці у розрізі професійних ролей

Проф.роль	Групи професійно значущих якостей							Можливі місця роботи за професійною назвою (назви посад)
	Професійна спрямованість	Інтелектуальна	Управлінсько-організаційна	Економічна	Соціально-комунікативна	Психологічна	Інформаційно-аналітична	
«Менеджер»	цілеспрямованість; здатність до ризику; оперативність; лідерські якості; ініціативність; прагнення до самовдосконалення; впевненість у собі; тощо	стратегічне/ аналітичне мислення; здатність продукувати нові ідеї; розвинена пам'ять; уважність; тощо	управлінські, організаторські здібності; здатність планувати та організовувати, приймати рішення; контрольованість; розпорядливість; тощо	здатність прогнозувати, передбачати; підприємливість; тощо	управлінська культура; гнучкість стилю управління; емоційна стабільність; комунікативність; риторичні здібності; тощо	діагностичні і гностичні якості (здатність впливати на людей, управляти конфліктами, делегувати повноваження); емоційно-вольова стійкість; стресостійкість; тощо	здатність сприймати, використовувати інформацію; здатність взаємодії (з людьми, засобами інформації) ; тощо	HR Директор; менеджер з персоналу; HR Бізнес-партнер; менеджер з розробки систем управління; фахівець з маркетингу персоналу; менеджер з забезпечення і використання персоналу; рекрутер; організатор з персоналу, адміністратор; ін.
«Економіст»	математичний (аналітико-синтетичний) склад розуму; оперативність; послідовність; консерватизм (постійність) ;	економічне (логічне) мислення; уважність до деталей; розвинена пам'ять; тощо	висока самоорганізація; обов'язковість; самостійність; дисциплінованість; акуратність; працелюбність;	кмітливість; здатність до синтезу, передбачати, прогнозувати;	надійність; терплячість (витривалість); розсудливість; тощо	емоційно-вольова стійкість; самовладання; тощо	здатність знаходити, збирати, аналізувати, опрацьовувати великий обсяг інформації;	фахівець з оплати праці; економіст з праці; фахівець з інвестування персоналу; економіст-аналітик; економіст-демограф; експерт з умов праці; інженер з

	тощо		тощо	тощо			тощо	нормування праці; ін.

Продовження таблиці 2.1

Проф. роль	Групи професійно значущих якостей							Можливі місця роботи за професійною назвою (назви посад)
	Професійна спрямованість	**Інтелектуальна**	**Управлінсько-організаційна**	**Економічна**	**Соціально-комунікативна**	**Психологічна**	**Інформаційно-аналітична**	
«Технолог»	технічні здібності; ініціативність; оперативність; послідовність; наполегливість; тощо	аналітичне мислення; уважність до деталей; розвинена пам'ять, спостережливість; здатність працювати з цифрами/ документами; тощо	висока організація; акуратність; старанність; виконавчість; працелюбність; здатність планувати та організовувати; тощо	здатність до синтезу, передбачати і прогнозувати; тощо	комунікативність; об'єктивність; тактовність; самовладання; толерантність; тощо	професійна самостійність; висока відповідальність та дисциплінованість; тощо	здатність швидко працювати з інформацією; правова свідомість і правова культура; тощо	інспектор з кадрів; діловод; інженер з охорони праці; експерт з регулювання соціально-трудових відносин; фахівець із соціальної роботи/ допомоги; інспектор з призначення/ виплати пенсій; фахівець з кадрового аудиту; ін.
«Коуч»	креативність; харизматичність; цілеспрямованість; оригінальність; розвинена інтуїція; прагнення до самовдоскона	гнучкість, системність, широта, комплексність мислення; спостережливість; розвинена пам'ять здатність продуку	організаторські здібності; здатність планувати, прогнозувати (передбачати) результати; тощо	здатність до моделювання, проектування, оцінювання; винахідливість;	комунікативність; риторичні здібності; асертивність; емоційний інтелект; тощо	гностичні і ідеологічні якості (здатність переконувати, впливати на людей); емпатія; адаптивність;	пізнавальна активність; когнітивні якості; здатність взаємодії (з людьми, засобами інформації) ;	тренер-менеджер; коуч-менеджер; фахівець з профорієнтації та підготовки кадрів; інструктор передових методів праці; фахівець з вирішення

	лення; тощо	вати нові ідеї; тощо		тощо		тощо	тощо	конфліктів та ін.

Джерело: розроблено автором

Зауважуємо, деякі ПЗЯ зустрічаються не тільки в одній професійній ролі, або можуть бути схожими за своїм змістом до інших. Потрібно зазначити необхідні для фахівця з УПЕП *мотиваційно-ціннісні компоненти* і *моральні якості*, які є однаково обов'язковими для всіх професійних ролей (*пізнавальний інтерес, потреби і мотиви самовдосконалення, ціннісне ставлення до професії, інтелігентність, почуття обов'язку, громадянська позиція, доброзичливість, порядність, гідність, тощо*).

Отже, ми дійшли висновку, що сучасні фахівці з УПЕП у професійній діяльності можуть виконувати різні професійні ролі, і це зумовлює необхідність дати студенту можливість в процесі фахової підготовки формувати набір ПЗЯ, який йому найбільше підходить за його природними здібностями, інтересами.

Відтак, обґрунтування *першої педагогічної умови* – запровадження в практику ВНЗ науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП у розрізі професійних ролей – обумовлює необхідність розробити *модель* цього процесу, в якій реалізовуватимуться запропоновані *педагогічні умови*.

Поняття «модель» трактується як, будь-який умовний образ, опис, схема, креслення, графік, план, карта будь-якого об'єкта, процесу або явища [156]; схема, зображення чи опис якогось явища або процесу в природі чи суспільстві [167]; знакова система, за допомогою якої можна відтворити дидактичний процес, а також показати в цілісності його структуру, функціонування і зберегти цю цілісність на всіх етапах проведеного дослідження [214].

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 [114, с.69].

Процес формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП відповідно соціальному замовленню має здійснюватися поетапно і комплексно. Розроблена нами *модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки*, яка має поетапну структуру і містить блоки, що пов'язані між собою: *діагностико-консультативний, організаційний, діагностико-корекційний, змістовно-конструктивний, діагностико-результативний* (рис. 2.2).

Враховуючи те, що отримані результати оцінки сформованості ПЗЯ випускників ВНЗ можуть охарактеризувати стан їх готовності до професійної діяльності, то від впровадження запропонованої моделі ми очікуємо – професійно підготовлених випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» з наборами професійно значущих якостей відповідно сучасним вимогам ринку.

Запропоновані *педагогічні умови* реалізуються у розробленій *моделі* за наступною програмою:

1. Діагностика ПЗЯ кожного студента: виявлення певних якостей (ступеня їх вираженості, що характеризує їх рівень), які відповідають певній професійній ролі; визначення шляхів подальшого їх формування у студентів.

2. Залучення роботодавців до участі в контролі якості професійної підготовки майбутніх фахівців: оцінка рівня сформованості професійно значущих якостей (за методикою інтегральної оцінки), оцінка відповідності професійно значущих якостей вимогам ринку праці за професійними ролями (за методикою кваліметричної оцінки).

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

4. Організація профорієнтаційних послуг для абітурієнтів – потенційних студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці». Проведення первинної професійної діагностики на визначення базових ПЗЯ студентів.

5. Формування професійно значущих якостей студентів, враховуючи

результати діагностики їх якостей та відповідно вдосконаленого змісту освіти.

6. Оцінка рівня сформованості ПЗЯ студентів-випускників.

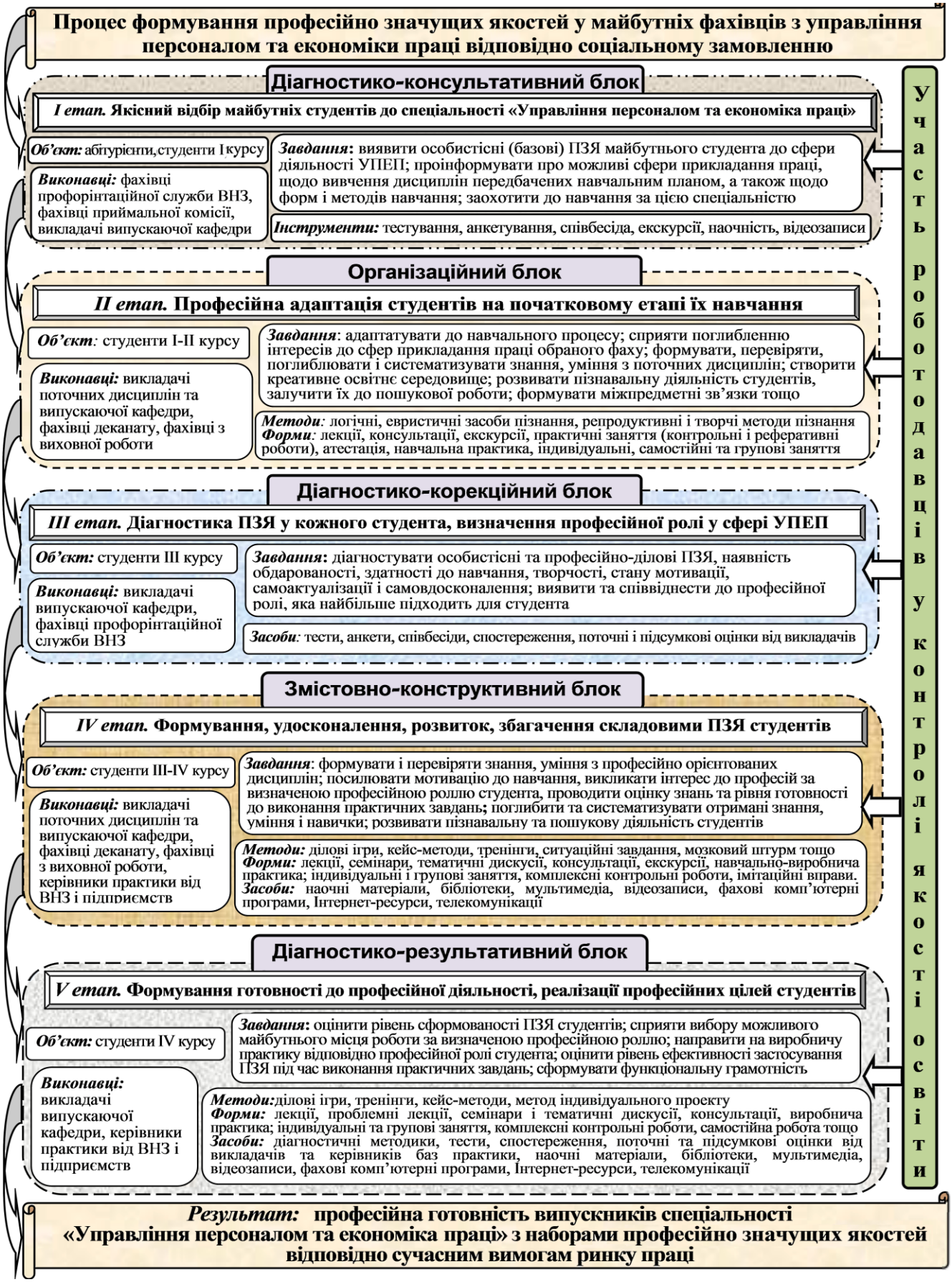


Рис. 2.2. Модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки

Джерело: розроблено автором

Таким чином, запропонована нами *модель* розглядається як циклічний процес. Вимоги, які висуваються до майбутнього фахівця з УПЕП, унаочнюють потребу в оптимізації, вдосконаленні змісту освіти та зміні педагогічної парадигми, у впровадженні моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки. Подальші дослідження обґрунтування педагогічних умов формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки спрямовані на діагностичну складову та на інструменти, завдяки яким професійно значущі якості можуть бути оптимально сформовані та швидко адаптовані до стану економіки України.

2.2. Діагностика професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки

Проблема професійно значущих якостей майбутніх фахівців була і залишається актуальною та є одним із базових принципів забезпечення якості освіти. Для обґрунтування *другої педагогічної умови* – впровадження теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки нами – протягом другого семестру 2011 р. був організований констатувальний експеримент, який проводився зі студентами третього курсу контрольної групи з 126 осіб бакалаврату денної форми навчання спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» структурних підрозділів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». У проведенні експерименту приймали участь викладачі випускаючої кафедри. Контрольна група студентів навчалася за навчальним планом 2008 року, терміном навчання 4 роки (Додаток В).

На нашу думку, діагностику студента на визначення його ПЗЯ для подальшої підготовки за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці» потрібно починати ще з першого курсу, попередньо визначивши рівень

сформованості їх внутрішніх факторів, що детермінують процес формування ПЗЯ студентів, а також для того, щоб контролювати цей процес на всіх його етапах.

Проте, засвідчуємо той факт, що до проведення педагогічного дослідження з цією групою студентів не була проведена профорієнтаційна робота, первинна професійна діагностика їх особистісних (базових) професійно значущих якостей.

Для того щоб провести діагностику професійно значущих якостей студентів контрольної групи нами були поставлені наступні завдання:

1) підібрати методики дослідження ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП;
2) визначити критерії, рівні (шкали, бали) за кожною методикою;
3) розробити картку спостережень, записів результатів досліджень;
4) провести дослідження за підібраними методиками;
5) проаранжувати та занести результати за кожним компонентом критеріїв (груп професійно значущих якостей) до індивідуальних карток студентів;
6) провести аналіз, інтерпретацію, узагальнення, співвіднесення результатів.

Діагностика ПЗЯ майбутніх фахівців, значною мірою, залежить від розробки діагностичних процедур, які передбачають визначення змісту того, що підлягає діагностиці. Враховуючи структурні компоненти системи професійно значущих якостей фахівця з УПЕП (див. рис. 2.1), якості фахівця з УПЕП у розрізі професійних ролей (див. табл 2.1) підбирались методики дослідження. У процесі дослідження враховувалась низка значущих інтегративних професійних та особистісних якостей майбутнього фахівця з УПЕП, що забезпечують успішність його професійної діяльності. Діагностика ПЗЯ студентів контрольної групи проводилась за допомогою таких методів як: спостереження, анкетування, тестування, опитування.

Під час дослідження проводився збір та аналіз інформації від студентів та викладачів. Дані збиралися різного виду: кількісні та якісні; з метою описати об'єкт дослідження, оцінити та виміряти результати. Якісні відображали зміст, особливості, характеристики. Кількісні відображались у балах і шкалах, що характеризують рівень виявлення ПЗЯ майбутніх бакалаврів (які ще не закінчили підготовку) як: *достатній, середній, низький*. *Достатній* рівень – це виявлена у студента найбільша кількість тих якостей, які відповідають предмету дослідження, або

найвищий ступінь їх вираженості. *Середній* рівень – це виявлена у студента середня кількість тих якостей, які відповідають предмету дослідження, або середній ступінь їх вираженості. *Низький* рівень – це виявлена у студента найменша кількість якостей, які відповідають предмету дослідження, або низький ступінь їх вираженості.

Щоб провести діагностику професійно значущих якостей студентів було визначено: *критерії – групи* цих якостей (*професійна спрямованість, інтелектуальна, управлінсько-організаторська, економічна, соціально-комунікативна, психологічна, інформаційно-аналітична*) та їх *складові – компоненти*, що виступають як ознака оцінювання; предмет дослідження – те що виявляється/визначається за методиками дослідження; *діагностичні показники – рівень або ознака, що характеризує професійно значущі якості особистості за професійними ролями* (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Таблиця методик діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки

№ п/п	Компоненти критеріїв (груп ПЗЯ)	Методика дослідження	Діагностичні показники/рівні (рекомендовані для професійних ролей)		
			достатній	середній	низький
1	2	3	4	5	6
Критерій професійної спрямованості					
1.	Тип професій	Опитувальник Клімова [235, с.236-240]	Людина-людина: *менеджер, технолог, коуч.* Людина-знакова система: *економіст*		
2.	Структура та тип темпераменту	Особистий опитувальник Айзенка [137, с.21-24]	Екстраверт, сангвінік: *для всіх.* Екстраверт, холерик*: менеджер, коуч.* Інтраверт, сангвінік: *економіст, технолог*		
3.	Тип професійної спрямованості	Типологічний опитувальних за методикою Дж. Голланда [235, с.78-80]	Соціальний: *менеджер, технолог, коуч.* Конвенціальний: *економіст, технолог.* Підприємницький: *менеджер, коуч*		

	Рівень мотивації до навчання	Тест-опитувальник спрямованості навчальної мотивації [81, с. 76]	15-20 балів	6-14 балів	0-5 балів

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6
4.	Творчий потенціал	Методика «Самооцінка творчого потенціалу особистості» [212, с. 177]	48 балів і більше	24-47 балів	23 бали і менше
5.	Мотивація до успіху	Методика Т. Елерса [184, с.105-106]	1-10 балів	11-16 балів	17-20 і більше балів
Критерій інтелектуальної групи					
6.	Тип мислення	Методика «Тип мислення» [180]	Предметно-дієве: *менеджер, технолог, коуч* Абстрактно-символічне: *економіст, коуч* Словесно-логічне: *менеджер, коуч* Креативне: *менеджер, коуч*		
7.	Рівень пам’яті	Тест «Оцініть свою пам'ять» [98, с. 290-291]	70-100%	50-70%	30-50%
8.	Рівень уваги	Тест «Чи уважні Ви?» [7, с.287-288]	11 і більше балів	5-10 балів	4 бали і менше
9.	Рівень спостережливості	Тест «Чи спостережливі Ви» [7, с.253-255]	100-150 балів	45-99 балів	45 балів і менше
10.	Інтелектуальна лабільність (здібності до навчання)	Методика «Інтелектуальна лабільність» [203, с.66]	0-4 помилки	5-9 помилок	10-14 помилок
11.	Логічна та механічна пам’ять	Методика дослідження логічної та механічної пам’яті [98, с. 255-260]	9-12 балів і більше	6-8 балів	5-4 балів і менше
Критерій управлінсько-організаторської групи					
12.	Управлінський потенціал	Тест на виявлення управлінських здібностей [7, с.469-471]	40 «+» і більше	20-40 «+»	20 «+» і менше
13.	Рівень організації	Тест «Чи організована Ви людина?» [7, с.144-148]	72-78 балів	63-71 балів	63 балів і менше
14.	Вольові	Методика дослідження	97-144	46-96	0-48 балів

	якості	вольової організації особистості [70, с. 175-182]	балів	балів	
15.	Цілеспрямованість	Тест Райдаса «Впевненість у собі» [7, с.375-376]	73-12 балів	49-72 балів	0-48 балів

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6
Критерій економічної групи					
16.	Рівень економічного мислення	Методика «Логіко-кількісні відносини» [144, с. 233-235]	8-10 балів	4-7 балів	1-3 бали
17.	Здатність до розвитку аналітичності	Тест «Дослідження аналітичності мислення у бухгалтерів» [235, с.251-252]	14-15 рядів	8-13 рядів	7 рядів і нижче
18.	Рівень стриманості	Тест «Чи терпима Ви людина?» [7, с. 291-292]	14-18 балів	6-12 балів	0-4 балів
Критерій соціально-комунікативної групи					
19.	Вміння слухати	Тест «Чи умієте Ви слухати?» [37, с.180-183]	36-45 балів	26-35 балів	15-25 балів
20.	Визначення комунікативних умінь	Тест комунікативних умінь Міхельсона [138]	19-27 балів	10-18 балів	1-9 балів
21.	Рівень само контролю у спілкуванні	Тест «Оцінювання самоконтролю у спілкуванні» [7, с.312-318]	200-280 балів	100-200 балів	0-100 балів
22.	Рівень об’єктивності	Тест «На скільки Ви об’єктивні?» [235, с.258-260]	40 балів і більше	31-39 балів	21-30 балів і менше
Критерій психологічної групи					
23.	Рівень тактовності	Тест для самооцінки «Чи конфліктна Ви особистість?» [7, с.403-406]	30-44 балів	15-29 балів	14 балів і менше
24.	Здатність вирішувати конфлікти	Методика «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» [251, с.66-75]	61-72 балів	49-60 балів	18-48 балів
25.	Рівень вразливості	Тест «Чи вразливі Ви? [7, с.493-494]	23-28 балів	17-23 балів	0-16 балів
Критерій інформаційно-аналітичної групи					
26.	Здібності до аналізу	Ситуаційні задачі [7]	82-100 балів	75-81 балів	40-74 балів
27.	Вербальний і невербальний IQ, навички	Тест Векслера (тест WAIS) [98, с.271-273]	120 балів і більше	90-119 балів	70-89 балів

	узагальнення				
28.	Гнучкість уваги	Метод складання чисел з переключенням кільця Ландольта [143, с.91-93]	8-10 балів	4-7 балів	1-3 бали

За допомогою методик (таблиця 2.2) була проведена діагностика професійно значущих якостей студентів контрольної групи та отримані наступні результати.

В першу чергу, виділяємо результати діагностики за якісними показниками – діагностика компонентів професійно значущих якостей професійної спрямованості і інтелектуальної групи з блоку особистісних (рис.2.3):



Рис.2.3. Виявлені у студентів компоненти професійно значущих якостей професійної спрямованості та інтелектуальної групи, %

Як видно, з рис. 2.3, діагностичні показники професійної спрямованості, що рекомендовані для фахівця з УПЕП (таблиця 2.2) були виявлені у більшості студентів. Водночас у деяких студентів була виявлена професійна спрямованість, яка не типова для сфери управління персоналом та економіки праці: 15% складу студентів контрольної групи виявили схильність до типу професій «людина-

художній образ», 8% – до «людина-техніка»; з них 4% – за структурою та типом темпераменту – інтроверти-флегматики; 8% – артистичного типу професійної спрямованості, 8% – реалістичного типу професійної спрямованості. Таким чином, у 23% студентів контрольної групи була виявлена професійна спрямованість до інших сфер діяльності, що ускладнювало їх професійну підготовку за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці». І така проблема характерна для більшості ВНЗ внаслідок того, що у них профорієнтація проводиться формально, або взагалі не здійснюється, а також це ще може бути зумовлене і тим, що не всі студенти бажають діагностуватися або прислухаються до порад профорієнтаторів. На цей випадок, для того щоб не втратити студентський контингент та водночас не ускладнювати процес продальшого формування ПЗЯ у таких студентів, на нашу думу, визначити професійну роль майбутньої професії сфери управління персоналом та економіки праці, яка хоча б у незначній мірі їм підходить за їх природним покликанням, що потім допоможе в майбутньому цих студентів професійно зорієнтуватися та реалізуватися.

До професійної спрямованості в тому числі належить мотивація до навчання, творчий потенціал, мотивація до успіху. Вважаємо, що їх можна віднести до мотиваційно-ціннісних компонентів професійної спрямованості.

Українські вчені-дослідниці Т. Саврасова-В'юн і Н. Чернуха розглядають *мотиваційно-ціннісний компонент* як комплекс усвідомлених мотивів студентів, від яких залежить вибір дій щодо вдосконалення умінь і навичок, які досліджуються за такими показниками: інтерес до аспектів у професійній діяльності; усвідомлення значущості професійної самоактуалізації; прагнення до вирішення професійних завдань; мотивація до успіхів у майбутній професійній діяльності [227, с. 31-32]. Г. Цвєткова досліджує *мотиваційно-ціннісний компонент* професійного самовдосконалення викладачів гуманітарних спеціальностей ВНЗ за такими критеріями: пізнавальний інтерес, виражені потреби і мотиви самовдосконалення, ціннісне ставлення до професії, самоактуалізація, цілеспрямованість на досягнення професійного акме, професійна спрямованість, виражена суб'єктність [220, с.242].

Діагностика мотиваційно-ціннісних компонентів проводилася нами з метою виявлення у студентів: інтересів, потреб, мотивації, уміння управляти власними потребами, володіння прийомами цілепокладання, творчих інтересів, цінностей, рівня усвідомлення професійних цінностей, мотивації до творчої діяльності, наявність мети, інтересу до навчання тощо (рис. 2.4).

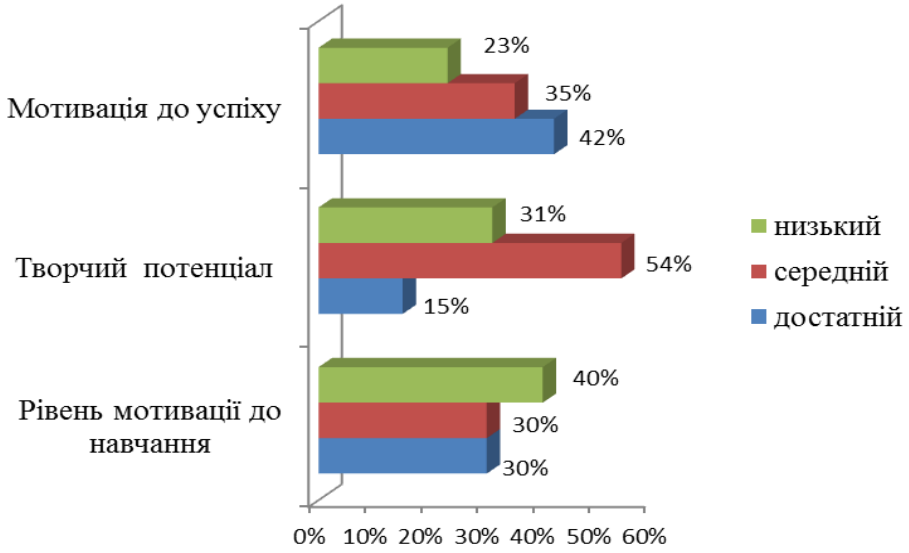


Рис. 2.4. Виявлені у студентів мотиваційно-ціннісні компоненти професійної спрямованості, %

Результати показують, що у значної кількості студентів (40%) виявився низький рівень мотивації до навчання, при тому, що мотивація до успіху, рівень творчого потенціалу виявились у більшості студентів (74%) на середньому та достатньому рівнях. Можемо дати припущення того, що головною причиною такої ситуації скоріше всього є недосконалий зміст освітнього процесу.

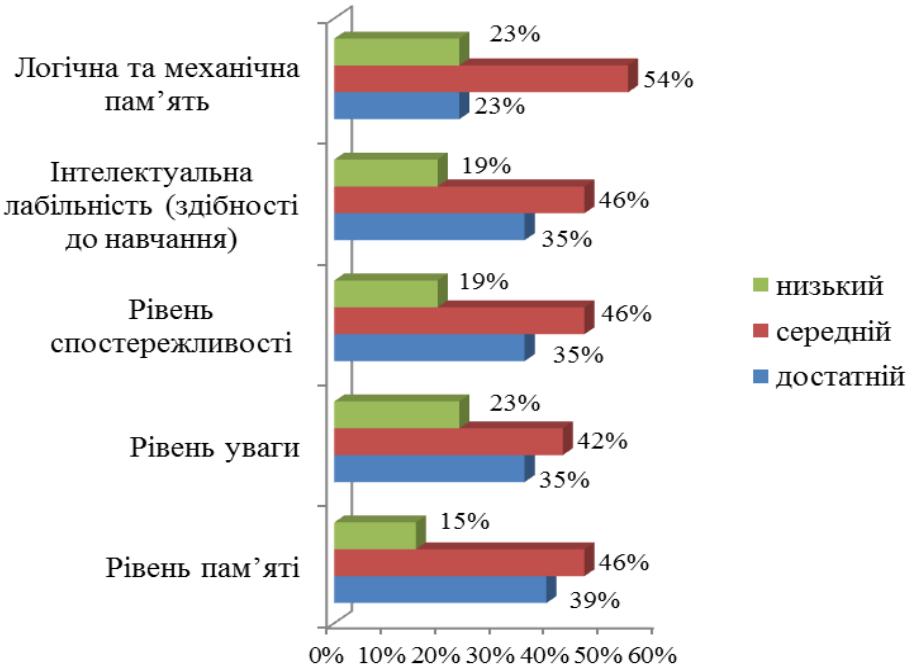


Рис.2.5. Виявлені у студентів професійно значущі якості інтелектуальної групи, %

За вищенаведеними критеріями у більшості студентів (81%) був виявлений середній та достатній рівень особистісних якостей інтелектуальної групи, які є професійно значущими для їх майбутньої професійної діяльності за усіма професійними ролями. Водночас для кожної професійної ролі майбутнього фахівця з УПЕП важливо також враховувати вагу значущості кожної позиції. Наприклад, високі показники логічної та механічної пам'яті найбільш характерні для фахівця з УПЕП професійної ролі «економіст» та «технолог».

Наведемо результати діагностики ПЗЯ блоку професійно-ділових якостей.

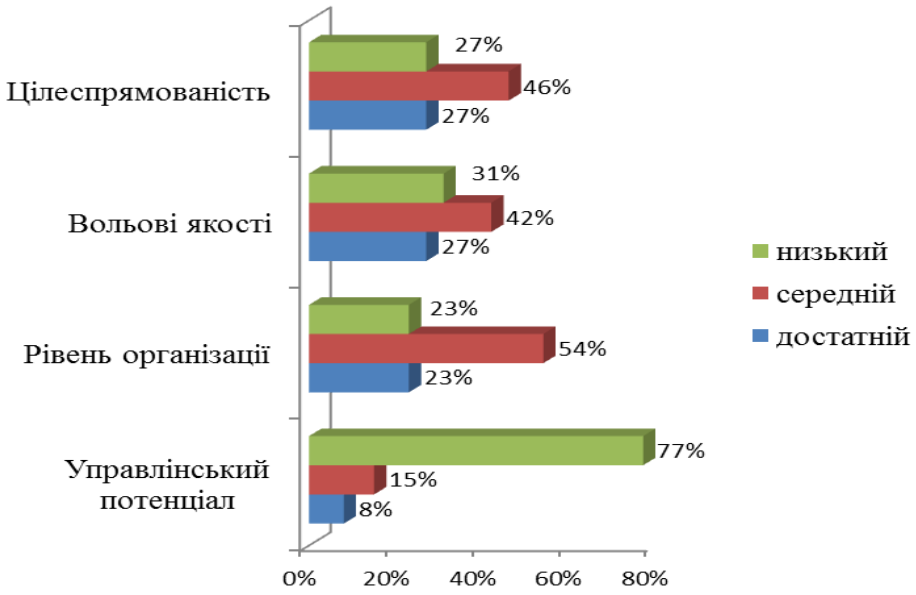


Рис. 2.6. Виявлені у студентів професійно значущі якості управлінсько-організаторської групи, %

Результати діагностики професійно значущих якостей управлінсько-організаторської групи показали, що в основному переважають середні показники. Майже у 60% студентів виявилися на середньому і достатньому рівні ПЗЯ, які є необхідними для більшості професійних ролей фахівця з УПЕП: менеджер, технолог, коуч. З усієї групи студентів достатній рівень здібностей до управлінської діяльності показали всього 8% студентів. Передбачаємо, що ці студенти в майбутньому можуть зробити кар'єру топ-менеджерів. Тому це обов'язково потрібно врахувати у подальшій підготовці цих студентів, мотивувати їх до розвитку управлінських і лідерських якостей, спонукати до цілей зробити кар'єру успішних управлінців.

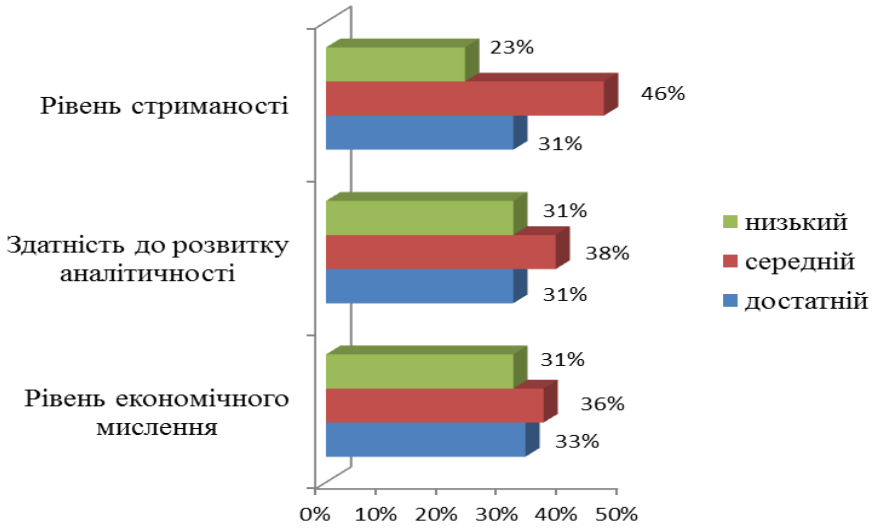


Рис. 2.7. Виявлені у студентів професійно значущі якості економічної групи, %

У 76% студентів контрольної групи було виявлено достатній і середній рівень ПЗЯ економічної групи, що для професійної ролі «менеджер» та «економіст» майбутнього фахівця з УПЕП є необхідним. Інші 24% можуть бути припустимі для професійної ролі «технолога» та «коуча». Зауважуємо на тому, що виявлений у 23% низький рівень стриманості (терплячість, витримка) неприпустимій для фахівця з УПЕП (особливо професійної ролі «економіста»). Виявлені результати дослідження студенти співвідносили до професійних ролей, які їм найбільше підходять за вагою значущості (Додаток Б.2, таблиця Б.3) та заносили до своїх карток.



Рис. 2.8. Виявлені у студентів професійно значущі якості

соціально-комунікативної групи, %

Низький рівень ПЗЯ соціально-комунікативної групи був виявлений у 25% студентів контрольної групи, але, водночас, з цього складу у 18% студентів виявлений достатній рівень економічного мислення, що цілком може бути характерним для фахівців з УПЕП професійної ролі «економіст».

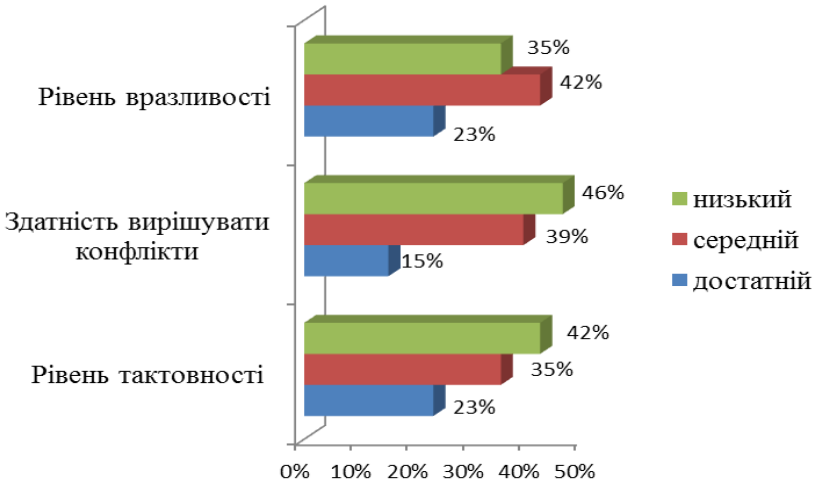


Рис. 2.9. Виявлені у студентів професійно значущі якості психологічної групи, %

Лише у невеликого відсотка студентів (19%) було виявлено достатній рівень ПЗЯ психологічної групи. Цих студентів можна спрямувати до професійної ролі «коуча» (наприклад, тренер-менеджер, коуч-менеджер, фахівець з вирішення конфліктів). З середнім рівнем було виявлено близько 38,5% студентів, що може бути характерним для фахівця з УПЕП професійної ролі «менеджер» (наприклад, менеджер з персоналу, менеджер з розробки систем управління та ін.).

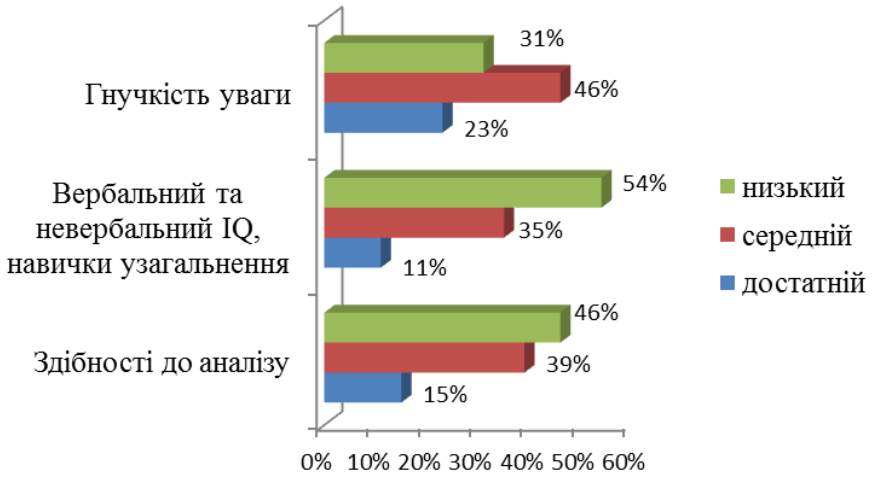


Рис. 2.10. Виявлені у студентів професійно значущі якості інформаційно-аналітичної групи, %

Достатній рівень професійно значущих якостей інформаційно-аналітичної групи отримали всього 17% студентів. Ця група ПЗЯ має високу вагу значущості для всіх професійних ролей майбутнього фахівця з УПЕП. Але найвищого рівня сформованості та найбільшої кількості таких якостей вимагають професії, пов'язані зі збиранням, сприйманням, аналізом, опрацьовуванням та подачею інформації, наприклад, професійної ролі «технолог» (інспектор з кадрів; діловод; фахівець з аналізу ринку праці; фахівець з питань зайнятості; фахівець із соціальної роботи; державний соціальний інспектор; спеціаліст з кадрового аудиту). Майже 43% студентів отримали низький рівень ПЗЯ інформаційно-аналітичної групи. Отже, це вказує на необхідність виявити проблеми формування ПЗЯ цієї групи.

Отримані результати кожного студента ранжувалися і заносилися до індивідуальних карток студентів, що були розроблені за таблицею 2.2 (Додаток Г). Результати підлягали детальному аналізу та співставленню отриманого результату з ключовими ПЗЯ кожної професійної ролі, з показниками їх ваги значущості, з метою направлення студента до певної професійної ролі. А також були підведені підсумки з приводу того, яких ПЗЯ виявилось недостатньо або низького рівня.

Для наглядності представимо узагальнені результати студента М. контрольної групи. Отримані узагальнені результати визначення рівнів

розподілялися за такими балами: 1-3 – низький, 4-6 – середній, 7-9 – достатній. Тобто найвищий загальний показник рівня за усіма критеріями (групами ПЗЯ) може досягати 9 балів.

Таблиця 2.3

Узагальнені індивідуальні результати студента М. контрольної групи

Групи професійно значущих якостей	**Виявлений рівень ПЗЯ, бали**		
	Низький	**Середній**	**Достатній**
Професійна спрямованість		6	
Інтелектуальна		6	
Управлінсько-організаторська			9
Економічна		6	
Соціально-комунікативна			9
Психологічна			8
Інформаційно-аналітична		5	
Загальний показник рівня	7		

Загальний показник рівня (7) студента М. контрольної групи виявився середнім. Водночас найбільші бали були виявлені у студента за такими критеріями (групами): управлінсько-організаторська, соціально-комунікативна, психологічна. Враховуючи ці результати, а також дані успішності студента за дисциплінами, що значно впливають на формування ключових ПЗЯ у розрізі професійних ролей (див.таблицю 2.1) ми дійшли висновку, що для студента М. характерна професійна роль «менеджер».

За отриманими результатами в цілому по групі здійснений розподіл студентів у розрізі професійних ролей. Визначення професійної ролі для кожного студента відбувалося за виявленими у нього найбільшими показниками тих ПЗЯ, які входять до набору якостей (враховуючи їх вагу значущості) певної професійної ролі (див. таблицю 2.1).

Таблиця 2.4

Узагальнені дані результатів діагностики професійно значущих якостей студентів контрольної групи у розрізі професійних ролей, осіб

Виявлений рівень ПЗЯ у	**Професійні ролі фахівців з УПЕП**				**Всього**
	«менеджер»	**«економіст»**	**«технолог»**	**«коуч»**	

студентів					
Достатній	12	12	6	4	34 (27%)
Середній	22	14	11	11	58 (46%)
Низький	14	1	12	7	34 (27%)
Всього	48	27	29	22	126 (100%)

Відповідно отриманих результатів діагностики ПЗЯ за всіма професійними ролями виявлений рівень: достатній – у 27% складу групи студентів, середній – у 46%, низький – у 27%. Узагальнений показник якості виявлених рівнів професійно значущих якостей у студентів контрольної групи склав – 73%.

Отримані результати діагностики за виявленими якостями у кожного студента дозволили здійснити розподіл за професійними ролями: 48 осіб – «менеджер»; 27 осіб – «економіст»; 29 осіб – «технолог»; 22 осіб – «коуч». У 8% студентів були виявлені ПЗЯ, що за найбільшими показниками відповідають професійній ролі «технолог» та з невеликою різницею меншими показниками відповідають професійній ролі «економіст». У 17% студентів були виявлені ПЗЯ, що за найбільшими показниками відповідають професійній ролі «менеджер» та з невеликою різницею меншими показниками відповідають професійній ролі «коуч». Ці результати привели нас до думки, що у таких студентів у майбутньому, за сприятливих умов розвитку ПЗЯ декількох професійних ролей є можливість побудови своєї кар'єри у багатоваріативному форматі, що необхідно також враховувати у професійній підготовці майбутніх фахівців з УПЕП.

На нашу думку, врахування всіх результатів діагностики стану професійно значущих якостей студента, а також думки викладачів (хто працював зі студентом протягом всього періоду навчання), інтересів та потреб самого студента, не тільки допоможе йому професійно визначитися у майбутній професії та більш чітко окреслити професійні цілі, але й посилить його мотивацію до навчання, забезпечить більш якісну подальшу його підготовку.

Таким чином, отримані дані проведеної діагностики ПЗЯ студентів контрольної групи можна тільки констатувати так: які саме якості були виявлені,

якої кількості та якого ступеня вираженості, до якої професійної ролі їх можна віднести (за вагою значущості).

Враховуючи *нерівномірність розвитку окремих компонентів якостей* застосовувати механізм діагностики ПЗЯ студентів потрібно обов'язково. Отримані результати необхідно враховувати у подальшому формуванні ПЗЯ студентів вже на четвертому курсі. Крім того, проведення цього дослідження дозволяє вирішити для студентів такі важливі задачі: підвищити самооцінку та впевненість у правильності вибору своєї майбутньої професії; викликати або посилити інтерес до отриманої під час дослідження професійної ролі майбутнього фахівця; здійснити аналіз стану професійно значущих якостей кожного студента для визначення шляхів підвищення рівня сформованості тих якостей, які виявились у студента на низькому або середньому рівні; врахувати отримані результати дослідження для проектування фахової діяльності.

Діагностика ПЗЯ студентів контрольної групи проводилась тільки один раз. Однак, ми переконалися в тому, що проведення діагостики професійно значущих якостей студентів у процесі фахової підготовки є необхідною процедурою, яку потрібно проводити починаючи ще з першого курсу, а згодом в кінці третього. Отримані результати діагностики базових професійно значущих якостей студентів-першокурсників необхідно враховувати до змісту професійної підготовки з метою контролю та оптимізації процесу формування якостей на всіх його етапах. Проведення діагостики професійно значущих якостей студентів в кінці третього курсу дозволяє вдосконалювати зміст подальшої їх підготовки у розрізі професійних ролей, враховуючи отримані результати проведених досліджень.

2.3. Оцінка рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» традиційної системи підготовки

Загальновідомо, що у більшості вітчизняних ВНЗ традиційна система підготовки майбутніх фахівців потребує суттєвої модернізації. За традиційної

системи підготовки випускники ВНЗ отримують базові знання, а їх практична підготовка, на думку роботодавців, не відповідає сучасним умовам ринку. Як показує практика, рівень підготовки випускників ВНЗ не задовольняє у повному обсязі нові вимоги роботодавців. Вимоги ж роботодавця, в свою чергу, продиктовані бажанням отримати висококваліфікованого працівника, здатного ефективно виконувати покладені на нього обов'язки. У зв'язку з цим гостро виникає проблема працевлаштування молоді, надання їй першого робочого місця. За даних обставин особливої актуальності набуває посилення взаємодії та взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг і залучення ВНЗ до вирішення проблеми зайнятості своїх випускників. Відтак, для вирішення цих проблем необхідно розробити педагогічний інструментарій, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії трьох учасників освітнього процесу – педагогічного колективу ВНЗ, студентів та роботодавців. Оптимізація міжособистісних відносин такої «трьохсторонньої» взаємодії сьогодні знаходиться в епіцентрі уваги педагогічної науки і практики. На нашу думку, лише їх спільні та злагоджені дії дають змогу отримати результат, що може задовольнити всі сторони освітнього процесу.

Запропонована нами *третя педагогічна умова* – використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців – обґрунтовується та розкривається в межах констатувального етапу дослідження, що проводилося з метою перевірки ефективності формування професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» традиційної системи підготовки. Для цього були проведені дослідження:

1. Рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

2. Відповідності професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці за професійними ролями.

В межах констатувального дослідження застосовувався інструментарій

оцінювання рівня сформованості та відповідності ПЗЯ студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» вимогам ринку праці за професійними ролями, який забезпечується участю викладачів ВНЗ, студентів та їх керівників практик від підприємств, організацій, установ.

1. Виконання першого констатувального етапу дослідження

Дослідження проводилось протягом останнього семестру 2011/2012 навчального року з тією ж самою контрольною групою студентів-випускників бакалаврату спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (ВНЗ).

Оцінювання рівня сформованості професійно значущих якостей студентів проводилося за участі експертів: викладачів ВНЗ, керівників виробничої практики від підприємств, організацій та установ (керівників баз практики).

Дослідження проводилось у декілька етапів:

1) розробка методики інтегральної оцінки показника рівня сформованості ПЗЯ майбутнього фахівця з управління персоналом та економіки праці;

2) визначення рівня значущості критеріїв – груп ПЗЯ у трудовій діяльності фахівця з УПЕП в організаціях та підприємствах різних сфер прикладання праці;

3) дослідження рівня володіння знаннями та практичними навичками студентами-випускниками в розрізі груп ПЗЯ за оцінками викладачів ВНЗ;

4) дослідження рівня володіння знаннями та уміння використовувати їх під час виконання виробничих завдань студентами-випускниками в розрізі груп ПЗЯ за оцінками керівників баз практики.

Показник сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» пропонуємо визначати за допомогою коефіцієнта інтегральної оцінки професійно значущих якостей, який демонструє рівень сформованості окремих груп їх складових.

Здійснені нами аналіз та узагальнення вимог до рівня сформованості ПЗЯ сучасних випускників ВНЗ з урахуванням їх готовності до ефективної практичної роботи дали нам змогу розробити наступну концептуальну модель.

Інтегральний показник рівня сформованості професійно значущих якостей фахівця з УПЕП (*ІП*) пропонуємо розраховувати за формулою:

$$ІП = \sum_{i=1}^{7} P_i \, O_i, \qquad (2.1)$$

де P_i – рівень фахової підготовки за окремою групою професійно значущих якостей;

O_i – рангова оцінка груп професійно значущих якостей.

Другий етап цього дослідження проводився з метою визначення рівня значущості кожного критерію (груп ПЗЯ) для фахівця з УПЕП.

Для проведення дослідження було обрано вісім різних за характером діяльності об'єктів – баз практики, на яких за угодою з ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» проходили практику студенти-випускники контрольної групи:

1. Київський міський центр зайнятості
2. Святошинська районна в м. Києві державна адміністрація
3. Філія Оболонського відділення «Ощадбанку» №8142/0463
4. ЗАТ «Страхова компанія «Основа»
5. Головне управління юстиції у м.Києві
6. ПП «Фірма «Естет»
7. Управління пенсійного фонду в Солом'янському районі міста Києва
8. ТОВ Аутсорсингова компанія «Сова»

Рангова оцінка кожного *критерію* – груп професійно значущих якостей проводилась на основі оцінок керівників баз практики (в якості незалежних експертів) від вищезазначених організацій та підприємств – за 7-бальною шкалою (Додаток Д.1). Результати опитування керівників баз практики наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Матриця проміжної рангової оцінки груп професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці

№ п/п	Групи професійно значущих якостей	Оцінки експертів								∑	O_i
		1	2	3	4	5	6	7	8		

1.	Професійна спрямованість	7	7	5	7	4	2	7	7	46	0,20
2.	Інтелектуальна	2	3	4	5	5	5	3	2	29	0,13
3.	Інформаційно-аналітична	5	6	6	3	7	4	4	3	38	0,17
4.	Управлінсько-організаторська	1	1	3	6	5	7	6	4	33	0,15
5.	Економічна	4	4	7	4	3	3	5	2	32	0,14
6.	Соціально-комунікативна	6	5	1	2	1	1	2	6	24	0,11
7.	Психологічна	3	2	2	2	2	5	2	4	22	0,1
Всього:										224	1,00

З таблиці 2.5 видно, що для кожної з восьми різних за характером діяльності організацій вага значущості окремої групи професійно значущих якостей фахівця з УПЕП має свою оцінку. Якщо розглядати сумарний показник значущості груп якостей для всіх експертів, то найбільший показник отримали групи: професійна спрямованість (0,20), інформаційно-аналітична (0,17), управлінсько-організаторська (0,15), економічна (0,14).

Третій етап цього дослідження проводився з метою визначення рівня отриманих знань та вмінь студентів контрольної групи за оцінками дисциплін, що формують певну групу професійно значущих якостей.

Розподіл дисциплін з врахуванням ваги значущості у формуванні груп ПЗЯ відбувалось шляхом анкетування викладачів і керівників баз практики за розробленою нами анкетою на основі навчального плану підготовки студентів контрольної групи (Додаток Д.2). Враховуючи отримані дані внеску кожної дисципліни у формування груп ПЗЯ навчальні дисципліни плану були згруповані у блоки відповідно до кожної групи ПЗЯ майбутнього фахівця з УПЕП.

У процесі дослідження нами було враховано оцінки зведеної відомості успішності за весь період навчання цих студентів. Рівень фахової підготовки оцінювався як середній бал успішності досліджуваної групи студентів по кожному блоку дисциплін, що формують певну групу професійно значущих якостей. Оцінка отриманих знань студентів вимірювалася за 5-бальною шкалою.

Для здійснення розрахунків впливу різних груп професійно значущих якостей на інтегральний показник загального рівня їх сформованості студентів

контрольної групи була розроблена розгорнута матриця. Враховуючи максимальний бал рівня фахової підготовки за 5-бальною шкалою, отримані показники рівнів сформованості ПЗЯ наведені, в тому числі, у відсотках. (табл. 2.6)

Таблиця 2.6

Матриця інтегральної оцінки сформованості професійно значущих якостей студентів контрольної групи за оцінками викладачів ВНЗ

№ п/п	Групи професійно значущих якостей	Рангова оцінка груп ПЗЯ (O_i)	Рівень фахової підготовки	Рівень сформованості ПЗЯ
1.	Професійна спрямованість	0,20	4,15	0,83 (83%)
2.	Інтелектуальна	0,13	3,95	0,5135 (79%)
3.	Інформаційно-аналітична	0,17	3,35	0,5695 (67%)
4.	Управлінсько-організаторська	0,15	3,95	0,5925 (80%)
5.	Економічна	0,14	4,45	0,623 (89%)
6.	Соціально-комунікативна	0,11	4,25	0,4675 (85%)
7.	Психологічна	0,1	3,8	0,38 (76%)
Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ				3,9760 (79,9%)

Якщо за оцінками експертів, група ПЗЯ виявилася сформована менш ніж на 75% – це визначається як *низький рівень* сформованості ПЗЯ випускників, 75%-89% – *достатній*, 90-100% – *високий*. За оцінками викладачів ВНЗ найбільший показник відсотку сформованості ПЗЯ студентів-випускників контрольної групи виявилися на достатньому рівні за критерієм – економічної (89%) і соціально-комунікативної (85%) групи. Разом з тим психологічна і соціально-комунікативна група, на думку викладачів, менше всього впливають на загальний інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ випускника. Однак рівень знань, за оцінками викладачів ВНЗ не характеризує повною мірою можливість застосування їх на практиці.

Четвертий етап цього дослідження був проведений з метою дослідження рівня володіння знаннями та уміння використовувати їх під час виконання виробничих завдань студентами контрольної групи в розрізі груп професійно значущих якостей за оцінками керівників баз практики.

Нами проводилося опитування керівників від вищезазначених баз практики для

встановлення ступеню реалізації професійних знань та умінь студентами, отриманих у ВНЗ, на практиці. В цьому випадку рівень фахової підготовки є середнім балом оцінок керівників баз практики. Рівень володіння знаннями оцінювався за 5-бальною шкалою (Додаток Д.3). Отримані дані були занесені у таблицю 2.7.

Таблиця 2.7

Матриця оцінки ступеню реалізації професійних знань та умінь студентами контрольної групи в розрізі груп професійно значущих якостей

№ п/п	Групи професійно значущих якостей	Оцінки експертів								∑	O_i
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1.	Професійна спрямованість	4,6	4,3	3,5	3,9	4,2	3,9	4,5	4,6	33,5	4,19
2.	Інтелектуальна	3,8	4,5	3,5	4,2	3,5	3,5	4,3	4,8	32,1	4,01
3.	Інформаційно-аналітична	3,3	3,0	3,8	2,2	2,0	3,5	3,5	3,5	24,8	3,10
4.	Управлінсько-організаторська	4,5	4,0	3,8	3,9	3,8	4,1	4,6	4,8	33,5	4,19
5.	Економічна	4,1	4,5	4,3	4,1	4,5	4,2	4,3	4,4	34,4	4,30
6.	Соціально-комунікативна	4,6	4,4	4,5	4,1	4,1	3,9	4,3	4,5	34,4	4,30
7.	Психологічна	3,2	4,0	4,1	2,5	4,5	3,3	4,0	3,9	29,5	3,69
Всього:										222,2	1,00

З таблиці 2.7 видно, що керівники баз практики в цілому задоволені рівнем володіння знань та умінь студентами з дисциплін, які формують економічну та соціально-комунікативну групу професійно значущих якостей. До переліку цих дисциплін входять: політична економія, теорія ймовірностей та математична статистика, менеджмент, маркетинг, економіка підприємства, гроші та кредит, логіка, фінанси, бухгалтерський облік, статистика, економіка праці і соціально-трудові відносини, нормування праці, соціологія, управління трудовим потенціалом, ринок праці, організація праці, управління персоналом, мотивування персоналу, аудит персоналу, соціологія та ін. Водночас досить низьку оцінку отримали професійно значущі якості: інформаційно-аналітичної (в тому числі і з блоку правових дисциплін) та психологічної (з блоку психологічних дисциплін).

Використовуючи дані таблиці 2.8, можемо визначити значення інтегральної

оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей студентів контрольної групи за оцінками керівників баз практики.

Таблиця 2.8

Матриця інтегральної оцінки сформованості професійно значущих якостей студентів контрольної групи за оцінками керівників баз практики

№ п/п	Групи професійно значущих якостей	Рангова оцінка груп ПЗЯ (O_i)	Рівень фахової підготовки	Рівень сформованості ПЗЯ
1.	Професійна спрямованість	0,20	4,19	0,838 (84%)
2.	Інтелектуальна	0,13	4,01	0,5213 (80%)
3.	Інформаційно-аналітична	0,17	3,10	0,527 (62%)
4.	Управлінсько-організаторська	0,15	4,19	0,6285 (84%)
5.	Економічна	0,14	4,30	0,602 (86%)
6.	Соціально-комунікативна	0,11	4,30	0,473 (86%)
7.	Психологічна	0,1	3,69	0,369 (74%)
Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ				3,9588 (79,4%)

Дані таблиць 2.6 і 2.8 демонструють еквівалентність в цілому рівня інтегральної оцінки рівня сформованості ПЗЯ студентів за оцінками викладачів ВНЗ (3,976) та керівників баз практики (3,9588). Разом з тим, внесок кожної групи в загальний показник інтегральної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей є різним (рис.2.11).

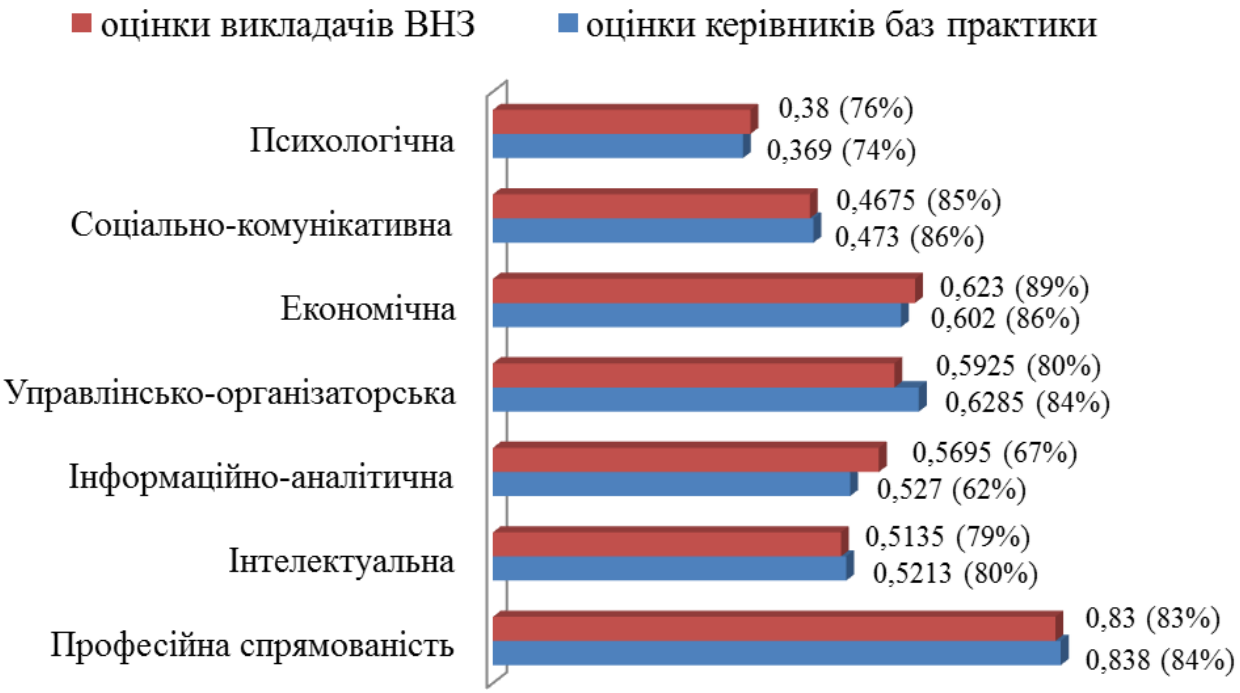


Рис.2.11. Показники рівнів сформованості груп професійно значущих якостей студентів контрольної групи за оцінками викладачів ВНЗ та керівників баз практики

Як видно, з рис. 2.11, *високого рівня* сформованості ПЗЯ за оцінками всіх експертів не отримано за жодним критерієм (*достатній рівень* – соціально-комунікативна (85% і 86%), економічна (89% і 86%), управлінсько-організаторська (80% і 84%), інтелектуальна (79% і 80%), психологічна (76% за оцінками викладачів ВНЗ), професійна спрямованість (83% і 84%), *низький рівень* – інформаційно-аналітична (67% і 62%), психологічна (74% за оцінками керівників баз практики).

Найбільшу розбіжність в оцінках груп ПЗЯ студентів контрольної групи було встановлено стосовно: інформаційно-аналітичної (0,04), управлінсько-організаторської (-0,036), економічної (0,021), психологічної (0,011), що можна пов’язати з особливостями фахової підготовки бакалаврів (невідповідність змісту освіти вимогам роботодавців). Необхідно також відзначити досить низький рівень внеску інформаційно-аналітичної групи в загальний показник інтегрального показника рівня сформованості ПЗЯ (0,527 та 0,5695) при досить високому рівні значущості рангової оцінки (0,17), ця група ПЗЯ сформована на 67% і 62% (рис. 2.11). Це обумовлено здебільшого не лише складністю опанування правових

дисциплін, але й їх недостатністю, а також вміннями студентів працювати з інформацією. Подальший аналіз освітньо-професійної програми показав, що обсяг «правової» підготовки дійсно є досить обмеженим, зокрема, окремі аспекти правових дисциплін передбачено до вивчення у курсі з трудового права, економіки праці і соціально-трудових відносин, управління персоналом, управління трудовим потенціалом та ринку праці. На думку керівників баз практики обмеженість знань з трудового, адміністративного і господарського права, права соціального та пенсійного забезпечення досить негативно позначається на реалізації знань студентів на практиці. Специфічною особливістю управління персоналом порівняно з іншими функціональними видами менеджменту є те, що робота з людьми, пов'язана з працевлаштуванням, переведенням або звільненням з роботи, регулюванням робочого часу, організацією оплати праці, створенням сприятливих умов праці тощо, що потребує чіткої регламентації прав і обов'язків усіх учасників трудових відносин. Це досягається реалізацією знань відповідних законодавчих, нормативно-правових актів та визначається вміннями студентів розробляти нормативно-правові і науково-методичні документи (правила, положення, норми, інструкції, рекомендації, характеристики тощо), а також вміннями працювати з інформацією.

Також звертає на себе увагу досить низький за оцінками керівників баз практики рівень фахової підготовки студентів з блоку дисциплін, що формують ПЗЯ психологічної групи – 3,69 (табл.2.8). Дійсно, в переліку дисциплін освітньо-професійної програми підготовки студентів контрольної групи можна виділити лише дві основні, що формують психологічну групу ПЗЯ. Це, зокрема, «Психологія і педагогіка» та «Фізіологія і психологія праці» (Додаток В).

Дані експертів – фахівців Конфедерації роботодавців України показують те, що в більшості компаній працюють менеджери з управління персоналом, які мають базову освіту: 40% – з психології; 21% – з економіки та фінансів; 21% – з менеджменту і маркетингу; 9% – з управління персоналом; 9% – з педагогіки та інженерних спеціальностей. За даними опитування роботодавців у сфері управління персоналом на етапі «входження в професію» чомусь більшу частку

випускників ВНЗ складають не фахівці з УПЕП, а практичні психологи [33].

Фахівець з УПЕП професійної ролі «менеджер» – це фахівець, який працює переважно з людським ресурсом. Тому у числі перших вимог до цих фахівців зазначені знання з психології, соціології і психології праці. Психологічна група професійно значущих якостей у змісті ключових складових, що формують весь набір якостей таких фахівців займає далеко не останнє місце. Фахівець з УПЕП професійної ролі «менеджер» у своїй професійній діяльності повинен знати та використовувати психологічні методики і тести професійної діагностики людських ресурсів. За допомогою певних методик, а також власних спостережень фахівець з УПЕП повинен вміти визначати у процесі підбору персоналу – професійну придатність кандидата на вакантне робоче місце та відповідність його всім вимогам до конкретної посади. Він повинен знати особливості мотивації і вміти підвищувати мотивацію персоналу; повинен вміти проводити тренінги (та розробляти їх) для виявлення та формування необхідних якостей персоналу, професійного розвитку та поліпшення психологічного клімату в колективі та ін.

Запровадження запропонованої нами методики інтегральної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей в практику діяльності ВНЗ дозволить ще й враховувати вимоги роботодавців до професійно значущих якостей випускників, що особливо важливо за умови відсутності на цей час розроблених професійних стандартів з цієї спеціальності.

Отже, проведене нами дослідження дало підстави стверджувати, що навчальна програма підготовки студентів контрольної групи є негнучкою і не повною мірою забезпечує формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП для якісного виконання основних трудових функцій в рамках відповідної сфери професійної діяльності.

2. Виконання другого констатувального етапу дослідження

Результати проведених попередньо досліджень констатували, що для студентів контрольної групи виявилося недостатньо дисциплін, що формують професійно значущі якості психологічної та інформаційно-аналітичної групи. Отримана низька оцінка рівня фахової підготовки студентів з блоку дисциплін, що формують ці групи професійно значущих якостей, а також виявлена недостатня їх кількість в

навчальному плані підтверджують те, що випускник у своїй професійній діяльності не зможе реалізувати головні свої функції. Підготовка студентів контрольної групи за їх навчальним планом не може бути ефективною у цілому.

За відсутності професійних стандартів за даною спеціальністю, де мають бути чітко визначені компетенції, перелік знань, умінь, виробничі функції, пропонується коригувати навчальні плани в частині варіативної їх складової враховуючи результати оцінки відповідності професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці за професійними ролями. І для того щоб чітко визначити дефіцит дисциплін навчального плану, що формують певні групи професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП кожної професійної ролі (менеджер, економіст, технолог, коуч) нами була розроблена *методика кваліметричної оцінки*.

Зростаючі вимоги до професійно значущих якостей фахівців з УПЕП зумовлюють необхідність постійних інноваційних змін в системі професійної підготовки таких фахівців. На нашу думку, розробка методики оцінки відповідності професійно значущих якостей випускників вимогам роботодавців, має бути заснована на моніторингу цих вимог до фахівців даної спеціальності, що є визначальним для вдосконалення їх фахової підготовки. Реалізація цієї методики має стати визначальним інструментом для вирішення гострої проблеми неузгодженості ринку освітніх послуг та ринку праці, що призводить до незатребуваності випускників ВНЗ.

Процес діагностики практичної підготовки майбутніх фахівців має бути процедурою не відокремленою від самої практичної діяльності, тобто здійснюватися керівниками практики безперервно під час виконання виробничих завдань практикантів. Зазначений підхід полягає в концентрації зусиль керівників практики на таких напрямах:

- визначення фактичного рівня сформованості професійно значущих якостей студента під час проходження практики;

- встановлення на кожному етапі величини відхилення фактичного рівня сформованості професійно значущих якостей студента від вимог ринку праці;

- розробка комплексу індивідуальних коригуючих дій, спрямованих на підвищення показників рівнів сформованості груп професійно значущих якостей, що виявились недостатніми;

- приведення фактичного рівня сформованості професійно значущих якостей студентів до належного рівня вимог ринку праці.

Зазначені етапи сценарію оцінки фактичного рівня сформованості професійно значущих якостей та визначення розміру їх відхилення від вимог ринку праці мають проводитися на кожному етапі виконання студентами окремих практичних завдань на підставі аналізу.

Для визначення впливу зміни рівня професійно значущих якостей використовувалась кваліметрична оцінка (від лат. quails – за якістю та греч. metreo – вимірюю). Сутність кваліметричної оцінки полягає в оцінюванні якісних показників за допомогою кількісних балів, що є діючим апаратом вибору кращих варіантів багатокритеріальних рішень у всіх сферах управління якістю [85, с. 19].

Анкетування керівників практики (роботодавців) студентів контрольної групи проводилось з метою структуризації функцій якості професійної підготовки майбутнього фахівця з управління персоналом та економіки праці. Цільова функція якості визначається набором професійно значущих якостей, що відповідають стану задоволеності потенційного роботодавця. В анкетах за кожною групою професійно значущих якостей детально були розписані складові відповідно професійної ролі фахівця з УПЕП. Розроблені анкети були розіслані керівникам практики від організацій, підприємств, установ (Додаток Ж, Ж.1, Ж.2, Ж.3, Ж.4).

За результатами анкетування був проведений аналіз рівня затребуваності окремих груп професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці, що дало можливість виділити ті дисципліни освітньої професійної програми, вивчення яких дозволить випускникові опанувати необхідні компетенції, а також підвищити рівень сформованості професійно значущих якостей фахівця кожної професійної ролі.

Обробка отриманої інформації здійснювалася шляхом виділення сукупності

вимог, що є найбільш важливим у процесі формування професійно значущих якостей випускників ВНЗ та забезпечує їх успішне працевлаштування. При цьому зменшувалося загальне число вимог і здійснювалася їх структуризація з використанням серії матриць, вживаних для переведення голосу респондента у вимоги до професійно значущих якостей випускника вищої школи.

Отримані нами дані були закладені у таблицю 2.9 структуризації функцій якості професійної підготовки майбутніх фахівців з УПЕП:

Етап 1. Складання списку вимог до фахівців відповідної професійної ролі. Цей список був складений за результатами анкетування респондентів та розміщений в рядках боковика таблиці.

Етап 2. Формування груп професійно значущих якостей, вибір яких повинен забезпечити задоволення вимог респондентів до практикантів. Групи професійно значущих якостей фахівців певної професійної ролі наведено у верхньому рядку таблиці.

Етап 3. Аналіз зв'язків та визначення міри кореляції між досліджуваними показниками позначалася відповідно до методології структуризації функції якості залежно від їх ваги значущості за балами: 3 – сильний зв'язок, 2 – середній; 1 – слабкий.

Заповнення таблиці зв'язків дає можливість швидкого і наочного уявлення про відповідність професійно значущих якостей вимогам респондентів. Відсутність символів чи переважання знаків «слабкий зв'язок» показує, що деякі вимоги респондентів не мають відповідних «двійників» або проявляють слабкий зв'язок із сформованими групами професійно значущих якостей.

Етап 4. Побудова кореляційної таблиці показує взаємозв'язок груп професійно значущих якостей між собою. У стовпці «вага значущості» виставлялися середні оцінки значущості кожного компонента, виходячи з аналізу анкет.

Етап 5. Вибір груп професійно значущих якостей фахівців, умови забезпечення яких повинні враховуватися у вдосконаленні змісту освітнього процесу. Вибір ґрунтувався на порівняльній оцінці значущості виділених

роботодавцями характеристик, а також можливості досягнення переваги за цими характеристиками.

Кваліметрична оцінка груп професійно значущих якостей фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер» наведена у табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Кваліметрична оцінка груп професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер»

Основні групи вимог до фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер»	Вага значущості	Групи ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер»						
		Професійна спрямованість	Інтелектуальна	Управлінсько-організаторська	Економічна	Соціально-комуніктивна	Психологічна	Інформаційно-аналітична
Методи розробки стратегії і політики управління персоналом	29	3	3	3	2	2	2	2
Знання методів оцінки персоналу, їх професійне використання	14	2	2	3	2	1	1	3
Методи побудови і запровадження системи мотивації персоналу	10	2	2	3	3	2	3	2
Знання в галузі законодавства і права	7	2	2	1	2			3
Знання психології	6	3	2	3		3	3	1
Загальні навички з управління персоналом	6	3	2	2	3	3	3	2
Знання в галузі економіки	6	3	2	1	3			3
Знання педагогіки. Методи навчання і розвитку персоналу	5	3	3	2	2	3	3	3
Комп’ютерні навички	3	2	3		1			3
Методи комунікації	3	2	2	2		3	3	1
Знання ведення документації	3	2	1	2	2	1		3
Методики моделювань робочих місць	3	3	2	2	3		2	3
Методи підбору персоналу	3	3	2	2	2	3	3	2
Інші знання та навички	2	2	1	2	2	2	2	2
Кореляція між ПЗЯ випускника та вимогами роботодавців	***100***	***258***	***232***	***240***	***204***	***168***	***181***	***232***

З таблиці 2.9 видно, що найбільш значущими для фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер» виявилися наступні групи ПЗЯ: 1) професійна спрямованість (258); 2) управлінсько-організаторська (240); 3) інтелектуальна (232); 4) інформаційно-аналітична (232).

По-перше, це ще раз доводить те, що у формуванні ПЗЯ майбутнього фахівця з УПЕП основоположними (базовими) є особистісні якості: професійна спрямованість (психофізіологічні особливості, здібності, мотивація, інтереси та ін.); інтелектуальна група ПЗЯ (тип мислення, пам'ять, увага та ін.). І це підтверджує необхідність та обов’язковість впровадження в процес професійної підготовки діагностику особистісних якостей перед вступом до ВНЗ та у процесі фахової підготовки. Такий підхід дозволить діагностувати наявність чи відсутність у студента покликання до даного виду професійної діяльності, а згодом і визначити професійну роль у майбутній професійній сфері, яка найбільше йому підходить.

По-друге, результати оцінювань кожної групи складових дають можливість вносити зміни до навчального плану: визначати необхідні для формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП дисципліни (години), відповідно планувати всі види самостійних та семінарських занять, практик та ін.

Отримані результати оцінок респондентів щодо розподілу їх вимог до груп ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер» наведено на рисунку 2.12.

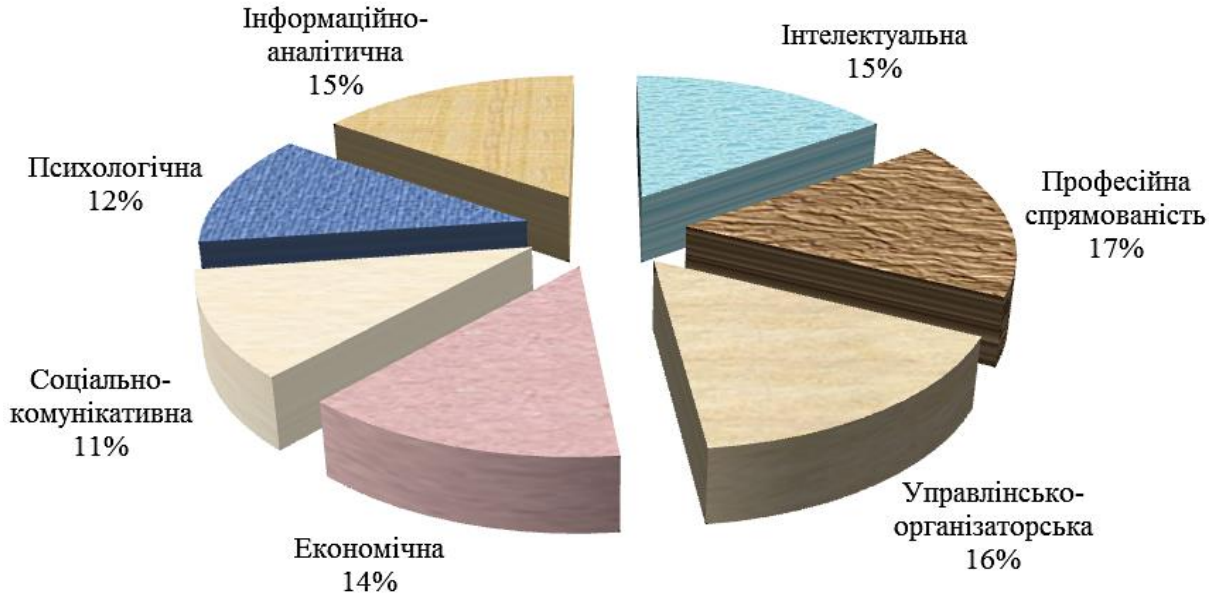


Рис. 2.12. Розподіл вимог роботодавців до груп професійно значущих якостей

фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер»,%

Так, за вимогами роботодавців група «Економічна» складає всього 14%, а «Психологічна» – 12%, тоді як проведений аналіз навчального плану підготовки бакалавра спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (2008 р.) показує наявність лише 5% дисциплін, що більше всього впливають на формування ПЗЯ групи «Психологічна» (Додаток В). Отже, зміст освітньо-професійної програми не забезпечений відповідним переліком навчальних дисциплін, що негативно впливає на формування ПЗЯ сучасного випускника професійної ролі «менеджер».

Використовувати *методику* кваліметричної оцінки за професійними ролями, в тому числі необхідно для того, щоб корегувати зміст освіти відповідно отриманих результатів діагностики ПЗЯ студентів, що проводилась на третьому курсі підготовки. Наприклад, якщо в результаті діагностики переважна більшість студентів групи виявилась «менеджерами», то на четвертому курсі їх підготовки з варіативної частини навчального плану можна обирати дисципліни вільного вибору на користь тих, які є більш значущими для професійної ролі «менеджер».

При формуванні навчальних планів у ВНЗ необхідно акцентувати увагу на доцільності вивчення студентами окремих дисциплін для формування їх ПЗЯ, тобто орієнтуватися на потреби ринку, а не на можливості ВНЗ. Необхідно зазначити, що вимоги роботодавців до фахівців з УПЕП кожної професійної ролі будуть відрізнятися своїм набором та оцінками. Тому за запропонованою *методикою* розроблені моделі для професійних ролей: економіста, технолога, коуча. За таким же сценарієм ми провели соціологічне опитування роботодавців (Додаток Ж.2, Ж.3, Ж.4). Отримані результати показали наступне:

- для професійної ролі «*економіст*» зміст освітньо-професійної програми в цілому забезпечений відповідним переліком навчальних дисциплін;

- для професійної ролі «*технолог*» – не достатньо дисциплін, що формують професійно значущі якості інформаційно-аналітичної групи;

- для професійної ролі «*менеджер*» та «*коуч*» – не достатньо дисциплін, що формують професійно значущі якості інформаційно-аналітичної, психологічної групи.

Отже, зміст освітньо-професійної програми не забезпечений відповідним переліком навчальних дисциплін для формування ПЗЯ сучасного випускника, зокрема професійної ролі «менеджер», «технолог», «коуч». Для забезпечення якості професійної освіти майбутнього фахівця з УПЕП необхідно враховувати набір всіх необхідних дисциплін, забезпечити баланс годин, зміст навчальних програм таким чином, щоб за всіма професійними ролями виконати вимоги ринку праці.

Акцентуємо увагу на тому, що визначені оцінки є динамічними і можуть змінюватись впродовж часу. Пропонуємо проводити моніторинг змін кваліметричної оцінки періодично, враховуючи зміни, що відбуваються на ринку праці. Відповідно можуть змінюватись структура вимог до фахівців з УПЕП та їх рейтингова оцінка.

Запропоновану *методику* можна використовувати як *матрицю*, наповнення якої може коригуватися ВНЗ і роботодавцями (замовниками випускників ВНЗ) з метою забезпечення відповідності підготовки фахівців сучасним потребам ринку праці, і ВНЗ можуть самостійно *коригувати навчальні плани* відповідно до результатів оцінювання – підвищувати рівень якості освіти.

Таким чином, оптимізація інтерактивної взаємодії педагогічного колективу ВНЗ, студентів та роботодавців в процесі освіти, участь роботодавців у плануванні і коригуванні навчальних планів та програм, розробка нових моделей контролю якості освіти (систем діагностичного, поточного і підсумкового контролю; експертизи педагогічної діяльності, діагностики розвитку особистості в системі освіти для оцінки ефективності освітнього процесу і моніторингу стану системи освіти) залишається сьогодні пріоритетним напрямком фундаментальних і прикладних досліджень.

Висновки до другого розділу

У дослідженні обґрунтовано педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців досліджуваної спеціальності, розкрито зміст, послідовність етапів експериментальної роботи, представлено результати проведених досліджень.

Для обґрунтування *першої педагогічної умови* – запровадження в практику ВНЗ науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у розрізі професійних ролей: а) проведений аналіз змісту професійно значущих якостей фахівців досліджуваної спеціальності, виділено *критерії* – сім груп професійно значущих якостей, зроблений розподіл їх за блоками – перші дві групи (професійна спрямованість, інтелектуальна) віднесені до блоку особистісних, наступні п'ять (управлінсько-організаторська, економічна, соціально-комунікативна, психологічна, інформаційно-аналітична) – до блоку професійно-ділових; б) розроблено *систему* професійно значущих якостей фахівця, що визначає зв'язки між їх групами і виробничими функціями фахівця досліджуваної спеціальності; в) на основі проведеного аналізу функціонально-посадових обов'язків різних типів посад фахівців досліджуваної спеціальності, особливостей їх професійної діяльності і виконання ними професійних ролей, а також отриманих результатів соціологічного опитування фахівців сфери управління персоналом та економіки праці було виокремлено *професійні ролі*: «*менеджер*», «*економіст*», «*технолог*», «*коуч*».

Розроблена *модель* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки має поетапну структуру, містить блоки: *діагностико-консультативний, організаційний, діагностико-корекційний, змістовно-конструктивний, діагностико-результативний*. Запропоновані *педагогічні умови* реалізуються у *моделі*.

Для обґрунтування *другої педагогічної умови* – застосування теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці – в межах констатувального дослідження проведена діагностика професійно значущих якостей студентів контрольної групи на третьому курсі їх підготовки, в результаті якої виявлено у кожного студента якості, які відповідають певній професійній ролі, визначено ступінь їх вираженості, що характеризує їх рівень. В результаті проведення експерименту виявлені рівні: *достатній* – у 27%

складу групи студентів, *середній* – у 46%, *низький* – у 27% (узагальнений показник якості склав 73%). Отримані результати діагностики за виявленими професійно значущими якостями у кожного студента дозволили здійснити розподіл за професійними ролями: 48 осіб – «менеджер»; 27 осіб – «економіст»; 29 осіб – «технолог»; 22 осіб – «коуч». У 25% складу групи студентів виявлені набори професійно значущих якостей двох професійних ролей (з невеликою різницею), що дає їм можливість у майбутньому використовувати і розвивати ці якості у багатоваріативному форматі. Доведено, що проведення такої діагностики для кожного студента має суттєве практичне значення, що полягає у вирішенні таких важливих задач: підвищення самооцінки і впевненості у правильності вибору своєї майбутньої професії; посилення інтересу до визначеної у них професійної ролі; мотивація щодо підвищення рівня тих професійно значущих якостей, які виявились на низькому і середньому рівні.

Для обґрунтування *третьої педагогічної умови* – використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу вищого навчального закладу і студентів, а також роботодавців запропоновано оцінювати рівень сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників досліджуваної спеціальності за допомогою коефіцієнта інтегральної оцінки, що визначає рівень сформованості окремих її складових. За участі студентів контрольної групи, викладачів і керівників практики від підприємств за розробленою формулою коефіцієнта інтегральної оцінки проведено дослідження, розрахунки, аналіз, узагальнення вимог до професійно значущих якостей сучасних випускників ВНЗ. Отримані результати дослідження показали низький рівень сформованості професійно значущих якостей студентів за критеріями – інформаційно-аналітична (67% і 62%), психологічна (74% за оцінками керівників баз практики).

Оцінювання відповідності професійно значущих якостей випускників вимогам ринку праці відбувалось за професійними ролями. За розробленою методикою кваліметричної оцінки проведений аналіз рівня затребуваності окремих груп якостей фахівця досліджуваної спеціальності, що дало можливість виділити ті дисципліни освітньо-професійної програми, вивчення яких дозволяє підвищити рівень

сформованості професійно значущих якостей випускників відповідно вимог ринку праці. Результати дослідження показали, що навчально-програмове забезпечення підготовки студентів контрольної групи не повністю відтворює реальні професійні умови діяльності, зокрема за професійними ролями: менеджер, технолог, коуч.

Основні результати дослідження висвітлено у авторських наукових працях [46; 48; 49; 50; 53; 56; 59; 60; 64].

РОЗДІЛ 3
ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

3.1. Організаційно-методичні підходи до формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки

Динамічні зміни, що відбуваються у всіх сферах суспільства, визначають задачі модернізації вітчизняної освіти. Разом з тим, вища професійна освіта повинна задовольняти потреби особистості щодо її майбутньої професійної діяльності, сприяти розвитку її професійно значущих якостей. Саме від рівня підготовки фахівця, сформованості його професійно значущих якостей значною мірою залежить успішне виконання соціального замовлення держави на фахівця з високою професійною компетентністю.

Проведений аналіз стану професійної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці в умовах ринку свідчить про невідповідність їх практичної підготовки потребам роботодавців. Отримані результати проведених нами досліджень показали і те, що існуюча підготовка фахівців з управління персоналом та економіки праці не повною мірою забезпечує їх готовність до ефективної професійної діяльності. А це призводить до уповільнення професійної адаптації таких фахівців на конкретних посадах, сприяє появі почуття невпевненості щодо виконання своїх професійних обов'язків. В конкретних виробничих умовах фахівцю потрібно самостійно інтегрувати знання та вміння 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.

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 механізм такої співпраці, в якому б визначалися основні напрями участі роботодавців у підвищенні якості професійної освіти. Отже, є нагальна необхідність розробки відповідної нормативно-правової бази такої співпраці.

Головний консультант відділу гуманітарної політики Національного Інституту стратегічних досліджень Карпенко М. М. зазначає, що ефективність взаємодії ВНЗ і роботодавців останнім часом значно зростає, а розроблений проект Закону «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх та наукових процесів» потребує значного доопрацювання [99]. У законопроекті не було зосереджено увагу на важливих напрямах роботи щодо участі роботодавців у:

- визначенні актуальних на ринку праці спеціальностей;
- розробці освітніх програм, стандартів освіти відповідно потреб ринку праці;
- проведенні періодичної оцінки (моніторингу) якості освіти;
- підвищенні кваліфікації та професійного розвитку викладачів ВНЗ на підприємствах;
- організації проходження практик для студентів, стажування випускників ВНЗ на підприємствах;
- проведенні лекцій, семінарів, практичних занять та ін. для викладачів ВНЗ;
- створенні спільних навчально-виробничих і науково-дослідницьких підрозділів на підприємствах;
- створенні на базі ВНЗ підрозділів з метою підвищення кваліфікації і професійного розвитку працівників підприємств;
- модернізації навчального та виробничого обладнання за сучасними передовими технологіями;
- проведенні спільних наукових досліджень за специфікою та профілем діяльності підприємств;
- створенні спільних наукоємних організацій [99].

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 [182].

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 виробничих функцій доводить необхідність за таких обставин використовувати запропоновані нами *методики*: інтегральної оцінки рівня сформованості та оцінки відповідності професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці 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 економічної та політичної нестабільності, 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, пропонуємо *зміст інноваційної освітньої програми* (ІОП) для вдосконалення процесу формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці (таблиця 3.1) на

основі проведеного аналізу соціально-економічної ситуації, особливостей розвитку підприємств, цільових програм, кадрового забезпечення галузі тощо.

Таблиця 3.1

Зміст інноваційної освітньої програми та очікувана результативність

Характеристики існуючого стану якості освітньої діяльності та взаємодії ВНЗ з роботодавцями	**Інноваційна освітня програма визначає**	**Характеристики якості та результативності інноваційної освітньої програми**
- недостатня ефективність системи управління контролем якості освіти; - слабка затребуваність випускників ВНЗ 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-кваліфікаціних характеристик; - недостатньо засобів	- високу якість професійної підготовки в рамках сучасних систем управління якістю; - інтеграцію освіти і виробництва; - формування у випускників ВНЗ широкого набору ПЗЯ, що відповідають вимогам роботодавців; - комплексність заходів щодо створення та запровадження в освітню практику нових й якісно вдосконалених освітньо-професійних програм, що відповідають вимогам роботодавців; - застосування нових освітніх та інформаційних технологій, впровадження прогресивних форм організації освітнього процесу, активних методів навчання, а також навчально-методичних матеріалів, що відповідають сучасному	- очікувана якісна зміна змісту, форм і методів освіти у ВНЗ в заявленій сфері відповідно до потреб галузей економіки та запитів роботодавців; - відповідність схеми управління ІОП із заявленими в ній завданнями; - відповідність навчально-лабораторного і навчально-виробничого обладнання, програмно-методичного забезпечення процесу професійної підготовки цілям і змісту ІОП; - планована участь фахівців підприємств в освітньому процесі, його контролі, атестації педагогічних кадрів ВНЗ; - стійкість передбачуваних результатів і їх вплив на зміну освітнього

діагностики якості професійної підготовки	світовому рівню	середовища і взаємодія з роботодавцями

Джерело: розроблено автором

Відтак, *інноваційна освітня програма* взаємодії освіти і ринку праці необхідна для формування єдиного 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.

Пропонуємо внести зміни і до освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця рівня «бакалавр» шляхом розширення типових завдань виробничих функцій. Для формування професійно значущих якостей бакалавра у кожній *функції* нами були розроблені наступні *практичні завдання*:

1) *аналітична*. Завдання щодо проведення аналізу динаміки кількісно-якісної характеристики персоналу, економічної ефективності різних варіантів інвестицій в людський капітал, ефективності використання фонду робочого часу та раціональності трудових процесів; структури та використання фонду оплати праці;

2) *нормопроектна*. Завдання щодо визначення трудомісткості виробничої програми, нормування праці, планування чисельності персоналу або продуктивності праці, калькуляції коштів на оплату праці членів бригади тощо;

3) *організаційна*. В даному блоці запропоновані завдання для оцінки навичок формування таких документів як положення про підрозділ, посадова інструкція, резюме, а також додатків до колективного договору, положень про організацію професійного відбору кандидатів на вакантні робочі місця, професійне навчання, преміювання, штатний розпис, складання актів розслідування нещасного випадку, аварії на виробництві, професійне захворювання, тощо;

4) *обліково-статистична*. Доцільними в даному блоці є розв'язання практичних завдань аудиту та обліку персоналу, продуктивності праці, заробітної плати, трудомісткості, відпрацьованого робочого часу та ін., з обов'язковим

зазначенням студентами форм документів статистичної кадрової звітності та визначенням статей даних документів; оволодіння сучасними програмами автоматизації кадрової роботи.

5) *контрольна*. В даному блоці запропоновані завдання реалізації функції контролю за дотриманням штатної дисципліни, за використанням робочого часу, виконанням планових завдань соціального розвитку підприємства, дотриманням вимог безпеки праці та санітарно-гігієнічних вимог з обов'язковим зазначенням студентами форм документів, що дозволяють здійснити даний контроль;

6) *інформаційна*. Розробка корпоративного кодексу, трудових договорів, вітальних листів для адаптації персоналу, філософії організації, правил телефонних розмов, використання чинних нормативних актів тощо.

Вважаємо що час, для визначення рівня сформованості професійно значущих якостей студентів має виділятися окремо вищим навчальним закладом, можливо за рахунок годин індивідуальних консультативних занять. Виконання контрольних робіт має бути обов'язково елементом аудиторної роботи, для цього можуть залучатися викладачі випускаючої кафедри та викладачі, які ведуть наукові гуртки.

На основі отриманих результатів діагностики професійно значущих якостей студентів мають бути обрані дисципліни для підготовки в подальших семестрах. Йдеться про перелік дисциплін, які входять до переліку варіативної компоненти циклу гуманітарної чи професійної підготовки. В навчальних планах вони розділені на два блоки – цикл дисциплін самостійного вибору вищого навчального закладу та цикл дисциплін вільного вибору студентом. Зрозуміло, що вибір цих дисциплін має бути альтернативний, а не нав'язаний студентам деканатом чи фаховим складом педагогів, та затверджуватися посеместрово педагогічною (або вченою) радою за підсумками зазначених раніше результатів діагностики ПЗЯ студентів. Сучасна система підготовки фахівців передбачає для цього «робочі навчальні плани». Відтак, ми пропонуємо запровадити *механізм їх коригування на основі діагностики та врахування особливостей формування ПЗЯ студентів*.

Водночас слід констатувати, що навчальні програми підготовки фахівців за різними спеціальностями ВНЗ України є негнучкими і часто не повною мірою забезпечують формування достатніх знань, умінь, навичок для якісного виконання основних трудових функцій в рамках відповідної сфери професійної діяльності. Відтак, вищі навчальні заклади повинні самостійно підвищувати рівень фахової підготовки студентів на основі періодичної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей студентів та коригувати плани навчання в частині варіативної їх складової відповідно до результатів оцінювання.

Нами було враховано те, що 40% годин дисциплін навчального плану належить до варіативної частини, з них 15% має виділятися на дисципліни вільного вибору студента. Однак, часто у ВНЗ формування навчальних планів відбувається в навчально-методичному департаменті, фахівці яких обирають дисципліни без врахування думок студентів, а тим більше практиків-роботодавців. В ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (МАУП) за нашою ініціативою з вересня 2015 року було розпочато формування варіативної частини дисциплін блоку вільного вибору студентів за рішенням студентських рад, рішення яких оформлюються відповідним протоколом вченої ради інституту та є обов'язковим для виконання методичним департаментом МАУП.

В освітній науці та практиці винятково важливого значення набуває впровадження галузевих стандартів, осмислення методологічних підходів потребує розробка навчально-методичного комплексу, фундаментом якого є система державних стандартів вищої освіти, навчальні плани і зміст навчальних програм, що відповідають реальному стану ринку праці.

Проведений попередньо аналіз змісту освіти фахівців досліджуваної спеціальності приводить до розуміння актуальності і необхідності перегляду навчальних, робочих програм з метою детального відпрацювання їхнього змісту і структури; врахування дидактичних і методичних особливостей різних дисциплін, що формують професійно значущі якості фахівця з УПЕП. Професійні освітні стандарти та навчальні програми утворюють систему, що складається з

спеціальних скоординованих циклів широкого кола загальних курсів і дисциплін.

Проведені дослідження зі студентами контрольної групи спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» дозволили нам виявити недоліки змісту освітньої програми підготовки, за якою вони навчалися. У дослідженні було підтверджено те, що навчально-програмове забезпечення підготовки фахівця з УПЕП не повністю відтворює реальні професійні умови його діяльності на конкретних посадах (за виділеними нами професійними ролями).

Аналіз соціально-економічних і професійних вимог до фахівців з УПЕП свідчить, що його професійна підготовка потребує врахування дисциплін, які впливають на формування всіх професійно значущих якостей на належному рівні з метою забезпечення відповідності підготовки фахівців сучасним потребам галузі.

Аналізуючи навчальний план підготовки фахівців з УПЕП, було відмічено, що для формування професійно значущих якостей інформаційно-аналітичної та психологічної груп майбутніх фахівців з УПЕП не вистачає дисциплін в галузі психології, законодавства та права.

Формування професійно значущих якостей психологічної групи майбутніх фахівців з УПЕП дозволить їм краще пізнавати та розуміти людей, мотиви їхньої поведінки, а також знаходити ефективні методи роботи з персоналом.

На нашу думку, також слід виділити перелік якостей, на які необхідно звернути особливу увагу при формуванні ПЗЯ психологічної групи майбутніх фахівців з УПЕП:

1) діагностичні – здатність оцінювати, вимірювати, аналізувати психологічні і психофізіологічні особливості та якості людей;

2) гностичні – здатність до використання знань психології, психології роботи з людьми, психології управління, управління виробничими групами та конфліктами;

3) ідеологічні – здатність проводити профілактичну і попереджувальну роботу щодо ефективного регулювання трудової діяльності, бути взірцем організаційної культури, наставником тощо.

Проведений аналіз навчального плану бакалавра з управління персоналом та економіки праці МАУП (2008 р.) показав, що план забезпечений тільки двома дисциплінами – «Психологія і педагогіка» 108 год., «Фізіологія і психологія праці» 144 год. (Додаток В), зміст курсу яких ми визначаємо недостатнім для формування професійно значущих якостей психологічної групи майбутніх фахівців з УПЕП.

Враховуючи вищенаведене, до навчального плану бакалавра з управління персоналом та економіки праці МАУП, 2012 року затвердження, було внесено ще такі дисципліни як: «Психологія професійної діяльності менеджера персоналу» 90 год., «Психологія виробничих груп» 90 год., «Управління виробничими конфліктами» 90 год. (Додаток З) .

Зміст викладання курсів цих дисциплін був розроблений з метою підвищення рівня психологічної культури майбутніх фахівців з УПЕП шляхом опанування психологічних знань, умінь та навичок з тим, щоб ефективно управляти персоналом, краще пізнати себе, інших людей, регулювати міжособистісні відносини в організації, запобігати виробничим конфліктам та управляти ними, опановувати гнучкість поведінки тощо.

На нашу думку, вивчення вищезазначених дисциплін є необхідною складовою професійної підготовки фахівців з УПЕП. Всебічне урахування психологічного змісту управлінської діяльності: знання психологічних особливостей людей, їх взаємодії, сучасних засобів стимулювання працівників, закономірностей функціонування соціальної організації, а також уміння грамотно здійснювати підбір діагностичного інструментарію для вивчення соціально-психологічних явищ та феноменів в організації сприятиме підвищенню рівня сформованості професійно значущих якостей психологічної групи у студентів.

Вимагає також зміни акцентів в професійній підготовці студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» формування професійно значущих якостей інформаційної-аналітичної групи. Вміння аналізувати, оцінювати, опрацьовувати та використовувати інформацію для майбутніх фахівців з УПЕП формується здебільшого вивченням правових

дисциплін (знання про значення, основні сфери та механізми правового регулювання суспільного життя; уміння виділяти правові аспекти робочих ситуацій, визначати доцільність вирішення їх правовими шляхами, передбачати правові наслідки схвалюваних рішень і здійснюваних дій, визначати оптимум правової інформації, аналізувати правові робочі ситуації, використовувати механізми і способи правового вирішення проблем соціально-трудової сфери.

Досліджуючи процес професійної підготовки фахівців з УПЕП, зазначимо, що варто при цьому виходити з певного різновиду знань – правознавства, трудового права, адміністративного права та права соціального забезпечення, нормативно-правових основ функціонування та розвитку системи управління персоналом, а також уміння використовувати ці знання на практиці. А для фахівців з управління персоналом та економіки праці, які працюють в державних установах обов'язково необхідні знання з адміністративного права.

Відомо, що у фахівця з УПЕП певний обсяг роботи з інформацією присутній завжди. Наприклад, фахівець з підбору кадрів оцінює стан документації по анкетуванню і діагностиці шукачів роботи, а тренінг-менеджер переглядає існуючі матеріали, присвячені питанням навчання, програмам тренінгів тощо. У оформленні документації фахівець з УПЕП повинен бути компетентним у галузі законодавства і права. Наприклад, для інспектора з кадрів важливо: володіти локальними нормативними документами, що регламентують трудові відносини; вміти будувати відносини кадрової служби з бухгалтерією та юридичним відділом; дотримуватися нормативів з ведення кадрового діловодства та ін. У роботі інспектора з кадрів Кодекс законів про працю України є настільною книгою. Цей фахівець повинен бути в курсі всіх змін у трудовому законодавстві, і йому особливо необхідні вміння вчасно і вірно знаходити інформацію щодо змін в законодавстві та нормативно-правових актах, безпомилково використовувати їх у своїй роботі.

Результати проведених досліджень вимог роботодавців до ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер», «технолог» і «коуч» показали те, що якості інформаційно-аналітичної групи займають не менше ніж 15% від інших груп вцілому. І переважну частину дисциплін, що формують професійно значущі

якості інформаційно-аналітичної групи складають правові, зміст яких має містити вивчення: законодавчих та нормативно-правових актів, методичні матеріали, які регламентують діяльність підприємства, систему стандартів з праці, трудових та соціальних нормативів; законодавство України з питань соціальної політики, соціального захисту та допомоги; основи сімейного, трудового законодавства України; нормативні, методичні й інші розпорядчі документи і матеріали, які регламентують організацію соціальної роботи; нормативно-правові акти, що регулюють охорону материнства та дитинства, права ветеранів, неповнолітніх, інвалідів, пенсіонерів; тимчасово переміщених осіб, військовозобов'язаних, що проходять службу в зоні АТО; організацію медико-соціальної роботи; нормативно-правові акти з працевлаштування; показники і характеристики зони соціального обслуговування. Такі фахівці повинні володіти питаннями практичного використання основ законодавства у роботі з персоналом; контролювати додержання трудового законодавства у роботі з персоналом; надавати різні юридичні поради працівникам організацій.

Проведений аналіз навчального плану бакалавра з управління персоналом та економіки праці МАУП (2008 р.) показав що, із всього переліку дисциплін в галузі законодавства та права вивчається всього дві: «Правознавство» 72 год. і «Трудове право» 144 год. (Додаток В). Крім того, у переліку тем вивчення цих дисциплін відсутні розділи, що стосуються соціальної політики, соціального захисту і допомоги.

З урахуванням виявлених проблем та особливостей формування професійно значущих якостей інформаційно-аналітичної групи до навчального плану бакалавра з управління персоналом та економіки праці МАУП, 2012 року затвердження, внесено до варіативної частини ще такі правові дисципліни – «Адміністративне право» 90 год., «Право соціального захисту» 90 год., було збільшено обсяг годин дисципліни «Правознавство» до 90 год. (Додаток З). А також зміст навчальних програм таких дисциплін як «Економіка праці та соціально трудові відносини», «Управління персоналом» та «Ринок праці» був

доповнений темами, що формують необхідні якості інформаційно-аналітичної групи.

Таким чином, обраний нами принцип безперервності оновлення змісту освіти фахівця включає оптимізацію навчального плану, шляхом коригування структури дисциплін на користь тих, що мають більшу професійну значущість. Вирішення цієї проблеми, на нашу думку, можливе на основі використання таких тенденцій неперервної освіти як: інтегративність і стандартизація за умови дотримання наступності та наскрізності, що передбачає розробку і впорядкування навчально-програмової документації. Відтак, розробку інтегрованих навчальних планів і програм підготовки фахівця з УПЕП потрібно виконувати у відповідності до вимог роботодавців та потреб галузі.

3.2. Організація та проведення експериментального дослідження

Запропоновані *педагогічні умови* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки (*перша* – запровадження в практику ВНЗ науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування ПЗЯ майбутніх фахівців у розрізі професійних ролей; *друга* – застосування теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики ПЗЯ майбутніх фахівців; *третя* – використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців) реалізуються у *моделі* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки (рис. 2.2), що була впроваджена з липня 2012 року у процес підготовки бакалаврів досліджуваної спеціальності ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». Експеримент проводився протягом 2012-2016 рр. зі студентами експериментальної групи (124 осіб) бакалаврату денної форми навчання спеціальності «Управління персоналом та економіка праці, які проходили всі етапи формування їх ПЗЯ, представлені *блоками моделі* (рис. 2.2) і навчалися за доопрацьованим нами навчальним планом від 2012 року (Додаток З).

Формувальний експеримент проводився з метою *перевірки ефективності педагогічних умов* формування ПЗЯ студентів експериментальної групи. *Перша* педагогічна умова реалізується на всіх етапах *моделі* формування ПЗЯ студентів експериментальної групи, *друга* – на першому і третьому етапах, *третя* – на другому, четвертому і п'ятому етапі. Етапи формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП з першого по четвертий курс підготовки розкриваються у *блоках моделі,* що взаємопов'язані у цілісній структурі професійної підготовки.

І етап формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи представлено «*Діагностико-консультативним блоком*» моделі.

Мета – якісний відбір майбутніх студентів до спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

Завдання: виявити особистісні (базові) професійно значущі якості у абітурієнтів і студентів-початківців, що необхідні у сфері діяльності управління персоналом та економіки праці; надати їм детальну інформацію про можливі сфери прикладання праці фахівців з УПЕП; ознайомити їх зі змістом дисциплін передбачених навчальним планом; надати інформацію щодо форм і методів навчання; заохотити майбутніх студентів до навчання за цією спеціальністю.

Враховуючи виявлені проблеми формування ПЗЯ студентів контрольної групи у проведеному дослідженні, ми дійшли висновку, що діагностику їх якостей потрібно проводити у два етапи: 1) *на початку навчання* (при вступі до вищої школи, на першому курсі) – з метою визначення готовності до підготовки за обраним фахом, виявлення базових професійно значущих якостей особистості; 2) *на третьому курсі* (у процесі вивчення фундаментальних, професійно орієнтованих дисциплін) – з метою виявлення ПЗЯ у кожного студента відповідно до професійних ролей сфери управління персоналом та економіки праці, формування інтегральної готовності до проектування фахової діяльності.

Одним з основних чинників формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з УПЕП є їх професійне самовизначення, що і має бути забезпечено якісною профорієнтаційною роботою у ВНЗ.

Проблема професійної діагностики якостей та професійного самовизначення завжди була кардинально важливою як для кожної людини, так і вцілому для всього суспільства. Недосконаліть діючої на цей час системи професійної орієнтації у школах – це головна причина того, що на цей час на ринку праці відстежується значний відсоток випускників ВНЗ, які професійно не готові, або працюють не за своїм фахом. Професійну орієнтацію вимушені забезпечувати психологічні служби ВНЗ, і в цих умовах профорієнтація все ще не досягає своїх головних цілей щодо формування у молоді професійного самовизначення, що відповідає індивідуальним особливостям кожної особистості та соціальному замовленню.

Продовжує мати місце неефективна система професійного відбору студентів до ВНЗ. І як наслідок: у ВНЗ щороку до навчання приступає значна частина молоді, яка професійно непридатна до майбутньої трудової діяльності. Все це викликає необхідність перегляду системи відбору та комплектування перших курсів ВНЗ, організації роботи у цьому напрямку таким чином, щоб виключити зарахування професійно непридатних для певної спеціальності людей.

Стандартна схема зарахування до ВНЗ не враховує основних елементів професійного відбору абітурієнтів, врахування їх ПЗЯ до діяльності в обраній сфері діяльності. Відповідно необхідним є формування нового підходу до організації профорієнтаційної роботи ВНЗ. Це стосується не лише спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», але й інших спеціальностей також.

На нашу думку, пропозиція щодо організації якісної профорієнтаційної роботи відіграє важливу роль у вирішенні долі абітурієнтів ВНЗ. Природу майбутніх студентів не потрібно ламати – краще будуть вчитися. За умови ефективної профорієнтаційної роботи очікується суттєве скорочення переведень і відрахувань студентів у процесі підготовки, що вирішує ще цілий ряд проблем збереження студентського контингенту для ВНЗ. Відповідно це створює передумови для активізації соціальних зв’язків в ході навчання, що в результаті полегшуватиме процес формування ПЗЯ майбутніх фахівців.

Враховуючи вищезазначене, за нашою ініціативою на базі ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» було відкрито *Центр психологічної діагностики та консультування* у 2012 році з метою організації надання профорієнтаційних послуг абітурієнтам і студентам: професійної просвіти, професійної консультації, професійної діагностики, професійного відбору.

Професійна просвіта і професійна консультація включає в себе надання інформації та проведення консультацій з питань вибору спеціальностей, запропонованих ВНЗ, які зацікавили абітурієнтів і студентів, відповідають їх спрямованості та здібностям. Профконсультація проводиться з метою спрямування особистості до усвідомленого і правильного вибору майбутньої професії. Надання профорієнтаційних послуг абітурієнтам включає: опис специфіки різних спеціальностей, ознайомлення зі змістом обраної спеціальності, демонстрація нерозривного зв'язку між бажаною професією та необхідною освітою, розкриття тенденцій розвитку ринку праці в різних регіонах країни, виправлення негативного іміджу «непрестижних» спеціальностей, надання необхідної контактної інформації організацій, які займаються питаннями профорієнтації та працевлаштуванням.

У роботу Центру психологічної діагностики та консультування МАУП було впроваджено розроблену нами *комп'ютерну програму «Обери свій професійний шлях»*, що представляє собою експериментально-навчальний комплекс завдань та тестів, за допомогою яких з'ясовується профорієнтація опитуваного. У результаті проходження тестування опитуваний отримує наступну інформацію:

1. Рекомендований клас професій, характер праці, систему профпридатності.
2. Вид профпридатності: професійне призначення; профпридатність з широкого кола; профпридатність в рамках системи професійної діяльності.

Програма розроблялась для надання опитуваному рекомендацій у відповідності з його фізіологічними, психологічними і психофізіологічними особливостями, щодо можливих напрямів його майбутньої професійної діяльності.

Методика професійної діагностики якостей опитуваного складається з 7-ми

етапів, кожен з яких з'ясовує свою сторону даної проблеми:

- 1 етап – оцінка типу мислення (аналітичне, предметне, образне, знакове, символічне);

- 2-4 етапи – оцінка типу інтелекту (соціальний, технічний, творчий);

- 5 етап – визначення сфери діяльності (пропонується три сфери професійної діяльності, які найбільше підходять опитуваному);

- 6 етап – перевірка і уточнення результатів попередніх етапів (проводиться на основі аналізу генеалогічної інформації від опитуваного);

- 7 етап – виявлення профпридатності опитуваного (5 типів професій за тестом Клімова: «людина-людина», «людина-знакова система», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-художній образ»).

Участь в апробації запропонованої нами комп'ютерної програми «*Обери свій професійний шлях*» приймали всі бажаючі абітурієнти, а також студенти МАУП.

Після виконання всіх етапів, програма видає комплексно сформовану профорієнтаційну пораду щодо найбільш відповідних для опитуваного сфер професійної діяльності (професій). А на п'ятому, шостому і сьомому етапі дослідження вже визначається профпридатність опитуваного до відповідної йому сфери діяльності. Отримані результати проведених досліджень також показали характеристику професійної спрямованості, яка має бути притаманна майбутньому фахівцю з УПЕП та визначає його професійну придатність у цій сфері діяльності.

Наведемо приклад отриманих результатів дослідження якостей одного з абітурієнтів (з експериментальної групи), що характеризує його професійну придатність до сфери діяльності управління персоналом та економіка праці (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Результати професійної діагностики якостей абітурієнта (з експериментальної групи)

№ етапу	Предмет дослідження	Результат дослідження	Опис результату дослідження
1	Оцінка типу мислення	Аналітичне мислення	Виявлений тип мислення орієнтований на систематичний, різносторонній розгляд питання / проблеми в тих аспектах, які задані

			об’єктивними критеріями. Його особливостями є логічність, методичність, детальне вивчення поставленої проблеми, рефлексивність.
2	Оцінка інтелекту	Соціальний інтелект	Рівень соціального інтелекту – високий.
3		Технічний інтелект	Рівень розвитку технічного рівня – середній.
4	Самооцінка творчого потенціалу	Творчий інтелект	Рівень розвитку творчого потенціалу – середній. Є необхідні якості, які дозволяють творити.
5-6	Визначення сфери діяльності	Три сфери діяльності	1. Суспільна діяльність. 2. Економіка. 3. Педагогіка.
7	Виявлення профпридатності опитуваного	Тип професії «людина-людина»	Для опитуваного основним об’єктом праці є людина. Опитуваний має потребу в контакті з іншими людьми, здатний працювати в колективі, проводити масові заходи. Приклади відповідних професій: - менеджер зі зв’язків з громадськістю; - менеджер з персоналу; - адміністратор.

В результаті апробації програми «*Обери свій професійний шлях*» у всіх студентів експериментальної групи були виявлені якості, що характеризують їх професійну придатність до сфери діяльності управління персоналом та економіка праці.

З метою визначення практичної цінності та широти застосування профорієнтаційної програми «*Обери свій професійний шлях*» у ВНЗ, її апробація проводилась зі студентами перших курсів Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. В результаті проведеної апробації студенти не тільки отримали характеристику їх професійної спрямованості, а й дізналися про рівень свого інтелекту, особливості їх здібностей, а особливо про те, як використати власні можливості в майбутній професійній діяльності, що позитивно вплинуло на стан їх професійного самовизначення, мотивацію до навчання.

Отже, використання програми «*Обери свій професійний шлях*» рекомендується для випускників шкіл, а також студентів різних спеціальностей.

Крім того, нами було передбачено і те, що не всі абітурієнти захочуть скористатися послугами Центру психологічної діагностики та консультування, проходити діагностику за програмою «*Обери свій професійний шлях*». До ВНЗ можуть звертатися люди, впевнені у своєму виборі спеціальності за різних обставин, які відмовляються від профорієнтаційних послуг. Відтак, для студентів першого курсу спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» нами було запропонована професійна діагностика базових ПЗЯ за підібраними методиками для цієї спеціальності, з метою визначення у особистості: відповідності особистісних якостей спеціальності, рівня психічних функцій особистості; професійного хисту, здатності і готовності до вивчення професійно орієнтованих дисциплін; інтересів, мотивів до обраного фаху, професійної спрямованості.

Для проведення первинної діагностики професійно значущих якостей студентів першого курсу спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» були виділені такі основні компоненти дослідження:

1. Професійна спрямованість (професійні нахили, інтереси, мотиви, потреби).

2. Психолого-педагогічна обдарованість (своєрідне поєднання спеціальних здібностей виділених груп професій «людина-людина» і «людина-знакова система»).

3. Особливості характеру (цілеспрямованість, спостережливість, комунікабельність, врівноваженість, відповідальність, тощо).

Це дозволило визначити нам два головні напрями, за якими тепер проводиться професійний відбір абітурієнтів до спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», що підтверджує правильність вибору їх спеціальності:

1. Визначення професійної спрямованості особистості, її готовності до свідомого вибору майбутньої сфери діяльності.

2. Діагностика базових професійно значущих якостей особистості для подальшої підготовки за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці».

Готовність студента на початку свого навчання до свідомого вибору діяльності у сфері управління персоналом та економіки праці пропонуємо розглянути у поєднанні взаємозв'язаних між собою елементів:

- розуміння освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця з УПЕП;
- розуміння значущості професійних назв роботи (посад) у сфері управління персоналом та економіки праці;
- уявлення про сферу діяльності фахівця з УПЕП;
- знання головних вимог обраної спеціальності і самооцінка своїх потенційних можливостей щодо оволодіння нею;
- зв'язок навчально-громадської діяльності студента з профілем факультету, вміння розв'язувати доступні для нього завдання.

Щоб профвідбір був ефективним та якісним було запроваджено на початку професійної підготовки студентів експериментальної групи первинну професійну діагностику базових їх ПЗЯ, що є початком реалізації *другої* педагогічної умови – запровадження механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці.

Особливу актуальність це положення набуває відносно студентів молодших курсів, що характеризується віковими особливостями. Усвідомлення майбутньої професії молоді залежить, в першу чергу, від її звичок, набутих знань, виховання, переконань тощо. Однак життєві позиції та погляди особистості з часом мають властивість змінюватися [202, с.12].

Акцентуємо увагу на тому, що випускники бакалаврату нерідко змінюють професійний напрям у подальшому навчанні в магістратурі, й місце роботи часто обирають зовсім не за тим фахом, за яким навчалися аж чотири роки. Вибір майбутньої професії має доленосне значення для кар'єрного зростання та самореалізації, втілення у життя різноманітних ідей, тощо.

Для проведення діагностики базових професійно значущих якостей студента-першокурсника спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» було виділено предмет та методики дослідження (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Таблиця методик діагностики базових професійно значущих якостей студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці»

№ п/п	Предмет дослідження	Базові професійно значущі якості	Методика дослідження
1.	Психічні процеси	Мислення, пам'ять, увага (розподіл, переключення)	Тести самодіагностики психічних процесів (Беннета, Амтхауера, Векслера) [235, с. 194-211, 247-255], [98, с. 290-291], [180]
2.	Професійна спрямова ність	Економічна спрямованість Управлінська спрямованість Ціннісні орієнтації	«Карта особистості» за К. Платоновим [137, с.105-106]; Тест Голланда [235, с.78-80]; Тест на виявлення управлінських здібностей [7, с.469-471]; Методика «Структура інтересів» Хенінга [239, с. 144-145]; Методика М. Рокича [235, с. 185-186]
3.	Психодинамі чні якості	Емоційна стабільність Працездатність	Методика Г. Айзенка [137, с. 21-24]; Тест М. Люшера [235, с. 211-212]
4.	Особистісні якості	20 різних особистісних якостей	Самооцінка особистості (С. А. Будассі) [213, с. 65-67]
5.	Особливості спілкування	Комунікативні і організаторські здібності Конфліктність Контроль у спілкуванні	Методика КОС (В. В. Синявський, В. О. Федорошин) [239, с.195-196]; Тест Томаса [7, с.403-405]; Тест М. Снайдера [7, с.312-314]

Отримані результати проведення цього етапу діагностики професійно значущих якостей студентів першого курсу потім порівнювалися з результатами діагностики ПЗЯ цих студентів, що відбувся на третьому курсі їх підготовки. В результаті чого студенти краще усвідомлювали за якими критеріями у них

відбулися зміни, визначали шляхи подальшого формування, удосконалення, набуття нових професійно значущих якостей тощо.

Необхідною умовою для успішного оволодіння професією є, перш за все, достатньо розвинута пам’ять, мислення та увага людини. В тому числі необхідно ще і вивчати індивідуальні особливості розумової діяльності та виявляти при цьому особливості процесу мислення, здатність до сприйняття абстрактних понять, узагальнення. Наприклад, нездатність особистості виконувати логічні завдання, свідчить не лише про обмеженість логічного мислення, але й про низьку здатність до аналізу та синтезу, формування понять та ін.

Найважливішим показником *професійної спрямованості* майбутніх фахівців з УПЕП є усвідомлення ними своєї діяльності як неперервного процесу вирішення завдань трудової діяльності. Мається на увазі особливості типу мислення особистості, що дозволять їй успішно виконувати завдання, наприклад: аналізувати та прогнозувати кількісно-якісну структуру персоналу, розраховувати продуктивність праці, визначати резерви її підвищення та напрямки оптимізації використання трудового потенціалу, тощо.

Діяльність у сфері управління персоналом та економіки праці також передбачає активні контакти з людьми, зокрема і в ході підбору, організації оцінки та навчання персоналу, вміння налагоджувати взаємовідносини, організовувати, згуртовувати персонал в трудовому колективі для виконання поставлених завдань. Тому в даному аспекті важливо проводити діагностику комунікативних та організаторських здібностей студентів.

Високий ступінь емоційної нестабільності – яскравий показник професійної непридатності до роботи у системі «людина-людина». Фахівці з управління персоналом та економіки праці з таким показником будуть деформувати відносини з людьми, що недопустимо у цій професії.

Студенти експериментальної групи на першому курсі підготовки пройшли первинну діагностику професійно значущих якостей за підібраними нами методиками, в результаті чого було отримано перелік складових у різних наборах з тих ПЗЯ, що зазначені у таблиці 2.1, але які не належать конкретно до якоїсь з

чотирьох професійних ролей. Виявлені професійно значущі якості студентів переважно належать до *блоку особистісних*, що є *базовими* для формування якостей блоку професійно-ділових. Наведемо приклад виявлених базових професійно значущих якостей студента В. експериментальної групи: *аналітичне мислення; гнучкість мислення; здатність до синтезу; уважність, спостережливість; середній рівень пам'яті; кмітливість; організаторські здібності; підприємливість; внутрішній контроль; цілеспрямованість; упевненість у собі; лідерські здібності; працелюбність; наполегливість; самовладання; ініціативність; комунікабельність; емоційно-вольова стійкість.* Водночас на цьому етапі діагностики студенти не готові до виявлення у них професійної ролі майбутнього фахівця з УПЕП, тому що в них ще не сформовані якості блоку професійно-ділових.

Крім того, нами та співробітниками кафедри управління персоналом та економіки праці були організовані систематичні профінформаційні заходи, що включають проведення екскурсій по території МАУП для абітурієнтів, школярів-туристів, батьків потенційних студентів та ін. Були організовані виступи досвідченими викладачами кафедри, в яких подавалася необхідна інформація щодо умов та змісту професійної підготовки майбутніх фахівців з УПЕП, характеру виконання професійних обов'язків та привабливість професії на ринку праці, можливостей працевлаштування та перспектив кар'єрного росту для майбутніх випускників, переліку основних професійно значущих якостей, що формуються у майбутніх фахівців, особливості практики фахівців з УПЕП виконувати різні професійні ролі та поєднувати їх у різних варіантах. Акцентувалася увага на привабливості даного фаху для майбутніх студентів, у яких можуть бути різні набори особистісних якостей, що під час підготовки буде обов'язково враховано у процесі формування професійно-ділових якостей за індивідуальним підходом. Після проведення цих заходів, у студентів експериментальної групи значно підвищився інтерес та мотивація до навчання за обраною спеціальністю на відміну від студентів контрольної групи, що було

відмічено викладачами поточних дисциплін і підтверджено результатами проведеного нами анкетування (Додаток К).

Відтак, на І етапі формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи реалізуються *перша* та *друга* педагогічні умови.

ІІ етап формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи представлено «*Організаційним блоком*» моделі.

Мета – забезпечення студентам умов професійної адаптації на початковому етапі їх підготовки.

Завдання: адаптувати студентів до навчального процесу; сприяти поглибленню інтересів до сфер прикладання праці обраного фаху; формувати, перевіряти, поглиблювати і систематизувати їх знання, уміння з поточних дисциплін; створити студентам креативне освітнє середовище; розвинути пізнавальну діяльність студентів, залучити їх до пошукової роботи; формувати міжпредметні зв'язки тощо.

Професійна адаптація студентів у процесі фахової підготовки, в нашому розумінні, це ще прояв та розвиток їх особистісних ПЗЯ, розуміння ними змісту майбутньої професії (в тому числі певних стереотипів поведінки і виконання професійних ролей майбутніх фахівців з УПЕП), форм спілкування, необхідних для успішного виконання функцій майбутніх фахівців з УПЕП; формування професійної самосвідомості, професійної рефлексії. І професійна адаптація студентів на початковому етапі їх підготовки, в першу чергу, залежить від результатів виконання І етапу формування ПЗЯ студентів («Діагностико-консультативний блоку» моделі), зокрема первинної діагностики їх якостей.

Процес професійної підготовки студента характеризується певним рівнем його спрямованості, що перетворює, змальовує його дії та вчинки, способи прояву психічних станів, властивостей та якостей. На нашу думку, процес професійної адаптації особистості студента буде здійснюватися успішно, в першу чергу, за умови розвитку його професійної спрямованості, в основі якої лежать професійні потреби, які формуються та розвиваються під час підготовки у ВНЗ.

Для полегшення процесу професійної адаптації першокурсника застосовуються достатньо різноманітні форми надання їм допомоги. На початку

занять з перших днів навчання у ВНЗ особливу увагу потрібно приділяти виховній роботі зі студентами. Цю роботу можуть виконувати декани, методисти з виховної роботи або куратори груп, викладачі, студенти-відмінники, керівники гуртків творчої самодіяльності, члени наукових студентських гуртків. Проведення виступів, бесід, ознайомчих лекцій допоможе першокурсникам ознайомитися зі структурою ВНЗ, кафедрами та лабораторіями, навчальним планом, досвідом самостійної роботи студентів-відмінників [41, с. 51].

Виконання *третьої* педагогічної умови формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців починається з встановлення особистісного контакту викладацького складу зі студентами-першокурсниками. Інтерактивна взаємодія всіх учасників педагогічного процесу полегшує та прискорює адаптацію студентів. Професійна адаптація як педагогічна проблема вирішується шляхом раціональної організації студентського життя та діяльності першокурсників. З перших днів професійної підготовки студентів у ВНЗ необхідно навчати їх раціонально організовувати свою розумову працю. З цією метою кафедрою управління персоналом та економіки праці МАУП були організовані практикуми, індивідуальні консультаційні заняття, наукові гуртки з методики самостійної роботи студента, розроблені методичні рекомендації з організації самостійної роботи і самовиховання. Застосування логічних, евристичних, репродуктивних і творчих методів пізнання позитивно вплинуло на результати навчання студентів експериментальної групи, процес формування у них самостійності, відповідальності за досягнуті ними результати, вміння орієнтуватися в інформаційному просторі, оцінювати і використовувати отриману інформацію.

Як показує практика, більшість студентів першого курсу не мають достатнього уявлення щодо змісту майбутньої професії. І в короткому курсі викладання дисципліни «Вступ до спеціальності», цей зміст вивчається досить обмежено. Студенти-першокурсники експериментальної групи не достатньо представляли, які набори професійно значущих якостей мають бути сформовані у фахівців з УПЕП різних професійних ролей, а також не були ознайомлені з новими професіями у сфері управління персоналом та економіки праці, що періодично

з’являються на ринку праці. Це відповідно вимагає постійного перегляду та оновлення навчально-програмового забезпечення з цієї дисципліни. Відтак, для студентів експериментальної групи під час проходження навчальної практики нами були організовані екскурсії до організацій різних сфер прикладання праці, де вони знайомилися та спостерігали за роботою фахівців з УПЕП, ставили їм питання і їх роботодавцям, дізнавалися про особливості виконання професійних завдань, а також просили порад щодо досягнення кращих результатів у навчанні тощо. Такий підхід до організації навчальних практик породжує нові форми соціального партнерства – студентів і роботодавців, тоді як партнери-роботодавці переходять з позиції сторонніх спостерігачів та споживачів освітніх послуг на позицію зацікавлених учасників процесу підготовки майбутніх фахівців, вдосконалення змісту освіти, що всіляко сприятиме формуванню у студентів ПЗЯ відповідно їх вимог, як майбутніх роботодавців. Для студентів першого курсу експериментальної групи було організовано навчальну практику, мета якої полягає у розумінні студентами змісту їх майбутньої професії. Керівники навчальної практики – викладачі випускаючої кафедри намагались якомога більше та доступніше донести студентам про реалії професії фахівця з УПЕП. Вважаємо, що екскурсії до організацій, що передбачені планом навчальної практики мають бути обов’язковими і необхідними складовими навчально-виховного процесу. Це створює умови для наближення змісту навчальних предметів до реального професійного життя, спостереження і дослідження студентами явищ та процесів життєдіяльності суспільства, прояву їхніх особистісних якостей, розширення світогляду, посилення практичної і професійно-орієнтованої спрямованості навчально-виховного процесу.

Зміст та форми організації навчальної практики мають визначатись не тільки навчальними планами і методичним забезпеченням ВНЗ, а й враховувати зміни на ринку праці сфери управління персоналом та економіки праці.

Навчальні екскурсії до організацій повинні організовуватися таким чином, щоб у студентів викликати зацікавленість до вивченого матеріалу і закладати основи для розширення професійних знань у майбутньому, розвитку мислення.

Планування екскурсій має здійснюватися з врахуванням виявлених у студентів базових професійно значущих якостей у сфері управління персоналом та економіки праці, а також їх інтересів.

Після проходження навчальної практики студенти експериментальної групи суттєво поглибили та систематизували отримані знання та уміння, усвідомлювали практичну складову вивчених дисциплін, залучалися до пошукової роботи, що позитивно відобразилось на їх пізнавальній діяльності, формуванні міжпредметні зв'язків тощо. Години, відведені на навчальну практику було використано для реалізації практичної частини навчальних програм, зокрема проведення комплексних практикумів з таких дисциплін як: «вступ до спеціальності», «економічна теорія», «управління трудовим потенціалом», «безпека життєдіяльності», «інформатика», «економетрика». Вважаємо, що такі види навчальної діяльності мають оцінюватися обов'язково всебічно.

Відповідно, студенти-першокурсники експериментальної групи підвищили рівень мотивації до навчання, зацікавилися змістом майбутньої професії, зокрема у розрізі професійних ролей, розвивали навички самостійної роботи.

Отже, на ІІ етапі формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи реалізуються *перша* та *третя* педагогічні умови.

ІІІ етап формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи представлено «*Діагностико-корекційним блоком*» моделі.

Мета – діагностувати професійно значущі якості у кожного студента експериментальної групи та визначити професійні ролі, які їм найбільше підходять у сфері управління персоналом та економіки праці.

Завдання: діагностувати особистісні та професійно-ділові ПЗЯ, виявити наявність у студентів природно-обумовлених здібностей, здатності до навчання, творчості, стану мотивації, самоактуалізації і самовдосконалення; виявити та співвіднести до професійної ролі у сфері УПЕП, яка найбільше підходить студентові.

На цьому етапі проводилась діагностика якостей студентів експериментальної групи на третьому курсі їх підготовки (2015 р.), в результаті якої виявлено у кожного студента ПЗЯ, що відповідають певній професійній ролі та визначено

ступінь їх вираженості, що характеризує їх рівень. В результаті проведеного дослідження у кожного студента були виявлені набори ПЗЯ з показниками відповідно до виділених професійних ролей: «*менеджера*», «*економіста*», «*технолога*», «*коуча*».

Діагностика професійно значущих якостей студентів експериментальної групи проводилась за таким же сценарієм та за допомогою методик, що застосовувались у діагностиці студентів контрольної групи (підрозділ 2.2). *Узагальнені дані результатів діагностики професійно значущих якостей* студентів експериментальної групи *у розрізі професійних ролей* наведені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Узагальнені дані результатів діагностики професійно значущих якостей студентів експериментальної групи у розрізі професійних ролей, осіб

Виявлений рівень ПЗЯ у студентів	**Професійні ролі фахівців з УПЕП**				**Всього**
	«менеджер»	**«економіст»**	**«технолог»**	**«коуч»**	
Достатній	16	11	9	5	41 (33%)
Середній	24	13	16	14	67 (54%)
Низький	9	1	4	2	16 (13%)
Всього	49	25	29	21	124

Отже, відповідно отриманих результатів за всіма професійними ролями у студентів були виявлені наступні *рівні*: *достатній* – у 33% студентів, *середній* – у 54%, *низький* – у 13%. Узагальнений показник якості склав – 87%. А також у студентів були виявлені професійно значущі якості, які відповідають *професійним ролям*: 49 осіб – «*менеджер*»; 25 осіб – «*економіст*»; 29 осіб – «*технолог*»; 21 осіб – «*коуч*». Всього у 26% студентів (з невеликою різницею) виявилися набори ПЗЯ двох професійних ролей, що було враховано у їх подальшій підготовці. Під час проведення досліджень зі студентами експериментальної групи низького рівня мотивації до навчання взагалі не було виявлено, тоді коли у студентів контрольної низький рівень мотивації до навчання виявився у 40% складу групи. Отримані

результати проведеної діагностики ПЗЯ студентів експериментальної групи були враховані до змісту освіти на наступному етапі формування їх якостей відповідно до виявленої у кожного з них професійної ролі, що передбачено *першою* педагогічною умовою. Зокрема, з навчального плану обирались дисципліни блоку вільного вибору (за рішенням студентських рад), враховуючи пріоритетність тих дисциплін, які найбільше сприятимуть подальшому формуванню та розвитку ПЗЯ студентів.

Отже, на ІІІ етапі формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи реалізуються *перша* та *друга* педагогічні умови.

IV етап формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи представлено «*Змістовно-конструктивним блоком*» моделі.

Мета – формування, удосконалення, розвиток, збагачення складовими професійно значущих якостей студентів експериментальної групи.

Завдання: формування та перевірка знань, умінь з професійно орієнтованих дисциплін; управління мотивацією до навчання, стимулювання інтересу до професій за визначеною професійною роллю кожного студента, оцінювання знань, готовності до виконання практичних завдань; поглиблення і систематизація отриманих знань, умінь, навичок; розвиток пізнавальної та пошукової діяльності студентів.

На цьому етапі у студентів професійно значущі якості найбільш активно формувалися, удосконалювалися, розвивалися та збагачувалися складовими.

З врахуванням отриманих результатів діагностики ПЗЯ студентів, на третьому і четвертому курсі їх підготовки реалізувалася *третя* педагогічна умова. Інтерактивна взаємодія педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців відбувалась як у формі діалогу, міжособистісних взаємодій, інтенсивного заглиблення. Індивідуальна робота викладачів зі студентами була орієнтована на усвідомлення необхідності формування у студентів професійно значущих якостей, відповідних визначеної у нього професійної ролі, а також усвідомлення студента можливостей розвитку його якостей відповідно інших професійних ролей фахівця з УПЕП.

Робота учасників інтерактивної взаємодії – педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців базувалася на таких орієнтирах: особистісне включення всіх учасників цього етапу – викладачів поточних дисциплін та випускаючої кафедри, студентів, керівників баз практики від підприємств, організацій, установ; викладач-партнер у навчальній діяльності; студент-суб'єкт навчально-професійної діяльності (з критичним мисленням, аргументацією тощо).

На нашу думку, постійно мінливі вимоги ринку до ПЗЯ фахівців з УПЕП ставлять перед кожним викладачем завдання формувати у студентів: здатність постійно оновлювати здобуті знання, вміння швидко адаптуватися до змін у змісті освіти, прагнення до неперервної самоосвіти тощо. Пошук оптимальних шляхів удосконалення дидактичної системи організації навчального процесу у ВНЗ має реалізуватися через систематичне професійне самовдосконалення діяльності кожного викладача. З цією метою для викладачів МАУП організовується проведення науково-методичних семінарів, що орієнтовані на нові підходи до: активізації пізнавальної діяльності студентів в умовах кредитно-модульної системи навчання; проведення лекцій як основної форми занять у ВНЗ; формування ПЗЯ студентів у процесі проведення групових та індивідуальних занять; розробки інтерактивних технологій навчального процесу; тощо.

На третьому і четвертому курсі вивчаються переважно професійно орієнтовані, фундаментальні дисципліни циклу професійної підготовки, і вже до кінця четвертого курсу мають бути сформовані професійно значущі якості майбутніх фахівців з УПЕП на високому рівні. На цьому етапі набори якостей майбутнього фахівця найкраще формуються завдяки тренінгам, які можуть проводити не тільки викладачі випускаючої кафедри ВНЗ, а й практикуючі спеціалісти у сфері управління персоналом та економіки праці.

Студенти експериментальної групи отримали можливість не тільки обирати дисципліни з навчального плану варіативної частини (Додаток З), але і відвідувати тренінги, організовані викладачами випускаючої кафедри за їх вибором. Наприклад, для студентів професійної ролі «*менеджер*» нами були організовані тренінги за темами:

1. Глибинне інтерв'ю (вербальні і невербальні навички інтерв’юера). Поведінкове інтерв'ю. Інтерв'ю за компетенціями.

2. Комплексна оцінка працюючих співробітників.

3. Постановка і досягнення цілей.

4. Управління мотивацією персоналу в компанії.

5. Організація корпоративної культури.

Для студентів професійної ролі «*економіст*» були організовані тренінги серії «Планування фондів оплати праці» за темами:

1. Розробка системи оплати праці.

2. Розробка та обґрунтування компенсаційного пакету.

3. Розробка тарифних сіток для працівників-погодинників і працівників-відрядників, з урахуванням специфіки мотивації праці працівників.

Для студентів професійної ролі «*технолог*» були організовані тренінги за темами:

1. Правове регулювання трудових відносин в Україні: сьогодення і перспективи.

2. Діловодство у контексті сьогодення.

3. Системний підхід до співпраці з роботодавцями.

Для студентів професійної ролі «*коуч*» були організовані тренінги за темами:

1. Комунікативний тренінг (спілкування і розвиток, формування комунікативних вмінь, розв'язання конфліктів, міжособистісне спілкування).

2. Соціально-психологічний тренінг (розвиток соціально-психологічних характеристик особистості).

Запропоновані нами тренінги сприяли формуванню та розвитку у студентів експериментальної групи умінь щодо пізнання себе, удосконаленню наявних ПЗЯ, саморегуляції психічних станів, підвищенню рівня чутливості до групової взаємодії, встановленню контакту з партнерами по спілкуванню, створенню дієздатної команди, презентації особистих переваг отриманих знань та умінь, активізації використання їх ПЗЯ під час виконання практичних завдань тощо.

Варто зазначити, що студенти експериментальної групи професійної ролі «коуч» отримали можливість самостійно розробляти власні «міні-тренінги» та з особливим ентузіазмом проводили їх в наукових гуртках. В організації наукових гуртків ми зробили розподіл між викладачами випускаючої кафедри також у розрізі професійних ролей. Наприклад, викладач, який викладає дисципліни економічного спрямування, зокрема: «Управління оплатою праці», «Нормування праці», «Демографія» тощо є керівником наукового гуртка студентів професійної ролі «економіст». Викладач дисциплін «Управління персоналом», «Рекрутинг», «Мотивація персоналу» та ін. є керівником наукового гуртка студентів професійної ролі «менеджер» та ін. Також викладачі-керівники наукових гуртків організовували студентів до навчання, які проводились в тренінгових центрах тренерами-професіоналами. Крім тренінгів, використовувались ще ділові ігри, кейс-методи, ситуаційні завдання, мозковий штурм тощо. Найбільш продуктивними для студентів виявилися ділові ігри з імпровізованим змістом.

Отже, на цьому етапі формування ПЗЯ студентів експериментальної групи реалізуються *перша* та *третя* педагогічні умови, найбільшого *розвитку набули зміст, форми і методи цього процесу у розрізі професійних ролей.*

V етап формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи представлено «*Діагностико-результативним блоком*» моделі.

Мета – формування готовності до професійної діяльності, реалізації професійних цілей студентів експериментальної групи.

Завдання: оцінка рівня сформованості ПЗЯ студентів; допомога кожному студенту у виборі можливого майбутнього місця роботи; направлення на навчально-виробничу та виробничу практику студентів відповідно до виявленої у кожного з них професійної ролі; оцінювання ефективності прояву якостей студентів під час виконання практичних завдань; формування функціональної грамотності.

У наукових та навчально-методичних розробках, а також за традиційної системи підготовки бракує ефективних підходів до формування професійних цілей

майбутніх фахівців з УПЕП у процесі їх підготовки. З урахуванням зазначених недоліків, нами було запропоновано формувати професійні цілі у студентів експериментальної групи з орієнтацією на: спрямованість особистості до бачення свого професійного майбутнього; готовність особистості до планування свого професійного життя, розвитку ПЗЯ, саморозвитку та самовдосконалення.

Практична реалізація формування професійних цілей і завдань розвитку професійно значущих якостей студентів експериментальної групи здійснювалася через експериментальне освоєння розробленого *спецкурсу «Просемінар з економіки та управління персоналом»* [57]. Просемінар – це практичні заняття у ВНЗ, що передують більш складним заняттям семінарського типу [150].

Такого спецкурсу бракувало у навчальних планах бакалаврів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» попередніх років. Дисципліна «Просемінар з економіки та управління персоналом» занесена до циклу професійної та практичної підготовки навчального плану 2012 року затвердження (Додаток З). Навчальним планом передбачено вивчення дисципліни протягом 7 і 8 семестрів в обсязі всього 150 год., з них: 28 год. – лекційних, 60 год. – практичних, 62 год. – самостійних. У спецкурсі «*Просемінар з економіки та управління персоналом*» ми запропонували зміст двох модулів, спрямованих на проектно-орієнтоване формування у студентів професійних знань і вмінь відповідної функціональної приналежності у розрізі професійних ролей [57]:

Завдання *спецкурсу «Просемінар з економіки та управління персоналом»*: формувати у студентів цілі майбутнього професійного життя, готовність до планування кар'єрного зростання, професійного розвитку; вміння використовувати та розвивати ПЗЯ у визначеній професійній ролі; професійно самовдосконалюватись.

На практичні заняття студенти експериментальної групи готовили професійно орієнтовані роботи, самостійні розробки та презентації міні-творів. У розроблених методичних матеріалах до практичних, семінарських занять спецкурсу нами запропоновані: теми презентаційних міні-творів – «Зміст моєї майбутньої професії», «Фахівець з УПЕП на ринку праці», «Я – майбутній рекрутер» (менеджер з

персоналу, економіст з праці та ін.)» тощо; інструментарій та підготовлені матеріали для участі у ділових іграх – «Працевлаштування на первинну посаду», «Атестація кадрів», «Управління конфліктами» та ін.; написання аналітичних міні-творів – «Перспективи професії сфери управління персоналом та економіка праці», «Розробка плану кар'єри», «Моя професійна роль сьогодні» «Цілі моєї кар'єри» та ін.; організація конкурсів «Конкурентоспроможний фахівець з УПЕП» (за професійними ролями), ін.

Завершальним етапом формування готовності до професійної діяльності, реалізації професійних цілей майбутніх фахівців з УПЕП у *спецкурсі* здійснювалася за допомогою використання проектно-орієнтованих форм: проектування *професійного профілю* як особистісно-професійного автопортрету студента з наявним та бажаним рівнем ПЗЯ (профілі ПЗЯ за професійними ролями); розробка життєвих та професійних стратегій, плану кар'єри, програм самооцінювання професійно значущих якостей (отриманий фактичний рівень компонентів ПЗЯ студента порівнювався з бажаним максимальним рівнем виявленої у нього професійної ролі); плану самовдосконалення та професійного розвитку тощо.

Опанування *спецкурсу* «*Просемінар з економіки та управління персоналом*» студентами експериментальної групи сприяв підвищенню їх рівня професійно готовності до професійної діяльності. Студенти навчилися окреслювати чіткі цілі та задачі щодо їх майбутнього трудового життя, професійного розвитку та кар'єрного зростання. За розробленими нами методичними рекомендаціями *спецкурсу* студенти експериментальної групи виконали індивідуальний проект – «*Мій кар'єрний план*». Методичні рекомендації з індивідуального проекту складаються з ряду логічно пов'язаних між собою блоків:

Блок 1. Цінності. У цьому блоці акцентується увага на цінностях, як на найважливішому етапі, що визначає весь подальший кар'єрний план особистості. Робота з цінностями не терпить поверховості. Тому студентам рекомендувалося задуматися над сенсом життя і цінностях. Звертається увага на тому, що цінності особистості завжди визначають її дії. Рекомендувалося коротко прокоментувати кожну цінність, щоб було зрозуміло, як саме студент розуміє кожну з них.

Блок 2. «Хто я». Чим я відрізняюсь від інших». У цьому блоці наведено список питань, які допоможуть студентові визначитися з власним образом («Я-концепція»). Наприклад: «Хто я такий? У чому моя індивідуальність? Для чого я прийшов в цей світ? Який я? Яким я себе уявляю? Що я за людина? За що я виступаю? У що я вірю? Які цінності та принципи (наприклад, чесність, взаємодопомога, самовдосконалення, кваліфікація, матеріальні цінності, задоволення, любов, спільна робота, статус, положення тощо) мені близькі, грають в моєму житті основну роль? Які з цих цінностей суперечать один одному і моїм сильним сторонам? В чому полягає сенс мого життя? Наскільки важливі для мене духовні та матеріальні цінності? Яке моє нинішнє становище, і куди я хочу прийти? Чому я хочу присвятити своє життя? Про яке майбутнє я мрію? Що заважає бажаному майбутньому стати реальністю? Які недоліки мого характеру не дозволяють мені подолати ці перешкоди? Що заважає мені стати таким, як я хочу? Яка головна моя мета зараз? Що б мені хотілося змінити у своєму житті? Що робить мене щасливим?»

Блок 3. Мої професійно значущі якості. Тут пропонується студентові провести аналіз та зробити висновки щодо результатів проведеної раніше діагностики його ПЗЯ. Студентам необхідно було розкрити у самостійній роботі свої якості, за допомогою яких він здобув успіхів у навчанні і в діяльності (в минулому і тепер), усвідомити свої сильні та слабкі якості, описати їх, визначити шляхи розвитку тощо. Студентам було запропоновано оформити свої результаті у вигляді таблиці *swot-аналізу* (*S* – сильні, *W* – слабкі, *O* – можливості, *T* – загрози).

Блок 4. Моя місія. Опис місії – складна частина роботи студента. Усвідомлення місії можливе з накопиченням професійного досвіду. І щоб студент усвідомив свою місію до початку трудової діяльності потрібно починати з роботи над кар'єрними цілями (місія визначає кар'єрні цілі). Заява про місію має відображати життєву філософію студента – тобто розуміння студента для чого він прийшов у цей світ, чого хоче досягти і які його найважливіші бажання.

Блок 5. Бачення професійного майбутнього (до 60-80 років). Робота з візуалізацією – студенту пропонується уявити себе в майбутньому, наприклад,

яким він себе бачить у 30 або 40 років, де працює, чим саме займається, чим наповнене життя, що принесло йому задоволення і дає відчуття якості життя.

Блок 6. Моя професійна роль сьогодні. Студенту пропонується розробити свій *профіль*, враховуючи отримані результати проведеної раніше діагностики його ПЗЯ, орієнтуючись на перелік ключових професійно значущих якостей фахівців з УПЕП у розрізі професійних ролей (див. таблицю 2. 1), враховуючи отримані результати проведених попередньо соціологічних досліджень (Додаток Б. 2, таблиця Б. 3), а також враховуючи інтереси, цілі професійного майбутнього самого студента.

Результати представимо у вигляді чотирьох *профілів* професійно значущих якостей чотирьох студентів експериментальної групи обраних різних професійних ролей – «*менеджер*», «*економіст*», «*технолог*», «*коуч*» (рис. 3.1; 3.2; 3.3; 3.4).

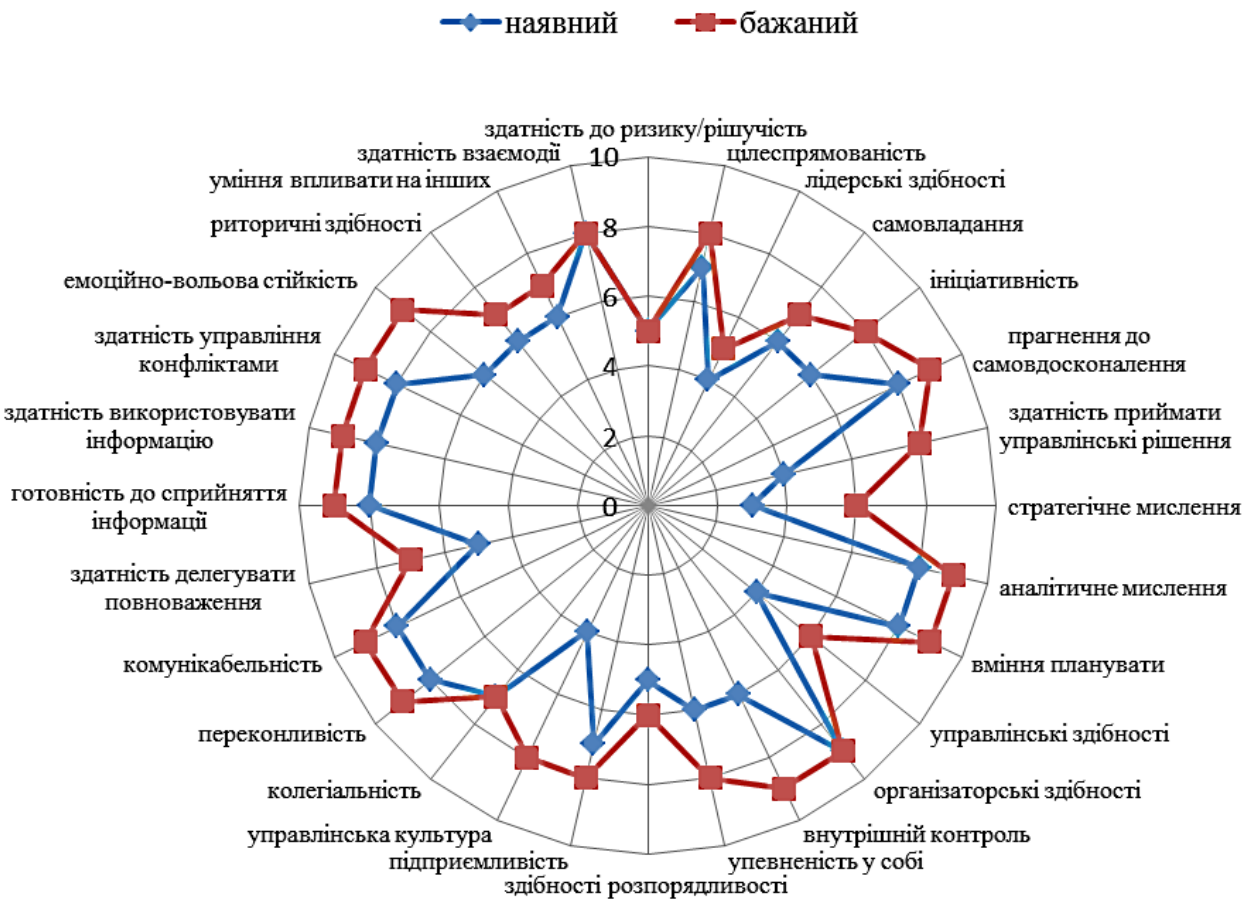


Рис. 3.1. Профіль набору професійно значущих якостей студента А. експериментальної групи (професійна роль «*менеджер*»)

Профіль ПЗЯ студента А. був виконаний ним самостійно на основі отриманих результатів проведеного нами експериментального дослідження ПЗЯ

студентів експериментальної групи. Профіль професійно значущих якостей студента А. вказує на те, що визначені у нього якості з найбільшим показником сформованості підходять до професійної ролі «*менеджер*». Водночас даний профіль дозволяє детально розглянути якості студента. Як видно з рис. 3.1, у студента високий рівень організаторських здібностей, аналітичного мислення, здатності взаємодії, при низькому (або недостатньому) рівні стратегічного мислення, управлінських здібностей, вміння впливати на інших. Отриманий профіль студента А. вказує на те, що на цьому етапі студенту краще розпочинати свою трудову діяльність, наприклад, з посади рекрутера, організатора з персоналу, адміністратора.

Отриманий профіль показує і те, які саме якості студенту вже зараз можна використовувати, а які розвивати та удосконалювати, з якої посади йому краще починати свою трудову діяльність, планувати роботу над якостями в магістратурі.

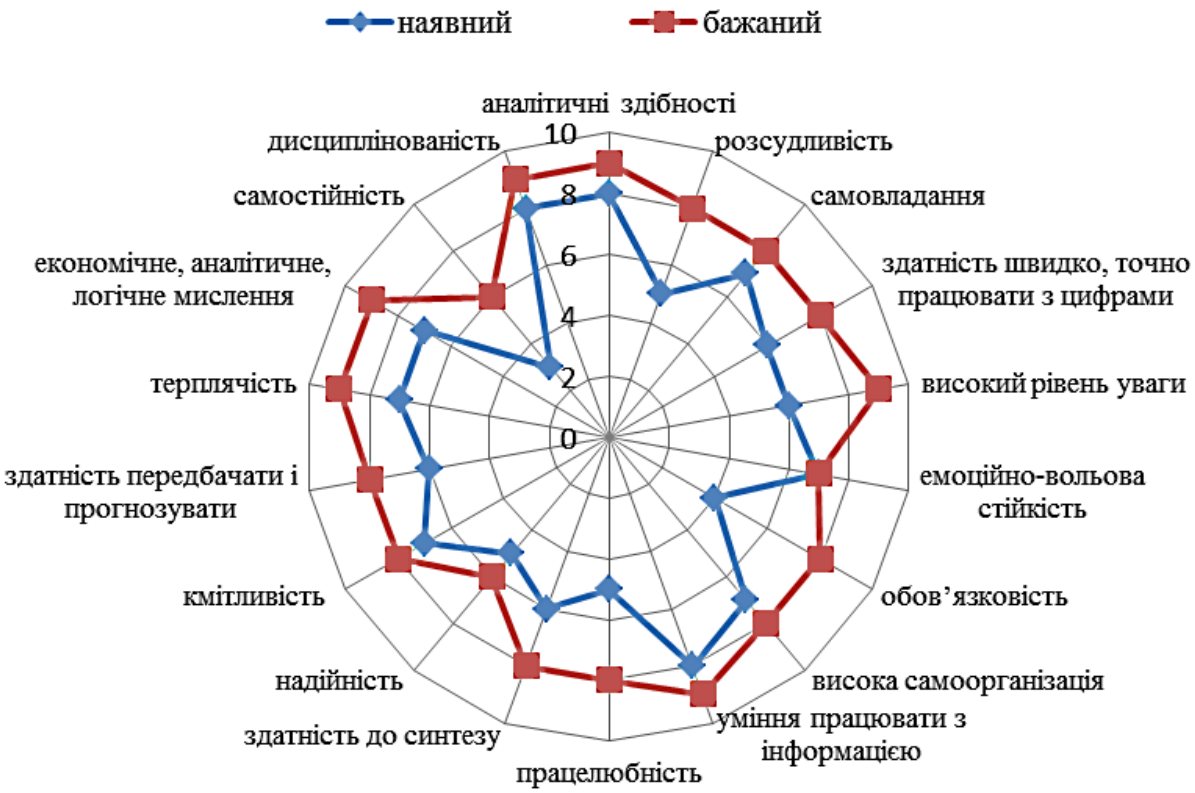


Рис. 3.2. Профіль набору професійно значущих якостей студента Д. експериментальної групи (професійної ролі «*економіст*»)

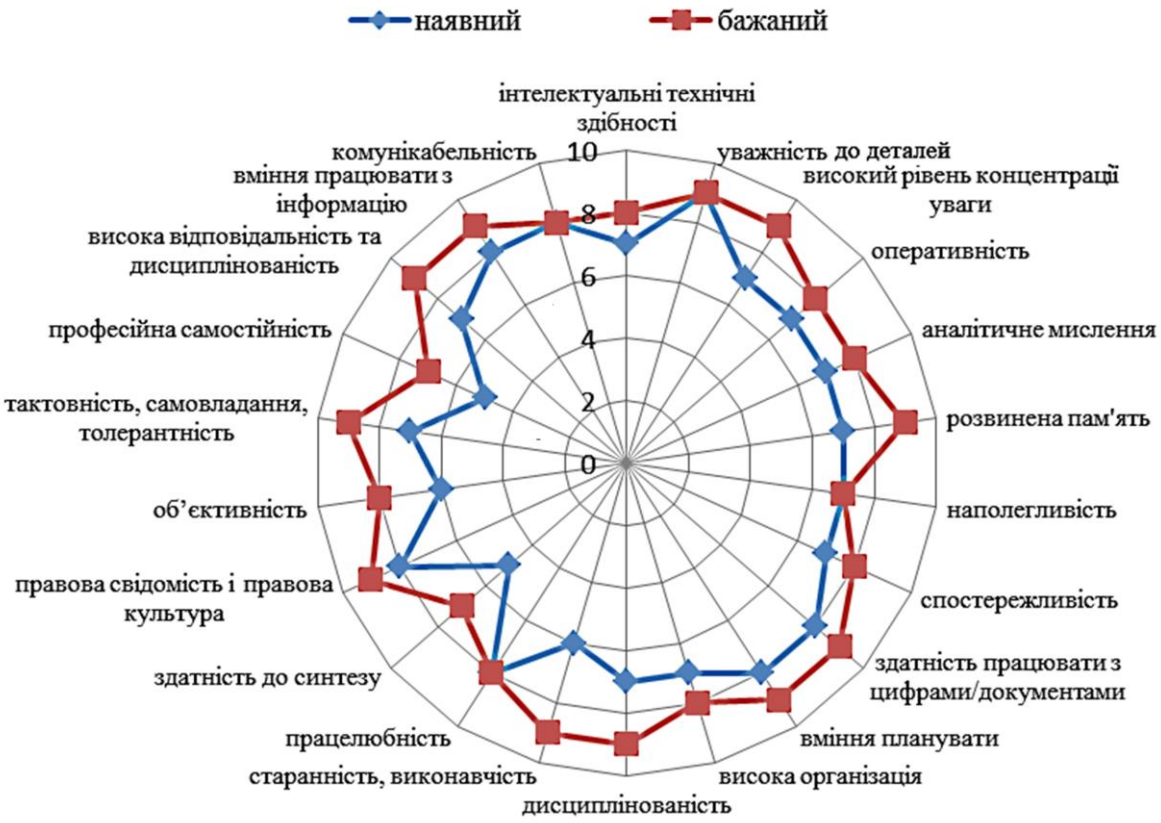


Рис. 3.3. Профіль набору професійно значущих якостей студента С. експериментальної групи (професійної ролі «*технолог*»)

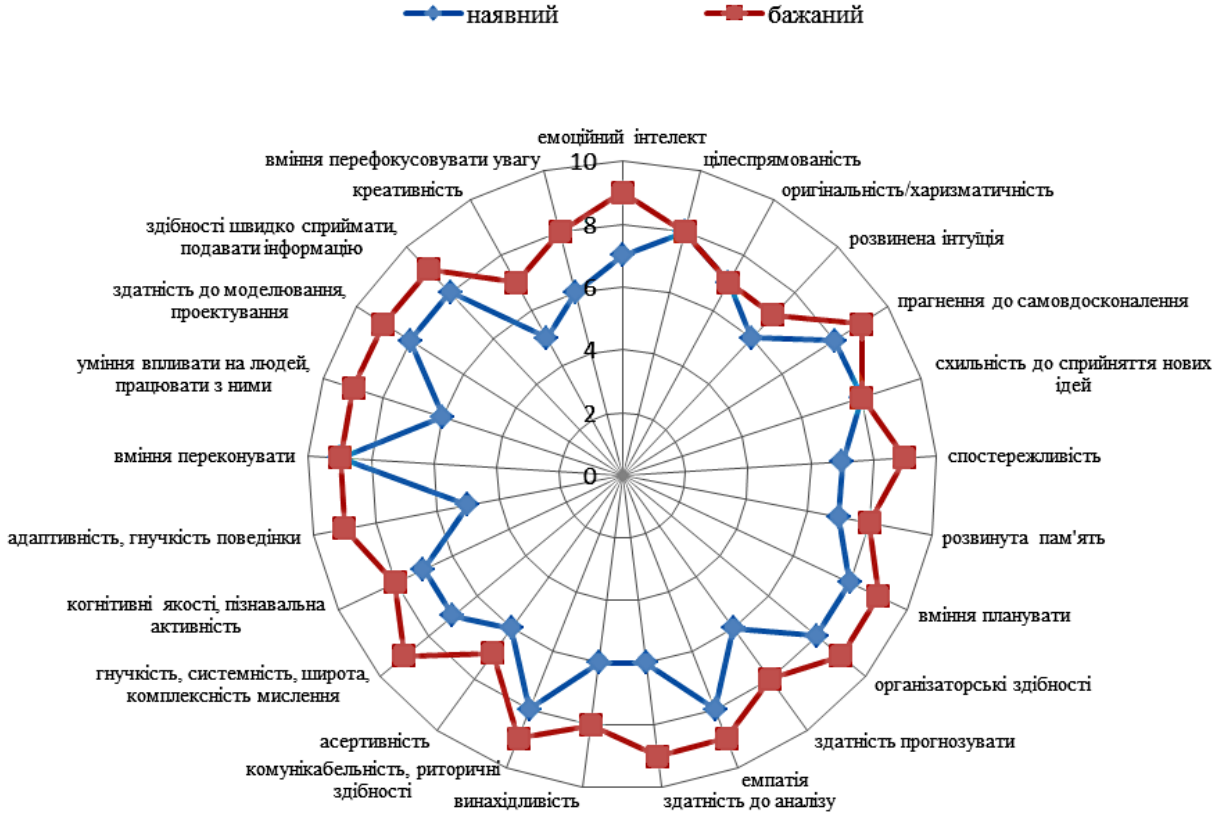


Рис. 3.4. Профіль набору професійно значущих якостей студента В. експериментальної групи (професійної ролі «*коуч*»)

Блок 7. Можливі професійні ролі в майбутньому. Цілі розвитку ПЗЯ. Даний блок орієнтує студента на те, що у нього не тільки є можливість зробити кар'єру за рекомендованою професійною роллю. Тут студенту пропонується працювати над якостями, які студент може розвивати плануючи поліваріативність своєї кар'єри (враховуючи свій потенціал). Звертається увага, що ключових ролей може бути кілька. Наприклад, суміщення декількох кар'єр в майбутньому: менеджер з персоналу, фахівець з профорієнтації та підготовки кадрів, тренер-менеджер, викладач ВНЗ, науковий співробітник. Професійні ролі у студентів можна умовно розділити на «активовані» (ті що вже можуть використовуватися) і «не активовані» (які можуть активно використовуватися в майбутньому за умови розвитку), зробити відповідні позначки поряд виконаного профілю. Під час опису свого профілю, студентам пропонується зосередитись на тому, що він вкладає у це, чим керується, що саме веде його до цього, і що він очікує від того, яку професійну роль він обирає (поєднує). На індивідуальних консультативних заняттях кожен студент експериментальної групи обговорював зроблений свій профіль з викладачем-консультантом. Відтак у кожного студента експериментальної групи сформувалися професійні цілі.

Проведена нами робота з розробки проекту «*Мій кар'єрний план*» зі студентами експериментальної групи була ефективною в тому, що студенти самостійно визначали та уточнювали цілі свого професійного майбутнього, проявляли інтерес, визначали перспективи майбутнього кар'єрного росту, можливості розвитку своїх ПЗЯ, що спрямувало більшість з них на подальше навчання у магістратурі, на відміну від студентів контрольної групи.

З метою удосконалення організації професійно-практичної підготовки студентів експериментальної групи, на третьому і четвертому курсі їх навчання була організована навчально-виробнича та виробнича практика за новим підходом. До впровадження *моделі* формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП у процесі фахової підготовки студенти направлялися на практику без врахування їх права вибору і рекомендацій викладачів кафедри щодо місця проходження практики. Із впровадженням *моделі* випускаючою кафедрою виконується розподіл місць

проходження навчально-виробничої і виробничої практики (баз практики різних сфер прикладання праці) з врахуванням рекомендацій викладачів, права вибору студентів відповідно визначеної у них професійної ролі. Студенти можуть обрати місце проходження практики (наприклад, професійної ролі «економіст» – помічник економіста з праці, професійної ролі «технолог» – помічник інспектора з кадрів, тощо). Відповідно до запропонованого підходу організації проходження практик, розроблено науково-методичне забезпечення з оформлення звітів, щоденників практики у розрізі професійних ролей.

Студенти експериментальної групи під час проходження навчально-виробничої, виробничої практики не тільки навчилися використовувати теоретичні знання з вивчених дисциплін для вирішення конкретних проблем та завдань навчального і виробничого характеру, але й навчилися працювати та приймати самостійні рішення в умовах максимально наближених до реальної виробничої діяльності відповідно їх професійної ролі, отримали змогу більш ефективно розвивати навички. Відтак, отримані результати проведених нами досліджень доводять свою практичну значущість запровадження в практику ВНЗ нового змісту освітнього процесу для вдосконалення формування ПЗЯ майбутніх фахівців з УПЕП у розрізі професійних ролей, що запропоновано *першою* педагогічною умовою.

За розробленою нами методикою оцінки рівнів сформованості професійно значущих якостей за кожним критерієм – групою цих якостей були проведені дослідження зі студентами експериментальної групи (2016 р.) за таким же сценарієм як і з студентами контрольної групи, що детально представлено у підрозділі 2.3. На цьому етапі дослідження рівень сформованості ПЗЯ вимірювався за допомогою показників оцінок сформованості (від викладачів ВНЗ та керівників баз практики) та визначався у відсотках і рівнях так само як у дослідженні зі студентами контрольної групи. Отримані дані за проведеними розрахунками наведено на рисунку 3.5.

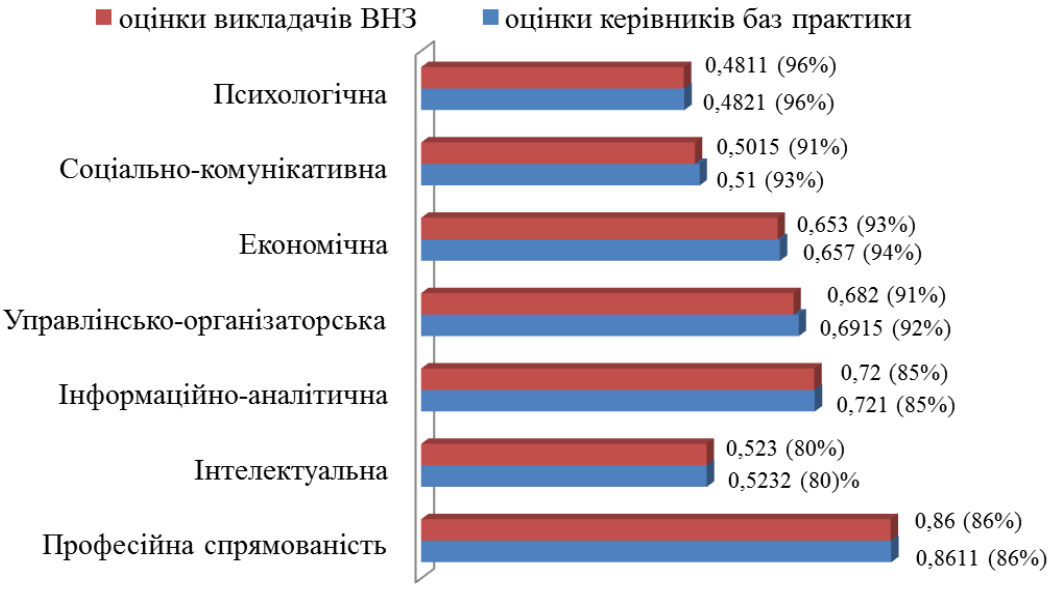


Рис. 3.5. Показники рівнів сформованості груп професійно значущих якостей студентів експериментальної групи за оцінками викладачів ВНЗ та керівників баз практики

Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ студентів експериментальної групи за оцінками викладачів ВНЗ склав – 4,4206 (88,9%), за оцінками керівників баз практики – 4,4459 (89,4%). Відмічаємо, що отриманий інтегральний показник сформованості ПЗЯ за оцінками експертів близький до *високого* рівня, а всі критерії – групи ПЗЯ студентів експериментальної групи сформовані на *достатньому* і *високому* рівнях (*достатній* – професійна спрямованість (86%), інтелектуальна (80%), інформаційно-аналітична (85%), *високий* – управлінсько-організаторська (91% і 92%), економічна (93% і 94%), соціально-комунікативна (91% і 93%), психологічна (96%).

Також нами проводилося дослідження відповідності професійно значущих якостей студентів-випускників експериментальної групи вимогам ринку праці з використанням розробленої методики кваліметричної оцінки за професійними ролями (Додаток Ж, Ж.1, Ж.2, Ж.3, Ж.4). Дослідження проводилося за таким же сценарієм і методикою як і зі студентами контрольної групи, що детально представлено у підрозділі 2.3. Анкетування керівників практики від підприємств (роботодавців) проводилось з метою структуризації функцій якості професійної підготовки студентів експериментальної групи, яка визначається

набором їх ПЗЯ, що відповідає вимогам роботодавців на час проведення дослідження.

Результати проведених досліджень показали лише незначні відхилення між групами професійно значущих якостей – в межах 1%, що пояснюється деякими часовими змінами (протягом 4-х років) щодо вимог до підготовки майбутніх фахівців з УПЕП для всіх професійних ролей, обумовлених станом економіки України, що вплинуло і на внутрішні процеси в компаніях та вимоги до підготовки фахівців. Але, як вже зазначалося, визначені оцінки є динамічними і можуть змінюватись впродовж часу. Отримані результати підтвердили оптимальність балансу дисциплін та годин вдосконаленого нами навчального плану, 2012 року затвердження (Додаток З), за яким навчалися студенти експериментальної групи.

Відтак, на останньому етапі формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи реалізувалися *перша* та *третя* педагогічні умови.

З метою доведення *практичної цінності застосування розробленої моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки* до експерименту були залучені студенти і викладачі інших ВНЗ, зокрема Державного вищого навчального закладу Університету менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України і Київського міжнародного університету. Отримані результати апробації довели практичну значимість і були враховані до навчально-методичної роботи цих ВНЗ.

Таким чином, запропоновані *педагогічні умови* реалізувалися у впровадженій *моделі* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

3.3. Основні результати дослідно-експериментальної роботи

У попередньому підрозділі дисертаційного дослідження отримано основні результати проведеного *формувального експерименту*: запроваджено в практику ВНЗ новий зміст освітнього процесу для ефективного формування професійно значущих якостей у розрізі професійних ролей, за допомогою механізму діагностики професійно значущих якостей студентів на кожному етапі його проведення оцінювався і корегувався процес формування цих якостей, застосований педагогічний інструментарій, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців забезпечив механізм контролю якості освіти та вдосконалення її змісту. *Доведено*, що *запропоновані педагогічні умови* реалізувалися у впровадженій *моделі* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Завершальним етапом педагогічного експерименту є *перевірка ефективності реалізованих педагогічних умов* шляхом порівняння результатів дослідження до та після впровадження *моделі* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки. На цьому етапі експерименту організовувалося *контрольне дослідження*, в якому беруть участь обидві групи учасників.

Мета контрольного дослідження – *перевірити ефективність запропонованих педагогічних умов* формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи у процесі фахової підготовки шляхом порівняння результатів констатувального та формувального експериментів.

Завдання контрольного дослідження:

- порівняти дані отриманих результатів дослідження (констатувального та формувального експериментів);
- проаналізувати отримані результати досліджень;
- довести ефективність запропонованих педагогічних умов формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи.

Порівняльний аналіз здійснювався в межах досліджуваних груп структурних підрозділів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», де: КГ – контрольна група студентів (126 осіб), які навчались за навчальним планом, 2008 року затвердження, терміном 4 роки (Додаток В); ЕГ – експериментальна група студентів (124 осіб), що навчались за навчальним планом, 2012 року затвердження, терміном 4 роки (Додаток З).

Обрані контрольна та експериментальна групи суттєво не різнились між собою за своїм якісним та кількісним складом на початку їх підготовки. Протягом всього періоду підготовки з цими групами студентів працювали постійні (тобто одні й ті ж самі) викладачі ВНЗ, керівники практики від організацій. Але відрізнявся зміст освітнього процесу студентів контрольної та експериментальної груп. У студентів контрольної групи підготовка відбувалася за традиційною системою та усталеною навчальною програмою, зміст якої, як показали проведені нами дослідження, не в змозі забезпечити якісну освіту майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці відповідно сучасним вимогам ринку праці. У студентів експериментальної групи підготовка відбувалася з впровадженням моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки, в якій реалізувалися запропоновані педагогічні умови, а також за навчальною програмою зі внесеними змінами до її змісту.

Зі студентами контрольної і експериментальної груп на всіх етапах проведених досліджень приймали участь одні й ті ж самі експерти: викладачі ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (ВНЗ), керівники баз практики від підприємств, організацій та установ.

Узагальнені дані отриманих результатів діагностики професійно значущих якостей студентів контрольної та експериментальної груп, що проводилася третьому курсі їх підготовки, наведені у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Зіставлення результатів діагностики професійно значущих якостей студентів контрольної та експериментальної груп

Виявлений рівень ПЗЯ у студентів	**КГ**			**ЕГ**			**Відхилення, %**	**Модуль різниці частот ($f_{ЕГ}-f_{КГ}$)**
	осіб	**%**	**відносна частота *f***	**осіб**	**%**	**відносна частота *f***		
Достатній	32	27%	0.25	41	33%	0,33	+6%	0,08
Середній	56	46%	0.44	67	54%	0,54	+8%	0,1
Низький	32	27%	0.25	16	13%	0,13	-14%	0,12
Всього	126	100%	n_1 =126	124	100%	n_2=124	-	-

Як видно з таблиці 3.5, у студентів експериментальної групи виявлений *достатній* рівень збільшився на відміну від контрольної на 6%, *середній* – на 8%, а *низький* – зменшився на 14%, що підтверджує ефективність запропонованих нами педагогічних умов формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

Для того щоб з'ясувати, чи є значущими *відмінності* між отриманими даними результатів *контатувального і формувального етапів* дослідження, що проводилися з контрольною та експериментальною групами студентів, проведено аналіз за допомогою *критерію Колмогорова-Смірнова*.

Нульову гіпотезу сформулюємо наступним чином: «Рівень сформованості професійно значущих якостей студентів контрольної та експериментальної груп практично не відрізняється».

Обчислюємо відносні частоти (***f***), рівні приватному від ділення частот на обсяг вибірки, для двох наявних вибірок. Потім визначаємо модуль різниці відповідних відносних частот для контрольної та експериментальної вибірок (таблиця 3.5).

Серед отриманих модулів різниці обираємо найбільше значення $d_{\max} = 0{,}12$. Обчислимо емпіричне значення *критерію Колмагорова-Смирнова* $(\lambda_{емп})$ за формулою:

$$\lambda_{емп} = d_{\max} \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}}, \qquad (3.1)$$

де n_1 – об'єм вибірки контрольної групи; n_2 – об'єм вибірки експериментальної групи.

Тоді: $\lambda_{емп} = 0{,}12 \cdot \sqrt{\frac{126 \cdot 124}{126 + 124}} \approx 0{,}95.$

Як нульову гіпотезу приймемо твердження про те, що порівнювані групи незначно відрізняються один від одного за виявленими рівнями. При цьому нульову гіпотезу слід прийняти в тому випадку, якщо значення критерію не перевищує його критичного значення.

Знаходимо критичне значення *критерію Колмагорова-Смирнова* ($\lambda_{крит}$) за відповідною таблицею критичних значень для критерію Колмогорова-Смірнова, враховуючи рівень значущості $\alpha = 0{,}01$ для даного об'єму вибірки за формулою:

$$\lambda_{крит} = 1{,}63 \cdot \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \cdot n_2}}. \qquad (3.2)$$

Тоді: $\lambda_{крит} = 1{,}63 \cdot \sqrt{\frac{126 + 124}{126 \cdot 124}} = 0{,}21.$

Оскільки $\lambda_{емп} = 0{,}95 > 0{,}21 = \lambda_{крит}$, то нульова гіпотеза не приймається. Отже, справедливим є твердження про відмінність виявлених рівнів професійно значущих якостей студентів контрольної та експериментальної груп.

Для того, щоб зробити порівняльний аналіз показників рівнів сформованості груп професійно значущих якостей студентів-випускників контрольної і експериментальної груп (отриманих на етапі закінчення програми професійної підготовки), наведемо показники оцінок викладачів ВНЗ і керівників баз практики від підприємств, організацій, установ за кожним критерієм (групою ПЗЯ) окремо (таблиця 3.6). Враховуючи максимальний бал рівня фахової підготовки за 5-бальною шкалою, показник максимальної оцінки професійно значущих якостей був отриманий за кожним критерієм з врахуванням рангової оцінки, що проводилась на основі оцінок керівників баз практики (Додаток Д.1).

Таблиця 3.6

Порівняльний аналіз показників рівнів сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників контрольної та експериментальної груп (за оцінками викладачів ВНЗ та керівників баз практики)

№ п/п	Групи професійно значущих якостей	Рангова оцінка груп ПЗЯ	Максимальна оцінка ПЗЯ	Оцінки рівнів сформованості ПЗЯ студентів КГ		Оцінки рівнів сформованості ПЗЯ студентів ЕГ	
				викладачів ВНЗ	керівників баз практики	викладачів ВНЗ	керівників баз практики
1.	Професійна спрямованість	0,20	1	0,83 (83%)	0,838 (84%)	0,86 (86%)	0,8611 (86%)
2.	Інтелектуальна	0,13	0,65	0,5135 (79%)	0,5213 (80%)	0,523 (80%)	0,5232 (80%)
3.	Інформаційно-аналітична	0,17	0,85	0,5695 (67%)	0,527 (62%)	0,72 (85%)	0,721 (85%)
4.	Управлінсько-організаторська	0,15	0,75	0,5925 (80%)	0,6285 (84%)	0,682 (91%)	0,6915 (92%)
5.	Економічна	0,14	0,7	0,623 (89%)	0,602 (86%)	0,653 (93%)	0,657 (94%)
6.	Соціально-комунікативна	0,11	0,55	0,4675 (85%)	0,473 (86%)	0,5015 (91%)	0,51 (93%)
7.	Психологічна	0,1	0,5	0,38 (76%)	0,369 (74%)	0,4811 (96%)	0,4821 (96%)
Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ				***3,976 (79,9%)***	***3,9588 (79,4%)***	***4,4206 (88,9%)***	***4,4459 (89,4%)***

Отже, отримані оцінки рівнів сформованості ПЗЯ студентів досліджуваних груп не тільки різняться позитивною динамікою на користь студентів експериментальної групи, але й відзначається різниця між такими показниками: у студентів контрольної групи інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ за оцінками керівників баз практики менший від показника за оцінками викладачів ВНЗ, тоді коли у студентів експериментальної групи – роботодавці ставлять вищі оцінки ніж викладачі ВНЗ. Відтак студенти експериментальної групи продемонстрували вищий рівень готовності до професійної діяльності на відміну від студентів контрольної, що підтверджує доцільність врахування до змісту освітнього процесу виділені професійні ролі фахівця з УПЕП.

Різниця між інтегральним показником рівня сформованості ПЗЯ студентів досліджуваних груп за оцінками викладачів ВНЗ склала 9%, а за оцінками керівників баз практики – 10% на користь експериментальної групи. Отже, у студентів експериментальної групи на етапі закінчення повного чотирирічного курсу їх професійної підготовки рівень сформованості ПЗЯ вцілому виявився близьким до високого (88,9% і 89,4%), тоді коли у студентів контрольної групи він всього на 5% вище від низького (79,9% і 79,4%). Суттєва різниця очевидна у порівнянні рівнів сформованості груп ПЗЯ за оцінками керівників баз практики від підприємств: інформаційно-аналітичної (КГ – 62% і ЕГ – 85%, на 23% став вищий); психологічної (КГ – 74% і ЕГ – 96%, на 22% став вищий).

Показники рівнів сформованості груп професійно значущих якостей студентів-випускників контрольної (*КГ*) та експериментальної (*ЕГ*) груп наведені на рис. 3.6, де: *Рі ВНЗ* – показник рівня сформованості групи ПЗЯ за оцінками викладачів ВНЗ; *Рі БП* – показник рівня сформованості групи ПЗЯ за оцінками керівників практики від підприємств, організацій, установ.

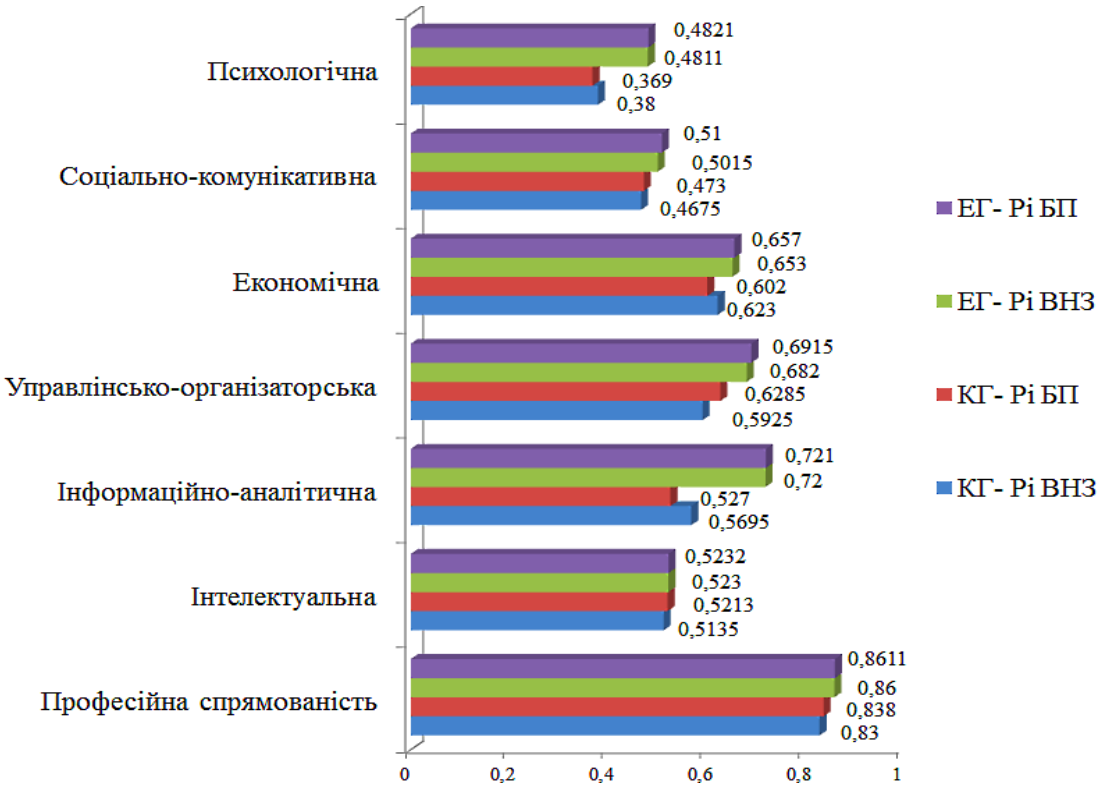


Рис. 3.6. Показники рівнів сформованості груп професійно значущих якостей студентів-випускників контрольної та експериментальної груп за оцінками викладачів ВНЗ та керівників баз практики

Як видно з рисунка 3.6, за всіма критеріями показники рівнів сформованості професійно значущих якостей студентів експериментальної групи вищі за показники контрольної. Найбільший розрив у студентів експериментальної та контрольної групи відбувся між показниками: психологічної групи ПЗЯ (0,1131 – за оцінками керівників баз практики і 0,1011 – викладачів ВНЗ); інформаційно-аналітичної групи ПЗЯ (0,194 – за оцінками керівників баз практики і 0,1505 – викладачів ВНЗ). Відтак, найбільший розрив у бік зростання рівнів сформованості відбувся за групами професійно значущих якостей професійно-ділового блоку студентів експериментальної групи, що підтверджує ефективність запропонованих нами педагогічних умов формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки. Меншою виявилась різниця між показниками інтелектуальної групи та професійної спрямованості, що відносяться до блоку особистісних, тобто сукупності тих професійно значущих якостей, які у більшості своїй є базовими для формування. Як вже було зазначено, формувати у студентів особистісні якості в процесі їх фахової підготовки важко, оскільки сама внутрішня структура особистісної якості є складною.

Узагальнюючи отримані результати встановлено, що інтегральний показник рівня сформованості професійно значущих якостей студентів експериментальної групи вищий від інтегрального показника контрольної: за оцінками викладачів ВНЗ – на 0,4446, за оцінками керівників баз практики – на 0,4871.

Таким чином, отримані дані експериментального дослідження засвідчили, що із впровадженням авторської моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки реалізувалися запропоновані педагогічні умови. Проведений аналіз результатів експериментальної перевірки дає можливість зробити висновок про те, що висунуті нами у гіпотезі педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки є ефективними.

Висновки до третього розділу

В організаційно-методичних підходах до формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки: запропоновано *зміст інноваційної освітньої програми* взаємодії освіти і ринку праці; удосконалено *освітньо-кваліфікаційну характеристику* у змісті типових завдань виробничих функцій, *навчальний план* бакалавра з управління персоналом та економіки праці у варіативній частині з врахуванням виявлених недоліків формування професійно значущих якостей студентів контрольної групи. Для оптимізації процесу формування психологічної та інформаційно-аналітичної груп професійно значущих якостей майбутніх фахівців внесено зміни до змісту навчального плану, шляхом коригування структури дисциплін на користь тих, що мають більшу професійну значущість.

Запропоновані *педагогічні умови* реалізувалися у *моделі* формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки *(перша* умова реалізується на всіх етапах формування, *друга* умова – на першому і третьому етапах, *третя* умова – на другому, четвертому і п'ятому етапі). *Модель* впроваджена з липня 2012 року у процес підготовки бакалаврів досліджуваної спеціальності ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». Студенти експериментальної групи проходили всі етапи формування їх професійно значущих якостей (2012-2016 рр.), що представлені *блоками моделі* і навчалися за доопрацьованим навчальним планом (2012 р.). Формувальний експеримент проводився з метою *перевірки ефективності педагогічних умов* формування професійно значущих якостей студентів експериментальної групи.

На І етапі («*Діагностико-консультативний блок» моделі*) забезпечувався якісний відбір майбутніх студентів до спеціальності «Управління персоналом та економіка праці». З впровадженням авторської профорієнтаційної комп'ютерної програми «*Обери свій професійний шлях*» у всіх студентів експериментальної групи були виявлені якості, що характеризують їх професійну придатність до сфери діяльності управління персоналом та економіка праці. В результаті проведення

професійної діагностики за підібраними методиками у студентів-першокурсників виявлені *базові* професійно значущі якості, які необхідні для формування професійно-ділових якостей майбутніх фахівців досліджуваної спеціальності.

На ІІ етапі («*Організаційний блок» моделі*) забезпечувалися умови професійної адаптації на початковому етапі підготовки студентів. Організовані практикуми, індивідуальні консультаційні заняття, наукові гуртки з методики самостійної роботи, навчальна практика та екскурсії до організацій різних сфер прикладання праці сприяли поглибленню інтересів до професій обраного фаху та систематизації отриманих знань, умінь у студентів, усвідомленню ними практичної складової вивчених дисциплін, залученню до пошукової роботи, що позитивно відобразилось на їх пізнавальній діяльності, формуванні міжпредметних зв’язків тощо.

На ІІІ етапі («*Діагностико-корекційний блок» моделі*) проводилася діагностика професійно значущих якостей студентів експериментальної групи, визначалися їх рівні та професійні ролі. В результаті проведення експерименту у студентів виявлені рівні: *достатній* – у 33%, *середній* – у 54%, *низький* – у 13%. Узагальнений показник якості склав – 87%. Виявлені у студентів *професійні ролі*: 49 осіб – «*менеджер*»; 25 осіб – «*економіст*»; 29 осіб – «*технолог*»; 21 осіб – «*коуч*». Всього у 26% студентів (з невеликою різницею) виявилися набори професійно значущих якостей двох професійних ролей, що було враховано у їх подальшій підготовці.

На ІV етапі («*Змістовно-конструктивний блок» моделі*) найбільш активно здійснювалося формування, удосконалення, розвиток, збагачення складовими професійно значущих якостей студентів експериментальної групи. Робота учасників інтерактивної взаємодії – педагогічного колективу ВНЗ і студентів, а також роботодавців базувалася на орієнтирах: особистісного включення всіх учасників цього етапу – викладачів ВНЗ, студентів, керівників баз практики від організацій; викладач-партнер у навчальній діяльності; студент-суб’єкт навчально-професійної діяльності (з критичним мисленням, аргументацією тощо). Використання сучасних методів і форм фахової підготовки (тематичних тренінгів,

розподілених за професійними ролями, ділових ігор, кейс-методів, ситуаційних завдань, мозкового штурму, всіх видів практик, наукових гуртків) сприяло формуванню і розвитку професійно значущих якостей студентів, презентації особистих переваг отриманих знань та умінь, розвитку пізнавальної та пошукової діяльності, активізації використання якостей під час виконання практичних завдань, тощо.

На V етапі («*Діагностико-результативний блок» моделі*) здійснювалося формування готовності до професійної діяльності, реалізації професійних цілей студентів експериментальної групи. Розроблений *спецкурс* «Просемінар з економіки та управління персоналом» запропоновано для проектно-орієнтованого формування у студентів професійних знань і вмінь відповідної функціональної приналежності у розрізі професійних ролей, формування готовності: до планування професійного життя, професійного самовдосконалення; використовувати і розвивати професійно значущі якості у визначеній професійній ролі. Результати самостійної роботи студентів представлено у вигляді отриманих *чотирьох профілів* професійно значущих якостей «*менеджера*», «*економіста*», «*технолога*», «*коуча*». Студенти продемонстрували самостійність у визначені цілей та завдань свого професійного майбутнього, проявили інтерес, визначали перспективи майбутнього кар'єрного росту, можливості розвитку професійно значущих якостей**.**

Основні результати дослідно-експериментальної роботи показали те, що у студентів експериментальної групи на відміну від контрольної *достатній* рівень збільшився на 6%, *середній* рівень – на 8%, а *низький* – відповідно зменшився на 14%. Проведений статистичний аналіз за допомогою критерію *Колмагорова-Смірнова* довів *відмінність* виявлених рівнів досліджуваних груп.

Порівняльний аналіз показників рівнів сформованості груп професійно значущих якостей студентів досліджуваних груп на завершальному етапі процесу формування показав, що за всіма критеріями показники студентів експериментальної групи вищі за показники контрольної (різниця між інтегральним показником склала 9% і 10%), що доводить доцільність впровадження розробленої *моделі* формування професійно значущих якостей

майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки, ефективність реалізованих в ній *педагогічних умов*.

Основні результати дослідження висвітлено у авторських наукових працях [5; 46; 47; 48; 52; 54; 58; 61; 62; 63; 64; 248].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове рішення актуального наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні й експериментальній перевірці педагогічних умов ефективного формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки. Отримані результати підтвердили достовірність вихідних положень дослідження, покладених у його основу, а реалізація мети та завдань дослідження дали підстави зробити наступні загальні висновки:

1. Проведений аналіз стану розробленості теми дослідження формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки у науковій літературі дозволив уточнити сутність і зміст поняття «професійно значущі якості», що найчастіше визначається через терміни «якості», «здібності», «риси», «особливості», «властивості». *Професійно значущі якості* визначено як інтегративні характеристики, особливості та риси характеру, які формуються лише за наявності в особистості відповідних фізіологічних, психологічних властивостей, та в поєднанні інтелектуальних, сенсомоторних, емоційно-вольових компонентів вони в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно. Порівняльний аналіз сутності, змісту понять «професійно значущі якості» і «професійна компетентність» дозволив виявити взаємозв'язок цих понять, їх відмінності та особливості формування: професійно значущі якості розглядаються як один із чинників формування професійної компетентності; на відміну від професійно значущих якостей професійна компетентність обов'язково є тільки результатом професійної підготовки, тоді коли професійно значущі якості є і природно обумовленими, і набутими; у залежності від педагогічних умов формуються як професійно значущі якості, так і професійна компетентність; професійно значущі якості є багатофункціональними як і професійна компетентність, і, разом з тим, кожна професія або посада має характерний набір якостей.

2. Проведений аналіз вітчизняної практики підготовки майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці дозволив розкрити сутність і зміст, визначити критерії професійно значущих якостей фахівців досліджуваної спеціальності, виявити протиріччя між вимогами роботодавців і рівнем готовності до виконання професійних завдань випускниками вищих навчальних закладів та визначити педагогічні умови ефективного формування професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

3. Для обґрунтування *першої педагогічної умови* – запровадження в практику вищих навчальних закладів науково-обґрунтованого змісту освітнього процесу для вдосконалення формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у розрізі професійних ролей – у роботі: а) проведений аналіз освітньо-професійної програми та освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра досліджуваної спеціальності, функціонально-посадових обов'язків різних типів посад фахівців з управління персоналом та економіки праці, що у методологічному плані показав особливості формування їх професійно значущих якостей у процесі фахової підготовки; б) розроблена система професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці, що складається з певної структурованої сукупності *критеріїв* – семи груп цих якостей (*професійна спрямованість, інтелектуальна, управлінсько-організаторська, економічна, соціально-комунікативна, психологічна, інформаційно-аналітична*), що забезпечують виконання виробничих функцій; в) на основі проведеного аналізу діяльнісно-рольових характеристик фахівців та різних наборів їх професійно значущих якостей, соціологічного опитування фахівців сфери управління персоналом та економіки праці, роботодавців України, виокремлені такі професійні ролі: *менеджер, економіст, технолог, коуч.*

Для обґрунтування *другої педагогічної умови* – застосування теоретично обґрунтованого та експериментально перевіреного механізму діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців: а) проведена діагностика за

підібраними методиками; б) виявлено у кожного студента якості, які відповідають певній професійній ролі, визначено ступінь їх вираженості, що характеризує їх рівень; в) обґрунтована доцільність проведення діагностики у два етапи (на початку навчання, на третьому курсі) з метою контролю та оптимізації процесу формування якостей на всіх його етапах.

Для обґрунтування *третьої педагогічної умови* – використання педагогічного інструментарію, що ґрунтується на інтерактивній взаємодії педагогічного колективу вищого навчального закладу і студентів, а також роботодавців запропоновано оцінювати рівень сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників досліджуваної спеціальності за допомогою коефіцієнта інтегральної оцінки, що визначає рівень сформованості окремих її складових. За участі студентів, викладачів ВНЗ і керівників практики від підприємств різних сфер діяльності за розробленою формулою проведені розрахунки, аналіз, узагальнення вимог до професійно значущих якостей сучасних випускників ВНЗ з урахуванням їх готовності до ефективної практичної діяльності. Результати проведених досліджень використання методики показали недостатній рівень сформованості професійно значущих якостей у студентів контрольної групи за критеріями – інформаційно-аналітичної і психологічної групи.

Оцінювання відповідності професійно значущих якостей випускників вимогам роботодавців здійснено за допомогою розробленої методики кваліметричної оцінки, що дозволило чітко визначити дефіцит дисциплін навчального плану, що формують певні групи професійно значущих якостей за професійними ролями. Результати дослідження показали, що для студентів контрольної групи професійної ролі «економіст» зміст їх освітньо-професійної програми в цілому забезпечений переліком навчальних дисциплін, водночас для студентів професійної ролі «менеджер», «технолог», «коуч» цей зміст виявився недостатнім.

4. Розроблено модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової

підготовки, яка має поетапну структуру і містить блоки: діагностико-консультативний, організаційний, діагностико-корекційний, змістовно-конструктивний, діагностико-результативний.

Педагогічні умови реалізуються у розробленій моделі формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки, в якій запроваджено: а) механізм діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців; б) розроблену методику оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей (інтегральна оцінка); в) розроблену методику оцінки відповідності професійно значущих якостей вимогам ринку праці за професійними ролями (кваліметрична оцінка); г) 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; д) комплекс заходів полегшення професійної адаптації студентів у процесі фахової підготовки; е) педагогічний інструментарій взаємодії педагогічного колективу вищого навчального закладу і студентів щодо формування їх професійних цілей.

5. Експериментально перевірено педагогічні умови, які сприяють ефективному формуванню професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки.

У процесі дослідження була впроваджена авторська комп’ютерна програма «Обери свій професійний шлях», що представляє собою спеціально підібраний комплекс тестів, за допомогою яких з'ясовується профорієнтація опитуваного. В результаті проведення первинної діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців за підібраними методиками отримано характеристики базових професійно значущих якостей, які необхідні майбутнім фахівцям з управління персоналом та економіки праці.

Запропоновано зміст інноваційної освітньої програми на основі взаємодії освіти і ринку праці, що враховує механізм співпраці між вищими навчальними закладами та роботодавцями на засадах соціального партнерства.

Для оптимізації процесу формування психологічної та інформаційно-аналітичної груп професійно значущих якостей майбутніх фахівців досліджуваної спеціальності внесено зміни до змісту навчального плану, шляхом коригування структури дисциплін на користь тих, що мають більшу професійну значущість. До освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра з управління персоналом та економіки праці внесені зміни у переліку завдань виробничих функцій.

Запропоновано заходи полегшення професійної адаптації, сучасні методи і форми формування професійно значущих якостей студентів у процесі фахової підготовки.

Розроблений спецкурс «Просемінар з економіки та управління персоналом» запропоновано для проектно-орієнтованого формування у студентів професійних знань і вмінь відповідної функціональної приналежності у розрізі професійних ролей, а також формування готовності до: планування професійного життя; використання та розвитку професійно значущих якостей у визначених професійних ролях; професійного самовдосконалення. Результати проведеної дослідно-експериментальної роботи представлено у вигляді чотирьох профілів професійно значущих якостей студентів експериментальної групи – «менеджер», «економіст», «технолог», «коуч».

Результати формувального експерименту підтвердили ефективність педагогічних умов, методів удосконалення програми, структури плану підготовки. Запропоновані способи аналізу даних дають змогу своєчасно фіксувати зміни рівня сформованості професійно значущих якостей майбутніх фахівців, в тому числі й інших спеціальностей у процесі їх фахової підготовки. Основні результати дослідно-експериментальної роботи показали, що у студентів експериментальної групи на відміну від контрольної *достатній* рівень збільшився на 6%, *середній* – на 8%, *низький* – зменшився на 14%. Порівняльний аналіз показників рівнів сформованості професійно значущих якостей студентів досліджуваних груп на завершальному етапі процесу формування показав, що за всіма критеріями показники студентів експериментальної групи вищі за показники контрольної (різниця між інтегральними показниками 9% і 10%), що

доводить доцільність впровадження розробленої моделі, ефективність реалізованих в ній педагогічних умов.

Проведене дослідження не претендує на вичерпне розв’язання досліджуваної проблеми. Перспективи подальших наукових досліджень формування професійно значущих якостей особистості як важливої детермінанти якості підготовки сучасних фахівців в умовах вищої освіти полягають у ґрунтовному дослідженні чинників мотивації навчання студентів. Необхідно також продовжити роботу щодо забезпечення погодженості і наступності освітніх стандартів вищої і середньо-професійної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева И. Ю. Диагностика профессионально важных качеств / Алексеева И. Ю., Батаршев А. В., Майорова Е. В. – СПб.: Питер, 2007. – 192 с.

2. Андрєєва В. М. Настільна книга педагога : посібник для тих, хто хоче бути вчителем-майстром / Упоряд. В. М. Андрєєва, В. В. Григораш. – Х.: Основа; Тріада+, 2007. – 352 с.

3. Андрюшина О. Теоретико-методологічні засади використання індикаторів моніторингу якості освіти в США / О. Андрюшина // Вища школа. –2012. – № 8. – С. 104-113.

4. Анциферова Л. И. Системный подход к изучению формирования и развития личности / Л. И. Анциферова // Проблемы психологии личности: Советско-финский симпозиум / Отв. ред. Е. В. Шорохова и др. – М.: Наука, 1982. – С. 140-147.

5. А. с. Комп'ютерна програма «Обери свій професійний шлях» / Н. В. Головач, К. Б. Ізмалкова, О. В. Степанов (МОН України, Державний департамент інтелектуальної власності). – №34932 від 13.09.2010 р. ; заява 13.07.2010, № 35118.

6. Бабенко О. А. Профессионально важные качества личности менеджера / О. А. Бабенко. – М.: изд-во Содружество, 2005. – 199 с.

7. Баєва О. В. Основи менеджменту : практикум / Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 524 с.

8. Байденко В. И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант) : материалы ко второму заседанию методологического семинара / В. И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 20 с.

9. Байденко В. И. Тенденции обновления систем и образовательных стандартов высшего образования государственных участников СНГ в контексте Болонского процесса / В. И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 159 с.

10. Балл Г. О. Гуманізація загальної та професійної освіти: суспільна активність і психолого-педагогічні орієнтири / Г. О. Балл // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи / За редакцією І. А.Зязюна. К.: Віпол, 2000. – С. 134-157.

11. Бандурка О. М. Основи психології та педагогіки: підруч. / Бандурка О. М., Тюріна В. О., Федоренко О. І. – Х.: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 336 с.

12. Баталова Т. В. Личносные детерменентанты процесса професионального становления менеджеров в вузе : автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. псих. наук : спец. 10.00.05 «Социальная психология» / Т. В. Баталова. – М., 2004. – 25 с.

13. Батаршев А. В. Диагностика способности к общению / Батаршев А. В. – СПб.: Питер, 2006. – 176 с:

14. Батышев С. Я. Актуальные проблемы подготовки рабочих высокой квалификации / Батаршев А. В. – М.: Педагогика, 1979. – 223 с.

15. Бачинська Ю. П. Особисті чинники успішної діяльності конкурентоспроможного менеджера / Ю. П. Бачинська // Вісник КІБІТ. – 2008. – № 2. – С. 72–74.

16. Бережний А. І. Напрями забезпечення модернізації освіти в Україні [Електронний ресурс] / А. І. Бережний, 2011. – Режим доступу : http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=613.

17. Бех І. Д. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади / І. Д. Бех // Виховання особистості. Навчально-методичний посібник: У 2 кн. – Кн. 2. – К.: Либідь, 2003. – 344с.

18. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці / І. Д. Бех // Виховання і культура. – 2009. – № 1-2 (17-18). – С. 5-7.

19. Бєлова Л. О. Виховна система ВНЗ: питання теорії та практики / Бєлова Л. О. – Х.: Вид-во НУА, 2004. – 264 с.

20. Бобров В. Вища економічна освіта на сучасному етапі розвитку суспільства / В. Бобров, Л. Каніщенко // Вища освіта України. – 2002. – № 2. – С. 16-23.

21. Богуславский М. В. Научно-педагогические парадигмы: история и современность / М. В. Богуславский, Г. Б. Корнетов // Современные проблемы истории образования и педагогической науки / под ред. З. И. Равкина. – М., 1994. – Т. 1. – С. 113.

22. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / Бодалев А. А. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 198 с.

23. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов / Бодров В. А. – М.: ПЭР СЭ, 2001. – 511 с.

24. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – Вип. 10. – С. 8-14.

25. Большой энциклопедический словарь [состав. А. М. Прохоров]. Из-во: «Советская энциклопедия». – Санкт-Петербург: Фонд «Ленинградская галерея», 1993. – 1560 с.

26. Бондар С. Компетентність особистості інтегрований компонент навчальних досягнень учнів / С. Бондар // Біологія і хімія в школі, 2003. – № 2. – С. 8-9.

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

28. Васянович Г. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації / Г. Васянович, В. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 4. – С. 9-33.

29. Введенский В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В. Н. Введенский // Педагогика, 2003. – №10. – С. 51-54.

30. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.

31. Витцлак Г. Основы психодиагностики / Г.Витцлак // Психодиагностика: теория и практика. – М.: Прогрес, 1986. – 208 с.

32. Вища освіта і Болонський процес: Навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / Дмитриченко М. Ф., Хорошун Б. І., Язвінська О. М., Данчук В. Д. – К.: Знання України, 2006. – 440 с.

33. Всеукраїнська Асоціація Кадровиків : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу : http://www.kadrovik.ua. (дата звернення 05.05.2011, 25.05.2012, 15.01.2016) – Назва з екрана.

34. Волкова Н. Проблема підготовки майбутніх економістів до управлінської діяльності / Н. Волкова // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2002. – Випуск 1. – С. 23-28.

35. Волкова Н. Стандарты профессиональной компетентности / Н. Волкова, А. Муллин, Л. Волошко // Стандарты и качество, 2008. – № 3. – С. 46-48.

36. Володарская Е. Б. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности управляющего персонала: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Елена Борисовна Володарская. – Киров, 2004. – 162 с.

37. Волошина В. В. Загальна психологія: практикум / Волошина В. В., Долинська Л. В., Ставицька С. О. // Навч. посібн. – К.: Каравела, 2005. – 280 с.

38. Вотякова И. В. Компетенции и мобильность персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации / И. В. Вотякова // Управление персоналом, 2008. – №4. – С. 55-56.

39. Вульфсон Б. Л. Высшее образование на Западе на пороге XXI века: успехи и нерешенные проблемы / Б. Л. Вульфсон // Педагогика. – 1999. – № 2. – С.84-96.

40. Габдулин С. С. Педагогическая технология формирования профессионально важных качеств офицеров тыла ВВС / С. С. Габдулин, В. А. Сыров // Инновации в образовании. – 2008. – № 1. – С. 18-26.

41. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ : моногр. / Олександр Мар’янович Галус. – Хмельницький: ХГПА, 2007. – 473 с.

42. Гейзерська Р. А. Формування професійно-значущих якостей майбутніх магістрів економічного профілю у процесі фахової підготовки: автореф. дис… канд. пед. наук / Р. А. Гейзерська . – Луганськ : Б. в., 2008 . – 20 с.

43. Геллерштейн С. Г. Вопросы психологии труда / С. Г. Геллерштейн // Психологическая наука в СССР. В 2-х тт. Т. 2. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. – 656 с.

44. Георгиева Т. С. Высшая школа США на современном этапе / Георгиева Т. С. – М.: Высшая школа, 1989. – 144 с.

45. Головаха С. И. Жизненная перспектива и социальное самоопредиление молодежи / Головаха С. И. – К., 1988. – 188 с.

46. Головач Н. В. Сучасні аспекти визначення професійної спрямованості студентів напряму «Менеджмент» / Н. В. Головач // Наукові праці МАУП : зб. наук.пр. – К. : МАУП, 2010. – Вип. 2(25). – С. 57-61.

47. Головач Н. В. Структурні компоненти профорієнтації в системі освіти : стан та перспективи розвитку / Н. В. Головач // Наукові праці МАУП : зб. матер. Третьої всеукр. наук.-практич. конф. [«Концептуальні засади формування менеджменту в Україні»], (Київ, МАУП, 17-22 травня 2010 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010.– С. 230-235.

48. Головач Н. В. Аналіз сучасного стану професійного самовизначення студентів вищих навчальних закладів / Н. В. Головач // Менеджмент і адміністрування: тенденції розвитку : зб. матер. наук.-практич. конф. магістрів та молодих вчених [«Менеджмент і адміністрування: тенденції розвитку»], (Київ, МАУП, 23-24 вересня 2010 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011. – С. 35-38.

49. Головач Н. В. Профкомпетентність фахівців у сфері управління персоналом (вимоги сучасного ринку праці) / Н. В. Головач // Персонал : науково-популярний журнал. – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011. – Вип. 2(150). – С. 30-33.

50. Головач Н. В. Розробка моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці в системі освіти України / Н. В. Головач // Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. Серія : Педагогіка. – Одеса : Вид-во південний науковий Центр НАПН України, 2011. – Вип. 7. – С. 28-31.

51. Головач Н. В. Аналіз галузевого стандарту вищої освіти спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» у контексті компетентнісного підходу / Н. В. Головач // Вища освіти України : тематичний та науково-методичний часопис. – 2011. – Дод. 2 до №3, том ІІ (27). – С. 145-152.

52. Головач Н. В. Заходи полегшення професійної адаптації студентів у вищому навчальному закладі / Н. В. Головач // Освіта у ХХІ столітті: шляхи розвитку : Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. [«Новітні освітні технології в контексті сучасних глобалізаційних та інтеграційних процесів»], (Київ, МАУП, 10 жовтня 2012 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2013. – вип. 5. – С. 128-131.

53. Головач Н. В. Актуалізація професії сучасного фахівця з управління персоналом та економіки праці / Н. В. Головач // Концептуальні засади формування менеджменту в Україні : зб. матер. V наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю МАУП [«Концептуальні засади формування менеджменту в Україні»], (Київ, МАУП, 17 грудня 2013 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2014. – С. 99-106.

54. Головач Н. В. Стан та перспективи розвитку профвідбору абітурієнтів у вищих навчальних закладах / Н. В. Головач // Становлення і розвиток української державності : зб. матер. Х Всеукр. наук.-практ. конф. [«Становлення і розвиток української державності: історія, сучасність, зарубіжний досвід»], (Київ, МАУП, 6 листопада 2014 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2014. – Вип. 12. – С. 375-378.

55. Головач Н. В. Розвиток системи управління персоналом на підприємстві в умовах кризи / Н. В. Головач // Становлення і розвиток української державності : зб. матер. Міжнародної наук.-практич. конф. [«Управління бізнесом в умовах глобальної нестабільності»], (Київ, МАУП, 26 березня 2015 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2015. – вип. 13. – С. 45-48.

56. Головач Н. В. Формування професійної спрямованості майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці / Н. В. Головач // Проблеми модернізації України : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф. [«Модернізація

України: проблеми та технології успішності (питання економіки, права, соціології, освіти і культури)»], (Київ, МАУП, 12 листопада 2015 року). – К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2015. – вип. 1. – С. 290-293.

57. Головач Н. В. Просемінар з економіки та управління персоналом : програма спецкурсу (для бакалаврів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці») / Головач Н. В. – К.: МАУП. – 2015. – 24 с.

58. Головач Н. В. Діагностика стану професійно значущих якостей в процесі підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці / Н. В. Головач // Вісник Луганського Національного університету ім. Т. Шевченка. Серія : Педагогічні науки. – 2016. Ч.ІІ. Квітень. – № 3 (300). – С. 165-172.

59. Головач Н. В. Методика оцінки відповідності професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці / Н. В. Головач // Неперервна професійна освіта: теорія і практика // Науково-методичний журнал. Серія : Педагогічні науки. – 2016. – Вип. 1-2 (46-47). – С. 56-60.

60. Головач Н. В. Оцінка сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіки праці» / Н. В. Головач, Н. М. Чернуха // Освітологія. Польсько-Український журнал. – Варшава-Київ. – 2016. Вип. 5. – С. 56-62.

61. Головач Н. В. Експериментальна перевірка ефективності формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки / Н. В. Головач // Молодь і ринок : Щомісячний науково-педагогічний журнал. – 2016. – Вип. 5 (136). – С. 179-183.

62. Головач Н. В. Професійна діагностика у вищому навчальному закладі як передумова формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців / Н. В. Головач // МНІК «Питання сучасної науки і освіти» : зб. матер. XII Міжнародної наук. інтернет-конф. [«Питання сучасної науки і освіти»], (Київ, Центр Міжнародного наукового співтовариства «ТК Меганом», 15-17 червня 2016 року). – К. : ЦМНС видавництво «ТК Меганом», 2016. – С. 19-27.

63. Головач Н. В. Управління професійною адаптацією студентів протягом усього періоду навчання у вищому навчальному закладі / Н. В. Головач // Молодь і ринок : Щомісячний науково-педагогічний журнал. – 2016. – Вип. 8 (139). – С. 133-138.

64. Головач Н. В. Модель формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці / Н. В. Головач // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. (Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи).: зб. наук. праць / За ред. акад. В. І. Бондаря. МОН України. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. – Вип. 55. С. 69-75.

65. Головач Н. В. Порівняльний аналіз сутності та змісту понять «професійно значущі якості» і «професійна компетентність» / Н. В. Головач. // Молодь і ринок : Щомісячний науково-педагогічний журнал. – 2016. Вип. 9 (140). – С. 127-131.

66. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

67. Горностаева И. Н. Формирование профессионально важных качеств личности будущих менеджеров : монография / А. Н. Горностаева, И. Н. Горностаева // М-во образования Рос. Федерации, Брян. гос. техн. ун-т. – Брянск : БГТУ, 2003. – 252 с.

68. Горностай П. П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К.: Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.

69. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Громкова М. Т. – М.: Юнити – Дана, 2003. – 416 с.

70. Гуткин М. С. Методика исследования волевой организации личности / Гуткин М. С., Михальченко Г. Ф., Прудило А. В. и др.; под ред. С. Н. Чистяковой, Т. И. Шалавиной // Твоя профессиональная карьера: учеб. для общеобразоват. учреждений. – М.: Просвещение, 2000. – 191 с.

71. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці / І. Гушлевська // Шлях освіти, 2004. – № 3. – С.22-24.

72. Данилова Г. С. Акмеологічна модель педагога в XXI столітті / Г. С. Данилова // Рід. шк. – 2003. – № 6. – С. 6-9.

73. Дейнеко Е. Тренинг-центр: Тесты для профессионалов // [Електронний ресурс] / Е. Дейнеко, 2011. – Режим доступу : www.http://www.razvitie.com.ua/test/tests_pro.htm.

74. Державна служба статистики України. Статистична інформація. Кількість безробітних та кількість вакансій, у професійному розрізі [Електронний ресурс]. : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – 2016 – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua. (дата звернення 25.01.2016) – Назва з екрана.

75. Деркач А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности / А. А. Деркач, Л. Э. Орбан. – М.: МГУ, 1995. – 234 с.

76. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1 «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», розділ 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, які є загальними для всіх видів економічної діяльності». – Краматорськ: Центр продуктивності, 2005. – 262 с.

77. Драч І. І. Компетентнісний підхід як засіб модернізації змісту вищої освіти / І. І. Драч // Проблеми освіти : наук. зб. / Ін-т інновацій. технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2008. – Вип. 57. – С. 44-48.

78. Дрогайцев О. І. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови як педагогічна проблема / О. І. Дрогайцев // Педагогіка вищої та середньої школи: Збірник наукових праць. – Кривий Ріг: КДПУ, 2002. – Вип.4. – С.62-70.

79. Дружилов С. А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста / С. А. Дружилов. – Воронеж: ИПК, 2000. – 127 с.

80. Дубасенюк О. А. Розвиток вищої освіти: тенденції та перспективи / О. А. Дубасенюк // Людиноцентризм як основа гуманітарної політики України:

освіта, політика, економіка, культура : матер. Всеукр. конф. К.: ІОД НАПН України, 2011. – С. 135-142.

81. Дубовицкая Т. Д. К проблеме диагностики учебной мотивации / Т. Д. Дубровицкая // Вопросы психологии. – 2006. – №1. – С. 73-78.

82. Дунаевский Ф. Методология профессиональной ориентации / Ф. Дунаевский // В кн.: «Труды Всеукраинского ин-та труда». Харьков, 1923. – вып.1. – С. 43-59.

83. Дяків О. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці [Електронний ресурс] / О. Дяків, 2015. – Режим доступу : http://www.academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf.

84. Емельянова Л. А. Динамика социально-психологической готовности студентов-менеджеров к будущей профессиональной деятельности : авториф. дис. на соиск. ученой степени канд. псих. наук. : спец. 10.00.05 «Социальная психология» / Л. А. Емельянова. – Казань, 2000. – 17 с.

85. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу / Г.В. Єльнікова // Теорія і методика управління освітою.– 2010. – №4. – С.18-27.

86. Закон України «Про освіту» № 1060-XII від 23.05.1991 р. [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної ради України – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/1060-12. – Назва з екрана.

87. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної ради України – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/1556-18. – Назва з екрана.

88. Закон України «Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності» № 5026-VI від 22.06.2012 р. [Електронний ресурс] // Офіційний портал Верховної ради України – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17. – Назва з екрана.

89. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

90. Зимняя И. А. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса // Общая стратегия воспитания в образовательной системе России (к постановке проблемы): Коллективная монография. В 2 книгах. Книга 1 / Под общей редакцией И. А. Зимней. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – С. 249.

91. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Авторская версия] / Ирина Алексеевна Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

92. Зінченко В. О. Формування професійної спрямованості студентів економічних спеціальностей на початковому етапі навчання : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04 / Зінченко Вікторія Олегівна. – Л., 2008. – 194 с.

93. Ильченко О. А. Компетенции персонала: методы научного управления / О. А. Ильченко // Управление развитием персонала, 2006. – №4. – С. 252-260.

94. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2001. – 752 с.

95. 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.

96. Іщенко І. А. Складові управлінської компетентності керівників навчальних закладів / І. А. Іщенко, В. В. Шалаєва // Управління школою, 2008. – № 29 (221). – С. 18-22.

97. Казміренко В. П. Програма дослідження психо-соціальних чинників адаптації молодої людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В. П. Казміренко // Практична психологія та соціальна робота, 2004. – №6. – С.76-78.

98. Карелин А. А. Большая энциклопедия психологический тестов / А. А. Карелин. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.

99. 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.

100. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений / А. В. Карпов; под ред. В.Д. Шарикова. – М. : Юристь, 1998. – 435 с.

101. Кількість безробітних та кількість вакансій, у професійному розрізі [Електронний ресурс] // Офіційний web-сайт Державної служби зайнятості / Електронні дані. – 2016. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543. (дата звернення 05.01.2016). – Назва з екрана.

102. Клименко О. Досвід США у професійній класифікації фахівців з персоналу [Електронний ресурс] / Олександр Клименко, 2007. – Режим доступу : http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=461.

103. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Климов Е. А. – М., 1995. – 180 с.

104. Климов Е. А. Психология профессионала / Климов Е. А. – М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

105. Ковалев А. Г. Психические особенности человека / Ковалев А. Г., Мясищев В. Н. – Т. 2. Способности. – Л.: ЛГУ, 1960. – 264 с.

106. Ковалев А. Г. Психология личности / Ковалев А. Г. – 3-е изд., М.: Просвещение, 1970. – 391 с.

107. Ковальчук В. В. Сутнісно-змістовна характеристика категорії «Професійна компетентність» як показника рівня фахової підготовки студентів [Електронний ресурс] / В. В. Ковальчук, 2013. – Режим доступу : http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=613.

108. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті : навчальний посібник / Ковальчук Г. О. – Вид.2-ге, доп. – К.: КНЕУ, 2005. – 298 с.

109. Кокарєва А. М. До проблеми методичної підготовки викладача ВНЗ / А. М. Кокарєва // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія. – 2013.– Вип.1 (4). – С. 84-89.

110. Кокарєва А. М. Методологічні засади професійної підготовки інженерів в технічних університетах / А. М. Кокарєва // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія: зб. наук. пр. – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2015. – Вип. 6. – С. 118-120.

111. Кокарєва А. М. Формування професійно значущих якостей майбутніх інженерів у процесі фахової підготовки в технічному університеті / А. М. Кокарєва // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2016. – Вип. 2(9). – С. 78-82.

112. Конева Т. А. Молодые специалисты на рынке труда / Т. А. Конева // Проблемы адаптации молодежи к рынку труда: Сб. Науч.матер. / Отв. ред. Н. Н. Богдан. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2009. – С. 38.

113. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психологічний розвиток особистості / Г.С. Костюк // Під ред. Л.М. Проколієнко. – К.: Рад. школа, 1989. – 608 с.

114. Краевский В. В. Методологическая рефлексия / В. В. Краевский // Советская педагогика. – 1989. – №2. – С. 69-71.

115. Кузьмина Н. В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся / Н. В. Кузьмина // Вопросы психологии. – 1984. – №1 – С. 20-25.

116. Кузьмина Н. В. Способности, одаренность, талант учителя / Н. В. Кузьмина. – Л.: Знание, 1985. – 32 с.

117. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина. – М.: Высшая школа, 1989. – 167 с.

118. Купе Т. Стан економічної освіти та дослідницької практики в Україні / Т. Купе // Покликання університету: зб. наук. праць. – К.: Веселка, 2005. – С. 198-202.

119. Лабунская В. А. Социальная психология личности в вопросах и ответах : учебное пособие / Под ред. проф. В. А. Лабунской. – М.: Гардарики, 1999. – 397 с.

120. Лазаренко Л. А. Психологическая компетентность педагога как фактор профессионализации / Л. А. Лазаренко // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1. – С. 67-68.

121. Левочко М. Т. Компетенція як складова професійної діяльності спеціалістів економічного напряму в системі «коледж-ВНЗ» / М. Т. Левочко // Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова : [зб. наук. праць] / Ред. кол. Н. В. Гузій (відповідальний редактор) – К., 2008. – Вип.8 (18). – (Серія 16. «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики». – Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. – С. 120-124.

122. Левочко М. Т. Професійна підготовка майбутніх фахівців економічної галузі: теорія, методика, організація [Текст]: монографія / М. Т. Левочко. – К.: [Інформ.-аналіт. агенство], 2009. – 495 с.

123. Левочко М. Т. Покликання і вибір обліково-економічної освіти: теоретичні підходи / М. Т. Левочко // Вища школа : [науково-практичне видання] Міністерства освіти і науки України. – Гол. редактор І. О. Вакарчук. – К., 2009. – №7. – С.111-115.

124. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1981. – 139 с.

125. Лернер Л. В. Минута на размышление / Лернер Л.В. – М. : Искусство, 1992. – 160 с.

126. Ліфарева Н. В. Психологія особистості / Ліфарева Н. В. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 240 с.

127. Лобур М. С. Про необхідність формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців сфери харчування / М. С. Лобур // Нові технології навчання. – 2003. – Вип. 40. – С. 289.

128. Лозовецька В. Т. Формування професійної компетентності фахівця сфери послуг і туризму : навчально-методичний посібник / [В. Т. Лозовецька, Л. Б. Лук'янова, Л. В. Козак та ін.]. За заг.ред. Лозовецької В. Т. – К.: 2010. – 382 с.

129. Лясников Н. Мотивы выбора профессии / Н. Лясников //Человек и труд. – 2000. – № 8. – С. 42-45.

130. Ляудис В. Я. К проблеме формирования учебной деятельности студентов : [сб. науч. трудов] / В. Я. Ляудис // Психолого-педагогические проблемы высшей школы. – М. : Ун-т дружбы народов им. П. Лумумбы, 1980. – С. 18-31.

131. Макаренко Н. В. Основы профессионального психофизиологического отбора / Н. В. Макаренко, Б. А. Пухов, Н. В. Кольченко. – К.: Наук. Думка, 1987. – 244 с.

132. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дис. на соиск. уч. степени док. психол. наук. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / В. Л. Марищук. – Л., 1982. – 32 с.

133. Маркова А. Г. Как учат экономистов в университетах США / А. Г. Маркова // Экономическое время. – 1991. – № 1. – С. 61-63.

134. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М.: Высш.шк., 1996. – 308 с.

135. Маслова Е. С. Особенности психологической компетентности личности менеджера по персоналу : дис. ... кандидата психол. Наук : 19.00.01 / Маслова Екатерина Сергеевна. – Сочи, 2009. – 214 с.

136. Меньшикова Н. Л. Студенческий коллектив как фактор развития професионально значимых качеств личности будущих педагогов : автореф. дис. … канд. психол. наук: 19.00.07 / Меньшикова Нелли Леонидовна. – Москва, 1983. – 23 с.

137. Миронова Е. Е. Сборник психологических тестов. Часть I: Пособие / Сост. Е. Е. Миронова – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2005. – 155 с.

138. Михельсон Л. Тест коммуникативных умений [Электронный ресурс] / Л. Михельсон : Перевод и адаптация Ю. З. Гильбуха. – Режим доступу : http://azps.ru/tests/5/mihelson.html.

139. Мищенко Л. В. К проблеме диагностики отношения студентов к учебной деятельности / Л. В. Мищенко // Весник практической психологии образования, 2007. – № 3 (12). – С. 122-128.

140. Мищик Л. И. Профессиональная подготовка социального педагога (педагогический, психологический и управленческий аспекты). – Запорожье: ИПК «Запоріжжя», 1996. – 104 с.

141. Науковий вісник: Педагогіка та психологія. зб. наук. праць / Редкол. Т. І. Сущенко та ін. – Запоріжжя, 2007. – Вип.43. – 448 с.

142. Національний класифікатор професій України ДК 003:2010, затверджений Держспоживстандартом наказом від 28.07.2010. – № 327 // [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://kodeksy.com.ua/buh/kp.htm.

143. Немов Р. С. Психология: учебное пособие / Немов Р. С. // Психология образования. – М.: Просвещение, 1995. – 310 с.

144. Немов Р. С. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Немов Р. С. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 3. – 452 с.

145. Нечаев Н. Н. Деятельный подход как основа системного построения модели специалиста / Н. Н. Нечаев // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием. – М.: НИИВШ, 1994. – С. 7-19.

146. Нечипуренко Ю. Возможности применения компетентностного подхода при профилировании должности / Ю. Нечипуренко // Человек и труд, 2007. – №4. – С. 84-88.

147. Никитенко О. Професійно-особистісні якості як основа виховання майбутніх учителів / О. Никитенко // Людинознавчі студії. Педагогіка. – 2013. – Вип.27. – С. 33-45.

148. Ничкало Н. Г. Професійна освіта в зарубіжних країнах / Н. Г. Ничкало, В. О. Кудін; – К.: Вища шк., 2002. – 322 с.

149. Ничкало Н. Г. Професійний розвиток особистості: концептуальні засади і перспективи досліджень / Н. Г. Ничкало // Педагогіка і психологія : Науково-теоретичний та інформаційний журнал АПН України. – 2015. – № 1. – С. 5-13.

150. Новий український тлумачний словник: близько 20000 слів і словосполучень / [укл. Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник ; за заг. ред. В. В. Дубчинського]. – Х. : Клуб сімейного дозвілля, 2008. – 608 с.

151. Новиков П. Н. Опережающее образование : гипотезы и реали / Новиков П. Н., Зуев В. М. // Российский учебный центр Федеральной службы занятости населения России. – М., 1996. – 136 с.

152. Овчарук О. В. Компетентності як ключ до формування змісту освіти / О. В. Овчарук // Стратегія реформування освіти України. – К.: К.І.С., 2003. – 295 с.

153. Овчарук О. Компетентісний підхід до формування змісту середньої освіти: досвід зарубіжних країн / О. Овчарук // Компетентісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи. – К.: К. І. С., – 2004. – С. 37-45.

154. Овчарук О. В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Під заг. ред. О. В. Овчарук // Бібліотека з освітньої політики/ – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.

155. Огнев'юк В. О. Філософія та її місце в обробці наукових досліджень феномену освіти / В. О. Онев'юк // Освітологія. – 2012. – ч. І. – С. 69-75.

156. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Русский язык, 1987. – 797 с.

157. Олейникова О. Н. Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификации / Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коулз М. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2006. – С.21-37.

158. Орлов А. Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики / Орлов А. Б. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 272 с.

159. Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра (в частині розподілу загального навчального часу за циклами підготовки, переліку та обсягу нормативних дисциплін). Галузь знань 0305 «Економіка і підприємництво» від 2 лютого 2010 р. – К.: Міністерство освіти і науки України, 2010. – 12 с.

160. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра, спеціаліста і магістра спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» напряму підготовки 0501 «Економіка і підприємництво» / під заг. ред. А. І. Радзієвського. – К. : МАУП, 2011. – 38 с.

161. Пашукова Т. И. Психологические исследования. Практикум по общей психологи для студентов педагогических вузов / Т. И. Пашукова, А. И. Допира, Г. В. Дьяконов. – М. : Ин-т практ. психол.; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 127 с.

162. Педагогічний словник / [ред.-упоряд. М. Д. Ярмаченко]. – К.: Педагогічна думка, 2001. – 516 с.

163. Петренко Л. М. Педагогічна експертиза: технологія оцінювання результатів навчальних досягнень учнів / Л. М. Петренко. – Х. : Основа, 2007. – 176 с.

164. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 23-28.

165. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічного профілю у процесі вивчення фундаментальних дисциплін : монографія / Петрук В. А. – Вінниця, 2006. – 292 с.

166. Пидкасистый П. И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 354 с.

167. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности: дис... докт. пед. наук: 13.00.01 / Пикельная Валерия Семеновна. – Кривой Рог, 1993. – 432 с.

168. Платонов К. К. Проблемы способностей / Платонов К. К. – М.: Наука, 1972. – 312 с.

169. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий / Платонов К. К. – М.: Высшая школа, 1984. – 174 с.

170. Платонов К. К. Структура и развитие личности / Платонов К. К. – М.: Наука, 1986. – 254 с.

171. Пометун О. Компетентності та компетенції: до визначення понять в українському педагогічному контексті / О. Пометун // Відкритий урок. – 2004. – С.17-18.

172. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій від 23.11.2011 р. № 1341 // [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/13412011%D0%BF.

173. Потемкин В. К. Управление персоналом: Словарь-справочник / Под научной редакцией д-ра экон. наук, проф. В. К. Потемкина, канд. экон. наук, доц. Г. К. Копейкина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2006. –142 с.

174. Про Державну національну програму «Освіта» (Україна XXI століття) : Постанова Кабінету міністрів України № 896 від 03.11.1993 р. (із змінами № 576 (576-96-п) від 29.05.96) / [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg =896-93-%EF.

175. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України № 347/2002 від 17.04.2002 р. [Електронний ресурс] / Офіційний вісник України. – 2002. – №16. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/ 347/2002/print1363267212303792.

176. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. : Указ Президента України №344 від 25.06.2013 р. / [Електронний ресурс] / Офіційний вісник України. – 2013. – № 50. – 18 с. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/documents/15828.html.

177. Проект Концепції розвитку освіти України протягом 2015-2025 років / Новини освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://osvita.ua/news/43501/.

178. Прусова Э. В. Проблема взаимосвязи образа будущего личности с удовлетворенностью профессиональным выбором в юношеском возрасте: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Элла Прусова Владиленовна. – Краснодар, 2006.– 184 с.

179. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [пер. с англ.] / Дж.Равен. – М., «Когито-Центр», 2002. – 396 с.

180. Резапкина Г. В. Отбор в профильные классы / Резапкина Г. В. – М.: Генезис, 2005. – 128 с.

181. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : [зб. наук. ст. / наук. ред. І. Л. Петрова]. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.

182. 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.

183. Рогов Е. И. Выбор профессии: становление профессионала / Рогов Е. И. – М.: Владос-пресс, 2003. – 336 с.

184. Розанова В. А. Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса / В. А. Розанова // Психология управления – М., 1999. – С.105-106.

185. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності : монографія / О. Г. Романовський. – Харків : Основа, 2001. – 324 с.

186. Рубахин В. Ф. Психологические аспекты управления / Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. – М.: Знание, 1973. – 64 с.

187. Рубинштейн С. Л. О личностном подходе / С. Л. Рубинштейн // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб: Питер, 2005. – 480 с.

188. Сбруєва А. А. Порівняльна педагогіка: навчальний посібник / А. А. Сбруєва. – Суми: СДПУ, 1999. – 300 с.

189. Семикіна М. В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу / М. В. Семикіна // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. – К.: Таксон, 2007. – 198 с.

190. Силкін О. О. Зміст терміну «професійно значущі якості особистості» і технологія визначення цих якостей для окремого фахівця [Електронний ресурс] / О. О. Силкін, 2011. – Режим доступу : http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/24050/1/sylkin.pdf.

191. Синякова К. М. Компетентнісні особливості забезпечення оптимальної професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання / К. М. Синякова // Наук. праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – вип. 17. – С. 464-468.

192. Сисоєва С. О. Творчість і технології в наукових дослідженнях неперервної професійної освіти : наукове видання / Ред. С. О.Сисоєва. – К.: КІМ, 2008.– 424 с.

193. Сисоєва С. О. Сфера освіти як об’єкт дослідження / С. О. Сисоєва // Освітологія. – 2012. – ч. І. – С. 22-29.

194. Сластенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной підготовки / Сластенин В. А. – М.: Просвещение, 1976. – 160 с.

195. Сластенин В. А. Социальный педагог: готовность, к профессиональной деятельности / В. А. Сластенин // Науч.труды МГ'ПУ. – М.: Прометей, 1995. – 163 с.

196. Слєпкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навчальний посібник / Слєпкань З. І. – К. : Вища шк., 2005. – 239 с.

197. Слободанюк І. А. Тренінг професійного самовизначення, як засіб адаптації студентів – першокурсників до умов навчання у вищому навчальному закладі / І. А. Слободанюк // Наука і освіта. – 2004. – №3. – С.52-61.

198. Смаль С. Карты компетентности в системе профобучения / Смаль С., Евдокимов А. // Менеджер по персоналу. – 2007. – №11. – С. 24-30.

199. Соколова І. В. Педагогічний моніторинг якості професійної підготовки фахівців / І. В. Соколова // Матеріали IV підсумкової (2002 р.) наук.-практ. конф. викладачів МГІ. – Маріуполь, 2002. – С. 140-143.

200. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования / Соломин И. Л. – М.: Речь, 2006. – 279 с.

201. Спирин А. Г. Основы философии : учебное пособие для вузов / Спирин А. Г. – М.: Политиздат, 1988. – 160 с.

202. Степаненко Н. В. Особливості становлення професійно значущих якостей майбутніх менеджерів / Н. В. Степаненко // Вісник КІБІТ.– 2008. – №2 – С. 12-14.

203. Столяренко Л. Д. Основы психологи : практикум / Столяренко Л. Д. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 704 с.

204. Сунцова Я. С. Диагностика профессионального самоопределения : учебно-методическое пособие / сост. Я. С. Сунцова. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2009. – 112 с.

205. Тарасова Е. С. Психолого-педагогическая диагностика профессионально важных личностных качеств : учебное пособие / Сост. Е. О. Тарасова. – Сызрань: филиал Самар. гос. техн. Ун-т. – 2010. – 128 с.

206. Татаринов О. Задачи и обязанности специалистов по управлению персоналом: зарубежный опыт [Електронний ресурс] / Татаринов О., 2013. – Режим доступу : http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1514.

207. Тейлор Ф. У. Принципи наукового менеджменту / Ф. У. Тейлор. Пер. з анг. – М.: Контроллинг, 1991. – С. 114.

208. 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.

209. Титаренко Т. М. Особистість – людина, що вибирає / Т. М. Титаренко // Наук. студії із соціальної та політ. психології. Зб. ст. – К., 2000. – Вип. 3(6) – С. 42-48.

210. Тюхтенко Н. А. Мотиваційні основи професійного самовизначення молоді / Н. А. Тюхтенко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 15-18.

211. 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.

212. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

213. Фетискин Н. П. Самооценка творческого потенциала личности / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С. 65-67.

214. Философский энциклопедический словарь / [ред. кол.: С. С. Аверинцев и др.]. – 2-е изд. – М. : МГСЦ Союз, 1998. – 208 с.

215. Фролов Ю. В. Компетентностиая модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Фролов Ю. В., Махотип Д. А. // Высшее образование сегодня, 2004. – №8. – С.34-41.

216. Холлифорд С. Руководство по компетенциям / Холлифорд С., Уиддет С. – М., 2008. – 211 с.

217. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М. А. Холодная. – М.: Институт психологии РАН, 1997. – 391с.

218. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс]: / Хуторской А. В., 2002. – Режим доступа : http://www.eidos.ru/news/compet/htm.

219. Хуторской А. В. Ключевые компетенции. Технология конструирования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 5. – С. 55-61.

220. Цвєткова Г. Г. Професійне самовдосконалення викладачів гуманітарних дисциплін вищої школи : монографія / Г. Г. Цвєткова. – Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2014. – 478 с.

221. Цвєткова Г. Г.Інноваційність як принцип нового педагогічного мислення та шлях професійної самореалізації викладачів гуманітарних дисциплін / Г. Г. Цвєткова //Вища освіта України. – Київ, 2016. – № 1. – С. 42-49.

222. Цвєткова Г. Г. Креативність як здатність викладачів вищої школи до створення нової педагогічної реальності / Г. Г. Цвєткова // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. – 2016. – № 25. – С. 107-113.

223. Чабан Н. І. Характеристика поняття «ділова людина» та її якостей у сучасних дослідженнях / Н. І. Чабан // Таврійський вісник освіти. – 2003. – №1. – С. 15-16.

224. Чернуха Н. М. Соціологія освіти в структурі освітології [Електронний ресурс] / Чернуха Н. М., 2012. – Режим доступу : http://elibrary.kubg.edu.ua/5054/1/N_Chernukha_2_O_GI.pdf.

225. Чернуха Н. М. Від цілісності освіти до її якості / Н. М. Чернуха // Освітологія. Випуск 4, 2014, С. 29-32.

226. Чернуха Н. М. Громадська активність студентів: психологічна характеристика проявів розвитку / Чернуха Н. М., Саврасова-В'юн Т. О. // Освітологія. Польсько-Український Журнал. Варшава-Київ. Вип. 3, 2014. – С. 122-125.

227. Чернуха Н. М. Діагностика рівнів сформованості професійно-психологічної компетентності майбутніх педагогів / Чернуха Н. М., Саврасова-В'юн Т. О. // Освітологія. Польсько-Український Журнал. – 2015. – Вип. 4 (45). – С. 29-33.

228. 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.

229. Чигиринская Н. В. Экономическая природа компетентности: общеметодологические подходы к проблеме / Чигиринская Н. В., Шаховская Л. С. // Экономические науки. – 2008. – №4. – С. 406-411.

230. Чобітько М. Г. Особистісно орієнтована професійна підготовка майбутнього вчителя: теоретико-методологічний аспект: монографія / Чобітько М. Г. – Черкаси: Брама, 2006. – 560 с.

231. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / Шадриков В. Д. – М.: Изд. Корпорация «Логос», 1996. – 320 с.

232. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 17-19.

233. Шаповалова И. С. Диагностика профессионально важных качеств социального работника : учебно-методическое пособие / Шаповалова И. С. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2004. – 80 с.

234. Швец Н. Г. Введение в специальность «Управление персоналом и экономика труда» : (В схемах и табл.) / Швец Н. Г. – К.: МАУП, 2007. – 62 с.

235. Швець Н. Г. Теорія і практика професійної орієнтації : навчальний посібник / Н. Г. Швець, Т. Д. Третякова. – К. : ДП «Вид. дім «персонал». 2010. – 272 с.

236. Шевченко Л. М. Професійна спрямованість: методологічний аспект / Л.М. Шевченко // Науковий вісник. – К., 2005. – Вип. 88. – С. 204-215.

237. Шишов С. В. Компетентностный подход к образованию как необходимость / Шишов С. В., Агапов И. Н. // Мир образования – образование в мире, 2001. – № 4.– С. 8-12.

238. Шушерина О. А. Ответственность профессионально значимое качество будущего специалиста (педагогический аспект) : монография / О. А. Шушерина. – Красноярск : СибГТУ, 2002. – 186 с.

239. Щёкин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента / Щёкин Г. В. // Научно-практич. пособие. – К.: МАУП, 1999. – 399 с.

240. Щукин М. Р. Индивидуальный стиль и интегральная индивидуальность: проблемы и подходы / Щукин М. Р. // Психологический журнал. – 1995. – Т.16. – № 2. – С. 103-113.

241. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции личности / Ядов В. А. // Методологические проблемы социальной психологии. – М.: Наука, 1975. – 295 с.

242. Якименко Ю. Якість освіти – крок до європейської інтеграції / Якименко Ю. // Щотижнева газета Національного технічного університету України «КПІ» «Київський політехнік», 2006. – № 30 – С. 3.

243. Astin A. W. Achilving Educational Excellence: A critical. Assessment of Practices and Practices in Higher Education. S.F., 1985. – P. 2.

244. Bologna Reader Textre und Hillesfllungvur Unisetzung dcr ziell des Bologna – Prozesses an dentsehen Hochschulen. HRK Servise –Stelle. 8/2004.

245. Britell J. K. Competency and Excellence // Minimum Competency achiegement Festing/ TaegerR.M. Tittl C.K. (eds) – Berekley, 1980. – P. 23-29.

246. Goldberg L. R. The Structure of Phenotypic Personality Traits. Am. Psychol. 48 (I), 1993.

247. Golovach N. Formation of professionally important qualities of future specialists in personnel management and labour economics in higher education of Ukraine / N. Golovach // Europäische Fachhochschule. European Applied Sciences, 2016, May-June, №5-6. – pp. 33-35.

248. Golovach N. V. Pedagogical conditions of successful professional adaptation of students in the process of professional training / N. V. Golovach // Наукові праці МАУП / редкол.: М. Н. Курко та ін. – К. : МАУП, 2016. – Вип. 50 (3-2016). – С. 175-179.

249. Hartmann H. Ego psysholoqy and the Problem of adaptation / H. Hartmann. – N-Y., 1958. – C. 24-32.

250. Heppner P. P. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory / P. P Heppner, Ch. H. Petersen // Journal of Counseling Psychology. – 1982. – №29. – P. 66-75, 0022-0167, doi: 10.1037.

251. Howard P. J. The Big Five Quick Start: An introduction to the five factor model of personality for human resource professionals / P. J. Howard, J. M. Howard // Centre of applied cognitive studies. – Charlotte, North Carolina, 1995.

252. HR-Лига – Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом [Електронний ресурс]. : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – 2016. – Режим доступу : http:// www. hrliga.com. (дата звернення 05.05.2011, 11.07.2012, 12.10.2015) – Назва з екрана.

253. Hussain S. Personality and career choices / S. Hussain, M. Abbas, K. Shahzad, S. Bukhari //African Journal of Business Management. – 2012. – Vol. 6(6), 15 February. – DOI: 10.5897/AJBM11.2064. [Electronic resource]. – Available from : http://www.academicjournals.org/AJBM.

254. Key Competences for Liflong Learning. A. European Reference Framework. – BrusselsrEvropean Commission, 2004. – 20 p.

255. Krajnakova E. Priorities in the methods and forms of higher education / E. Krajnakova, S. Vojtovic // International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2014. – 2014. – September 1-9, Book 1, Vol. 3.– 673-680 pp., DOI: 10.5593/SGEMSOCIAL2014/B13/S3.089.

256. National HR standards being rolled out. / HR news // [Electronic resource]. – Available from : http://www.bizcommunity.com/Article/196 /362/96185.html.

257. Ohneviuk V. O. Reformation – as the essential characteristic of the modern education / V. O. Ohneviuk // Methodologicalprinciplesof educology. – 2013. – №2, p.9-14. Permanent link to this document : http://osvitologia.kubg.edu.ua/images/2013/02/ ogniewjuk.pdf.

258. Paul Richard. Critical Thinking, Moral Integrity, and Citizenship: Teaching for the Intellectual Virtues, in Critical Thinking: How to Prepare Students for a Rapidity Changing World, Edited by Jane Willsen and A. J. A. Binekr (Foudation for Critical Thinking). – 1993. – P. 255-68.

259. Shulga N. Construction of the Detector for Synergetic Educational System Based on Quality Standards / Natalia Shulga // American Journal of Educational Research. –2015, 3(12B), P. 36-40. doi: 10.12691/education-3-12B-8.

260. Stephen Covey. The seven habits of highly effective people. Simon & Schuster / Covey Stephen. – 1992. – 48 p.

261. Sysoieva S. O. The sphere of education as the subject of inquiry / S. O. Sysoieva // Methodologicalprinciplesof educology. – 2012. – №1. – p. 22-29. Permanent link to this document: http://osvitologia.kubg.edu.ua/images/2012/01/sisoeva.pdf.

262. Zgalat-Lozynska L. O. Career guidance improvement based on forecasted trends at labour and education markets / L. O. Zgalat-Lozynska // Actual Problems of Economics. – 2015. – №9 (171). – p. 313-323.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Виробничі функції, типові завдання, уміння фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»

Таблиця А.1

Типові завдання діяльності	Уміння
1. Аналітична функція	
1.1. Аналіз чисельності й структури персоналу	1.1.1. Виявляти наявні й очікувані диспропорції в структурі персоналу для цілей її оптимізації з урахуванням змін у виробництві
1.2. Аналіз робіт	1.2.1. Аналізувати призначення робочих місць, зміст і умови виконання трудових (управлінських) процесів для визначення вимог до працівників
1.3. Виявлення потреб у навчанні персоналу	1.3.1. Аналізувати заявки структурних підрозділів про потреби у навчанні персоналу та встановлювати пріоритети з урахуванням змін у виробництві
1.4. Аналіз рівня умов праці в організації	1.4.1. Оцінювати економічні й соціальні втрати підприємства внаслідок тимчасової непрацездатності працівників через несприятливі умови праці, виявляти негативні тенденції
1.5. Аналіз трудових процесів і витрат робочого часу	1.5.1. Оцінювати використовувані методи праці з метою виявлення з них нераціональних, а також передових і прогресивних 1.5.2. Аналізувати витрати робочого часу різними методами
1.6. Аналіз повноти і якості нормативного господарства	1.6.1. Визначати потреби у розробленні місцевих нормативних матеріалів для нормування праці 1.6.2. Визначати потреби у придбанні міжгалузевих та галузевих нормативних матеріалів для нормування праці
1.7. Аналіз рівня виконання чинних норм праці	1.7.1. Виявляти причини невиконання та значних відхилень від середнього рівня виконання норм праці 1.7.2. Виявляти норми праці, що потребують уточнення або заміни більш прогресивнішими
1.8. Аналіз ефективності форм і систем оплати праці	1.8.1. Аналізувати ефективність використання форм і систем оплати праці на підприємстві в різних організаційно-технічних умовах 1.8.2. Збирати і систематизувати інформацію про фактичне використання коштів фонду оплати праці
1.9. Аналіз ефективності використання коштів на розвиток персоналу	1.9.1. Аналізувати стан використання коштів на розвиток персоналу згідно з кошторисом 1.9.2. Аналізувати економічну і соціальну ефективність використання коштів на розвиток персоналу
1.10. Соціальний аудит	1.10.1. Аналізувати рівень соціального розвитку організації 1.10.2. Проводити соціологічні опитування і визначати незадоволені соціальні потреби працівників 1.10.3. Узагальнювати пропозиції працівників і трудових колективів щодо підвищення рівня соціального захисту працюючих і пенсіонерів
1.11. Аналіз ринку праці	1.11.1. Виявляти тенденції та причини нераціонального використання трудових ресурсів 1.11.2. Аналізувати ефективність використання трудових ресурсів
1.12. Аналіз життєвого рівня населення	1.12.1. Аналізувати показники життєвого рівня населення за регіонами, у містах та у сільській місцевості 1.12.2. Виявляти зв’язки показників життєвого рівня населення з іншими макроекономічними показниками

Продовження таблиці А.1

Типові завдання діяльності	Уміння
1.13. Аналіз демографічної ситуації та міграційних процесів	1.13.1 Аналізувати вплив демографічної ситуації на економічні процеси та стан ринку праці 1.13.2. Виявляти вигоди і втрати від міграційних процесів
1.14. Аналіз надходження й використання коштів Пенсійного фонду	1.14.1. Визначати відповідність надходження коштів до Пенсійного фонду нормативним документам 1.14.2. Аналізувати відображення руху коштів Пенсійного фонду в бухгалтерських документах і статистичній звітності
1.15. Аналіз використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	1.15.1. Аналізувати стан використання коштів Фонду 1.15.2. Виявляти причини нераціонального використання коштів Фонду 1.15.3. Оцінювати економічну й соціальну ефективність використання коштів Фонду
2. Нормопроектна функція	
2.1. Формування стратегії управління персоналом	2.1.1. Підбирати необхідну інформацію про внутрішній ринок праці, тенденції на зовнішньому ринку праці, про ринок освітніх послуг, стратегію розвитку підприємства та брати участь у підготовці стратегії управління персоналом
2.2. Формування політики управління персоналом	2.2.1. Готувати необхідну інформацію і брати участь у формуванні політики управління персоналом в організації за складовими: політика зайнятості, політика трудових доходів, соціальна політика тощо
2.3. Прогнозування чисельності й структури персоналу	2.3.1. Складати прогнози чисельності й структури персоналу з урахуванням прогнозу змін у виробництві та на ринку праці
2.4. Формування внутрішньої нормативно-правової бази управління персоналом	2.4.1. Брати участь у підготовці положень про структурні підрозділи 2.4.2. Брати участь у розроблені правил внутрішнього трудового розпорядку 2.4.3. Брати участь у підготовці проекту колективного договору
2.5. Визначення трудомісткості виробничої програми	2.5.1. Виявляти резерви зменшення трудомісткості виробів 2.5.2. Виконувати розрахунки трудомісткості товарної, валової продукції та незавершеного виробництва
2.6. Планування продуктивності праці	2.6.1. Виконувати розрахунки показників плану з продуктивності праці різними методами 2.6.2. Розраховувати резерви зростання продуктивності праці за рахунок впливу різних факторів
2.7. Проектування ефективних систем стимулювання праці на підприємстві	2.7.1. Обґрунтовувати пропозиції щодо формування політики підприємства у галузі трудових доходів і оплати праці 2.7.2. Проектувати власну тарифну систему оплати праці або адаптувати до умов виробництва галузеву тарифну систему 2.7.3. Розробляти заводські положення про: визначення розміру мінімальної тарифної ставки; визначення розміру мінімальної заробітної плати; встановлення надбавок до окладів і тарифних ставок; встановлення доплат компенсаційного характеру; преміювання за високі досягнення у праці; умови використання форм і систем заробітної плати; винагороду за вислугу років; додаткове стимулювання праці за рахунок прибутку; нематеріальні

	форми заохочення працівників підприємства

Продовження таблиці А.1

Типові завдання діяльності	Уміння
2.8. Планування фонду оплати праці на підприємстві	2.8.1. Визначати обсяги основної та додаткової оплати праці на календарний рік 2.8.2. Розподіляти плановий фонд оплати праці між структурними підрозділами
2.9. Планування витрат на персонал	2.9.1. Визначати суми витрат на персонал за групами елементів, виходячи з потреб виробництва і фінансових можливостей організації
2.10. Формування вимог до працівників для здійснення професійного відбору	2.10.1. Складати опис робіт для робочих місць фахівців, професіоналів і керівників 2.10.2. Брати участь у визначенні переліку професійно важливих психічних властивостей особистості, професійних та морально-етичних якостей, необхідних для успішного виконання трудових обов'язків на ключових посадах
2.11. Планування розвитку персоналу	2.11.1. Складати плани підготовки, підвищення кваліфікації, ділової кар'єри професіоналів і керівників тощо
2.12. Планування витрат на розвиток персоналу	2.12.1. Визначити суми коштів на розвиток персоналу за напрямами розвитку, категоріями персоналу і в цілому
2.13. Планування заходів з гуманізації праці	2.13.1. Розробляти плани механізації та автоматизації трудових процесів, поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, усунення монотонності, збагачення праці шляхом суміщення професій тощо
2.14. Планування і раціоналізація трудових процесів	2.14.1. Проектувати спільно з технологічною службою зручні й безпечні робочі місця, раціональну послідовність трудових прийомів і дій, засоби захисту працівників 2.14.2. Обґрунтовувати пропозиції щодо вдосконалення застосовуваних трудових процесів і управлінських процедур
2.15. Проектування раціональних режимів праці й відпочинку	2.15.1. Оптимізувати добові та внутрішньозмінні режими праці й відпочинку 2.15.2. Проектувати гнучкі режими використання робочого часу для специфічних умов виробництва
2.16. Прогнозування соціального розвитку підприємства	2.16.1. Розробляти прогнози соціального розвитку з урахуванням світових тенденцій і фінансових можливостей підприємства
2.17. Формування державної політики у сфері соціально-трудових відносин	2.17.1. Формулювати і обґрунтовувати пропозиції щодо формування державної політики у галузі: трудових доходів і оплати праці; нормування праці; зайнятості; зовнішньої трудової міграції; подолання бідності; пенсійного забезпечення; соціального захисту вразливих категорій населення
2.18. Нормативне забезпечення розвитку виробничої демократії на підприємстві	2.18.1. Розроблювати і вдосконалювати положення про розвиток виробничої демократії та соціального партнерства на підприємстві
3. Організаційна функція	
3.1. Організація професійного відбору працівників на вакантні робочі місця	3.1.1. Аналізувати документи претендентів на вакантні робочі місця 3.1.2. Вести цілеспрямовану бесіду з претендентом на вакантну посаду 3.1.3. Організовувати і проводити цільове тестування попередньо відібраних кандидатів на вакантні посади

Продовження таблиці А.1

Типові завдання діяльності	Уміння
3.2. Організація виробничої та соціальної адаптації нових працівників	3.2.1. Організовувати процеси виробничої та соціальної адаптації новоприйнятих працівників
3.3. Організація навчання персоналу	3.3.1. Організовувати внутрішньовиробниче навчання робітничих кадрів 3.3.2.Організовувати підвищення кваліфікації кадрів, розвиток персоналу
3.4. Організація робочих місць	3.4.1. Координувати діяльність виробничих цехів і функціональних служб щодо створення нових робочих місць, їх організації
3.5. Організація обслуговування робочих місць	3.5.1. Розробляти регламенти централізованого обслуговування робочих місць
3.6. Організація роботи з кадровим резервом	3.6.1. Формувати кадровий резерв на заміщення посад керівників 3.6.2. Організовувати навчання кадрового резерву 3.6.3. Переглядати і оновлювати склад кадрового резерву
3.7. Тарифікація працівників	3.7.1. Встановлювати згідно з нормативними документами кваліфікаційні розряди робітникам і категорії професіоналам
3.8. Атестація працівників	3.8.1. Готувати документацію та здійснювати організаційне забезпечення атестації працівників
3.9. Сприяння розвитку соціального партнерства	3.9.1. Здійснювати організаційне супроводження консультацій та переговорів представників роботодавців та найманих працівників на державному, галузевому і регіональному рівнях
3.10. Організація призначення пенсій	3.10.1. Вести персоніфікований облік внесків до Пенсійного фонду 3.10.2. Аналізувати правильність документів, поданих для визначення розміру пенсій 3.10.3. Визначати вид і розмір пенсій
3.11. Організація професійного навчання безробітних	3.11.1. Укладати договори з навчальними закладами на підготовку незайнятого населення 3.11.2. Комплектувати навчальні групи з числа безробітних і направляти їх на підготовку до навчальних закладів згідно з договорами
3.12. Організація працевлаштування безробітних	3.12.1. Формувати банки вакансій 3.12.2. Укладати договори з роботодавцями на працевлаштування безробітних
3.13. Організація оплачуваних громадських робіт	3.13.1. Укладати договори з роботодавцями на виконання оплачуваних громадських робіт 3.13.2. Відбирати осіб з числа безробітних для направлення на оплачувані громадські роботи
3.14. Організація призначення допомоги по безробіттю	3.14.1. Визначати вид і розміри допомоги по безробіттю
4. Обліково-статистична функція	
4.1.Ведення статистики	4.1.1. Готувати статистичні звіти з праці за формами Державного комітету статистики України
4.2. Облік виконання плану соціального	4.2.1. Вести облік виконання плану соціального розвитку підприємства

розвитку	
4.3. Облік незайнятого населення	4.3.1. Вести облік незайнятого населення у центрах зайнятості

Продовження таблиці А.1

Типові завдання діяльності	Уміння
5. Функція контролю	
5.1. Контроль виконання колективного договору	5.1.1. Узагальнювати інформацію про стан виконання колективного договору, складати підсумкові іспити, вносити пропозиції щодо усунення недоліків у роботі або коригування зобов'язань сторін
5.2. Контроль за дотриманням трудового законодавства	5.2.1. Проводити експертні перевірки підприємств, організацій та установ на предмет дотримання вимог трудового законодавства, робити узагальнення і висновки, складати підсумкові документи
5.3. Контроль використання коштів Фонду загальнодержавного соціального страхування на випадок безробіття	5.3.1. Перевіряти загальний стан використання коштів Фонду 5.3.2. Виявляти причини нераціонального використання коштів Фонду
5.4. Контроль виконання Генеральної угоди	5.4.1. Здійснювати моніторинг реалізації основних положень Генеральної угоди 5.4.2. Виявляти причини неповного чи несвоєчасного використання сторонами прийнятих зобов'язань
5.5. Контроль використання коштів фонду оплати праці на підприємстві	5.5.1. Перевіряти загальний стан використання коштів фонду оплати праці 5.5.2. Виявляти причини перевитрат і нераціонального використання коштів фонду оплати праці 5.5.3. Аналізувати причини несвоєчасної виплати нарахованої заробітної плати
6. Інформаційна функція	
6.1. Забезпечення власних інформаційних потреб	6.1.1. Вести пошук, збирати, систематизувати і накопичувати необхідну для виконання посадових обов'язків нормативно-правову, соціально-економічну, науково-методичну, довідкову та іншу інформацію
6.2. Підготовка інформації на запит керівництва	6.2.1. Готувати оперативні звіти, огляди, аналітичні записки про стан справ у сфері соціально-трудових відносин, брати участь у підготовці проектів нормативно-правових актів, програм, концепцій тощо
6.3. Інформування і консультування роботодавців і населення	6.3.1. Інформувати роботодавців і населення про стан ринку праці, наявність вакансій, можливості підготовки незайнятого населення, зміни у трудовому законодавстві тощо 6.3.2. Консультувати роботодавців і громадян з питань застосування чинних нормативно-правових актів у сфері соціально-трудових відносин

ДОДАТОК Б.1

АНКЕТА

Шановні фахівці з кадрів, фахівці сфери управління персоналом та економіки праці, роботодавці!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні! Анкетування проводиться з метою розробки системи професійно значущих якостей фахівця з управління персоналом та економіки праці (фахівця з УПЕП).

Відповідно освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра з управління персоналом та економіки праці, які, на Вашу думку, групи професійно значущих якостей мають прямий зв'язок з виробничими функціями (вкажіть взаємозв'язок знаком «+»)

Таблиця Б.1

Групи професійно значущих якостей	**Виробничі функції діяльності фахівця з УПЕП**					
	аналітична	нормо проектна	організаційна	обліково-статистична	контрольна	інформаційна
професійна спрямованість						
інтелектуальна						
управлінсько-організаторська						
економічна						
соціально-комунікативна						
психологічна						
інформаційно-аналітична						

Висновки/ коментарі/побажання _____

_____

_____

_____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

ДОДАТОК Б.2

АНКЕТА

Шановні фахівці з кадрів, фахівці сфери управління персоналом та економіки праці, роботодавці!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні! Анкетування проводиться з метою виділення ***професійних ролей фахівця з управління персоналом та економіки праці*** (фахівця з УПЕП).

1. До якої професійної ролі фахівця з УПЕП Ви відносите запропоновані назви посад («+»)?

Таблиця Б.2

Можливі місця роботи фахівців з УПЕП за професійною назвою (назви посад)	**Професійні ролі фахівців з УПЕП**			
	Менеджер	**Економіст**	**Технолог**	**Коуч**
HR Директор				
HR Бізнес-партнер (стратегічне управління)				
менеджер з персоналу				
менеджер з розробки систем управління				
фахівець з маркетингу персоналу				
тренер-менеджер				
коуч-менеджер				
HR-аналітик				
менеджер з пенсійного страхування				
менеджер з підбору, забезпечення і використання персоналу				
менеджер в освіті, в охороні здоров’я, в соціальній допомозі				
економіст з планування				
фахівець з оплати праці				
Фахівець з нормування праці				
фахівець по компетенціям і пільгам				
фахівець з інвестування персоналу				
економіст-демограф				
економіст з праці				
експерт з регулювання соціально-трудових відносин				
експерт з умов праці				
інженер з організації праці і підготовки кадрів				
фахівець з профорієнтації та підготовки кадрів				
фахівець з вирішення конфліктів				
інженер з охорони праці				
інструктор передових методів праці				
страховий експерт з охорони праці				
фахівець з аналізу ринку праці				
фахівець з питань зайнятості				
фахівець з питань вирішення колективних трудових спорів				
фахівець із соціальної роботи				
фахівець з вирішення конфліктів				
інспектор з виплати пенсій				
інспектор з призначення пенсій				
інспектор з соціальної допомоги				
державний соціальний інспектор				

Продовження таблиці Б.2

Можливі місця роботи фахівців з УПЕП за професійною назвою (назви посад)	**Професійні ролі фахівців з УПЕП**			
	Менеджер	**Економіст**	**Технолог**	**Коуч**
рекрутер, фахівець з підбору кадрів				
інспектор з кадрів				
діловод				
організатор з персоналу, адміністратор				
фахівець з найму робочої сили				
фахівець з кадрового аудиту				
інші:				

***2. Які саме професійно значущі якості Ви вважаєте необхідними для фахівця з УПЕП за кожною професійною роллю? (Вагу значущості вкажіть за 10-бальною шкалою*)**

Таблиця Б.3

Професійно значущі якості фахівців з УПЕП	**Професійні ролі фахівців з УПЕП**			
	Менеджер	**Економіст**	**Технолог**	**Коуч**
здатність до ризику/рішучість				
цілеспрямованість				
лідерські здібності				
самовладання				
ініціативність				
прагнення до самовдосконалення				
здатність приймати управлінські рішення				
стратегічне мислення				
аналітичне мислення				
вміння планувати				
управлінські здібності				
організаторські здібності				
внутрішній контроль				
упевненість у собі				
здібності розпорядливості				
підприємливість				
управлінська культура				
колегіальність				
переконливість				
комунікативність/комунікабельність				
здатність делегувати повноваження				
готовність до сприйняття інформації				
здатність використовувати інформацію				
здатність управління конфліктами				
уміння працювати з інформацією				
емоційно-вольова стійкість				
риторичні здібності				
уміння впливати на людей				
здатність взаємодії з людьми				
здатність до синтезу + аналітичні здібності				
економічне, логічне (математичне) мислення				
здатність швидко, точно працювати з цифрами				

Продовження таблиці Б.3

Професійно значущі якості фахівців з УПЕП	**Професійні ролі фахівців з УПЕП**			
	Менеджер	**Економіст**	**Технолог**	**Коуч**
розсудливість				
обов’язковість				
старанність, виконавчість				
висока самоорганізація				
працелюбність				
надійність				
кмітливість				
здатність передбачати і прогнозувати				
терплячість				
інтелектуальні технічні здібності				
уважність, спостережливість				
високий рівень концентрації уваги				
оперативність				
розвинена пам'ять				
наполегливість				
здатність працювати з цифрами/документами				
правова свідомість і правова культура				
об’єктивність				
тактовність, толерантність				
професійна самостійність				
висока відповідальність та дисциплінованість				
вміння працювати з інформацію				
емоційний інтелект				
оригінальність/харизматичність				
розвинена інтуїція				
схильність до сприйняття нових ідей				
емпатія				
винахідливість				
асертивність				
гнучкість, системність, широта, комплексність мислення				
когнітивні якості, пізнавальна активність				
адаптивність, гнучкість поведінки				
уміння впливати на людей, працювати з ними				
здатність до моделювання, проектування				
креативність				
вміння перефокусовувати увагу				
інші:				

Висновки/ коментарі/побажання _____

_____

_____

_____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор МАУП
_____ Головатий М.Ф.
"___" _____ 2008 р.
М.П.

Освітньо-кваліфікаційний рівень: *бакалавр*
На базі: *повної загальної середньої освіти*
Термін навчання: *4 роки*
Форма навчання: *денна*
Кваліфікація: *бакалавр з управління персоналом та економіки праці*

НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН

Галузь знань: 0305 *Економіка та підприємництво*
Напрям: *6.030505 Управління персоналом та економіка праці*
Спеціалізація: *Економіка та управління персоналом*

І. Графік навчального процесу

| Місяць навчального року | | I | | | | | II | | | | | III | | | | | IV | | | | | V | | | | | VI | | | | | VII | | | | | VIII | | | | | IX | | | | | X | | | | | XI | | | | | XII | | | | Теоретичне навчання | Екзаменаційна сесія | Практика | Державна атестація | Канікули | ВСЬОГО |
|---|---|---

ІІІ. План навчального процесу

№ з/п		Назва дисципліни	Розподіл по семестрах			Обсяг дисципліни								Розподіл навантаження по курсах і семестрах								
						Обсяг заг		Аудиторні						І курс		ІІ курс		ІІІ курс		IV курс		
			Екзамени	ПМК	Курсові роботи (К)	Всього годин	Кількість кредитів ECTS	Всього	Лекції	Практичні	Лабораторні	Індивідуальна робота	Самостійна робота	1 семестр 18	2 семестр 17 тиж.	3 семестр 18 тиж.	4 семестр 17	5 семестр 18	6 семестр 17	7 семестр 18	8 семестр 14	
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Нормативні дисципліни циклу гуманітарної підготовки																						
1	ГП	Українська мова (за професійним спрямуванням)	1			108	3	72	6	66		18	18	4								
2	ГП	Історія України	2			108	3	102	68	34		4	2		6							
3	ГП	Історія української культури	3			72	2	50	34	16		10	12			3						
4	ГП	Іноземна мова	2			180	5	108		108		36	36		6							
5	ГП	Філософія	7			108	3	72	48	24		18	18							4		
Разом по циклу						**576**	**16**	**404**	**156**	**248**	**0**	**86**	**86**	**4**	**12**	**3**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**
Нормативні дисципліни природничо-наукової та загальноосвітньої підготовки																						
6	ПНЗЕ	Політична економія	1			180	5	72	48	24		54	54	4								
7	ПНЗЕ	Мікроекономіка	2			144	4	68	46	22		38	38		4							
8	ПНЗЕ	Макроекономіка	3			144	4	72	48	24		36	36			4						
9	ПНЗЕ	Історія економіки та економічної думки	4			180	5	68	46	22		56	56				4					
10	ПНЗЕ	Математика для економістів:																				
10.1	ПНЗЕ	Вища математика	2	1		252	7	158	78	80		48	46	5	4							
10.2	ПНЗЕ	Теорія ймовірностей і математична статистика	3			180	5	90	60	30		46	44			5						
11	ПНЗЕ	Економіко-математичне методи та моделі:																				
11.1	ПНЗЕ	Оптимізаційні методи та моделі	3			144	4	72	6	66		36	36			4						
11.2	ПНЗЕ	Економетрика	1			108	3	72	40	32		18	18	4								
12	ПНЗЕ	Інформатика	1			216	6	72	6	34	32	72	72	4								
Разом по циклу						**1548**	**43**	**744**	**378**	**334**	**32**	**404**	**400**	**12**	**8**	**13**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Нормативні дисципліни циклу професійної підготовки																						
13	ПП	Економіка підприємства	4			144	4	68	46	22		38	38				4					
14	ПП	Менеджмент	4		4	144	4	68	46	22		38	38				4					
15	ПП	Маркетинг	5			144	4	54	36	18		44	46					3				
16	ПП	Гроші і кредит	5			144	4	54	36	18		44	46					3				
17	ПП	Фінанси	5			144	4	72	48	24		36	36					4				
18	ПП	Бухгалтерський облік	5			144	4	72	48	24		36	36					4				
19	ПП	Економіка праці і соціально-трудові відносини	6	5	6	360	10	104	68	36		128	128					2	4			
20	ПП	Міжнародна економіка	6			144	4	68	46	22		38	38						4			
21	ПП	Статистика	4			144	4	68	46	22		38	38				4					
22	ПП	Соціологія	4			144	4	50	34	16		48	46				3					
23	ПП	Регіональна економіка	5			144	4	54	36	18		44	46					3				
24	ПП	Безпека життєдіяльності	1			72	2	36	22	14		18	18	2								
25	ПП	Управління трудовим потенціалом	6			144	4	86	58	28		28	30						5			
26	ПП	Фізіологія і психологія праці	6			144	4	86	58	28		28	30						5			
27	ПП	Організація праці	6			180	5	68	46	22		56	56						4			

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
28	ПП	Ринок праці	7			180	5	72	48	24		54	54							4		
29	ПП	Нормування праці	7			180	5	72	48	24		54	54							4		
30	ПП	Управління персоналом	8	7	8	216	6	128	86	42		44	44							4	4	
31	ПП	Мотивування персоналу	8			144	4	70	46	24		36	38								5	
32	ПП	Аудит персоналу	7			180	5	90	60	30		46	44							5		
Разом по циклу						**3246**	**97**	**1448**	**971**	**488**	**11**	**908**	**917**	**16**	**15**	**16**	**32**	**37**	**41**	**37**	**30**	**0**
ВАРІАТИВНА ЧАСТИНА Циклу гуманітарної підготовки																						
загальний обсяг 20 кредитів (з позапакетних дисциплін на вибір студентам чотири дисципліни)																						
33	ВГП	**Пакет № 1 - Поглиблене вивчення іноземної мови**		3,4,5		108	3	88		88		10	10			1	2	2				
34	ВГП	**Пакет № 2 - Дисципліни психолого-педагогічного циклу**																				
34.1	ВГП	Психологія і педагогіка		3		108	3	54	36	18		26	28			3						
34.2	ВГП	Освітні технології		4		108	3	52	34	18		28	28				3					
34.3	ВГП	Університетська освіта		5		108	3	54	36	18		26	28					3				
35	ВГП	**Позапакетні дисципліни**																				
35.1	ВГП	Історія християнської церкви		3		72	2	36	24	12		18	18			2						
35.2	ВГП	Основи християнської моралі		2		72	2	34	22	12		18	20		2							
35.4	ВГП	Логіка		3		72	2	36	24	12		18	18			2						
35.5	ВГП	Охорона праці		2		72	2	34	22	12		18	20		2							
35.6	ВГП	Цивільна оборона		4		72	2	34	22	12		18	20				2					
35.7	ВГП	Правознавство		4		72	2	34	22	12		18	20				2					
35.8	ВГП	Політологія		5		72	2	36	24	12		18	18					2				
35.9	ВГП	Організаційна культура		5		72	2	36	24	12		18	18					2				
35.10	ВГП	Етика бізнесу		6		72	2	34	22	12		18	20						2			
35.11	ВГП	Паблік рілейшнз		5		72	2	36	24	12		18	18					2				
Разом по циклу						**720**	**20**	**386**	**196**	**190**	**0**	**162**	**172**	**0**	**0**	**4**	**5**	**5**	**0**	**0**	**0**	**0**
2. Цикл природничо-наукових та загальноекономічної підготовки																						
загальний обсяг 17 кредитів (з позапакетних дисциплін на вибір студента три дисципліни)																						
36	ВПНЗЕ	**Пакетні дисципліни (галузево-функціонального спрямування)**																				
36.1	ВПНЗЕ	Демографія		1		72	2	54	36	18		8	10	3								
36.2	ВПНЗЕ	Історія менеджменту	3			108	3	72	48	24		18	18			4						
36.3	ВПНЗЕ	Системи технологій		4		72	2	34	22	12		18	20				2					
36.4	ВПНЗЕ	Операційний менеджмент		5		72	2	36	24	12		18	18					2				
36.5	ВПНЗЕ	Ситуаційний менеджмент		6		72	2	52	34	18		10	10						3			
37	ВПНЗЕ	**Позапакетні дисципліни**																				
37.1	ВПНЗЕ	Спецкурс: біоменеджмент		6		72	2	34	22	12		18	20						2			
37.2	ВПНЗЕ	Адміністративна система України		3		72	2	36	24	12		18	18			2						
37.3	ВПНЗЕ	Теоретичні засади державного управління		4		72	2	34	22	12		18	20				2					
37.4	ВПНЗЕ	Техніка адміністративної діяльності		4		72	2	34	22	12		18	20				2					

Продовження Додатку В

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
37.5	ВПНЗЕ	Аналіз господарської діяльності промислових підприємств		5		72	2	36	22	14		18	18					2				
37.6	ВПНЗЕ	Основи підприємницької діяльності		5		72	2	36	22	14		18	18					2				
37.7	ВПНЗЕ	Основи безпеки підприємтва		5		72	2	36	22	14		18	18					2				
37.8	ВПНЗЕ	Управління змістом робіт		5		72	2	36	22	14		18	18					2				
37.9	ВПНЗЕ	Страхування		6		72	2	50	34	16		10	12						3			
37.10	ВПНЗЕ	Фінанси підприємства		6		72	2	50	34	16		10	12						3			
37.11	ВПНЗЕ	Основи проектного менеджменту		6		72	2	50	34	16		10	12						3			
37.12	ВПНЗЕ	Основи антикризового управління		6		72	2	50	34	16		10	12						3			
37.13	ВПНЗЕ	Основи інноваційного менеджменту		6		72	2	50	34	16		10	12						3			
37.14	ВПНЗЕ	Основи інвестиційного менеджмент		6		72	2	50	34	16		10	12						3			
37.15	ВПНЗЕ	Інформаційно-комунікативний менеджмент		4		72	2	34	22	12		18	20				2					
37.16	ВПНЗЕ	Основи бізнес-планування		6		72	2	52	34	18		10	10						3			
		Разом по циклу				**612**	**17**	**370**	**242**	**128**	**0**	**118**	**124**	**3**	**0**	**4**	**2**	**2**	**3**	**0**	**0**	**0**
		3. Цикл професійної та практичної підготовки																				
Загальний обсяг 44 кредити (з позапакетних дисциплін на вибір студента по дві дисципліни в 7,8 семестрі)																						
38	ВПП	**Пакетні дисципліни (професійного спрямування)**																				
38.1	ВПП	Вступ до спеціальності		1		144	4	72	48	24		36	36	4								
38.2	ВПП	Розміщення продуктивних сил	2		2	144	4	52	34	18		46	46		3							
38.3	ВПП	Державне регулювання зайнятості		2		144	4	52	34	18		46	46		3							
38.4	ВПП	Персонологія	7			144	4	54	36	18		44	46							3		
38.5	ВПП	Трудове право	8			144	4	56	38	18		44	44								4	
38.6	ВПП	Економіка праці в організації	8			144	4	70	46	24		36	38								5	
38.7	ВПП	Основи наукових досліджень в сфері управління персоналом	8			144	4	70	46	24		36	38								5	
39	ВПП	**Позапакетні дисципліни**																				
39.1	ВПП	Людський розвиток		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.2	ВПП	Менеджмент продуктивності		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.3	ВПП	Кадрове діловодство		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.4	ВПП	Раціоналізація трудових процесів		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.5	ВПП	Ергономіка		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.6	ВПП	Методологія і технологія прийняття управлінських рішень		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.7	ВПП	Статистика праці		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.8	ВПП	Соціологія праці		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.9	ВПП	Рекрумент		7		144	4	36	24	12		54	54							2		
39.10	ВПП	Теорія і практика самоменеджменту		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
39.11	ВПП	Управління персоналом в транснаціональних компаніях		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
39.12	ВПП	Організаційна поведінка		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
39.13	ВПП	Комплексний кваліфікаційний тренінг		8		144	4	42	28	14		50	52								3	

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
39.14	ВПП	Професійна орієнтація. Підготовка кадрів		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
39.15	ВПП	Інформаційні системи і технології в управлінні персоналом		8		144	4	42	6	18	18	50	52								3	
39.16	ВПП	Основи корпоративного управління		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
39.17	ВПП	Аудит і оцінювання управлінської діяльності		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
39.18	ВПП	Організація проектування підприємства		8		144	4	42	28	14		50	52								3	
Разом по циклу						**1590**	**51**	**590**	**395**	**206**	**11**	**508**	**519**	**18**	**21**	**16**	**17**	**18**	**19**	**23**	**35**	
Загальна кількість годин						**8292**	**244**	**3942**	**2338**	**1594**	**54**	**2186**	**2218**	**53**	**56**	**56**	**60**	**62**	**63**	**64**	**65**	**0**
Практика						**360**	**10**															
Всього						**8652**	**240,33**															
Кількість курсових						**4**									**1**		**1**		**1**		**1**	
Кількість екзаменів						**40**								**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**	
Кількість ПМК*						**19**								**3**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**3**	**2**	

V Практика			VI Випускна робота		VII Державні екзамени	
Назва практики	Сем.	К-ть тиж.	Назва дисципліни	Сем.	Назва дисциплін, що виносяться на державні екзамени	Сем
Навчальна	4	3	Захист випускної роботи		I. Комплексний державний екзамен за фахом: 1. Управління персоналом 2. Нормування праці 3. Мотивація персоналу 4. Економіка праці і соціально-трудові	8
Навчально-виробнича	6	4				
Виробнича	7	3				

Директор
Українсько-Російського
інституту менеджменту та бізнесу
ім. Богдана Хмельницького _____ *Баєва О.В.*

Завідувач кафедри управління
персоналом та економіки праці _____ *Згалат-Лозинська Л.О.*

Продовження Додатку В

ДОДАТОК Г

Індивідуальна картка результатів діагностики професійно значущих якостей студента

Результати діагностики професійно значущих якостей (ПЗЯ) студента _____ групи _____

Таблиця Г.1

№ п/п	Компоненти критеріїв (груп ПЗЯ)	Діагностичні показники			*Примітки*
		достатній	середній	низький	
Критерій професійної спрямованості					
1.	Тип професій				
2.	Структура та тип темпераменту				
3.	Тип професійної спрямованості				
4.	Рівень мотивації до навчання				
5.	Творчий потенціал				
6.	Мотивація до успіху				
Критерій інтелектуальної групи					
7.	Тип мислення				
8.	Рівень пам’яті				
9.	Рівень уваги				
10.	Рівень спостережливості				
11.	Інтелектуальна лабільність (здібності до навчання)				
12.	Логічна та механічна пам’ять				
Критерій управлінсько-організаторської групи					
13.	Управлінський потенціал				
14.	Рівень організації				
15.	Вольові якості				
16.	Цілеспрямованість				
Критерій економічної групи					
17.	Рівень економічного мислення				
18.	Здатність до розвитку аналітичності				
19.	Рівень стриманості				
Критерій соціально-комунікативної групи					
20.	Вміння слухати				
21.	Визначення комунікативних умінь				
22.	Рівень самоконтролю у спілкуванні				
23.	Об’єктивність				
Критерій психологічної групи					
24.	Рівень тактовності				
25.	Здатність вирішувати конфлікти				
26.	Рівень вразливості				
Критерій інформаційно-аналітичної групи					
27.	Здібності до аналізу				
28.	Вербальний і невербальний IQ, навички узагальнення				
29.	Гнучкість уваги				

Висновок/ коментарі отриманих результатів: _____

_____

_____

ДОДАТОК Д.1

АНКЕТА

Шановні роботодавці!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні!

Назва підприємства (організації, установи) _____

У графі «Оцінки експертів» таблиці поставте Вашу оцінку значущості кожної групи професійно значущих якостей (ПЗЯ) фахівця з управління персоналом та економіки праці, назв його посад, що передбачені у штатному розкладі підприємства (організації, установи) за 7-бальною шкалою.

Таблиця Д.1

№ п/п	Групи ПЗЯ	Оцінки експертів	Примітки
1.	Професійна спрямованість		
2.	Інтелектуальна		
3.	Інформаційно-аналітична		
4.	Управлінсько-організаторська		
5.	Економічна		
6.	Соціально-комунікативна		
7.	Психологічна		

Висновки/ коментарі/побажання _____

_____

_____

_____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

ДОДАТОК Д.2

АНКЕТА

Шановні викладачі, роботодавці!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні!

Які дисципліни з нижче зазначеного переліку, на Вашу думку, є найбільш значущими у формуванні кожної групи професійно значущих якостей (ПЗЯ) майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці у процесі фахової підготовки?

1. Зробіть розподіл дисциплін з плану професійної підготовки бакалавра управління персоналом та економіки праці відповідно до груп ПЗЯ за вагою значущості (від 0-100%).

Таблиця Д.2

Дисципліни	Групи професійно значущих якостей						
	Професійна спрямованість	**Інтелектуальна**	**Управлінсько-організаторська**	**Економічна**	**Соціально-комунікативна**	**Психологічна**	**Інформаційно-аналітична**
Нормативна частина навчального плану							
1. Українська мова (за професійним спрямуванням)							
2. Історія України							
3. Історія української культури							
4. Іноземна мова							
5. Філософія							
6. Політична економія							
7. Мікроекономіка							
8. Макроекономіка							
9. Історія економіки та економічної думки							
10. Вища математика							
11. Теорія ймовірностей і математична статистика							
12. Оптимізаційні методи та моделі							
13. Економетрика							
14. Інформатика							
15. Економіка підприємства							
16. Менеджмент							
17. Маркетинг							
18. Гроші і кредит							
19. Фінанси							
20. Бухгалтерський облік							
21. Економіка праці і соціально-трудові відносини							
22. Міжнародна економіка							
23. Статистика							
24. Соціологія							
25. Регіональна економіка							
26. Безпека життєдіяльності							
27. Управління трудовим потенціалом							
28. Фізіологія і психологія праці							
29. Організація праці							

Продовження таблиці Д.2

Дисципліни	Групи професійно значущих якостей						
	Професійна спрямованість	**Інтелектуальна**	**Управлінсько-організаторська**	**Економічна**	**Соціально-комунікативна**	**Психологічна**	**Інформаційно-аналітична**
30. Ринок праці							
31. Нормування праці							
32. Управління персоналом							
33. Мотивування персоналу							
34. Аудит персоналу							
Варіативна частина навчального плану							
35. Психологія і педагогіка							
36. Освітні технології							
37. Університетська освіта							
38. Історія християнської церкви							
39. Основи християнської моралі							
40. Логіка							
41. Охорона праці							
42. Цивільна оборона							
43. Правознавство							
44. Політологія							
45. Організаційна культура							
46. Етика бізнесу							
47. Паблік рілейшнз							
48. Демографія							
49. Історія менеджменту							
50. Системи технологій							
51. Операційний менеджмент							
52. Ситуаційний менеджмент							
53. Спецкурс: біоменеджмент							
54. Адміністративна система України							
55. Теоретичні засади державного управління							
56. Техніка адміністративної діяльності							
57. Аналіз господарської діяльності промислових підприємств							
58. Основи підприємницької діяльності							
59. Основи безпеки підприємства							
60. Управління змістом робіт							
61. Страхування							
62. Фінанси підприємства							
63. Основи проектного менеджменту							
64. Основи антикризового управління							
65. Основи інноваційного менеджменту							
66. Основи інвестиційного менеджменту							

Продовження таблиці Д.2

Дисципліни	Групи професійно значущих якостей						
	Професійна спрямованість	**Інтелектуальна**	**Управлінсько-організаторська**	**Економічна**	**Соціально-комунікативна**	**Психологічна**	**Інформаційно-аналітична**
67. Інформаційно-комунікативний менеджмент							
68. Основи бізнес-планування							
69. Вступ до спеціальності							
70. Розміщення продуктивних сил							
71. Державне регулювання зайнятості							
72. Персонологія							
73. Трудове право							
74. Економіка праці в організації							
75. Основи наукових досліджень в сфері управління персоналом							
76. Людський розвиток							
77. Менеджмент продуктивності							
78. Кадрове діловодство							
79. Раціоналізація трудових процесів							
80. Ергономіка							
81. Методологія і технологія прийняття управлінських рішень							
82. Статистика праці							
83. Соціологія праці							
84. Рекрумент							
85. Теорія і практика самоменеджменту							
86. Управління персоналом в транснаціональних компаніях							
87. Організаційна поведінка							
88. Комплексний кваліфікаційний тренінг							
89. Професійна орієнтація. Підготовка кадрів							
90. Інформаційні системи і технології в управлінні персоналом							
91. Основи корпоративного управління							
92. Аудит і оцінювання управлінської діяльності							
93. Організація проектування підприємства							

Висновки/ коментарі/побажання _____

_____

2. З блоку варіативних дисциплін Таблиці Д.2 вкажіть ті дисципліни, які на Вашу думку, мають незначну професійну значущість для формування ПЗЯ майбутнього фахівця з УПЕП

_____

_____

_____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

ДОДАТОК Д.3

АНКЕТА

Шановні роботодавці!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні!

Назва підприємства (організації, установи) _____

У графі «Оцінка експертів» таблиці поставте Вашу оцінку отриманих у ВНЗ професійних знань та умінь використовувати їх на практиці студентів (за групами професійно значущих якостей), що проходили виробничу практику на базі даного підприємства (організації, установи) за 5-бальною шкалою.

Таблиця Д.3

№ п/п	Групи ПЗЯ	Оцінки експертів	Примітки
1.	Професійна спрямованість		
2.	Інтелектуальна		
3.	Інформаційно-аналітична		
4.	Управлінсько-організаторська		
5.	Економічна		
6.	Соціально-комунікативна		
7.	Психологічна		

Висновки/ коментарі/побажання _____

_____

_____

_____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

ДОДАТОК Ж

Шановні роботодавці!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні!

Анкетування проводиться з метою структуризації функцій якості професійної підготовки майбутнього фахівця з управління персоналом та економіки праці (фахівця з УПЕП). Цільова функція якості визначається групами (наборами) професійно значущих якостей (ПЗЯ), що відповідають стану задоволеності Вас, як потенційного роботодавця.

1. В рядках боковика Таблиці пропонуємо Вам узгодити та/або додати основні групи вимог до знань, умінь та навичок фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер», «економіст», «технолог», «коуч».

2. У другому стовпці Таблиці «Вага значущості» пропонуємо Вам визначити значущість кожної групи ПЗЯ фахівців з УПЕП у відсотках (сума всіх вимог має дорівнювати 100%).

3. У верхньому рядку Таблиці кожної професійної ролі розміщені групи ПЗЯ. Формування груп ПЗЯ, вибір яких, на Вашу думку, задовольняє Ваші вимоги до практикантів. Пропонуємо Вам встановити зв'язки відповідно до методології структуризації функції якості залежно від їх ваги за такими балами: 3 – сильний зв'язок, 2 – середній; 1 – слабкий.

Таблиця Ж.1

Кваліметрична оцінка груп професійно значущих якостей
фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер»

Основні групи вимог до фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер»	Вага значущості	Групи ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «менеджер»						
		Професійна спрямованість	Інтелек-туальна	Управлінсько-організаторська	Еконо мічна	Соціально-комунікативна	Психо логічна	Інформаційно-аналітична
Методи розробки стратегії і політики управління персоналом								
Знання методів оцінки персоналу, їх професійне використання								
Методи побудови і запровадження системи мотивації персоналу								
Знання в галузі законодавства і права								
Знання психології								
Загальні навички з управління персоналом								
Знання в галузі економіки								
Знання педагогіки. Методи навчання і розвитку персоналу								
Комп’ютерні навички								
Методи комунікації								
Знання ведення документації								
Методики моделювань робочих місць								
Методи підбору персоналу								
Інші знання та навички:								
Всього	100							

Назва підприємства (організації, установи) _____

Висновки/ коментарі/побажання _____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

Таблиця Ж.2

Кваліметрична оцінка груп професійно значущих якостей
фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «економіст»

Основні групи вимог до фахівців з УПЕП професійної ролі «економіст»	Вага значущості	Групи ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «економіст»						
		Професійна спрямованість	Інтелек-туальна	Управлінсько-організаторська	Еконо мічна	Соціально-комунікативна	Психо логічна	Інформаційно-аналітична
Методи планування трудових ресурсів, витрат на персонал								
Методи оцінки умов праці в організації								
Методи обліку показників з праці і заробітної плати, звітності, статистики								
Механізми стимулювання персоналу								
Знання методів нарахування оплати праці, планово-облікової документації								
Загальні навички з управління персоналом								
Знання в галузі економіки								
Методи математичного моделювання, економічного аналізу								
Знання в галузі законодавства і права, нормативної бази економічного аналізу								
Комп'ютерні навички								
Знання ведення документації								
Інші знання та навички:								
Всього	100							

Назва підприємства (організації, установи) _____

Висновки/ коментарі/побажання _____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

Таблиця Ж.3

Кваліметрична оцінка груп професійно значущих якостей
фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «технолог»

Основні групи вимог до фахівців з УПЕП професійної ролі «технолог»	Вага значущості	Групи ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «технолог»						
		Професійна спрямованість	Інтелек-туальна	Управлінсько-організаторська	Еконо мічна	Соціально-комунікативна	Психо логічна	Інформаційно-аналітична
Знання обліку персоналу підприємства								
Методи дослідження ринку праці								
Методики кадрового аудиту								
Методи вивчення умов праці								
Знання сфери соціальної політики: соціально-трудових відносин, оплати праці та зайнятості населення								
Знання трудового законодавства і права, нормативної бази соціального захисту								
Знання психології роботи з людьми								
Загальні навички з управління персоналом								
Знання в галузі економіки, організації праці, виробництва і управління								
Комп'ютерні навички								
Методи комунікації								
Знання діловодства								
Інші знання та навички:								
Всього	100							

Назва підприємства (організації, установи) _____

Висновки/ коментарі/побажання _____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

Таблиця Ж.4

Кваліметрична оцінка груп професійно значущих якостей
фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «коуч»

Основні групи вимог до фахівців з УПЕП професійної ролі «коуч»	Вага значущості	Групи ПЗЯ фахівців з УПЕП професійної ролі «коуч»						
		Професійна спрямованість	Інтелек-туальна	Управлінсько-організаторська	Еконо мічна	Соціально-комунікативна	Психо логічна	Інформаційно-аналітична
Методи управління								
Знання методів діагностики, оцінки знань, потреб в навчанні								
Методи і технології управління конфліктами								
Навички з організації навчання								
Знання психології, психології управління								
Методи наукового моделювання								
Загальні навички з управління персоналом								
Знання в галузі економіки								
Знання педагогіки. Технології та методи навчання і розвитку персоналу								
Знання в галузі законодавства і права								
Комп'ютерні навички								
Методи комунікації								
Інші знання та навички:								
Всього	100							

Назва підприємства (організації, установи) _____

Висновки/ коментарі/побажання _____

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

"МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ"

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор ПрАТ ВНЗ МАУП
_____ А.М. Подоляка
"22" лютого 2012 р.

Освітньо-кваліфікаційний рівень: *бакалавр*
На базі: *повної загальної середньої освіти*
Термін навчання: *4 роки*
Форма навчання: *денна*
Кваліфікація: *бакалавр з управління персоналом та економіки праці*

НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН

Галузь знань: *0305 Економіка та підприємництво*
Спеціальність: *6.030505 Управління персоналом та економіка праці*
Спеціалізація: Економіка та у*правління персоналом*

I. Графік навчального процесу

Місяць навчального року		I				II				III				IV				V				VI				VII				VIII				IX				X				XI				XII			
Тиждень навчального року		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
КУРС	I	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	=	=	::	::	::	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	::	::	::	=	=	=	=	=	=	=	=
	II	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	=	=	::	::	::	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	::	::	::	o	o	o	=	=	=	=	=
	III	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	=	=	::	::	::	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	::	::	::	o	o	o	=	=	=	=	=
	IV	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	::	::	=	=	o	o	o	o	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	W	II	=	=	=	=	=	=	=	=	=
	V																																																			

Теоретичне навчання	Практика	Екзаменаційна сесія	Оглядові лекції	Державна атестація	Канікули	ВСЬОГО
36		6			10	52
35	3	6			8	52
35	3	6			8	52
29	4	4	1	1	13	52

II. Зведені дані з бюджету часу (у тижнях)

Позначення: * Теоретичне навчання; o Практика; :: Екзаменаційна сесія; W Оглядові лекції; II Державна атестація; = Канікули

ДОДАТОК 3

ІІІ. План навчального процесу

№ з/п	Назва дисципліни	Розподіл по семестрах			Обсяг дисципліни						Розподіл навантаження по курсах і семестрах											
					заг. обсяг		з них:				І курс		ІІ курс		ІІІ курс		IV курс		курс		курс	
		Екзамени	Залік	Курсові роботи	Години	Кількість кредитів	лекції	Лабораторні	Практичні та семінарські заняття	Самостійна робота	1 семестр 18 тиж.	2 семестр 18 тиж.	3 семестр 18 тиж.	4 семестр 17 тиж.	5 семестр 18 тиж.	6 семестр 17 тиж.	7 семестр 14 тиж.	8 семестр 15 тиж.	Оглядові лекції	семестр	семестр	семестр
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
І НОРМАТИВНА ЧАСТИНА																						
1. НОРМАТИВНІ ДИСЦИПЛІНИ ЦИКЛУ ГУМАНІТАРНОЇ ПІДГОТОВКИ (шифр – ГП)																						
ГП 1	Українська мова (за професійним спрямуванням)	1			90	3	4		32	54	2											
ГП 2	Історія та культура України	1			150	5	36		18	96	3											
ГП 3	Іноземна мова	2			150	5			72	78	1	3										
ГП 4	Філософія	2			90	3	24		12	54		2										
Разом по циклу 1					480	16	64	0	134	282	6	5										
2. НОРМАТИВНІ ДИСЦИПЛІНИ ПРИРОДНИЧО-НАУКОВОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЕКОНОМІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (шифр – ПНЗЕ)																						
ПНЗЕ 1	Економічна теорія	1			150	5	36		18	96	3											
ПНЗЕ 2	Мікроекономіка	3			120	4	36		18	66			3									
ПНЗЕ 3	Макроекономіка	3			120	4	36		18	66			3									
ПНЗЕ 4	Історія економіки та економічної думки	4			150	5	46		22	82				4								
ПНЗЕ 5	Вища математика	2	1		210	7	48		24	138	1	3										
ПНЗЕ 6	Теорія ймовірностей та математична статистика	3			150	5	36		18	96			3									
ПНЗЕ 7	Оптимізаційні методи та моделі	3			120	4	36		18	66			3									
ПНЗЕ 8	Економетрика	2			90	3	24		12	54		2										
ПНЗЕ 9	Інформатика	1			180	6	4	24	26	126	3											
Разом по циклу 2					1290	43	302	24	174	790	7	5	12	4								
3. НОРМАТИВНІ ДИСЦИПЛІНИ ЦИКЛУ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (шифр – ПП)																						
ПП 1	Економіка підприємства	4			120	4	46		22	52				4								
ПП 2	Менеджмент	4		4	120	4	46		22	52				4								
ПП 3	Маркетинг	5			120	4	36		18	66					3							
ПП 4	Гроші та кредит	5			120	4	24		12	84					2							
ПП 5	Фінанси	5			120	4	24		12	84					2							
ПП 6	Бухгалтерський облік	5			120	4	36		18	66					3							
ПП 7	Економіка праці та соціально-трудові відносини	6	5	6	300	10	84		40	176					3	4			2			

Продовження Додатку З

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
ПП 8	Міжнародна економіка	6			120	4	34		18	68						3						
ПП 9	Статистика	4			120	4	22		12	86				2								
ПП 10	Соціологія	2			120	4	34		16	70		3										
ПП 11	Регіональна економіка	5			120	4	36		18	66					3							
ПП 12	Безпека життєдіяльності	1			90	3	26		12	52	2								2			
ПП 13	Управління трудовим потенціалом	6			120	4	32		18	70						3						
ПП 14	Фізіологія і психологія праці	6			144	4	32		22	90						2						
ПП 15	Організація праці	6			150	5	46		22	82						4						
ПП 16	Ринок праці	7			150	5	22		20	108							3					
ПП 17	Нормування праці	7			150	5	22		20	108							3		2			
ПП 18	Управління персоналом	8	7	8	180	6	60		28	92							4	2	2			
ПП 19	Мотивування персоналу	8			120	4	42		20	58								4	2			
ПП 20	Аудит персоналу	7			150	5	48		24	78							4					
ПП 21	Основи охорони праці	8			90	3	30		14	46								3	2			
Разом по циклу 3					2820	94	772	0	398	1650	2	3		10	16	16	14	9	12			
II ВАРІАТИВНА ЧАСТИНА																						
4. Цикл дисциплін вільного вибору Академії (шифр – ВПНЗЕ, ВПП, ВГП)																						
ВГП 1	Правознавство		4		90	3	24		12	54								2				
ВГП 2	Тренінг з ділового спілкування		1		90	3	24		12	54	2											
ВПНЗЕ -3	Демографія		2		105	3,5	24		12	69		2										
ВПНЗЕ4	Управління виробничими групами		4		90	3	22		12	56				2								
ВПНЗЕ 5	Психологія і педагогіка		5		108	3	24		14	70					2							
ВПНЗЕ6	Техніка адміністративної діяльності		4		90	3	22		12	56				2								
ВПП 7	Вступ до спеціальності "Управління персоналом і економіка праці"		1		165	5,5	36		18	111	3											
ВПП 8	Розміщення продуктивних сил	2		2	150	5	36		18	96		3										
ВПП 9	Управління виробничими конфліктами		3		90	3	24		12	54			2									
ВПП 10	Трудове право		2		144	4	32		22	90		2										
ВПП 11	Основи наукових досліджень в сфері управління персоналом		8		120	4	30		14	76								3				
ВПП 12	Кадрове діловодство		7		90	3	18		10	62							2					

Продовження Додатку З

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
ВГП 13	Організаційна культура		3		90	3	24		12	54			2									
ВПНЗЕ 14	Управління оплатою праці		5		90	3	24		12	54					2							
	Разом по циклу 4				1440	48	352	0	178	910	5	7	4	4	4		2	5				
5. Цикл дисциплін вільного вибору студентом (шифр –ВСГП, ВСПНЗЕ, ВСПП)																						
ВСГП 1	Психологія професійної діяльності менеджера персоналу*		3		90	3	24		12	54			2									
ВСГП 1.1	Самоорганізація особистості*																					
ВСГП 2	Психологія виробничих груп*		3		90	3	24		12	54			2									
ВСГП 2.1	Теорія і практика самоменеджменту*																					
ВСПНЗЕ 3	Рекрумент*		6		90	3	24		12	54						2						
ВСПНЗЕ 3.1	Міжнародний рекрумент*																					
ВСПП 4	Державне регулювання зайнятості*	7			90	3	18		10	62							2					
ВСПП 4.1	Методи прийняття управлінських рішень*																					
ВСПНЗЕ 5	Адміністративне право*		4		90	3	22		12	56				2								
ВСПНЗЕ 5.1	Адміністративна система України*																					
ВСПП 6	Просемінар з економіки та управління персоналом*	8	7		150	5	28		60	62							2	2				
ВСПП 6.1	Просемінар з міжнародної економіки та управління персоналом*																					
ВСПП 7	Право соціального захисту *		8		90	3	20		10	60								2				
ВСПП 7.1	Персонологія*																					
ВСПП 8	Професійна орієнтація. Підготовка кадрів*		6		90	3	24		12	54						2						
ВСПП 8.1	Комплексний кваліфікаційний тренінг*																					
ВСПП 9	Менеджмент продуктивності*		8		90	3	20		10	60								2				
ВСПП 9.1	Ергономіка *																					
	Разом по циклу 5				870	29	204	0	150	516			4	2		4	4	6				
6. Практика(шифр – ПП-2)																						
ПП 2.1	Навчальна практика зі спеціальності"Управління персоналом та економіка праці"		4		90	3				90												

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
ПП 2.2	Навчально-виробнича практика зі спеціальності "Управління персоналом та економіка праці"		6		90	3				90												
ПП 2.3	Виробнича практика зі спеціальності "Управління персоналом та економіка праці"		7		120	4				120												
Разом по циклу 6					300	10	0	0	0	300												

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Кількість годин занять	7200	240	1694	24	1034	4448	20	20	20	20	20	20	20	20	12			
Екзамени	36						5	6	4	4	5	5	4	4				
Залік	28						3	2	4	4	3	3	4	4				
Курсові роботи	4							1		1		1		1				

IV Практика

Назва практики	Сем.	К-ть тижн.
Навчальна	4	3
Навчально-виробнича	6	3
Виробнича	7	4

V Державні екзамени

Назва дисциплін, що виносяться на державні екзамени	Сем.
І. Державний екзамен з дисциплін загальноекономічної підготовки: 1.Економічна теорія 2.Мікроекономіка 3.Макроекономіка 4.Історія економіки та економічної думки	**8**
ІІ. Комплексний державний екзамен за фахом з дисциплін: 1. Управління персоналом 2. Нормування праці 3. Мотивування персоналу 4. Економіка праці та соціально-трудові відносини 5. Основи охорони праці 6. Безпека життєдіяльності	**8**

* Студент обирає одну дисципліну.

Директор Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б. Хмельницького О.В. Баєва

Завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці Л.О. Згалат-Лозинська

Продовження Додатку 3

ДОДАТОК К

АНКЕТА
визначення мотивів вибору своєї майбутньої професії

Шановні студенти!

Просимо Вас прийняти участь у нашому опитуванні!

Прочитайте та визначте п’ять найбільш важливих для Вас мотивів із запропонованого переліку. Проранжуйте запропоновані позиції мотивів по мірі їх важливості для Вас.

студент _____ ***групи*** _____

№ з/п	Найменування мотиву	Рангове місце
1.	Маю інтерес та захоплення до змісту професії	
2.	Розуміння важливості цієї професії	
3.	Моя професійна спрямованість відповідає цій сфері діяльності	
4.	Можливість займатися улюбленою справою	
5.	Настанови батьків, сімейні традиції	
6.	Так склалися обставини / легкість вступу	
7.	Професія ціниться серед моїх друзів, знайомих	
8.	Престижність та перспективність професії	
9.	Можливість спілкування з людьми	
10.	Бажання йти до високих заробітків	
11.	Перспективність професійного (кар’єрного) росту	
12.	Можливість мати свою справу	
14.	Моральне задоволення	
15.	Можливість навчитися новому	

Дякуємо за Вашу участь в анкетуванні!