

Окрім цього, молодому фахівцю банкіри радять починати кар'єру в банку з іноземною власністю, оскільки кадрова політика іноземних власників полягає у вищому матеріальному стимулюванні рядового співробітника, оскільки саме він вважається «найвужчим» місцем з позицій текучості кадрів. До речі, кращим місцем для початку роботи кредитним експертом залишається «Приватбанк» і «ПроКредітбанк». А ось вітчизняні банки вищі ставки, ніж у конкурентів з іноземним капіталом, пропонують на керівних постах.

Буває так, що банки, щоб не роздувати штат, залучають персонал на умовах трудового договору. Звичайно так поступають на період випробувального терміну, щоб не було проблем із звільненням співробітника, що не пройшов відбір. Звичайно на постійній основі за контрактом працюють допоміжні служби, такі як господарський відділ, транспортна частина, оперативні служби.

Відмітимо, що наведені дані про працевлаштування фахівців завжди були цікавими не тільки кадровим службам, але і керівникам, а також молодим фахівцям, щоб адекватно оцінити ринок праці і свої позиції на ньому.

*Я. В. Крушельницька, канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом*

КОМПЕТЕНТНІСТЬ І КОМПЕТЕНЦІЯ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ ТА МЕТОДИ ЇХ ФОРМУВАННЯ

Становлення нової освітньої парадигми в Україні вимагає удосконалення організації навчального процесу. Актуальними завданнями стає формування у майбутніх спеціалістів з управління персоналом такого рівня професійної компетентності, який забезпечував би високоефективне виконання ними своїх функціональних обов'язків. Під професійною компетентністю менеджера з персоналу ми розуміємо наявність у нього таких індивідуальних властивостей, потенційних і актуальних здібностей, знань, умінь, навичок, цінностей, настанов та мотиваційних стратегій, які спонукають, регулюють і забезпечують високоякісне, ефективне управління людськими ресурсами відповідно до вимог організації і стандартів поведінки. Оскільки менеджери з персоналу здійснюють інтегроване управління людськими ре-

сурсами, то структура їхньої компетентності є складною і сто-сується, зокрема, таких напрямків діяльності, як відбір, найм і розвиток персоналу, управління показниками праці та винагоро-родою. А це означає, що менеджери з персоналу повинні воло-діти високим рівнем компетенції, тобто здатністю переносити набуті знання і навички на нові ситуації та види діяльності в межах професійної сфери.

Формування у студентів компетентності і компетенції в процесі навчання здійснюється як шляхом нарощування, так і шляхом трансформації знань, навичок, умінь, цінностей, на-станов, мотивів поведінки тощо відповідно до мінливих умов соціально-економічного розвитку. Формуванню і нарощуван-ню знань, навичок, умінь сприяють пояснювально-ілюстративні та репродуктивні методи навчання. Однак вони недостатньо зорієнтовані на динамічний розвиток і реалізацію творчих здібностей студентів, формування у них активно-пізнавального ставлення до навчання та мотивації до праці за спеціальністю у майбутньому.

Найбільш ефективними для максимального розвитку у студе-нтів мисленнєвих, творчих, організаційних та комунікативних здібностей, формування у них умінь активно і мотивовано ви-користовувати отримані знання на практиці є методи проблемно-го навчання.

Під проблемним навчанням ми розуміємо організований ви-кладачем спосіб взаємодії студентів з проблемно представленим матеріалом, метою якого є активізація пізнавальних процесів та стимулювання потреби щодо пошуку шляхів вирішення складних теоретичних і практичних задач.

Проблемне навчання, спрямоване на формування компетент-ності і компетенції студентів, повинно включати: навчання, прийоми і методи пізнавальної діяльності; вивчення складних і дискусійних наукових проблем, окремих розділів і тем спеці-альних дисциплін з використанням прийомів раціонального мис-лення та самостійної роботи; тренінги щодо використання про-блемного підходу і застосування дослідницьких методів при виконанні індивідуальних завдань, написанні рефератів, есе, ку-рсових і дипломних робіт; тренінгові практичні заняття з метою формування навичок творчого використання в конкретній ситу-ації. Особливе значення у формування компетентності спеці-аліста з управління персоналом, на нашу думку, слід надавати комплексним тренінгам, організованим на засадах інтеграції знання нормативних навчальних дисциплін зі спеціальності.

Імітація різних видів компетенцій менеджера з персоналу може бути забезпечена завдяки комбінації аналізу конкретних ситуацій і ролевих ігор, наближених до реальних умов. У результаті засвоєні студентами економічні знання і способи розумової діяльності трансформуються у форми і методи практичної роботи за спеціальністю, роботи за спеціальністю, сформовані навички і вміння використовуються творчо і, щонайголовніше, формується потреба як щодо постійного, систематичного самонавчання та самовдосконалення, так і досягнення високих показників праці.

*Н. М. Лисенко, канд. екон. наук, проф.,
кафедра обліку підприємницької діяльності*

ФОРМУВАННЯ ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ОБЛІК І АУДИТ» ВІДПОВІДНО ДО СУЧАСНИХ ВИМОГ

Необхідність визначення основних напрямів реформування системи підготовки фахівців зумовлюється реальними соціально-економічними процесами, зокрема: демократизацією суспільства, інтеграцією України у світове співтовариство; низькою економічною ефективністю використання народногосподарських ресурсів. Фахівці спеціальності «Облік і аудит» мають можливість працювати бухгалтерами, економістами, ревізорами, аудиторами, фінансовими аналітиками як у банківських і в небанківських фінансових і кредитних установах, державних органах, так і на підприємствах різних галузей економіки України.

Головною метою є підготовка професіоналів конкурентоспроможного рівня, які сприятимуть зростанню України як процвітаючої держави з розвинутою ринковою економікою, інтегрованою у глобальний економічний простір. Тому сучасна система модернізації і розвитку професійної підготовки фахівців за спеціальністю «Облік і аудит» повинна передбачати не тільки глибоке вивчення економіки, бухгалтерії, основ господарського законодавства, інформаційно-комунікаційних технологій, а й поєднання теоретичної та практичної підготовки і формування навичок і культури самостійної роботи з інформаційними технологіями та доброї орієнтації в області сучасних програмних продуктів у сферах майбутньої професійної діяльності і розуміння, як їх використовувати, пристосовувати, структурувати