

А це не завжди можливо, оскільки дисципліни навчального плану структурно і методологічно не узгоджені між собою по змісту. Тобто теми повторюються, і таким чином порушується логіка викладання. Це один момент. А інший — викладачі не завжди в лекційному матеріалі розглядають проблеми, над якими працюють, маючи до них науковий інтерес. Складається враження, що викладач замовчує свої дослідження, а студенти не бачать у ньому дослідника, який може розповісти щось для них потрібне і цікаве. Таким чином створюється «розрив» між викладачем і студентом. Результатом цього стало зниження бажання та цікавості до навчання.

Отже постала необхідність збагатити зміст дисциплін на основі наукових досліджень кафедр, які, в свою чергу, повинні бути тісно пов'язані з проблемами дисциплін, що викладаються на кафедрі. Крім того, за результатами проміжних досліджень викладачі повинні розробляти міні лекції, з якими могли б знайомити студентів. По закінченні теми дослідження отримані результати слід продумано ввести в текст лекцій і таким чином частково оновити їх. Аналогічно необхідно цікавитись дослідженнями колег по кафедрі — про них теж слід згадувати у лекційному матеріалі.

Такий діалог «викладач — студент» певним чином буде збагачувати обидві сторони, а крім того, це буде сприяти пробудженню інтереса у студентів до наукової роботи. Варто зауважити, що такий підхід дозволить залучити студентів до дослідницької роботи кафедри і зробить їх рішення щодо вибору майбутнього при закінченні інституту більш зваженим.

Кир'янова О. В., канд. екон. наук, старш. викл,
кафедри управління персоналом та економіки праці

ПРОФІЛАКТИКА КОРПОРАТИВНОГО ТЕРОРУ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА ПЕРШОМУ РОБОЧОМУ МІСЦІ

Унаслідок світової фінансової кризи відбулися суттєві зміни не лише економічних показників, а й соціально-психологічного клімату багатьох компаній. Поширилися випадки емоційного на-

силля, психологічного тиску як з боку керівництва, так і серед пересічних співробітників. За умов, коли боротьба за вакантне місце набуває все агресивніших форм, входження в ринок праці молодих фахівців і адаптація на першому робочому місці видаються особливо складними.

Практика свідчить, що жертвами колективного психологічного терору найчастіше стають саме новачки, адже навряд чи недосвідчений випускник ВНЗ відразу зуміє самостійно дати відсіч кривдникам або звернеться по допомогу до керівництва чи менеджера з персоналу. Однак, молодому фахівцю варто знати, що цілеспрямоване переслідування або несправедливе ставлення до працівника з боку колег або керівництва — це не особливий випадок, а поширене явище, що визначається як «мобінг».

Власне, мобінг (від англ. mob — натовп) базується на інстинктах. Біолог Конрад Лоренц зафіксував феномен мобінгу в тваринному світі, коли стадо трав'яних атакує хижака. Психолог Ханц Лейман досліджував явище мобінгу на початку 1980-х на робочих місцях Швеції, визначивши його як «психологічний терор, який включає систематично повторюване вороже та неетичне ставлення одного або кількох людей, спрямоване проти одної особи». Х. Лейман охарактеризував 45 варіацій поведінки, типової для мобінгу, серед яких: безперервна критика, наклепи, цілеспрямоване утаювання службової інформації, висміювання, цькування, розповсюдження необґрунтованих чуток, приниження, соціальна ізоляція тощо. Розрізняють вертикальний (з боку керівництва), горизонтальний (з боку колег) та «сендвіч-мобінг» (з боку керівництва та підлеглих або колег одночасно).

Наслідки для жертви корпоративного терору вражаючі — від прищепленого комплексу неповноцінності, захворювань на нервовому ґрунті, депресивних станів до самогубства. На жаль, дієвих методів боротьби з мобінгом досі не виявлено, а усі дослідники цього явища одноставно наполягають на єдиному вирішенні проблеми — якнайшвидшому звільненні. Таким чином, актуальним для молодих фахівців є володіння методами попередження мобінгу.

На нашу думку, дієвим інструментом профілактики мобінгу на першому робочому місці є формування кар'єрної компетентності молодих фахівців, що передбачає спроможність та готовність випускника ВНЗ до ефективної взаємодії з ринком праці, доцільної соціально-економічної поведінки на ньому, розвитку та реалізації кар'єрного потенціалу на основі сформованих кар'єрних компетенцій.

Кар'єрні компетенції випускника ВНЗ — це здатність найоптимальніше реалізувати набуті професійні знання у доцільно обраній сфері діяльності. Серед усіх кар'єрних компетенцій особливого значення для попередження мобінгу набувають адаптаційно-коригувальні (спроможність до швидкого пристосування у виробничому колективі та подальшого коригування власної соціально-професійної позиції відповідно до об'єктивного бачення себе в організаційній структурі, врахування корпоративних цінностей та орієнтирів, усвідомлення соціально-психологічних змін та виробничих процесів тощо) та процедурно-технологічні компетенції (здатність молодого фахівця успішно проходити бар'єри входження на ринок праці та ефективно реалізувати професійний потенціал унаслідок: по-перше, володіння сучасними технологіями пошуку роботи та своєчасного їх використання; по-друге, обізнаності щодо особливостей проходження формальних процедур на ринку праці).

Отже, мобінг в тих чи інших формах існує в колективах з давніх-давен, його засоби надзвичайно різноманітні, а наслідки руйнівні. Ставши жертвою мобінгу, молодий фахівець має сприймати свідоме порушення його психологічної рівноваги не як власну провину, а як випробування, з якого необхідно вийти з гідністю.

Ковалено І. Ф., канд. екон. наук, доцент
кафедри управління персоналом та економіки праці

МІСЦЕ ТА РОЛЬ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН У БОЛОНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ ЯК СКЛАДОВОЇ ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ

Удосконалення системи освіти та підвищення якості професійної підготовки фахівців в Україні, збереження і поширення кращих традицій національної системи освіти, забезпечення доступності здобуття якісної освіти для всіх громадян та входження вітчизняної системи освіти в освітній і науковий простір Європи — визначальна соціокультурна проблема, вирішення якої