

М. — Тобольск: Изд-во Московского психолого-социального университета, 2013. — 212 с.

8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін. за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501, 3с.

9. Тамбовцев В. Л. Конечные результаты отрасли образования и проблемы их измерения / В. Л. Тамбовцев // Вопросы образования. — 2006. — № 1. — С. 5—24.

10. Шевченко Л. С. Соціальна відповідальність вищих навчальних закладів: аспект якості освіти / Л. С. Шевченко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». — 2011. — № 4(7). — С. 5—15.

Вороновська Л. П.

старший викладач кафедри вищої математики, ДВНЗ «Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова» voronovskaya.larisa@gmail.com

Voronovska L.

Senior Lecturer, Department of Mathematics,
SHEI «O.M. Beketov national university of urban economy in Kharkiv»
voronovskaya.larisa@gmail.com

ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ВИБІР СТУДЕНТАМИ ТРАЕКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

АНОТАЦІЯ. У статті представлено досвід формування професійної мобільності майбутнього фахівця комунального господарства через реалізацію педагогічної умови сприяння ситуаціям вибору студентами траекторії професійної реалізації та відповідальності за цей вибір.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: професійна мобільність, траекторія професійної реалізації, відповідальність, майбутній фахівець комунального господарства.

STUDENTS' RESPONSIBLE CHOICE OF PROFESSIONAL SALES TRAJECTORY

ABSTRACT. In the article it is presented the experience of forming the professional mobility of a future municipal services specialist through the implementation of educational situations providing assistance selecting students' professional realization trajectory and responsibility for this choice.

KEYWORDS: professional mobility, trajectory of professional realization, responsibility, future specialist of utilities.

Вступ. Професійна мобільність майбутнього фахівця є необхідною якістю для його реалізації у суспільстві, що визначається надзвичайно швидкими змінами. Завданням молодого фахівця є здатність реагувати на запити тих, хто потребує його вмінь, послуг, партнерства. Актуальною стає проблема формування умінь студентів організовувати власний шлях у професії, регулювати його перебіг.

Проблема працевлаштування студентів була завжди актуальною. Крім можливості реалізувати потребу у самореалізації, вона обумовлюється і соціально-економічними реаліями, більшість студентів поєднують навчання і трудову діяльність. Завданням вишу стає допомога студенту у навчанні за індивідуальним графіком й орієнтування на пріоритетність пошуку роботи відповідно до фаху майбутньої спеціальності, тобто мобільності у професійній реалізації.

У сучасній економічній літературі чітко виділяються два підходи до розуміння мобільності: 1) як здатності і готовності робочої сили змінювати місце, регіон, сферу діяльності; 2) як процес руху робочої сили [1].

У класичних працях соціологів предметом дослідження виступає будь-який перехід індивідів чи іншого соціального об'єкта з однієї соціальної позиції у іншу. Перехід в іншу соціальну групу ставить індивіда перед необхідністю зміни звичних моделей поведінки, адаптації до нової ролевої сукупності, створення нової системи координат [2]. Е. Сайфутдінова розглядає професійну мобільність як зміну положення людини на ринку праці і як один із видів соціальної мобільності [3].

Отже, сучасні наукові орієнтири щодо професійної мобільності фахівця актуалізують увагу на такій її характеристиці, як реактивність на зміни суспільства. Зважаючи на це, вважаємо необхідним визначити **метою статті** формування у майбутніх фахівців умінь відповідально вибирати траєкторію професійної реалізації.

Результати. З метою орієнтації студентів на працевлаштування, яке б не лише не заважало навчанню, але й сприяло професійному зростанню було зосереджено увагу на інформації, що розміщена на сайті ХНУМГ у розділі «Молодіжний центр зайнятості при профкомі студентів». Зокрема, студенти мали можливість ознайомитись із пропозиціями, що дають можливість знайти роботу відповідно до особистих пріоритетів:

- програміста, web-дизайнера, системного адміністратора на неповний робочий день у фірмах, що періодично надають заявки про потребу у фахівцях для виконання конкретної роботи — для студентів, які бажають поєднувати навчання із виконанням наукової роботи;

- стажера у відділ кадрів (для аналізу резюме), інтерв'юера, оператора баз даних, спостерігача у маркетингових компаніях, які виконують різні дослідження (групові опитування для визначення суспільної думки про конкретний продукт діяльності) — для студентів, що виявляють спрямованість до роботи у сфері управління персоналом, HR-експертизи;

- тимчасова робота у великих західних компаніях під час літніх і зимових канікул (у межах українсько-польської та українсько-канадської програм про співробітництво з ХНУМГ) — для студентів, орієнтованих на міжнародну кар'єру;

- промоутера, офіціанта, кур'єра — для студентів, які спрямовані на тимчасову роботу із гнучким графіком.

На представлений сторінці сайту студенти мали можливість не лише ознайомитись із реальними відкритими вакансіями, але й знайти посилання на інші ресурси, що призначені допомагати у працевлаштуванні молоді (Харківський обласний центр зайнятості, Харківський міський центр молоді, Молодіжний центр зайнятості, Управління у справах сім'ї та молоді Харківської обласної державної організації, Молодіжний центр праці), а також на сайти конкретних організацій, які постійно взаємодіють із Профкомом студентів ХНУМГ.

Результатом такої уваги з боку органів самоврядування до потреб студентів стала їхня активність у працевлаштуванні та актуалізація необхідності набуття досвіду здійснювати сумісництва навчання та праці — режиму життєдіяльності, що визначається високим рівнем мобільності.

Слід зазначити, що одним із видів допомоги працюючим студентам у створенні для них реальних умов навчання за індивідуальним графіком є дистанційне навчання за системою Moodle. Для студентів, які навчались на денній формі або потребували особистих консультацій із викладачами з окремих питань дисципліни було організовано графік присутності на заняттях (консультативних і контрольних) з метою можливості вчасно виконувати навчальний план підготовки фахівця. Таким чином, реалізовувалась комбінація дистанційної та реальної форм навчання працюючого студента, який отримував інформацію про графік навчального процесу, теми з кожної дисципліни відповідно представленого графіку, зміст кожної із них, розміщений у межах сторінки викладача — на порталі системи дистанційного навчання, а потім мав можливість особисто скласти контрольні види робіт відповідно до графіку навчального процесу.

Зважаючи на те, що професійна мобільність сучасного фахівця виявляється не лише у його орієнтації на корекцію особистої реалізації в межах професії, але й в усвідомленні конкретних орієнтирів самовдосконалення, які у майбутньому визначатимуть конкурентоспроможність фахівця на ринку праці. З цією метою орієнтували студентів на вибір такої траєкторії фахової реалізації, що дозволить у майбутньому реалізовуватись у межах міжнародного професійного середовища. Зокрема, студентів активно залучали до участі у міжнародних навчально-професійних проектах, які були організовані університетом: стажування у Туреччині, Польщі, Болгарії, Чехії, США, Канаді; курсова підготовка з польської та англійської мов у межах дії проекту Infiniti (за програмою Еразміс Мундус). Слід зазначити, що у межах програми слухачі проходили навчання з носієм польської мови з метою активізації академічної навчально-професійної мобільності, що давала можливість безкоштовно навчатись і стажуватись в освітніх центрах Польщі.

Опитування студентів, які пройшли стажування за кордоном виявило, що їхні погляди на професійну реалізацію певним чином змінились, оскільки відбулась рефлексія змісту проблем, пов'язаних із розвитком комунальної сфери міського господарства, орієнтація на їх вирішення не локальними способами, а відповідно до глобальних екологічних та економічних викликів сучасності. Зокрема, на конференції, присвяченій результатам міжнародного стажування, були представлені доповіді за темами: «Відновлювальні джерела енергії», «Боротьба зі змінами клімату», «Енергоефективність житлових будівель», «Передумови модернізації житлового фонду», «Розвиток альтернативної енергетики», «Житлове господарство у Східній Європі».

Висновки. Збудження студентів до виявлення ними ініціативи у професійній реалізації на шляху оволодіння фахом дозволяє активізувати не лише їхній пізнавальний інтерес, але й усвідомлення відповідальності за вибір траєкторії професійної діяльності на певному етапі свого життя. Таким чином, майбутні фахівці, зокрема комунального господарства, отримують досвід професійних комунікацій різного виду, визначають найоптимальніші для себе цілі професійної реалізації, аналізуючи при цьому рівень та якість певних ресурсів, що обумовлюють реальність досягнення кожної з них. Сприяння адміністрації та викладацького складу ВНЗ у особливому виборі студентом професійного шляху дозволяє знизити вплив негативних факторів навчального процесу: невідвідування занять, розчарування у професії та у майбутньому в цілому.

Література

1. Курлянд З. Н. Теорія і методика професійної освіти : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Т. Ю. Осипова, Р. С. Гурін. — К. : Знання, 2012. — 390 с.
2. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность / Под ред. В. Я. Шубкина. — М., 1984. — 150 с.
3. Сайфутдинова Е. В. К вопросу о профессиональной мобильности молодежи в условиях становления рыночных отношений / Е. В. Сайфутдинова // Современное состояние и перспективы развития гуманитарных наук : сб. статей. Ч. II. — Одеса, 1997. — С. 38—42.

Коростелев В. А., к.э.н., доцент,
директор Виртуального центра тренинга и консалтинга
viktor-korostelyov@rambler.ru

Korostelyov Viktor, Ph.D., assistant professor,
director of the Virtual centre of the training and consulting
viktor-korostelyov@rambler.ru

НООМЕНЕДЖМЕНТ КАК АКТИВАТОР НОВОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

АННОТАЦИЯ. Система образования должна сыграть ключевую роль в проведении культурной революции. Однако следует отметить, что эта система в нынешнем ее виде не может справиться с данной проблемой. Необходимы институциональные изменения. И, в первую очередь, в системе образования менеджеров. Эти изменения целесообразно проводить на основе нооменеджмента.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: культурная революция, новая система образования менеджеров, бриддер-центры, потенциал нооменеджмента.

NOOMANAGEMENT AS ACTIVATOR OF THE NEW SYSTEM OF THE MANAGERS EDUCATION

ABSTRACT. Educationalsystem have to play the key role in conducting of cultural revolution. However, it should be noted that this system in its present form cannot solve this problem. There is a need in the institutional changes. And, in the first place — in the managers educational system. These changes to conduct reasonable on the basis of noomanagement.

KEY WORDS: cultural revolution, new system of the managers educational system, breeder-centers, potential of the noomanagement.