

цільне використати в своїх практичних заняттях. Таким чином, створиться механізм взаємодії викладачів, поглиблення їх знань у паралельних дисциплінах, що позитивно відзеркалиться як на рівні викладання дисциплін, так і на рівні знань студентів. Оскільки студенти будуть розуміти зв'язок між дисциплінами, краще буде проходити засвоєння матеріалу і поступово таке комплексне навчання приведе до формування фахівця гідного сучасним вимогам ринку. Крім того, така система буде вимагати від викладача постійно слідкувати за змінами у змісті суміжних дисциплін. Важлива роль при цьому повинна відводитись методичному підрозділу університету, оскільки він повинен буде не тільки відслідковувати ці зв'язки, а й робити все, що необхідно для ефективного формування навчального процесу. Крім того, методичний підрозділ повинен проаналізувати структури дисциплін, виявити схожі теми і прийняти рішення щодо їх розмежування або закріплення за тою чи тою дисципліною, вилучивши схожу тему в іншій дисципліні або дисциплінах. Такий підхід дозволить зробити навчальний процес підготовки фахівців більш змістовним, цілеспрямованим, дозволить знайти резерви навчального часу для глибшого вивчення та закріплення матеріалу.

Тренінги, які в більшості своїй проводяться на четвертому курсі як комплексні, будуть більш змістовними і їх спектр дії певним чином змінюється, оскільки їх роль полягатиме в тому, щоб закріпити комплекс знань не тільки по фаховим дисциплінам, а й по суміжним.

*Кир'янова О. В.*, асистент,  
кафедра управління персоналом та економіки праці

## **ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ТА ВИПУСКНИКІВ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ**

Останнім часом у світовому освітньому просторі набула широкої популярності концепція інноваційного розвитку ВНЗ на основі компетентнісного підходу до вищої освіти. Компетентнісно-орієнтований підхід визнано ключовим елементом взаємозв'язку освітнього процесу з потребами роботодавців. Експерти Болонського процесу вважають, що зближення академічного навчання та професійної діяльності, встановлення між ними тісних зв'язків сприяє покращенню у випускників вищої школи здатності до праці. Вже зараз провідні компанії та державні установи

формують свої вимоги до молодих фахівців, спираючись на так звані «профілі компетенцій», які містять детальний перелік вимог до кожної категорії співробітників і є невід'ємною складовою управління ефективністю більшості багатонаціональних корпорацій. Таким чином, саме компетентність випускників якнайкраще ілюструє результати діяльності вищого навчального закладу, підтверджує його добру репутацію не лише серед абітурієнтів, а й серед роботодавців, які бажають мати не просто випускника ВНЗ, а компетентного фахівця, здатного оперативно вирішувати складні професійні завдання, бути мотивованим на самовдосконалення та кар'єрне зростання, мати бажання оновлювати та збагачувати свій освітній потенціал.

Професійну компетентність випускника ВНЗ ми розглядаємо як його здатність до успішного вирішення широкого кола професійних завдань завдяки сформованій системі соціально-особистісних, професійних, кар'єрних компетенцій та особистих якостей. Формування професійної компетентності молодого фахівця не є процесом нагромадження певної суми знань у визначеній професійній сфері, а передбачає органічне об'єднання сукупності компетенцій в єдиний для певного ВНЗ компетентнісний профіль, що дозволить не лише змоделювати довгострокову стратегію розвитку навчального закладу, а й максимально залучити інтелектуальний потенціал студентів.

На нашу думку, система якісної професійної підготовки та сприяння вищими навчальними закладами продуктивній зайнятості випускників повинна передбачати одночасне формування їх професійних та кар'єрних компетенцій. Кар'єрна компетентність є невід'ємною складовою професійної компетентності, сприяючи найефективнішій реалізації сформованого трудового потенціалу молодих фахівців на ринку праці, адже професійна компетентність випускника ВНЗ — це саме сукупність його соціально-особистісних, професійних та кар'єрних компетенцій. Під кар'єрною компетентністю ми розуміємо здатність та готовність випускника ВНЗ до ефективної взаємодії з ринком праці, доцільної соціально-економічної поведінки на ньому, розвитку та реалізації кар'єрного потенціалу на основі сформованих кар'єрних компетенцій.

Кар'єрні компетенції випускника ВНЗ передбачають вміння найоптимальніше реалізувати набуті професійні знання у доцільно обраній сфері діяльності. Серед кар'єрних компетенцій випускників ВНЗ ми виділяємо наступні: процедурно-технологічні — здатність молодого фахівця успішно проходити бар'єри вхо-

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-