

вузу знайти роботу, що влаштовує їх. І лише 11,7 % з них не розраховують на сприятливе для себе розв'язання проблеми зайнятості. В цілому отримати роботу, як таку, вірогідним вважають 86 % респондентів. Ця категорія, відповідно, розраховує на високий (19,8 %) і середній (60,4 %) рівень доходів [3, с. 331].

Даний розподіл відповідей свідчить про те, що ринок праці, зайнятості і професій достатньо відкритий. Частка відповідей про легке працевлаштування значно перевищує частку тих, хто оцінив його як складне. Аналізуючи ці дані, ми можемо прийти до висновку, що визначальним чинником успішного працевлаштування є не тільки інституційні умови. Тут діють і такі чинники, як особовий потенціал випускників, мотивованість на отримання бажаної посади і відповідні дії в цьому напрямі.

Висновки. Аналіз даного дослідження відображає розмаїття мотивів і потреб, якими керуються випускники при виборі своєї майбутньої професійної діяльності, їх пріоритети. В оцінці можливостей професійної діяльності, очікування студентів пов'язані із прагматичними орієнтаціями і цінностями професіоналізму. Високо виражені у мотивах до праці можливості займатися цікавою роботою, одержувати задоволення, добре заробляти. Комфортне середовище трудової діяльності теж має велике значення для респондентів. Для них дуже важливими являються такі можливості, як мати дружні відносини в колективі і не завдавати шкоди здоров'ю.

Література

1. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід / Корчевна О., Кир'янова О. // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 3. — С. 32—36.

2. Кочнева Е.М. Структура мотивационной готовности к профессиональной деятельности студентов / Е.М. Кочнева // Материалы V Всерос. науч.-практ. конф. «Психология образования» — М.: Общерос. обществ. организация «Федерация психологов образования России», 2012. — С. 278—279.

3. Планы после вузов // Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций : монография / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В. И. Астаховой . — Х. : Изд-во НУА, 2011. — 459 с.

4. Разумова Т.И. Выпускник высших учебных заведений на рынке труда / Т. О. Разумова // Экономика образования. — 2012. — № 1. — С. 111—135.

Стаття надійшла до редакції 27.06.2013 р.

УДК 331.1

Крапівіна Г.О.,

канд. держ. упр., доц.,

здобувач докторського ступеня

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ТИПОЛОГІЯ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЙОГО ТРАНСФОРМАЦІЇ

На підставі раніше розроблених системно-онтологічних і логіко-семантичних конструкцій інституту зайнятості дано аналіз кількісних характеристик меж його типології, який висвітлює кореляції наочної області інституту зайнятості як напрямів подальшого дослідження його трансформації.

На основе ранее разработанных системно-онтологических и логико-семантических конструкций института занятости дан анализ количественных характеристик границ его типологии, который освещает корреляции предметной области института занятости как направления исследования его трансформации.

On basis early developed system-ontological and logic-semantical constructions of institute of employment the analysis of quantitative descriptions of scopes of his typology is given, which lights up correlations of subject domain of institute of employment as directions of research to his transformation.

Ключові слова. Інститут зайнятості, трансформація, класифікація, типологія, тип.

Ключевые слова. Институт занятости, трансформация, классификация, типология, тип.

Keywords. Institute of employment, transformation, classification, typology, type.

Вступ. Теоретико-методологічне осмислення трансформації інституту зайнятості, формування сучасної свідомості зайнятості, яка має бути притаманна всім суб'єктам інституту — нагальна потреба часу, тому що цей феномен, який у XX—XXI ст. став глобальним, є одним з могутніх чинників, які істотно діють на сучасну цивілізацію. На питання щодо якості наслідків цього впливу покликані аргументовано відповісти різні наукові напрями, безпосередньо або дотично пов'язані із інститутом зайнятості.

Такий інтерес визначається величезними трансформаціями стилю життя та його соціального, політичного, економічного й ін. підґрунтя. Трансформації носять глобальний характер, бо є трансформаціями культурних парадигм. Саме зараз виникає ненормований культурний простір, усі чинники якого потребують первісного відкриття в новому значенні. Тому при з'ясуванні сутності зайнятості як специфічного інституту автор зосередився на їх змісті.

Аналіз останніх досліджень. Проблемама соціально-трудова сфери та зайнятості займалися Д. Богиня, О. Грішанова, М. Долішній, Г. Завіновська, С. Злупко, Н. Єсінова, Р. Колосова, А. Колот, О. Крушельницька, Г. Мелік'ян, Г. Осовська, В. Петюх, Л. Петрова, Ю. Привалов, Ю. Саєнко, В. Сумцов, І. Тимош, С. Українцев, О. Уманський та ін., у працях яких зайнятість аналізується як статистично-облікова та соціально-економічна категорія; результат взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці; компонент макроекономічних пропорцій; важливий напрям соціально-економічної політики держави тощо.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Системно-онтологічний аналіз трансформації інституту зайнятості в сучасних умовах, логіко-семантичне моделювання наочної області інституту та модифікаційних рядів його типології, що оприлюднені автором, носять більш обмежений характер, але теж потребують систематизованого та обґрунтованого підходу. Їх обмеженість частково пояснюється відсутністю достатнього наукового інструментарію щодо повного задоволення системно-онтологічного та логіко-семантичного аналізу та моделювання. А між тим інститут зайнятості є однією з тих складних систем, дослідження типології яких дозволяє набути цінну інформацію щодо їхньої діяльності, результати аналізу якої мають вирішальне значення при трансформації тих, що існують, і побудові нових складових систем.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження раніше створеної типології інституту зайнятості. Відповідно в статті сформульовано завдання: на підставі системно-онтологічних і логіко-семантичних конструкцій інституту зайнятості подовжити аналіз його типології як основи подальшого дослідження трансформації.

Результати дослідження. Початковий етап системного дослідження трансформації інституту зайнятості стикнувся з описом сукупності його об'єктів, процесів, завдань, а за аналогією з дослідження інших складних систем, можна передбачити в подальшому поширення цього переліку за рахунок значної кількості комплексних, багатозначних, неоднорідних понять, явищ і феноменів.

Системний аналіз розглядає сукупності, теоретичною підставою дослідження яких завжди є деяке відношення еквівалентності, що, зазвичай, визначається термінами «типологія», «систематизація» та «класифікація» [1].

З безлічі наявних визначень у різних галузях знань слідує, що деякі автори вважають поняття «типологія» і «класифікація» тотожними, інші встановлюють між ними відносини включення то типології в класифікацію [2], то класифікації в типологію [3]. Є праці, в яких типологія і класифікація взагалі не визначаються або використовуються як синоніми [4]. Такий різнобій веде до термінологічної плутанини та методологічних помилок у дослідженнях.

Автор поділяє погляд, за яким «типологія» — це групування сукупностей гомогенних (однорідних) об'єктів. І, не дивлячись на те, що в наукових джерелах терміни «типологія» та «типізація» здебільшого ототожнюють, вважає, що термін «типізація» доцільно використовувати для позначення процесу синтезу складових сукупності на групи, а «типологія» — для позначення його результатів. Типологія ж є не тільки методичним прийомом систематизації та класифікації складових за допомогою абстрактних моделей, а й групуванням гомогенних складових, зокрема, за характерними ознаками. Тобто, типологія є результатом як типологічного опису та зіставлення, так і наукового узагальнення.

Типологію в поточному дослідженні показано на прикладі фрагменту модифікаційного ряду «Нестандартна зайнятість» як результату синтезу класифікаційних рядів наочної області інституту зайнятості. Складові модифікаційних рядів типології вилучено методом типізації, де кожний ряд є модифікацією визначеного типу [5].

Поняття «тип» є головною логічною одиницею синтезу модифікаційних рядів типології інституту зайнятості та абстрактним поняттям, яке являє собою результат наукового мислення, теоретично відтворює найсуттєвіші характеристики складових наочної області інституту зайнятості та поєднує їх у поняття «тип». На цій підставі в межах дослідження класифікаційних рядів наочної області інституту зайнятості, наведених у [6], створено модель, яка за низкою критеріїв розглядається як представник усієї сукупності класифікаційних рядів [7].

Засадами для створення типу модифікаційних рядів типології інституту зайнятості є наявність у них спільних типологічних ознак (табл. 1). Для одного ряду — це форма об'єкту зайнятості; для іншого — рух робочої сили та робочих місць в умовах, за якими кожна складова наочної області інституту зайнятості відрізняється за особливостями функціонування на сучасному ринку праці та впливом на інститут.

Таблиця 1

**МОДИФІКАЦІЙНИЙ РЯД «НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ»
ТИПОЛОГІЇ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ**

Об'єкти <i>Q</i>	Процеси <i>P</i>	Завдання <i>Z</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Підприємництво малому бізнесі	Рух робочої сили	Створення робочих місць окремими громадянами за їх власні кошти з метою одержання постійного чи тимчасового доходу й задоволення особистих потреб у самореалізації
	Рух робочих місць	
	Функціонування підприємництва малого бізнесу на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	

Об'єкти <i>Q</i>	Процеси <i>P</i>	Завдання <i>Z</i>
1	2	3
Індивідуальна трудова діяльність	Рух робочої сили	Самостійний пошук трудових занять окремими громадянами за їх власні кошти з метою одержання постійного чи тимчасового доходу й задоволення особистих потреб у самореалізації
	Рух робочих місць	
	Функціонування індивідуальної трудової діяльності на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Неповна зайнятість	Рух робочої сили	Забезпечення зайнятості в умовах зниженої ділової активності, скорочення обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку економіки
	Рух робочих місць	
	Функціонування неповної зайнятості на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Непостійна зайнятість	Рух робочої сили	Забезпечення зайнятості в умовах зниженої ділової активності, скорочення обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку економіки
	Рух робочих місць	
	Функціонування непостійної зайнятості на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Недозайнятість	Рух робочої сили	Забезпечення зайнятості в умовах зниженої ділової активності, скорочення обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку економіки
	Рух робочих місць	
	Функціонування незайнятості на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Вторинна зайнятість	Рух робочої сили	Прагнення підвищити рівень доходів, власну конкурентоспроможність на зовнішньому ринку праці та урізноманітнити форми реалізації своєї потреби в праці різними видами робіт
	Рух робочих місць	
	Функціонування вторинної зайнятості на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Неформальна зайнятість	Рух робочої сили	Зайнятість тільки на свій страх і ризик з повною відповідальністю за результати всупереч з розвитком офіційної економіки із залежністю доходів від ступеня ризику, випадкових обставин і відсутність будь-якого соціального захисту
	Рух робочих місць	
	Функціонування неформальної зайнятості на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Надомна праця	Рух робочої сили	Забезпечення більш повного та результативного використання людських ресурсів, залучення до праці тих осіб, які для традиційних форм зайнятості неприйнятні або незручні
	Рух робочих місць	
	Функціонування надомної праці на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	
Дистанційна зайнятість	Рух робочої сили	Забезпечення більш повного та результативного використання людських ресурсів, залучення до праці тих осіб, які для традиційних форм зайнятості неприйнятні або незручні
	Рух робочих місць	
	Функціонування дистанційної зайнятості на ринку праці	
	Вплив на інститут зайнятості	

Об'єкти Q	Процеси P	Завдання Z
1	2	3
Волонтерська діяльність	Рух робочої сили	Залучення суспільством вільного ресурсу праці
	Рух робочих місць	
	Функціонування ринку праці волонтерства	
	Вплив на інститут зайнятості	

Тобто, типологія, як метод наукового пізнання нестандартної зайнятості, оперує теоретичною абстрактною моделлю (типом) та синтезом складових інституту зайнятості за цією ознакою. При цьому тільки в [8] вилучено три наукові визначення терміну «тип», а саме: зразок, що не допускає відхилень; найхарактерніше одиничне явище, що з найбільшою повнотою відбиває сутність аналогів; прообраз, основна форма, що допускає відхилення. А в [9] поняття «тип» визначається як цілісне утворення, що не зводиться до комбінації особових рис.

На наш погляд, істотні ознаки поняття «тип» наведено в [10], згідно з яким у процесі типологізації один тип виокремлюється від іншого на підставі вилучення відмінностей деяких їхніх ознак за подібності інших, інваріантних усьому переліку. Тобто, типологізація інституту зайнятості є продовженням класифікації його наочної області, а класифікація декомпозує групи різнорідних складових наочної області до рівня якісної однорідності. Виявлення ж переліку складових як модифікації типу потребує існування свідомої уяви щодо цього типу.

Спираючись на наведене, автор використовує в разі типу для створення типології інституту зайнятості інтегрований чинник — кортеж складових структур логіко-семантичної моделі наочної області інституту зайнятості (1), що містять класифікаційні ряди об'єктів $Q = \{q_i\}$, ($i = 1 \div 49$), процесів $P = \{p_j\}$, ($j = 1 \div 49$) і завдань $Z = \{z_s\}$, ($s = 1 \div 17$) наочної області, та являють собою сукупність дихотомічних ознак, що різняться одна від одної:

$$\langle Q; P; Z \rangle = \{ \langle q_i; p_j; z_s \rangle \}. \quad (1)$$

Класифікація елементів Q , P та Z за будь-якою з ознак ($\langle Q; P; Z \rangle_a$, $\langle Q; P; Z \rangle_{\bar{a}}$) декомпозує наочну область інституту зайнятості на однорідні (гомогенні) за цією ознакою підсукупності Q_a ; P_a ; Z_a та $Q_{\bar{a}}$; $P_{\bar{a}}$; $Z_{\bar{a}}$, що може бути представлено у вигляді впорядкованих пар:

$$X(Q) = \langle Q_a, Q_{\bar{a}} \rangle; X(P) = \langle P_a, P_{\bar{a}} \rangle; X(Z) = \langle Z_a, Z_{\bar{a}} \rangle. \quad (2)$$

Декомпозиція сукупностей Q , P і Z продовжується, доки хоча б одна з підсукупностей буде залишатися гетерогенною (неоднорідною) хоча б за однією ознакою. Результатом є підсукупності, що не перетинаються та гомогенні щодо $\langle Q; P; Z \rangle$, і сукупність перетинів, кожна з яких поділяє складові наочної області інституту зайнятості Q , P і Z на дві частини:

$$R = \{X(Q)_{1,\dots}, X(Q)_b, X(P)_{1,\dots}, X(P)_j, X(Z)_{1,\dots}, X(Z)_s\}. \quad (3)$$

Оскільки ознакам відповідає один перетин, сукупність R у загальному випадку є гомоморфним відбиттям сукупності $\langle Q; P; Z \rangle$. Результатом є модифікаційні ряди — типи. Тобто, тип у поточному дослідженні — це сукупність складових наочної області інституту зайнятості, гомогенних щодо сукупності ознак $\langle Q; P; Z \rangle$. Типологією інституту зайнятості є сукупність усіх типів, що вилучаються на наочній області інституту за допомогою сукупності ознак $\langle Q; P; Z \rangle$. Тобто, типологію інституту зайнятості жорстко пов'язано з сукупністю ознак (1).

Тип типології інституту зайнятості, таким чином, являє собою згорнутий вид однієї з можливих логічних реалізацій переліку ознак $\langle q_i; p_j; z_s \rangle$, а типологія — повну їх сукупність.

З точки зору процедури класифікації складових наочної області інституту зайнятості Q, P і Z перетин на рівень гомогенності означає, що більше не залишилося можливостей декомпонувати складові, тобто вичерпано перелік дій, що породжують нове розбиття. А якщо так, то всі ознаки $\langle Q; P; Z \rangle = \{\langle q_i; p_j; z_s \rangle\}$, що відрізняють складові Q, P і Z наочної області інституту зайнятості один від одного, стають ознаками інтертипних відмінностей.

Таким чином, відмінності між складовими типології інституту зайнятості поділяються на інтертипні, що мають системний комплексний якісний характер, та відмінності всередині типу, що аналогічні внутривидовим та мають випадковий, кількісний характер [11].

Відзначимо, що при цьому як ті, так і ті відмінності вимірюються за допомогою системи ознак, яка відповідає типології інституту зайнятості. В подальшому сукупність інтертипних відмінностей визначимо поняттям «склад» типології, а кількість складових її типів — «обсяг» типології.

Тобто, складом типології інституту зайнятості є всі відмінності, істотні для декомпозиції його наочної області. Ознака, яка не вилучає якийсь тип, не є істотною щодо типології інституту зайнятості. Обсягом типології при цьому є сукупність всіх конкретних результатів дослідження. Із збільшенням кількості типів обсяг типології зростає, а кількість складових, що увійшли в один тип, відповідно, зменшується або залишається постійною.

Слід зазначити, що визначена таким чином типологія інституту зайнятості задовольняє формально-логічним вимогам до процедури класифікації, а саме: класифікація є вичерпною; отримані модифікаційні ряди виключають один одного; вимога єдності підстави виконується автоматично для кожної ознаки $\langle q_i; p_j; z_s \rangle \in \langle Q; P; Z \rangle$.

Розглянемо детальніше кількісне співвідношення між складом та обсягом типології інституту зайнятості. Кількість ознак типології, їх залежність, існування залежності між кількістю типів і кількістю ознак досліджуються в роботах [11—15]. Однак, знайти відповіді на поставлене питання в джерелах, на жаль, не вдалося. Але, посилаючись на [11] щодо класифікації, можна відзначити, що якості, які є підґрунтям модифікаційних рядів типології, буває, вичерпують усі загальні ознаки модифікаційних рядів або в якійсь формі мають їх на увазі; або, навпаки, розглядаються як невичерпна та необмежена кількість, бо невідома межа цієї кількості.

Аналіз літературних джерел демонструє, що й сьогодні відсутнє не тільки вирішення проблеми співвідношення кількості якостей і модифікаційних рядів, а й її виразне формулювання. Так, у [12] наведено опис класифікації, за яким її підґрунтя призначено для багаторазового збільшення ефекту класифікації. Ефект збільшення полягає в тому, що збіг чи тотожність предметів у деякій невеликій кількості якостей, а в ідеалі в одній якості, обертається їх збігом (тотожністю) у багатьох і, навіть, мало в не у всіх інших якостях. Такий результат можливий завдяки наявності різного роду кореляцій, зокрема, закономірностей, що зв'язують різні якості предметів і визначають напрями дослідження. Але сутності кількісної оцінки класифікації автор, на жаль, не пояснив.

Тобто, визначення кореляцій типології інституту зайнятості дозволяє отримати перелік напрямів його трансформації. Дослідження складу типології інституту зайнятості, в свою чергу, демонструє, що проблема визначення кількості ознак, відповідних типології, зводиться до проблеми визначення потужності сукупності інтертипних відмінностей, загальним видом якої є наступне.

Хай є типологія T з n типами, яку вилучено на наочній області зайнятості:

$$T = \{T_1, T_2, \dots, T_n\}, \quad (4)$$

що відповідає вимогам повноти (5) і взаємного неперетину типів (6):

$$\cup T_i = QUPUZ, i = 1 \div n, \quad (5)$$

$$T_i \cap T_j = \emptyset, i, j = 1 \div n; i \neq j. \quad (6)$$

Тоді кожна ознака $\langle Q; P; Z \rangle_a, \langle Q; P; Z \rangle_{\bar{a}}$ відповідає декомпозиції сукупності T на дві підсукупності, які мають вигляд:

$$X = \langle T_a, T_{\bar{a}} \rangle, \quad (7)$$

де T_a — сукупність типів, що відповідають позитивному полюсу ознаки $\langle Q; P; Z \rangle_a$;

$T_{\bar{a}}$ — сукупність типів, що відповідають іншому полюсу $\langle Q; P; Z \rangle_{\bar{a}}$.

Кількість варіантів синтезу S_n^l з n по l , де l — складові декомпозиції сукупності T , дорівнює:

$$\sum S_n^l = 2^n. \quad (8)$$

Оскільки один перетин вилучає одразу дві сукупності з k і $n - k$ складових, то, враховуючи, що $S_n^k = S_n^{n-k}$, то кількість L можливих перетинів сукупності T дорівнює:

$$L = 1/2 \sum S_n^l = 2^{n-1}, l = 0 \div (n - 1). \quad (9)$$

$S_n^n = S_n^0 = 1$ відповідає тотожний перетин:

$$E = \langle \{T_1, T_2, \dots, T_n\}, \emptyset \rangle = \langle T, \emptyset \rangle, \quad (10)$$

що є граничним випадком декомпозиції сукупності типів чи тотожною операцією. Таким чином, максимальна кількість можливих інтертипних відмінностей N для сукупності з n типів дорівнює:

$$N = 2^{n-1} - 1. \quad (11)$$

Оскільки (7) можна також розглядати як опис ознаки $\langle Q; P; Z \rangle = \{q_i; p_j; z_s\}$ за допомогою переліку з n типів, то попередній результат може бути сформульований наступним чином: за допомогою n типів можна описати не більш ніж $2^{n-1} - 1$ різноманітних відмінностей. Тобто, кількість типів і кількість інтертипних відмінностей типології жорстко пов'язані між собою.

Сукупність ознак $\langle Q; P; Z \rangle$ може не містити всіх інтертипних відмінностей. Кількість ознак у ній може бути надлишковою. Сукупність R включає сукупність ознак, що є суттєвими для типології, що використовує n типів, тобто, відповідає визначенню поняттю «склад» типології. Співвідношення між кількісними характеристиками обсягу та складу типології показано в табл. 2.

Таблиця 2

КІЛЬКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗАЛЕЖНОСТЕЙ ХАРАКТЕРИСТИК ТИПОЛОГІЇ

Склад	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Обсяг	0	1	3	7	15	31	63	127	255	511	1023	2047	4095	8191	16 383	32 767

Як видно з таблиці, здатність типології представляти властивості складових наочної області зайнятості при $n \leq 4$ незначна, однак, вже при $n > 10$ кількість інтертипних відмінностей складає більш ніж тисячу, а при $n = 16$ — перебільшує середній обсяг словника письмової мови у двадцять тисяч слів [1].

Щодо типологічного опису, то, коли ознаку $\langle q_i; p_j; z_s \rangle$ розглядати як деяку логічну умову, яка визначає приналежність складової чи то до сукупності $\langle Q; P; Z \rangle_a$, чи то до $\langle Q; P; Z \rangle_{\bar{a}}$, типологія, що відповідає сукупності ознак $\langle Q; P; Z \rangle$, може розглядатися одночасно як сукупність логічно несуперечливих реалізацій ознак з цієї сукупності в наочній області зайнятості.

Коли б усі ознаки $X(Q)_1, X(Q)_2, \dots, X(Q)_i, X(P)_1, X(P)_2, \dots, X(P)_j, X(Z)_1, X(Z)_2, \dots, X(Z)_s$ були б незалежними одна від одної, то кількість типів дорівнювала б 2^n . Од-

нак, оскільки вже при $n > 3$ ця величина набагато більша ніж n , ясно, що система ознак має розвинену структуру внутрішніх зв'язків.

Висновки. Основні висновки та результати дослідження зводяться до наступного: аналіз типології інституту зайнятості, який виконано на підставі попереднього дослідження системно-онтологічних і логіко-семантичних конструкцій наочної області інституту, висвітлює значну кількість кореляцій між ознаками наочної області як основу подальшого дослідження трансформації інституту зайнятості, що підтверджується великою кількістю аналогічних досліджень у різних галузях знань.

Література

1. Ганзен В.А. Системный подход в психологии [Текст]: В.А. Ганзен. — Л., 1983.
2. Акофф Р. О целеустремленных системах [Текст]: Р. Акофф, Ф. Эмери. — М., 1974.
3. Миркин Б. Г. Анализ качественных признаков и структур [Текст]: Б. Г. Миркин. — М., 1980.
4. Мельников В. М. Введение в экспериментальную психологию личности [Текст]: В. М. Мельников, Л.Т. Ямпольский. — М., 1982.
5. Крапівіна Г. О. Модифікаційні ряди типології інституту зайнятості. [Текст]: Г. О. Крапівіна // Вісник економічної науки України. — 2013. — № 2.
6. Крапівіна Г. О. Логіко-семантична модель наочної області зайнятості [Текст]: Г. О. Крапівіна // Економічний Вісник Донбасу. — 2013. — № 3.
7. Большая советская энциклопедия [Текст]. — М.: Сов. энциклопедия, 1976. — Т. 25. — 600 с.
8. Гулыга А. В. Принципы эстетики [Текст]: А.В. Гулыга. — М., 1987.
9. Ямпольский Л. Т. Анализ структуры связей шкал личностных опросников [Текст]: Л. Т. Ямпольский // Вопросы психологии. — 1981. — № 2.
10. Каган М. С. Системное рассмотрение основных способов группировки [Текст]: М. С. Каган // Философские и социологические исследования. — 1977. — Вып. 17. — С. 17—25.
11. Типология и классификация в социологических исследованиях [Текст]: Под ред. В. Г. Андреевкова. — М., 1982.
12. Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке [Текст]: С. С. Розова. — Новосибирск, 1986.
13. Теплов Б. М. Избранные труды [Текст]: Б. М. Теплов / Т. 2. — М., 1985.
14. Философский словарь [Текст]: Под ред. И.Т.Фролова. — М., 1980.
15. Милль Дж. С. Система логики силлогической и продуктивной [Текст]: Дж. С. Милль. — М.: Изд. Г. А. Лемана, 1914.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2013 р.

УДК 331.543

Кожан Т.О.,

канд. екон. наук, доц.

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

КОМПЕТЕНТІСНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОСТАНДАРТІВ ОСВІТИ

У контексті євростандартів освіти розглянуто опис результатів навчання у термінах Дублінських дескрипторів відповідно до Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти; розглянуто форми засвоєння знань, умінь і навичок як першого результату навчання та опис сформованих компетенцій як другого результату навчання; запропонована схема взаємозв'язку параметрів Дублінських дескрипторів з результатами навчання та описом оволодіння компетенціями.