

кість студентів, що обрали цей курс, вони вчать в одній групі зі студентами спеціальності «Маркетинг». Для них не розроблено окрему програму, яка би враховувала специфіку їхнього фаху. Особливо треба відзначити, що в КНЕУ не видається сучасних підручників чи посібників з вивчення англійської для менеджерів з персоналу. У нас видаються посібники з вивчення англійської для бухгалтерів, юристів, маркетологів, статистиків, фінансистів та ін., тоді як остання методичка О.І. Зозулі для економістів з праці була видана ще тоді, коли не існувало навіть дисципліни «Менеджмент персоналу»). Пропонуємо розробити відповідний посібник, а крім того використовувати для занять реальні англомовні документи, які поширені в роботі майбутніх фахівців. Це повинні бути зразки резюме, анкет, професійних тестів, опитувальних листів з адаптації персоналу, форм для проведення оцінювання співробітників і т. ін. Важливо також знайомитись із документами Міжнародної організації праці в оригіналі для оволодіння термінами, які використовуються в міжнародних стандартах та конвенціях.

Для засвоєння зразків усного мовлення та аудіювання спеціального спрямування можна використовувати аудіозаписи з оригінальних курсів англійської для менеджерів з персоналу, виданих у Великобританії та США. Студенти повинні мати можливість працювати з ними не тільки в аудиторіях, а вивчати самостійно ще перед заняттями. Після цього ці навички треба закріплювати застосовуючи такі сучасні методи навчання, як рольові ігри, аналіз ситуацій, дискусії, самостійне заповнення документів та ін. Може тоді ми рідше будемо чути від наших випускників таке: «Ви навіть не уявляєте, в яку компанію я міг би бути прийнятий на роботу, якби краще знав англійську мову!».

*Корчевна О. В., канд. психол. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці*

ДОСВІД ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ В ЦЕНТРІ СПРІЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ СТУДЕНТІВ КНЕУ «ПЕРСПЕКТИВА»

Випускники сьогодні (за результатами опитування роботодавців у 2007 році), поряд із позитивними здобутками, мають наступні ознаки, що заважають їм ефективно презентувати себе на ринку праці: впевнені, що хочуть працювати «за спеціальністю», але погано уявляють ДЕ саме і КИМ, а головне — ЧОМУ саме в

цій сфері; мають неадекватно завищену (занижену) самооцінку; не можуть об'єктивно оцінити свою ринкову вартість; малоініціативні, постійно очікують вказівок; працюють тільки в рамках поставлених завдань, не замислюючись, що таке «робота на результат»; не мають сформованих навичок поведінки на ринку праці, особливо: невміння презентувати себе, низькій комунікативний рівень; не готові до самостійного професійного розвитку.

Що вимагається сьогодні від молодого спеціаліста (за даними опитування роботодавців у 2007 році)?

1. Чітко розуміти свої можливості та усвідомлювати свої потреби.

2. Планувати кар'єру у відповідності зі своїм потенціалом і з врахуванням реалій ринку праці.

3. Діяти проактивно в пошуках роботи.

4. Прагнути саморозвитку.

5. Нести відповідальність за результати своєї праці.

Головна концепція роботи Центру «Перспектива» — створення середовища, що підтримує студентів у їх прагненні активно будувати кар'єру та сприяти розвитку їхньої кар'єрної компетентності.

Кар'єрна компетентність — комплексний психологічний показник професійної компетентності, який об'єднує в собі ключові особистісні поведінкові характеристики людини (компетенції), що є необхідними для ефективної побудови кар'єрного шляху.

Одним з напрямків діяльності Центру з формування кар'єрної компетентності студентів та випускників КНЕУ є проведення тренінгів з питань працевлаштування та особистісного розвитку.

Тренінг «Твоя кар'єра».

Цілі: а) сприяння прискоренню соціально-психологічної адаптації випускників до практичної діяльності в організації (підприємстві); б) оптимізація комунікативних умінь молоді людини, необхідних для організації продуктивної взаємодії з оточуючими в практичній діяльності та міжособистісній взаємодії.

Завдання: 1. формування уявлення стосовно цілей своєї особистісної та професійної самореалізації; 2. набуття знань та умінь щодо ефективної соціальної поведінки, необхідними випускникові для успішного працевлаштування; 3. оволодіння технологіями пошуку роботи (починаючи від пошуку інформації про вакансії та закінчуючи проходженням можливих етапів співбесіди з роботодавцем).

Тренінг складається із 7 тем. Тривалість інтерактивних занять по 2—3 години.

Методи, що використовуються у тренінгу: модерація; фасілітація; групова дискусія; кейси; рольова гра; метафорічна ділова гра; метод відеоаналізу; вправи; тести.

Зворотний зв'язок — анкетування учасників тренінгу на предмет:

- досягнення учасниками цілей, що вони ставили перед проходженням тренінгу;
- повноти і практичної цінності та ефективності поданого матеріалу;
- готовності до застосовування набутих знань та умінь у повсякденному житті;
- виявлення актуальних тем для інших або додаткових тренінгів.

Посттренінговий супровід: 1) надання індивідуальних або групових консультацій (за бажанням учасників тренінгу) щодо аналізу невдач або проблемних ситуацій у процесі працевлаштування; 2) організація та проведення семінарів-зустрічей з представниками компаній; 3) розробка та проведення тренінгів з інших актуальних для учасників тем: «Управління часом», «Ефективні комунікації», «Світ емоцій: управління собою», «Впевненість у собі»; 4) організація та проведення майстер-класів із запрошенням представників компаній; 5) створення «гарячої лінії» для учасників тренінгу; 6) коучинг з питань розвитку особистісної кар'єри; 7) допомога у створенні кар'єрного портфоліо та розміщенні його на сайті Центру «Перспектива»; 8) організація та модерація інтернет-форуму з питань, що розглядалися на тренінгу тощо.

Коценко К. Ф., к. г. н., доцент,
кафедра розміщення продуктивних сил

ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ СИТУАЦІЙ НА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТТЯХ З ЕКОЛОГІЇ

Сучасний навчальний процес вимагає пошуків ефективних методів навчання. Це зумовлено, насамперед, специфікою до вузівської підготовки, а також особливостями нового покоління студентів, у формуванні освітнього рівня якого неабияку роль зіграв Інтернет.

Протягом останніх років у КНЕУ дисципліна «Екологія» є складовою іншої дисципліни — «Регіональна економіка». Саме цей факт вимагає посилити коло питань, які стосуються економі-