

— виділити спеціальні години для ділових ігор, позаяк їх проведення потребує зосередження і створює значне додаткове навантаження як на студентів, так і на викладача;

— надрукувати необхідну кількість бланків замовлень і інших допоміжних документів, потреба в яких виникає упродовж ділової гри, з метою максимального наближення гри до реальних процесів на фондовому ринку;

— посилити мотивацію активної участі студентів у ділових іграх.

Ігрова форма формування практичних навичок особливо необхідна тим студентам бакалаврського рівня підготовки, які ще не пройшли виробничу практику. Саме за ігрової організації навчання створюються сприятливі передумови активізації їхнього творчого мислення, посилюється мотивація до ненав'язливого поглибленого самостійного опрацювання і осмислення окремих питань навчальних дисциплін. А через недостатню обізнаність з практичних питань, цих студентів простіше залучити до активного ігрового процесу, позаяк вони краще сприймають його умовність.

*Л. А. Шергіна, доц.,
кафедра економіки підприємств*

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Проблема модернізації системи вищої школи обумовлена тим, що на практиці функціонування будь-якого суспільства постає питання гармонійності, відповідності існуючої виробничої системи та системи відтворення робочої сили. Дана проблема звучить як проблема забезпечення конкурентоспроможності робочої сили. За умов становлення ринкових відносин та необхідності подальших структурних перетворень у вітчизняній економіці головною умовою високого рівня конкурентоспроможності робочої сили виступає її високий професійно-кваліфікаційний рівень, що викликає створення адекватної системи професійної підготовки.

Інтеграція в Європейський освітній простір є основним напрямом діяльності вищої освіти України. Як відомо, Болонський процес спрямований на створення найбільш конкурентоспроможного і розвинутого європейського освітнього та наукового про-

сторю. Це передбачає реалізацію наступних ідей: формування єдиного відкритого простору вищої освіти, стимулювання працевлаштування і мобільності студентів і викладачів у межах європейського регіону. Цей процес є надзвичайно важливим в умовах стрімкого зростання молодіжного безробіття. Зважаючи на гостроту проблеми молодіжного безробіття, кожен вищий навчальний заклад має сприяти адаптації своїх студентів та випускників до сучасних вимог ринку праці, підвищувати спроможність своїх випускників до працевлаштування.

Конкурентоспроможним у працевлаштуванні може вважатися фахівець, який відповідає стандартам, що передбачають:

- високий професіоналізм;
- володіння персональним комп'ютером у режимі користувача;
- знання іноземної мови;
- практичне володіння як мінімум двома спеціальностями;
- наявність основних понять про організацію трудових взаємовідносин;
- особистісні якості, без яких неможлива сьогодні ефективна праця, — ініціативність, комунікабельність, висока працездатність, готовність до самостійної результативної роботи.

Серед напрямів підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці можна виділити наступне.

1. Формування навичок самопрезентації студентів, тобто вміння ефектно та вигідно подати себе потенційному роботодавцю, а саме:

- вміння складати резюме,
- використання сучасних технологій проведення телефонних переговорів з роботодавцем,
- навички проходження співбесіди з роботодавцем,
- поступове формування професійного іміджу, використання ділового етикету,
- вміння оформляти документацію при влаштуванні на роботу.

2. Сприяння обізнаності випускників у сучасних технологіях пошуку роботи (центри зайнятості, кадрові та рекрутингові агентства, особисті контакти, ЗМІ, Інтернет, прямий контакт з роботодавцем).

3. Постійне проведення серед студентів тренінгів по вибраній спеціальності для швидкого та успішного входження випускників на ринок праці.

4. Відпрацювання студентом, починаючи з першого курсу, стратегії цілеспрямованого оволодіння певними професійними навичками і корисними для роботи якостями.

5. Проведення ярмарок кар'єри, які мають довгостроковий ефект — роботодавці отримують якісну базу співшукачів, якою можуть користуватись декілька років. Якщо це студент 2-го курсу, компанія може запропонувати йому пройти літню практику, а коли студент буде вчитись вже на 4—5 курсах — запросити на роботу.

6. Використання стажування молодих фахівців у великих компаніях ще під час навчання в університеті. Багато провідних компаній у своїй кадровій політиці орієнтується на залучення молодих, талановитих спеціалістів з великим потенціалом, розвиток якого відкриває нові перспективи для розвитку компанії. Під час стажування молодий фахівець одержує можливість застосувати свої знання в дії, навчитися працювати в команді, отримати перший досвід роботи. Стажування має такі переваги:

- дає можливість поглянути на професію із середини,
- дозволяє побачити роботу декількох відділів і вибрати напрям, який дозволяє реалізувати здібності випускника,
- за підсумками роботи може виплачуватись певна винагорода,
- молодий фахівець може у майбутньому запропонувати себе як співробітника,
- існує можливість поєднати роботу з навчанням.

Для компаній важливо, щоб у співшукача було бажання працювати і досягати результатів. Щоб вияснити, чи відповідає він цим вимогам, роботодавець проводить кілька співбесід. На другому етапі відбору підключають менеджерів тих відділів, під керівництвом яких буде працювати молодий спеціаліст. Вони оцінюють професійні знання кандидата, пропонуючи вирішити практичні задачі для перевірки теоретичних знань. Також молодим спеціалістам пропонують ситуативні завдання, в яких вони можуть продемонструвати свої знання по спеціальності, вміння знаходити вихід із складних ситуацій, готовність приймати рішення та відповідати за них.

7. Важливим фактором, який впливає на відношення роботодавців до випускників, є соціальне життя в університеті. Якщо ВНЗ заохочує участь студентів у суспільних організаціях та заходах, то таким чином спонукає їх робити більше, ніж просто вчитися та здавати екзамени. Активні студенти, як правило, більш заповзятливі.

8. Розширення географії стажувань у закордонних університетах та компаніях, що являється актуальним у світі підвищення рівня підготовки спеціалістів для народного господарства України. Існують ряд чинників, що сприяють мобільності студентів. Це,

зокрема, знання іноземної мови. Більшість академічних програм обмінів, стажувань розраховані на тих, хто володіє достатнім рівнем мови для спілкування і здійснення самостійних досліджень, роботи з інформаційними джерелами. Другим чинником можна вважати професійні здобутки і вміння їх гарно викласти на папері та при усному спілкуванні. Зарубіжних партнерів цікавлять наші студенти, які адаптовані до роботи за кордоном, і володіють багатьма якостями, такими як: комунікабельність, здібності до навчання, достатня базова фахова підготовка, здатність аргументувати свої дії. Третім чинником є професійні та особисті контакти. Ще одним чинником, який може виявитися інколи важливішим за три попередні — це ініціативність. Щоб щось отримати, треба щось зробити і робити це періодично, регулярно. Зарубіжна практика свідчить, що з більшою ймовірністю запрошення отримують дві категорії: ті, хто вперше приймає участь у міжнародних програмах і ті, хто зарекомендував себе як фахівець. Для першої категорії — це шанс, для другої — винагорода за старання.

Тому, з метою розширення міжнародного співробітництва і мобільності студентів потрібно посилювати інформаційне забезпечення університету щодо програм студентського обміну, залучення студентів до участі у програмах на отримання грантів.

9. Сучасний випускник повинен бути готовим до вимог ринку праці — бути гнучким, динамічним, здатним змінити свою спеціальність у випадку необхідності.

*С. І. Шимон, канд. юрид. наук, доц.,
кафедра цивільного та трудового права*

РОЛЬ ЮРИДИЧНОЇ КЛІНІЧНОЇ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ МАЙБУТЬОГО ЮРИСТА

Питання практичної підготовки студентів-правознавців не є новим для системи вітчизняної юридичної освіти. Науковці й педагоги переймалися ним ще сто років тому, про що свідчать слова відомого професора — юриста А. Люблинського, котрий ще в 1901 р. відмічав, що при першому бажанні застосувати свої знання на практиці випускники юридичних факультетів виявляються безпомічними і потребують указівок сторонніх осіб, часом у самих азах