

дження на ринок праці та ефективно реалізувати професійний потенціал; організаційні — спроможність до формування трудового колективу, відділу, виробної групи та ефективного управління ними; підприємницькі — здатність до самозайнятості та виявлення підприємницької ініціативи; адаптаційно-коригувальні — спроможність до швидкого пристосування у виробничому колективі; нормативно-правові; комунікативні.

Отже, наслідком сформованих у процесі навчання у ВНЗ кар'єрних компетенцій випускника має стати підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці та успішне працевлаштування за фахом. Водночас, кар'єрна компетентність повинна передбачати не лише успішний професійний старт, але й подальше кар'єрне зростання. Безперервне поглиблення та вдосконалення випускником сформованих вищим навчальним кар'єрних компетенцій сприятиме значному розширенню його професійної компетентності та кар'єрному зростанню.

*Коновалов Ю. І., канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці*

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ВИКЛАДАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ МАЙБУТНІМ ФАХІВЦЯМ З МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних умовах зростає рівень вимог до володіння іноземною мовою випускниками-економістами. Крім знань, що дають можливість спілкуватись усно і письмово, молодим спеціалістам необхідно знайомитися із спеціальною літературою, а декому працювати із формами звітності та іншими документами англійською мовою. Такі навички в наш час дуже часто стають умовою отримання престижної та високооплачуваної роботи (особливо в іноземних і спільних підприємствах). Говорячи про менеджерів з персоналу треба взяти до уваги, що більшість термінів і методів цієї галузі управління розроблені американськими спеціалістами. Найпоширеніші сучасні підручники також видаються англійською мовою. Все сказане вище вимагає підвищеної уваги до професійно спрямованого вивчення англійської студентами спеціальності «Управління персоналом і економіка праці». Знайомство з тим, як це відбувається із студентами даної спеціальності в групі поглибленого вивчення англійської, які вивчають її протягом чотирьох років, виявило значні недоліки. Через незначну кіль-

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