

Полтавська державна аграрна академія

Матеріали

49-ї науково-методичної конференції

викладачів і аспірантів

**«Гармонізація взаємодії закладів вищої освіти з ринком
праці»**



21-22 лютого 2018 року

м. Полтава

УДК 378.147

ББК 74.58

М 34

Редакційна колегія:

Шульга Л. В., начальник навчального відділу, доцент кафедри маркетингу,
к.е.н., доцент

Браславець Т. М. – керівник виробничої практики

Колесніченко І. А. – методист навчального відділу

Ткаченко Д. Р. – секретар навчального відділу

Ком'ютерний набір – автори тез

Комп'ютерна верстка – **Ткаченко Д. Р.**

***Відповідальність за правильність наведених статистичних даних,
фактів та посилань на інформаційні джерела несуть автори тез***

Матеріали 49-ї науково-методичної конференції викладачів і аспірантів
«Гармонізація взаємодії закладів вищої освіти з ринком праці».– Полтава: РВВ
ПДАА, 2018. – 207 с.

ЗМІСТ

ФАКУЛЬТЕТ АГРОТЕХНОЛОГІЙ ТА ЕКОЛОГІЇ	9
Важливість системності викладання предметів, що створюють спеціальність Біленко О. П., к.с.-г.н.; Міщенко О. В., доцент, к.с.-г.н.....	9
Взаємозв'язок інноваційних технологій ВНЗ з ринком праці Шакалій С.М., к.с.-г.н., Міленко О.Г., старший викладач	10
Конкурентоспроможність майбутнього фахівця на ринку праці Баган А. В., доцент, к.с.-г.н.; Барат Ю. М., доцент, к.с.-г.н.	12
Освоєння ГІС-технологій як запорука успіху на ринку праці Калініченко В. М., к.с.-г.н., доцент	14
Основи взаємодії сфери вищої освіти та регіонального ринку праці на основі прогнозування і компетентного підходу Пономаренко С. В., старший викладач; Шерстюк О. Л., асистент	17
Особливості підготовки фахівців з агрономії в сучасних умовах ринку праці Ляшенко В. В., к.с.-г.н., Бараболя О. В., к.с.-г.н.	19
Особливості формування концепції екологічної освіти під час проходження виробничої практики Писаренко В. М., д.с.-г.н., професор; Піщаленко М. А., к.с.-г.н., доцент; Сауліна Л. О., аспірант.....	20
Перспективи працевлаштування випускників факультету агротехнологій та екології ПДАА Стрижак А. М., асистент	22
Соціально-економічний аспект міграції трудового населення за кордон Зубов А. О., к.т.н.	24
Якого агронома потребує сучасне виробництво Шокало Н. С., к.с.-г.н., доцент; Кулик М. І., к.с.-г.н., доцент; Юрченко С. О., к.с.-г.н., доцент.....	26
ФАКУЛЬТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ	29
Вивчення роботи з прекурсорами при підготовці фахівців ветеринарної медицини Передера Ж. О., к.вет.н., доцент; Коваль І. В., к.вет.н.....	29
Викладання навчальної дисципліни «Ветеринарне законодавство України та міжнародне ветеринарне право» як запорука формування правової свідомості у фахівців ветеринарної медицини Щербакова Н. С., к.вет.н, доцент, Передера С. Б., к.вет.н, доцент	31
Використання у навчальному процесі методу активного проблемно-ситуативного аналізу для більш якісної реалізації теоретичних знань в умовах виробництва Дмитренко Н. І., к.вет.н, доцент.....	32
Вимоги ринку праці щодо викладання дисципліни «Епізоотологія та інфекційні хвороби» Передера О. О., к.вет.н., доцент; Жерносік І.А., старший викладач	34
Вимоги сучасного ринку праці до підготовки фахівців Лавріненко І. В., к.вет.н., доцент; Луценко Л. В., методист навчального відділу; Костоглод А. К., завідувач навчально-методичного кабінету.....	36
Запорука успіху – конкурентність спеціальності Омельченко Г. О., к.вет.н; Шерстюк Л. М., старший викладач; Щербак В. І., старший викладач	38
Комплексність навчального процесу у підготовці лікарів ветеринарної медицини для сучасного ринку праці Киричко О. Б., к.вет.н., доцент; Бердник І. Ю., к.б.н., доцент.....	40

Конкурентоспроможність підготовки фахівців ветеринарної медицини вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці	
Кручиненко О. В., к.вет.н, доцент.....	42
Майбутнє ветеринарної освіти за викликами сучасних технологій у тваринництві	
Шатохін П. П., к.вет.н., доцент; Супруненко К. В., к.вет.н., доцент; Каришева Л. П., старший викладач	44
Особливості адаптації молодого фахівця ветеринарної медицини до умов виробництва	
Кравченко С. О., к.вет.н, доцент; Бурда Т. Л., завідувач лабораторії.....	46
Особливості підготовки фахівців ветеринарної медицини в сучасних умовах	
Передера С. Б., к.вет.н, доцент; Щербакова Н. С., к.вет.н, доцент	48
Практичне викладання дисциплін на кафедрі хірургії та акушерства – запорука конкурентоспроможності і працевлаштування здобувачів вищої освіти	
Передера Р. В., к.вет.н., доцент.....	50
Проблеми системи вищої освіти в Україні на шляху до Європейської інтеграції	
Локес-Крупка Т. П., к.вет.н, Шатохін П. П., к.вет.н.	51
Професійна підготовка лікаря ветеринарної медицини	
Канівець Н. С., к. вет. н.; Каришева Л. П., старший викладач; Супруненко К. В., к.вет.н.	54
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ.....	57
Аналіз стану функціонування системи підвищення кваліфікації в освітній діяльності	
Вараксіна О. В., к.е.н.; Шульженко І. В., к.е.н., доцент; Потапюк І. П., к.е.н., доцент	57
Взаємодія вищих навчальних закладів і роботодавців щодо підготовки фахівців за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»	
Лозинська Т. М., д. держ. упр., професор; Сердюк О. І., к.е.н., доцент	59
Взаємодія закладів вищої освіти з ринком праці з питань практичної підготовки студентів	
Браславець Т. М., керівник виробничої практики; Кальна О. В., завідувач навчально-консультаційного центру (пункту); Пастрома Л. І., методист навчального відділу	61
Вивчення іноземної мови як умова формування професійної компетентності сучасного фахівця	
Воловик Л. Б., к.філол.н., доцент	64
Використання передового практичного досвіду фахівців як метод навчання	
Дем'яненко Н. В., к.е.н., доцент; Осташова В. О., к.ю.н., доцент; Щетініна Т. О., к.і.н., доцент.....	66
Гармонізація взаємодії освіти і бізнес-середовища в умовах трансформації економіки України	
Дорофєєв О. В., к.е.н., доцент; Воронько-Невіднича Т. В., к.е.н., доцент	67
Гармонізація взаємодії ринків праці та освіти: сучасна модель функціонування	
Коваленко М. В., к.е.н., доцент; Сазонова Т. О., к.е.н., доцент; Федірець О. В., к.е.н., доцент	69
Гармонізація відносин вищої школи і ринку праці як необхідна умова інноваційного розвитку суспільства	
Кошова Л. М., асистент	71
Дисбаланс ринку праці та ринку освітніх послуг в Україні	
Дивнич О. Д., к.е.н., доцент.....	74
Застосування інтерактивних методів навчання при підготовці майбутніх юристів	
Козаченко Ю. А., к.ю.н; Шведенко П. Ю., к.ю.н.	76
Зміна підходів до подання навчального матеріалу для нового покоління споживачів освітніх послуг	
Комаріст О. І., к.е.н., доцент; Алдохіна Н. І., к.е.н., доцент.....	77

Значення іноземних мов в системі гармонізації взаємодії закладів вищої освіти з ринком праці	
Сахарова Л. М., старший викладач	80
Напрями удосконалення системи освіти в контексті гармонізації відносин з ринком праці	
Березіна Л.М., д.е.н., професор	82
Оптимізація освітніх послуг у відповідності до потреб ринку праці	
Вакуленко Ю. В., к.с.-г.н., доцент; Костоглод К. Д., доцент.....	84
Основні вимоги ринку праці до спеціалістів маркетингових підрозділів підприємств	
Писаренко В. В., д.е.н., професор; Льовин А. С., аспірант	86
Особливості формування освітніх пропозицій за результатами моніторингу ринку праці	
Миколенко І. Г., к.е.н., доцент	88
Підготовка спеціалістів для об'єднаних територіальних громад	
Писаренко В. П., д. держ. упр., професор	91
Проблеми взаємодії освіти і виробництва	
Світлична А. В., к.е.н., доцент; Махмудов Х. З., д.е.н., професор; Михайлова О. С., к.е.н., доцент; Калашник О. В., к.т.н., доцент; Писаренко С. В., к.с.-г.н., доцент	93
Проблеми працевлаштування молоді та сучасні методи пошуку роботи	
Дядик Т. В., к.е.н., доцент	95
Ринок праці та ринок освітніх послуг: сучасні тенденції взаємодії	
Помаз Ю. В., к.і.н., доцент; Помаз О. М., к.е.н., доцент	97
Формування інформаційно-комунікаційної компетентності здобувачів вищої освіти як запорука їх успішного працевлаштування	
Протас Н. М., к.с.-г.н., доцент	99
<i>ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ</i>	105
Актуальність взаємодії аграрних вузів з роботодавцями	
Сакало В. М., к.т.н., доцент; Мінькова О.Г., к.с.-г.н.	105
В пошуках ефективної взаємодії вищої освіти та роботодавців	
Лапенко Т. Г., к.т.н., доцент; Дудник В. В., к.т.н.	107
Взаємодія викладача з ринком праці через удосконалення застосування інформаційних і комунікаційних технологій в освітньому процесі вищої школи	
Шенгерій Л. М., д.філ.н., професор	109
Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг як фактор їх гармонізації	
Дрожчана О. У., старший викладач; Дударь Н.І., завідувач лабораторії	110
Взаємодія сфери вищої освіти на регіональному ринку праці на підставі компетентнісного підходу	
Опара Н. М., доцент, к.с.-г.н.	112
Використання САПР у підготовці фахівців галузі знань «Механічна інженерія»	
Яхін С. В., к.т.н., доцент; Литвиненко Ю. Б., завідувач лабораторією	114
Гармонізація взаємодії закладів вищої освіти з ринком праці – необхідна умова підготовки фахівців	
Іванкова О. В., к.т.н., доцент	117
Математична компетентність як невід'ємна складова процесу формування фахівця-аграрія	
Флегантов Л. О., к.фіз.-мат.н., доцент; Овсієнко Ю. І., к.пед.н., доцент; Рижкова Т. Ю., старший викладач	119
Перспективи працевлаштування випускника інженерно-технологічного факультету в аграрному секторі	
Ляшенко С. В., к.т.н., доцент	121
Поняття ринку праці, потреба та механізми його регулювання	
Дорошенко С. В., старший викладач; Сівцов О. В., старший викладач	123

Фахівець і ринок праці	
Негребецький І. С., старший викладач	125
Формування конкурентних переваг професійної освіти на ринку праці	
Прасолов Є. Я., к.т.н., доцент	127
Формування математичної компетентності як фактор гармонізації освіти та виробництва	
Флегантов Л. О., к.фіз.-мат.н., доцент; Антонєць А. В., к.пед.н., доцент; Канівець І. М., к.пед.н., доцент; Канівець О. В., к.тех.н., доцент	129
Шляхи покращення гармонізації взаємодії закладів освіти та ринку праці	
Лапенко Г. О., к.т.н.	132
Шляхи покращення підготовки майбутніх спеціалістів з урахуванням ринку праці	
Запорожець М. І., к.т.н., доцент.....	133
Якісний рівень сучасних знань випускників як результат самооцінки праці викладача	
Падалка В. В., к.т.н., доцент; Лавренко В. В., старший викладач	135
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ.....	138
Активні методи навчання як засіб гармонізації освітнього процесу із запитамі роботодавців	
Тютюнник Ю. М., к.е.н., доцент; Рудич А. І., к.е.н., доцент; Песцова-Світалка О. С., к.е.н., доцент	138
Важелі успіху у вихованні конкурентоспроможних фахівців у галузі «Управління та адміністрування»	
Антонєць М. О., к. псих.н., доцент.....	140
Взаємодія роботодавців із закладами вищої освіти: учора, сьогодні, завтра	
Чумак В. Д., к.е.н., доцент; Горпинченко К. М., асистент	142
Взаємодія у системі «Вища освіта – ринок праці»	
Бражник Л. В., к.е.н., доцент.....	144
Взаємодія факультету обліку та фінансів з роботодавцями	
Грибовська Ю. М., к.е.н., доцент.....	146
Використання елементів бізнес-гри для підвищення ефективності підготовки майбутніх економістів	
Дорогань-Писаренко Л. О., к.е.н., доцент; Литвин О. Ю., к.е.н., доцент; Чіп Л. О., к.е.н., доцент	148
Вимоги сьогодення до підготовки фахівців облікового сектору управлінського персоналу	
Тютюнник С.В., к.е.н., доцент; Романченко Ю.О., к.е.н., доцент; Красота О.Г., к.е.н., доцент.....	150
Вплив ринку освітніх послуг на формування трудового потенціалу регіону	
Гринь В. І., методист навчального відділу; Колесніченко І. А., методист навчального відділу.....	152
Економічна освіта: адаптація до ринку праці	
Остапенко О. М., к.е.н., доцент; Остапенко Т. М., к.е.н., доцент	155
Ефективність взаємодії ринку праці та освітніх послуг: соціологічний аспект	
Колодій О. С., к.пед.н.	156
Кваліфікаційні вимоги до посадовця облікової служби	
Мац Т. П., к.е.н., доцент; Дугар Т. Є., к.е.н., доцент; Ходаківська Л. О., к.е.н., доцент.....	158
Компетентнісний підхід у розробці стандартів вищої освіти	
Пономаренко О. Г., к.е.н., доцент.....	161
Освіта протягом життя та виклики ринку праці	
Якубенко О. П., к.і.н., доцент	163
Особливості застосування технології соціального проектування в практичній діяльності випускників-аграріїв ВЗО	
Шейко С. В., к.філ.н., доцент	165

Педагогічні інформаційні технології як основа гармонізації освітніх послуг та ринку праці в аграрному секторі	
Подлесна Г. В., к.псих.н., доцент	167
Підприємницька культура в контексті підготовки випускників аграрних закладів вищої освіти України до роботи в умовах ринкових відносин	
Краснікова О. М., к.е.н., доцент.....	169
Практична підготовка здобувачів вищої освіти як елемент формування кадрового потенціалу	
Дорошенко А. П., к.е.н., доцент; Єгорова О. В., к.е.н., доцент; Кончаковський Є. О., к.е.н., доцент	171
Професія «бухгалтер» - актуальність і затребуваність суспільством	
Левченко З. М., к.е.н., доцент; Карпенко Н. Г., к.е.н., доцент; Пилипекно К. А., к.е.н., доцент	173
Теоретико-практичні засади формування життєвої компетентності майбутніх спеціалістів аграрної сфери	
Льченко А. М., к.пед.н., доцент.....	175
Формування у студентів понять «ефективність» та «розуміння ефективної діяльності» у процесі вивчення Історії України	
Якименко М. А., д.іст.н., професор	178
Чинники взаємодії вищої освіти з ринком праці	
Яловега Л. В., к.е.н.; Лега О. В., к.е.н., доцент.....	180
<i>ФАКУЛЬТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ ПРОДУКЦІЇ ТВАРИННИЦТВА</i>	182
Адаптація випускників вищих навчальних закладів до професійної діяльності	
Біндюг Д. О., к.с.-г.н.	182
Використання проблемних задач як спосіб гармонізації вищої освіти з ринком праці	
Усачова В. Є., к.с.-г.н.; Мороз О. Г., к.с.-г.н., доцент	183
Гармонізація професійної компетентності і високої конкурентноспроможності випускників вищих навчальних закладів	
Шаферівський Б. С., к.с.-г.н.	186
Засоби методичного супроводу для усвідомленого вибору професій затребуваних на ринку праці	
Рак Т. М., к.с.-г.н.; Мироненко О. І., к.с.-г.н., доцент	187
Значення формування професійної мобільності у випускників ВНЗ	
Шостя А.М., д.с.-г.н., старший науковий співробітник; Усенко С.О., к.б.н., старший науковий співробітник; Слинько В.Г., к.с.-г.н., доцент.....	189
Обґрунтованість об'єднання виробництва і переробки продукції тваринництва при підготовці технолога-дослідника	
Войтенко С. Л., д.с.-г.н., професор.....	191
Підготовка фахівців при вивченні дисципліни «Мисливствознавство» для діяльності на ринку праці	
Поліщук А. А., д.с.-г.н., професор; Ульянов С. О., к.с.-г.н., доцент	193
Реалії підготовки студентів у ВНЗ	
Кодак Т. С., к.с.-г.н.	195
Успішне працевлаштування молодих фахівців - випускників ВНЗ – як основний показник ефективності функціонування системи вищої освіти та ринку праці	
Васильєва О. О., к.с.-г.н., доцент	197

Формування рівня підготовки здобувачів вищої освіти по «Годівлі тварин з основами кормовиробництва», що забезпечать компетентність отримання відповідного рівня виробництва продукції тваринництва і птахівництва у виробничих умовах

Поліщук А. А., д.с.-г.н., професор; **Мироненко О. І.,** к.с.-г.н., доцент; **Ульянко С. О.,** к.с.-г.н., доцент; **Матюха В. В.,** старший викладач199

Чинники взаємодії вищої освіти з ринком праці

Бондаренко О.М., к.с.-г.н., доцент; **Чухліб Є.В.,** к.с.-г.н.; **Березницький В.І.,** старший викладач.....201

Якісна освіта, як один із чинників конкурентоспроможності випускників на ринку праці

Юхно В.М., к.с.-г.н., доцент; **Кузьменко Л.М.,** к.с.-г.н.204

**ВАЖЛИВІСТЬ СИСТЕМНОСТІ ВИКЛАДАННЯ ПРЕДМЕТІВ ЩО
СТВОРЮЮТЬ СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

Біленко О. П., к.с.-г.н.

Міщенко О. В., доцент, к.с.-г.н.

Агрономічна спеціальність завжди вважалася більш складною чим інші виробничі спеціальності. Великий та різноманітний комплекс факторів, що потрібно враховувати агроному в виробничій практиці, обумовлює і значні та різноманітні об'єми теоретичних та практичних знань, що потрібні для формування грамотного спеціаліста з агрономії. Складність навчання полягає не тільки в значних об'ємах теоретичних та практичних знань, але й в складності застосування цих знань. В останні роки основний упор зроблено на теоретичне самостійне вивчення предметів, що складають основу спеціальності агрономії. Можливості спілкування викладача і студента (здобувача вищої освіти) мінімалізовані зменшенням лабораторної складової навчальних планів. Контроль же за самостійною роботою студентів, в більшості випадків, зведено до складання тестів та написання чисто теоретичних рефератів на окремі теми за вибором викладача.

Тестування передбачає чисто механічне застосування теоретичних знань, та не може бути, по суті своїй, показником мислення студента (здобувача вищої освіти). Як найкраще складений тест це тільки доповнення в спілкуванні викладач - студент (здобувач вищої освіти). Навчити студента (здобувача вищої освіти) вирішувати складні комплексні задачі, що постають перед спеціалістом з агрономії на виробництві, можливо тільки вирішуючи такі задачі в процесі навчання від простого до складного. Починаючи з одно-двох факторних завдань, і поступово ускладнюючи ситуації навчальних завдань. Апробованим роками способом постановки таких завдань було написання студентом (здобувачем вищої освіти) курсових робіт, з курсу до курсу ускладнюючи завдання від описово-теоретичних (Грунтознавство) до розрахунково- комплексних (Захист рослин чи Рослинництво). Написання курсової роботи навчало студента (здобувача вищої освіти) працювати з теоретичними джерелами інформації та, головне, застосовувати теоретичні знання для вирішення конкретних виробничих задач, що поставлені в завданні до курсової роботи. Захист курсової роботи виявляв ступінь самостійності виконання роботи студентом (здобувачем вищої освіти), навчав його аргументовано відстоювати свої рішення та стимулював до здобуття знань як теоретичного так і практичного курсу. Значення оцінки курсової роботи для стимулювання навчальної діяльності студента (здобувача вищої освіти) важко переоцінити.

Поступове ускладнення курсових робіт підводило студента (здобувача вищої освіти) до виконання підсумкової комплексної роботи якою є написання дипломної роботи. Враховуючи, що більшість дипломних робіт з агрономічної спеціальності в основі мають польові дослідження, або аналіз виробничих посівів в господарстві, і виконувались на матеріалах двох-трьох річних дослідів, виконання дипломної роботи давало можливість студенту (здобувачу вищої

освіти) ґрунтовно вивчити питання вирощування основних культур та сполучити теоретичні знання, отримані на заняттях, з практичними питаннями конкретного виробничого підрозділу в конкретних умовах сільсько-господарського року.

Спілкування ж студента (здобувача вищої освіти) з викладачем та керівництвом виробничих господарств в процесі виконання дипломної роботи важко переоцінити. Становлення спеціаліста відбувалося саме в цьому спілкуванні. Заміна дипломної роботи на тестування навіть по кількох предметах не може бути рівнозначною для формування спеціаліста-виробничника покликаного вирішувати складні багатofакторні задачі сучасного сільськогосподарського виробництва.

Висновки. Вважаємо за потрібне поставити питання про повернення дипломного проектування в навчальну програму підготовки студентів (здобувачів вищої освіти) з агрономічних спеціальностей та введення до неї курсових робіт з головних профілюючих предметів, що формують майбутнього виробника рослинницької галузі (спеціальність «Агрономія»).

Список використаних джерел

1. Навчальний план підготовки бакалаврів за напрямом «Агрономія» https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u34/7560_Каталог_Бакалавр_2015_повний_текст_для_друку.pdf

2. Балл Г. О. Парадигма діалогу і проблема прилучення до наукової культури// Професійна освіта: педагогіка і психологія/ За ред. Т. Левовицького, І. Зязіна, І. Вільш, Н. Никало. Ченстохова. – Київ, 1999. – С. 341.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ВНЗ З РИНКОМ ПРАЦІ

Шакалій С.М., к.с.- г.н.,

Міленко О.Г., старший викладач

Інтеграція України у світову економічну систему передбачає адаптацію до нових умов господарювання і використання сучасних управлінських технологій. Зміни необхідні і в системі вищої освіти – адаптація її до мінливих умов макросередовища. Необхідність реформування системи вищої освіти – проблема не тільки національної економіки України. Сучасні умови забезпечення життєздатності підприємств регіонів, а також національної економіки диктують встановлення партнерських відносин бізнесу і ВНЗ. Взаємодія системи освіти і бізнесу приводить до задоволення інтересів партнерів – бізнесу в отриманні якісних фахівців і ВНЗ у забезпеченні їх стійкості на ринку освітніх послуг [1]. Ця взаємодія так само породжує позитивні екстерналії для держави в гармонізації ринків праці та освітніх послуг, розвитку наукових досліджень і формуванні соціальної безпеки. Одночасно у світі відбуваються зміни в методах, що використовуються для вирішення поточних соціальних проблем, перспектив розвитку та пошуку інноваційних технологій в системі гармонізації ринків праці та освіти. Приватний бізнес, держава і суспільство все активніше вступають у співпрацю у пошуках ефективних шляхів їх вирішення. При цьому функціонування системи вищої освіти пов'язане з темпами і рівнем

реформування економіки, процесами глобалізації і створення єдиної світової економіки як наслідку розвитку процесів інтернаціоналізації.

У країні відбувається формування конкурентного ринку освітніх послуг за рахунок утворення сегмента ринку приватних вищих наукових установ [2].

Таким чином, у сучасних умовах успішне функціонування підприємства, регіонів та національної економіки в цілому залежить від рівня забезпеченості висококваліфікованими фахівцями, що досить значуще для ефективної системи їх використання. Ситуація на ринку праці в Україні характеризується:

- збільшенням частки випускників вищих навчальних закладів, які працевлаштовуються не за набутою спеціальністю. В інженерних спеціальностях вона становить половину кількості випускників;

- незбалансованістю необхідної кваліфікації та рівня професійної освіти, отриманого при підготовці у вищому навчальному закладі;

- необхідністю додаткової перепідготовки фахівців роботодавцями, що вимагає додаткових витрат;

- невідповідністю між фактичним попитом на працівників з вищою та середньою професійною освітою та їх фактичною необхідністю, що особливо характерно для приватного сектору ринку праці;

- дефіцитом висококваліфікованих представників робочих професій, у тому числі і з інженерною підготовкою;

- інтелектуалізацією масових професій;

- інтернаціоналізацією інформаційної бази виробництва.

Багато з наведених чинників свідчить про незбалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг, а також необхідність державного регулювання цієї сфери діяльності.

При цьому метою державного регулювання є сталий соціально-економічний розвиток території, який включає: соціальну стабільність, залучення інвестицій, конкурентоспроможність товарів та послуг, ефективну зайнятість, забезпечену збалансованістю ринку праці та ринку освітніх послуг. Роботодавець у цьому процесі виступає як актор на ринку праці та кінцевий користувач «продуктом» ринку освітніх послуг (який представлений вищими навчальними закладами), зацікавлений в одержанні висококваліфікованих кадрів, що мають спеціальний набір професійних якостей. До останніх у сучасних умовах належить володіння системою умінь з управління: постановкою завдання, аналізом, прогнозуванням, вмінням приймати інноваційні рішення, здатністю адаптувати отримані знання до конкретних умов виробництва, що з усією гостротою ставить проблему ролі якості освітніх послуг для забезпечення ефективної зайнятості та підвищення конкурентоспроможності товарів і послуг.

Таким чином, у національній економіці України сформувалася велика соціально-економічна проблема, пов'язана з невідповідністю в діяльності ринку праці і ринку освітніх послуг, та необхідність партнерства бізнесу і держави для її вирішення [3].

Питання взаємодії ринків освіти та праці, а також моделі та інструменти взаємодії влади і бізнесу в забезпеченні збалансованості двох ринків у сучасних умовах є відносно новим питанням у сучасних наукових дослідженнях.

Розгляд та об'єднання на практиці роз'єднаних елементів єдиної інноваційної економічної системи – навчання, генерування нового знання і створення новацій, комерціалізація новацій, інноваційного розвитку організацій і створення інноваційного середовища для інноваційного розвитку – призводять, з одного боку, до виникнення стійкої інноваційної системи, а з іншого – до виникнення зворотного зв'язку в системі підготовки необхідної кількості та якості фахівців. Крім того, створення єдиного потоку взаємодії «освіта-наука-економіка-особистість» дозволяє підвищувати економічну ефективність від вкладення коштів у систему освіти і більш обґрунтовано розглядати її не тільки як галузь соціального сектору, але і як підсистему виробництва.

Список використаних джерел

1. Богиня Д. Концентральні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. Богиня // Україна : аспекти праці. – № 6.– 2009. – С. 3–8.
2. Петрова І. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / І. Петрова // Україна : аспекти праці. – № 34. – 2006. – С. 3–7.
3. Кратт О. А. Оцінка наслідків зміни кон'юнктури ринку послуг вищої освіти на діяльність вищого навчального закладу / О. Кратт // Наук. вісн. Національного гірничого університету. – Д. : Вид-во НГУ. – № 4. – 2009. – С. 45-54.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Баган А.В., доцент, к.с.-г.н.

Барат Ю.М., доцент, к.с.-г.н.

До молодіжного сегменту ринку праці належить група населення, яка більше, ніж інші, потерпає від безробіття і тому потребує належної освітньої підготовки та виваженої державної підтримки під час трудової адаптації й освоєння першого робочого місця.

Вища школа має підготувати молоде покоління до викликів сьогодення. Вивчення його думки щодо потреби у вищій освіті допомагає адаптувати діяльність професійних ВНЗ до нових соціальних умов.

Нині через певні обставини освіта має формальний характер, тобто її здобувають не заради знань, а для отримання переваг на ринку праці, престижної посади чи високооплачуваної роботи. Адже без диплома державного зразка людину зазвичай не визнають професіоналом.

Постає запитання, чи мають майбутні «фахівці» таких ВНЗ попит на ринку праці, адже інформаційне суспільство невпинно продукує нові вимоги до кількості й якості робочої сили, що не корелюється з реальним станом освітянських справ.

Молодь раннього вікового сегменту (18-24 роки), більшість якої шукає перше робоче місце, надзвичайно стурбована питанням працевлаштування. Сьогодні близько двох третин ВНЗ працюють, по суті, на біржу праці, оскільки їхні випускники не можуть працевлаштуватися за фахом і йдуть на

низькооплачувані робочі місця або поповнюють армію безробітних.

Взаємодія роботодавців і освітнього сектору здебільшого передбачає фінансову підтримку талановитої молоді, надання можливості проходження практики на підприємствах, співпрацю у сфері підготовки кадрів. Але така взаємодія була б значно ефективнішою, якби роботодавців залучали на етапі ухвалення рішень про напрями реформ у системі освіти, а також на етапі безпосереднього впровадження цих реформ, адже саме бізнес і потреби ринку праці визначають реальні вимоги до фахівців, їхніх практичних знань і навичок. Завдяки ефективній взаємодії роботодавців з освітнім сектором можна істотно скоротити розрив між якістю освіти й реальними потребами ринку [1, 3].

Випускники вищих навчальних закладів формують особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших складових ринку. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, відкритості, готовності до змін та пошуку роботи, а з іншого – молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Останнім часом ситуація у сфері молодіжної зайнятості в Україні постійно погіршується. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці.

Невирішені проблеми працевлаштування випускників вищих навчальних закладів призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості. Тому безробіття молодих людей є однією з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України.

Випускники ВНЗ – молоді фахівці – є однією з соціально мало захищених категорій населення. Тому державна політика у цій сфері має бути спрямована на пошук шляхів розв'язання проблем, пов'язаних із працевлаштуванням випускників ВНЗ. Тим, хто навчається на старших курсах ВНЗ можна порадити вже зараз зайнятися пошуками робочого місця, адже в даний час при влаштуванні на роботу досвід у трудовій книжці найчастіше обов'язковий. Крім того, проходячи професійну практику, студентам необхідно звертати увагу до потенційних посад. А ще краще, при вступі до вузу – цікавитися прогнозами експертів з приводу популярності і попиту професій та йти навчатися туди, де не тільки цікаво, а ще й існують можливості подальшого вдалого працевлаштування. Хоча, будь-які поради марні, якщо молода людина не розвиває в собі активну життєву позицію [2, 4].

Нинішній стан справ у системі української освіти викликає велике занепокоєння, оскільки якість підготовки фахівців не дає змоги виконати замовлення сучасного суспільства. Тому необхідно підвищити рівень соціального захисту учасників навчально-виховного процесу та поглибити

інтеграцію вищої школи з наукою й виробництвом.

Таким чином, з метою покращення положення випускників вищих навчальних закладів на ринку праці необхідно:

- спростити механізми переходу молоді від навчання до трудової діяльності;
- ввести нові підходи до працевлаштування випускників на перше робоче місце;
- зробити нормою стажування здобувачів стаціонару вищих навчальних закладів, які завершили початковий цикл навчання з відповідної спеціальності.

Список використаних джерел

1. Балакірева О.М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О.М. Балакірева, О.В. Валькована / Економіка і прогнозування. – 2006. – № 4. – С. 76-91.
2. Дискримінація українських студентів у системі вищої освіти [Електронний ресурс]. – <http://myreferatik>.
3. Проект з покращення освіти в Україні [Електронний ресурс]. – <http://www.csr-ukraine.org/>
4. Садрицька С.В. Мотивація вступу до ВНЗ українських студентів: тенденції останніх років / С.В. Садрицька // Наукове онлайн видання «SOCIOПРОСТІР». – 2010. – С. 56-60.

ОСВОЄННЯ ГІС-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ НА РИНКУ ПРАЦІ

Калініченко В.М., к.с.-г.н., доцент

Для успішної конкуренції на ринку праці сучасний випускник має мати не тільки спеціальні знання зі своєї спеціальності але й знання та навички по роботі з сучасними інформаційними системами. "Географічні інформаційні системи" (ГІС) з кожним роком стають все більш вживаною технологією для організації, обробки та зберігання просторових даних. Сучасна ГІС дозволяє розглядати велику сукупність даних, що тим або іншим чином впливають на досліджуваний об'єкт або проблему. Характерною ознакою ГІС є їх динамічність. Тобто можливість досліджувати параметри досліджуваних об'єктів у часі. Це дозволяє проводити комплексну оцінку ситуації та створює основу для прийняття більш точних та розумних рішень у процесі управління. Екологічні проблеми часто вимагають негайних та адекватних дій, ефективність яких безпосередньо пов'язана з оперативністю обробки та представлення інформації. Тому однією зі сфер застосування ГІС є екологія.

Сучасний спеціаліст-еколог або інженер-еколог який веде спостереження за навколишньою середовищем в контексті впливу на неї людської діяльності та техногенних факторів. Він вивчає стан природних ресурсів (водних, земельних, повітряних), і їх вплив на загальне здоров'я населення. займається взяттям проб і їх аналізом, визначенням складу речовин, веде реєстрацію отриманих даних. В складі спеціальних комісій бере участь у екологічних рейдах, проведених з метою оцінки діяльності підприємств на предмет дотримання ними

природоохоронних норм. Займається виявленням, вивченням і мінімізацією природних і людських чинників, що негативно впливають на навколишнє середовище [2].

Можливості сучасних ГІС величезні і їй нажалі часто значно випереджають вміння і навички тих спеціалістів для яких вони створювались.

ГІС з успіхом використовується для створення карт основних параметрів навколишнього середовища. В подальшому, при отриманні нових даних, ці карти використовуються для виявлення масштабів і темпів деградації флори та фауни. При введенні даних дистанційних, зокрема, супутників, і звичайних польових спостережень з їх допомогою можна здійснювати моніторинг місцевих та широкомасштабних техногенних впливів. Дані про антропогенних навантаженнях доцільно накладати на карти зональної території з виділеними областями, що представляють особливий інтерес із природоохоронної точки зору, наприклад, парками, заповідниками та заказниками. Оцінка стану та темпів деградації природної середовища можна проводити і по виділеним на всі шари карти тестовими ділянками [1].

За допомогою ГІС зручно моделювати вплив і розповсюдження забруднень від точкових та просторових джерел на місцевості, в атмосфері та по гідрологічній мережі. Результати моделей розрахунків можна накласти на природні карти, наприклад карти рослинності, або на карти живих масивів в даному районі. В результаті можна оперативно оцінити найближчі й майбутні наслідки таких екстремальних ситуацій, як розлив нафти та інших шкідливих речовин, а також вплив постійно діючих точкових та площадних забруднювачів.

Тому сучасний випускник повинен не тільки вивчати негативні явища в природі, встановлює їх причину і методи їх запобігання, але й ефективно обробляти отриману інформацію за допомогою сучасних інструментів, одним з яких найбільш ефективних з яких є ГІС-технології. Також без екологічної експертизи та її позитивного результату не починається жодне будівництво. За допомогою спостережень, обстежень, використання приборів та інших методів еколог проводить аналіз стану води, землі, повітря, рослин, тварин, а також вивчає вплив природної середовища та харчових продуктів на здоров'я та стан людини, їх генетичний апарат. Виявляє і класифікує діючі та потенційні джерела екологічної небезпеки, визначає її походження, характер, ступінь, масштаби, реальні та прогнозовані наслідки.

ГІС широко застосовуються для складання та ведення різноманітних, в тому числі земельних, кадастрів. З їх допомогою зручно створювати бази даних та карти по земельної власності, об'єднати їх з базами даних за будь-якими природними та соціально-економічними показниками, накладати відповідні карти на друге і створювати комплексні (наприклад, ресурсні) карти, будувати графіки та різні види діаграм.

Ще одна поширена сфери застосування ГІС - збирання та управління даними по охоронним територіям, такими як заказники, заповідники та національні парки. В межах охоронних районів можна провести повноцінний територіальний моніторинг рослинних спільнот цінних та рідкісних видів тварин, визначити вплив антропогенних втручань, таких як туризм, прокладка

доріг або ЛЕП, планувати та доводити до реалізації природоохоронних заходів.

ГІС забезпечує також можливість зіставлення меж землекористування з вимогами дикої природи. Наприклад, в ряді випадків буває необхідним зарезервувати коридори міграції диких тварин через освоєння території між заповідниками або національними парками.

ГІС є ефективним засобом для вивчення середовища проживання в цілому, окремих видів рослинного і тваринного світу в просторовому і часовому аспектах. Якщо встановлені конкретні параметри навколишнього середовища, необхідні, наприклад, для існування будь-якого виду тварин, включаючи наявність пасовищ та місць для розмноження, відповідні типи і запаси кормових ресурсів, джерела води, вимоги до чистоти природного середовища, то ГІС допоможе швидко підшукати райони з підходящою комбінацією параметрів, в межах яких умови існування або відновлення чисельності даного виду будуть близькі до оптимальних.

Функціональні інтегральні можливості ГІС в найбільш явному вигляді проявляються і сприяють успішному проведенню спільних міждисциплінарних досліджень. Вони забезпечують об'єднання і накладення друг на друга будь-яких типів даних, аби їх можна було відобразити на карті. До подібних досліджень відносяться, наприклад, такі: аналіз взаємозв'язків між здоров'ям населення і різноманітними (природними, демографічними, економічними) факторами; кількісна оцінка впливу параметрів навколишнього середовища на стан локальних і регіональних екосистем та їх складових; визначення доходів землевласників в залежності від переважаючих типів ґрунтів, кліматичних умов, віддаленості від міст і ін.; виявлення чисельності і щільності ареалів поширення рідкісних і зникаючих видів рослин в залежності від висоти місцевості, кута нахилу та експозиції схилів.

ГІС значно спрощує процедуру публікації будь-яких видів картографічної продукції.

ГІС є важливим інструментом для стеження за наслідками підприємницьких дій на локальному та регіональному рівнях. Джерелами оновленої інформації можуть бути результати земних зйомок або дистанційних спостережень з повітряного транспорту та космосу. Використання ГІС ефективно і для моніторингу умов життєдіяльності місцевих та привісних видів, виявлення причинно-слідчих зв'язків та взаємозв'язків, оцінок сприятливих та несприятливих наслідків прийнятих природоохоронних заходів на екосистему в цілому та окремих її компонентів, прийняття оперативних рішень по їх коригуванню залежно від змінних зовнішніх умов.

З огляду на швидкий розвиток сучасних інформаційних технологій з кожним роком зростають і вимоги, що висувуються до знань фахівців-екологів.

Тому, крім таких загальних вимог до знань і умінь спеціаліста як природознавство, біології, юриспруденції, природоохоронне законодавство, основи генетики, основи фізіології рослин і людини, гідрології, ґрунтознавства, дозволених показників викидів промислових підприємств, методики їх контролю тощо, випускник ВНЗ повинен володіти сучасними інформаційними технологіями, мати навички обробки інформації, моніторингу навколишнього

середовища за допомогою ГС-технологій [2].

Для якісного навчання предметам пов'язаним з інформаційними технологіями, крім високого рівню викладання та бажання навчатися самих студентів необхідна і відповідна технічна база – потужні комп'ютери та високошвидкісний інтернет.

Список використаних джерел

1. Мокін В. Б. Геоінформаційні системи в екології Навч. пос. / В.Б. Мокін, Е.Б. Крижановський. – Вінниця: ВНТУ, 2014. – 192 с.
2. Посадова інструкція інженера з охорони навколишнього середовища (еколога). Режим доступу: https://jobs.ua/ukr/job_description/view/1275

ОСНОВИ ВЗАЄМОДІЇ СФЕРИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ПРОГНОЗУВАННЯ І КОМПЕТЕНТНОГО ПІДХОДУ

Пономаренко С. В., старший викладач
Шерстюк О. Л., асистент

Проблему ефективної взаємодії між регіональними вищими навчальними закладами та ринком праці на інтегральній основі є ще досить повністю не вивченими. Серйозний вплив на стан ринку праці в регіоні має невідповідність набору спеціалістів, що випускаються ВНЗ потребам регіонального ринку.

Прогнозування зайнятості на ринку праці, включаючи попит та пропозицію, пов'язано з економічною системою та базується на основі:

- аналізу досліджуваної ситуації
- аналізу диспропорцій в системі що аналізується
- врахування збалансованості попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням потреб ринку праці.

Попит на спеціалістів, необхідних на ринку, визначається на базі аналізу існуючих сценаріїв розвитку економіки та різних варіантів розвитку вищої освіти.

Основним сенсом сценарного прогнозування є впровадження моделі конструювання, формування різних «історій», можливих варіантів динаміки майбутнього, структурованих та логічних.

Сценарний метод є необхідним засобом для організації взаємодії кількісного та якісного підходів, а також для інтеграції різних прогнозних методів.

При застосуванні даного методу сценаріїв використовуються як експертні (якісні) так і аналітичні (кількісні) методи.

Сценарний метод повинний відбирати, опрацьовувати, структурувати значиму інформацію у форматі, який максимально полегшує процес прийняття рішення.

Таким чином, стратегія розвитку набуває необхідної гнучкості для того, щоб робота об'єкту, що досліджується залишається успішною при різних варіантах розвитку майбутнього.

Конкурентоздатність вищого навчального закладу на ринку освітніх послуг и ринку праці буде залежати в потребі високопрофесійних молодих спеціалістах бізнесу або потребам ринку.

У зв'язку з цим, ВНЗ необхідно готувати професійні кадри для великих, середніх та малих підприємств різної форми власності.

Реалізувати вищеперераховані завдання неможливо без створення моделі взаємодії системи освіти і ринку праці, які б відповідали потребам сучасного сільськогосподарського виробництва.

Можна спостерігати також чітку тенденцію співпраці ринку праці з ВНЗ. Більш розповсюдженими моделями є:

- стажування та проходження практик
- участь роботодавців в теоретичній підготовці студентів.
- галузеве замовлення або корпоративний договір
- участь бізнесу у фінансуванні навчального закладу, в тому числі оновлення лабораторно-технічної бази ВНЗ.

Більш глибоку взаємодію демонструють також дві моделі партнерства: участь бізнесу в акредитації освітніх програм та участь в координаційних радах.

Для самих освітніх закладів також з'являються додаткові можливості в постійному доступно інформації про ринок праці, що дозволяє уточнювати структуру професій та об'єм підготовки кадрів. Надалі можливе також врахування вимог роботодавців, щодо підготовки спеціалістів: сумісна розробка нормативів і стандартів освіти, навчальних програм та планів, планування та впровадження програм цільової підготовки спеціалістів для конкурентного підприємства, що докорінно змінює можливості працевлаштування випускників.

Таким чином, однією з головних функцій професійного стандарту виступає функція зближення ринку праці та підготовки кадрів через встановлення нормативних вимог до знань, вмінь, навичок.

Окрім того професійні стандарти слід використовувати в якості елементів розробки довгострокових прогнозів необхідності в кваліфікаціях.

Метод компетенцій надає переваги не валідності критеріїв: важливі не всі параметри, а тільки ті, з них, які визначають найкраще виконання даного виду роботи.

Термін «компетенція» вперше був застосований В.Макелвиллом (1982р.). Під компетенцією він розумів коло проблем, сферу діяльності, в якій людина володіє знаннями та досвідом.

На нашу думку компетенція – це сукупність знань, навичок, здібностей особистості, які повинні відповідати реальному рівню складності завдань, що використовуються і формуванню конкурентних переваг на ринку праці.

Формування професійної компетенції – основне завдання сучасної освіти.

Професійна компетентність – це один з факторів, який впливає на процеси пізнання, спілкування, самопізнання і сприяє всебічному розвитку особистості студента.

Таким чином, для підготовки висококваліфікованих (спеціалістів) випускників ВНЗ необхідна ефективна система взаємодії навчальних закладів з регіональним ринком праці на основі побудови об'єктивних прогнозів та

компетентного підходу.

Список використаних джерел

1. Божук С.Г. Основні концепції і методи маркетингових досліджень/ С. Г. Божук . – Київ, 2014р. – С. 98-100.
2. Абчук В.А. Прогнозирование в бизнесе, менеджменте и маркетинге. / В.А. Абчук/ – С-П.: Вид.-во Михайлова В.А., 2012. – С.126-130.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З АГРОНОМІЇ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

Ляшенко В. В., к.с.-г.н.

Бараболя О. В., к.с.-г.н.

Велике значення надається компетентнісному підходові, методологічним та методичним засадам його організації, інноваційним та інформаційним технологіям навчання, кредитно-модульній та трансферній системі засвоєння навчальних дисциплін та оцінки знань, умінь і навиків студентів, поєднанню теоретичного і практичного навчання, польової практики з роботою на виробництві, залученню майбутніх фахівців до дослідницької і наукової роботи тощо. Помітна кількість досліджень зумовлена стратегією аграрної політики і продовольства, яка спрямована на суттєве перетворення аграрної галузі, що залежить від відповідної підготовки майбутніх фахівців аграрного профілю і вимагає нового, компетентного кадрового забезпечення цього сектора економіки країни. Потреба у реформуванні аграрної освіти на сучасному етапі її розвитку, детермінується такими причинами: значними змінами у технологіях виробництва продукції сільського господарства, які вимагають адекватних змін у підготовці фахівців аграрного профілю у ВНЗ; кардинальними змінами на ринку праці фахівців аграрного профілю; необхідністю диференційованого підходу до розробки навчальної програми підготовки бакалаврів та магістрів сільського господарства.

Професійна підготовка майбутніх фахівців аграрного профілю має свою специфіку, яка пов'язана з тим, що більшість з них є представниками сільської молоді. Ці студенти відрізняються неабиякою наполегливою спостережливістю, уважністю до особливостей природного оточення, наближеністю до екосистем місцевого навколишнього середовища і повільним та глибшим реагуванням на зовнішні подразники. Вони мають значний багаж певних уявлень, але мова у них малолітературна з наявністю діалектних елементів і місцево-говіркових вкраплень, їх словниковий запас бідніший, і в той же час колоритніший, безпосередніший, простіший у вжитку і розумінні.

Студентам багатьох напрямів підготовки пропонуються до вивчення різні загальноосвітні, спеціальні і фахові дисципліни, що спричиняє неоднорідність підготовки майбутніх фахівців аграрного профілю. В умовах входження України в освітнє європейське співтовариство стан підготовки вимагає гнучкої реакції аграрної освіти.

Сьогодні компетентний фахівець аграрного профілю повинен чітко, послідовно, логічно і адекватно виражати власні думки; чітко ставити питання з

відповідями; вміти доводити; мати активну позицію на нарадах, засіданнях, зборах, обговореннях, колоквиумах, семінарах; постійно пропонувати; оперувати відповідними прийоми фахового спілкування з різнорівневими робітниками і колегами; виступати перед будь-якою аудиторією, робити цікаві презентації; володіти етикетом в усіх відношеннях. Отже, аспект спілкування фахівців аграрного профілю осучаснився на цей час завдяки особливостям їхньої професійної діяльності.

Універсалізація ринків, виникнення міжнаціональних корпорацій, швидкий темп всестороннього розвитку, незворотнє зростання міждержавних контактів вагомо підвищують вартість людського капіталу. Технології постійно змінюються і постійно вимагають певних комплексних умінь.

Професійна діяльність фахівця аграрного профілю завжди була і є засобом задоволення потреб не лише матеріально-споживчих, а й культурно-ціннісних.

Спосіб модернізації змісту освіти та приведення його у відповідність з інтеграцією до європейського та світового освітніх просторів є спрямування навчальних програм і галузевих стандартів на освоєння базових компетентностей на засадах компетентнісного підходу та їх реалізації.

Стрімкий науково-технічний прогрес, розроблення та імплементація все нових і нових інформаційно-комп'ютерних технологій швидко нейтралізують актуальність набутих знань.

Список використаних джерел

1. Вища освіта України і Болонський процес : навчальний посібник / за редакцією В. Г. Кременя ; авторський колектив: М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко, І. І. Бабин. – К. : Освіта, 2004. – 384 с.

2. Мельничук Д. Вища аграрна освіта: нові підходи / Д. Мельничук // Аграрна наука і освіта. – 2004. – Том 5. – № 3–4. – С. 5–19.

Мирись В. Про шляхи реорганізації ВНЗ України аграрного профілю / В. Мирись // Інформаційний вісник АН ВШ України. – 2006. – Вип. 48. – № 2. – С. 43–49.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Писаренко В.М., д.с.-г.н., професор

Піщаленко М.А., к.с.-г.н., доцент

Сауліна Л.О., аспірант

Протягом останніх років професійна освіта характеризується пошуком нових шляхів для підвищення потенціалу висококваліфікованих працівників та їх попиту на ринку праці. Головним поштовхом до виникнення даної проблеми стала нинішня екологічна ситуація як в Україні так і в Світі. У доповіді «Глобальна екологічна перспектива - 2000» (ЮНЕП), розглядаються основні небезпеки в ХХІ столітті: брак і забруднення прісної води, зміна клімату в результаті викиду парникових газів, зникнення лісів і опустелювання, скорочення біорізноманіття, забруднення повітря, деградація ґрунтів і екосистем, хімічне забруднення, виснаження озонового шару, урбанізація, виснаження природних ресурсів [1].

Руйнівний вплив на біосферу може бути істотно скорочено, аж до

безпечного для неї рівня, перш за все шляхом зміни самого способу розвитку суспільства. Нинішній спосіб вичерпав себе в силу своєї стихійності та повного ігнорування граничних можливостей біосфери. Цілком зрозуміло і те, що саме стало головною причиною цього лиха – вкрай низька екологічна культура населення, відсутність суспільних норм екологічної моралі, падіння рівня загальної культури людини, недостатній практичний досвід. Сьогодні в світі екологічна освіта визнається одним із основних факторів екологізації всіх видів людської діяльності. Вона розглядається як самостійна й нагальна проблема, як важливий інструмент управління, головний важіль для вдосконалення моделі виробництва і споживання з урахуванням можливостей біосфери.

Потреба в формуванні екологічної культури як вирішального чинника в гармонізації відносин суспільства і природи стає в цей час все більш актуальною.

Одним з головних шляхів вирішення надзвичайно гострих екологічних і соціально-економічних проблем сучасного світу і України є підготовка громадян з високим рівнем екологічних знань, екологічної свідомості і культури. Екологічна освіта спрямована на формування екологічної культури як складової системи національного і громадського виховання всіх верств населення України. Основними принципами державної екологічної політики є комплексність екологічної освіти і виховання та неперервність екологічного навчання в системі освіти.

На сьогодні основною метою екологічної освіти є формування навичок на основі глибокого вивчення й усвідомлення фундаментальних екологічних знань, екологічного мислення і свідомості, що ґрунтуються на ставленні до природи як універсальної, унікальної цінності [2].

Для досягнення цієї мети передбачається комплекс заходів з вдосконалення практичної діяльності в умовах сталого розвитку. Одне з провідних місць в цьому процесі належить виробничій практиці студентів.

Виробнича практика студентів є одним із важливих видів навчальної роботи і здійснюється з метою набуття виробничих навиків приймати самостійно рішення в реальних виробничих умовах. Вона покликана підготувати майбутніх спеціалістів до реальної практичної роботи, забезпечити належний рівень їхньої професійної підготовки, в основу якої покладено принципи гуманізму, науковості, неперервності та системності.

Екологічна складова виробничої практики студентів полягає в поєднанні раціонального й емоційного у взаємовідносинах людини з природою на базі принципів добра і краси, розуму й свідомості, патріотизму й універсалізму наукових знань і дотримання екологічного права.

Метою практики є вивчення напрямків діяльності та організації роботи установ, де проходить практика: закріплення, поглиблення і розширення знань з теоретичних дисциплін та їх застосування до розв'язання актуальних проблем; одержання навиків проведення конкретних розрахунків, проведення чисельного експерименту; підготовка до майбутньої роботи за спеціальністю.

Першочерговою метою екологічної складової виробничої практики студентів екологічних спеціальностей є формування особистості з екологічною світоглядною установкою на дотримання норм екологічно грамотної поведінки і

виконання практичних дій щодо захисту власного здоров'я і навколишнього природного середовища.

Професійно-практична підготовка студента є основним фундаментом його конкурентоспроможності на ринку праці в сучасних умовах виробництва. Якість даної підготовки залежить від набуття студентом професійно-практичної компетентності. Вона включає в себе різні компоненти, які взаємопов'язані між собою і формують системний комплекс – базис професійно-практичної реалізації ефективності, життєздатності, самовдосконалення. Звідси можна стверджувати, що професійно-практична підготовка майбутніх екологів являє собою сукупність певних знань, умінь, навичок практичного досвіду у своїй професії, які дозволяють екологу виконувати необхідні дії та функції і приймати адекватні рішення. Ефективність формування практичної підготовки екологів залежить від дослідницької, пошукової, прогностичної мотивацій у навчальній діяльності самих студентів, рівня теоретичної підготовки, єдності цілей та змісту навчання, форм, засобів і методів практичного навчання, організаційно-практичних умов науково-дослідної практики, функцій практичного навчання, професійної компетентності [2].

Список використаних джерел

1. Мамедов Д.М. Культура, екологія, образование / Д.М. Мамедов. – М.: Изд-во РЭ-ФИА, 1996.- 51с.
2. Строкаль В.П. – Методика організації навчальних практик у майбутніх екологів: монографія / За заг. ред. д.пед., професора Н.М. Рідей / В.П. Строкаль. – Херсон: Грінь Д.С., 2012.-264 с.

ПЕРСПЕКТИВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ФАКУЛЬТЕТУ АГРОТЕХНОЛОГІЙ ТА ЕКОЛОГІЇ ПДАА

Стрижак А.М., асистент

Професії, які були затребувані ще в недавньому минулому, тепер втрачають свою популярність, а на їх місце приходять нові спеціальності та професії, зокрема професія агронома. Професія агронома – одна з потрібних для людства, трудомістких і відповідальних на землі професій, пов'язаних з вирішенням однієї з глобальних проблем людства – проблеми забезпечення продуктами харчування та сировиною для промисловості [1].

Задача агронома полягає в тому, щоб створювати найкращі умови для прояву закону про постійне підвищення родючості ґрунту і росту врожаю. Потрібно багато знати, працювати та любити землю, щоб досягти успіху [2].

Полтавська державна аграрна академія – це сучасний навчальний заклад, де значну увагу у підготовці фахівців приділяють практичним знанням. Саме тому студенти академії постійно беруть участь у виїзних заняттях на провідних підприємствах України, зустрічаються з представниками органів місцевого самоврядування, бізнесу, вивчають попит та пропозицію на ринку Полтавщини.

Майбутні агрономи мають змогу регулярно брати участь у Днях поля таких провідних компаній, як Сингента, Байер, Монсанто, KWS. Студенти ПДАА проходять практичну підготовку на кращих підприємствах Полтавської,

Сумської, Кіровоградської, Черкаської, Чернігівської, Дніпропетровської, Харківської, Миколаївської, Рівненської, Херсонської, Київської областей та м. Києва під організаційно-методичним керівництвом науково-педагогічних працівників академії й спеціалістів зазначених підприємств.

Майбутнім спеціалістам пропонується здобути й виробничі професії: водія автотранспортних засобів, тракториста-машиніста сільськогосподарського виробництва. Крім того, наша академія тісно співпрацює з іноземними організаціями. Так, студенти мають можливість проходити ознайомчу закордонну практику й стажуватися у таких країнах як Польща, Угорщина, Австрія, Німеччина, Швейцарія, Франція, Нідерланди, Великобританія, Данія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Канада, США і навіть Австралія.

Як бачимо, здобувачі вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності «Агрономія» кваліфікації агроном-дослідник мають розширену наукову і педагогічну підготовку, що дає можливість працювати у освітній сфері, науково-дослідних установах та займати керівні посади в органах управління.

На сучасному етапі розвитку аграрної освіти важливим аспектом оптимізації підготовки студентів у ВНЗ є посилення наукової спрямованості навчання. Аграрний сектор потребує багатопрофільних фахівців, які мають ґрунтовні знання і навички, та орієнтовані не лише на професійну, а й на особистісну складову, що дає змогу випускнику виявляти ініціативу, та самовдосконалюватися на виробництві.

Досвід викладацького складу факультету агротехнологій та екології свідчить, що залучення студентів до виконання наукових програм є найефективнішим способом формування висококваліфікованого, конкурентоспроможного на міжнародному ринку праці фахівця. В зв'язку з цим необхідно якомога ширше впроваджувати подібний досвід у підготовку сучасних кадрів. Адже наукові дослідження дозволяють студенту бути свідком і безпосереднім учасником добування нових знань та впровадження їх у освітню та виробничу сферу.

Вже багато років поспіль в академії працює відділ сприяння працевлаштуванню студентів і випускників. Його мета – надання допомоги в адаптації молодих спеціалістів до практичної діяльності, планування професійної кар'єри та сприяння їх працевлаштуванню. Щорічно в академії проводяться «Дні кар'єри», круглі столи, семінари, тренінги, зустрічі й співбесіди студентів із представниками провідних підприємств (включаючи й іноземні). Традиційно проводиться «Ярмарок вакансій», який відвідує чимало студентів академії. Представники підприємств беруть активну участь у цих заходах, аби особисто поспілкуватися зі студентами. Результатом є максимальне працевлаштування випускників на провідні підприємства Полтавської області й України.

Підтримуються тісні зв'язки із випускниками академії та найбільш активною є співпраця з такими роботодавцями, як: ТОВ «АПК Докучаєвські чорноземи», ПП «Агроекологія», ПП агрофірма ім. Т. Г. Шевченка, СВК «Батьківщина», ТОВ «АФ «Маяк», ТОВ «Новофарм», «Агрофірма ім. Довженка», НДІ «Соя», ПП «Ланна-Агро», ПП «Білоцерківська агропромислова група», Полтава-зооветпромстач, ПСП «Приват-Агро», ТОВ СП «Нібулон».

Випускники факультету агротехнологій та екології мають цінні теоретичні знання та практичні навички роботи в аграрному секторі. Після закінчення ВУЗу можуть працювати за такими напрямками професійної діяльності: головний агроном господарства або управління; науковий співробітник; агроном-технолог сільськогосподарських підприємств з виробництва і зберігання продукції рослинництва; менеджер-консультант представництв провідних маркетингових фірм, які діють на аграрному ринку України; дорадник, дорадник-експерт; кредитний та страховий експерт, керівник сільськогосподарського підприємства.

Цілеспрямовані і наполегливі студенти, які мають мету побудувати успішну та цікаву кар'єру мають усі можливості для її реалізації після закінчення ПДАА. Оскільки, саме в академії можна отримати допомогу й консультацію з питань працевлаштування, написання резюме чи проходження співбесіди, ознайомлення з нормативно-правовою базою та документами, що безпосередньо стосуються працевлаштування й практики.

Список використаних джерел

1. Веселовський І. В. Основи агрономії / І. В. Веселовський, В. П. Гудзь, В. М. Каліберда. – 3-є вид., перероб. і доп. – К.: «Урожай», 1991. – 232 с.

2. Грабак Н.Х. Основи ведення сільського господарства та охорона земель / Н.Х. Грабак, І.Н. Топіка. Навчальний посібник. К.: 2005. – 796 с.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ МІГРАЦІЇ ТРУДОВОГО НАСЕЛЕННЯ ЗА КОРДОН

Зубов А.О., к.т.н.

Сучасний ринок праці швидко змінює й створює нові взаємозв'язки між освітою та ринком праці сьогодення. Такі зміни вимагають вироблення нової політики в галузі освіти. Це у першу чергу пов'язане з тим, що сьогодні суспільство об'єктивно не може гарантувати повної зайнятості всього працездатного населення, в тому числі й для такої його специфічної соціальної групи, як випускники ВНЗ. На можливість їхнього працевлаштування впливають, з одного боку, дисбаланс між попитом на робочу силу на ринку праці та пропозицією з боку вищої школи, яка ще не зорієнтована на цей ринок і практично не враховує його потреб при формуванні контингенту студентів, а з іншого – недоліки у самій підготовці студентів до професійної діяльності.

Велику долю впливу на ситуацію справляє становлення приватної системи вищої освіти. Вона створює певну конкуренцію на ринку праці традиційній державній системі, особливо стосовно найбільш престижних професій.

Проблема, що створюється невідповідність між вимогами ринку праці щодо якості та структури спеціалістів та традиційною системою їх добору й підготовки полягає у наявності протиріч між існуючою системою підготовки молодих спеціалістів у вищих навчальних закладах та можливостями їх працевлаштування за нових умов. Це породжує небажані соціальні та соціально-психологічні наслідки для молодих спеціалістів і в перспективі становить серйозну загрозу для України, пов'язану з можливостями втрати свого інтелектуального потенціалу.

Так, тривожними тенденціями 2006 року на внутрішньому ринку праці стали з одного боку зменшення попиту на кваліфікованих спеціалістів та зростання попиту на низько кваліфіковану працю, дефіцит робочої сили в окремих галузях, зокрема, в будівництві, серед окремих робітничих професій.

Некерованість, стихійність процесу, відсутність достовірної інформації стосовно загальної чисельності та якісного складу громадян України, які працюють за кордоном, ускладнюють можливість оцінки масштабів зовнішньої трудової міграції та прогнозування її наслідків [1].

За даними загальноукраїнського соціологічного моніторингу, який щорічно проводиться Інститутом соціології НАН України, в 2014 р. 85,5% українців вважали, що знайти пристойну роботу, тобто таку, яка відповідала б їхньому рівню кваліфікації і забезпечувала достатній заробіток, в населеному пункті, де вони проживають, вкрай складно (в 2008 р. та думали 74% респондентів). А на думку 60% опитаних, важко знайти не лише пристойну, а й будь-яку роботу (в 2008 р. таких було 38%) [2].

У таблиці 1 наведена середня заробітна плата в різних країнах світу та основних країнах-імпортерах української робочої сили.

Нажаль, зараз майже кожен громадянин нашої країни може успішно покинути її територію в пошуках роботи за кордоном. У сусідніх країнах беруть нашого громадянина на роботу без кваліфікацій, дипломів про закінчення ВНЗ. Це звичайні види робіт які, частіш за все, не потребують від людини професійних навичок та стажу роботи. Але заробітна платня за виконання такої роботи в багато разів перевищує зарплатню за виконання такої ж роботи в Україні. З відсутністю належного приросту заробітної плати відносно до збільшення цін на послуги та товари громадянин нашої країни, користуючись простими операціями по множенню, діленню, сумі та різності робить зрозумілий висновок – треба шукати роботу за кордоном.

Таблиця 1

Середня заробітна плата в Україні та основних країнах-імпортерах української робочої сили станом на 2014-2015 рр., євро

Італія	1923
Іспанія	1734
Греція	1004
Португалія	985
Польща	669
Чехія	762
Росія	429
Україна	116

Якщо параметри соціально-економічного розвитку в Україні у довгостроковій перспективі стабілізуються на рівні 2014–2016 рр. (тобто не покращаться), перехід тимчасової зовнішньої трудової міграції у безповоротну форму посиляться. При цьому від ідеї повернення в Україну відмовлятимуться не лише довгострокові мігранти, але й певна частина короткострокових. Перехід тимчасової трудової міграції у постійну форму призведе до прискорення

настання ситуації дефіциту робочої сили в Україні. Загалом масштаби короткострокової міграції суттєво не зміняться: попри перехід частини учасників цього процесу у категорію довгострокових і постійних мігрантів, контингент короткострокових мігрантів поповнюватиметься особами, які вперше включаться у зовнішню трудову міграцію.

Тому, на сьогоднішній день актуальним стає завдання всебічного дослідження проблеми створення робочих місць з належним європейським рівнем заробітної плати, а також спрямування абітурієнтів та студентів на отримання високого рівня знань саме з тих спеціальностей для яких створені і продовжують створюватись робочі місця з заробітною платнею на високому рівні.

Список використаних джерел

1. Хомич Л.В. Зовнішня трудова міграція населення України: масштаби, сучасні ознаки та географія // Регіональні проблеми України географічний аналіз та пошук шляхів вирішення. Зб. наук. праць.– Херсон: ПП Вишемирський, 2007.

2. Зовнішня трудова міграція населення України: Звіт про результати обстеження трудової міграції.– К.: УЦСР, Держкомстат України, 2014.– С. 67.

ЯКОГО АГРОНОМА ПОТРЕБУЄ СУЧАСНЕ ВИРОБНИЦТВО

Шокало Н.С., к.с.-г.н., доцент,

Кулик М.І., к.с.-г.н., доцент,

Юрченко С.О., к.с.-г.н., доцент

Формування якісного кадрового потенціалу аграрних підприємств і сільського господарства в цілому тісно пов'язане з потребою безперервної підготовки кваліфікованих кадрів для аграрного сектора. Створення великої кількості господарюючих суб'єктів унаслідок реформування аграрного сектора країни вимагає певного зростання обсягу підготовки високо-кваліфікованих фахівців. Випереджаючі темпи підготовки спеціалістів сприятимуть подоланню відставання аграрного сектора економіки від інших видів економічної діяльності за питомою вагою працівників із вищою освітою, що забезпечить ріст конкурентоспроможності галузі [1].

Під дією глобалізаційних процесів, які відбуваються в усіх галузях українського суспільства, підготовка аграрних кадрів має більш оперативно реагувати на зміни, які зорієнтовані на досягнення європейських і світових стандартів. Для підвищення ефективності сільськогосподарської діяльності в Україні потрібні спеціально і професійно підготовлені фахівці-аграрії, які здатні організувати сільськогосподарські структури і підрозділи, раціонально і науково управляти аграрною сферою. Агрономи – це працівники, які пов'язані з сільськогосподарським виробництвом, які беруть участь у ньому та виражають його інтереси [2].

Агроном повинен бути спостережливим, помічати та враховувати у своїй роботі зміни, що відбуваються у природі. При необхідності – ухвалювати нестандартні й термінові рішення. Емоційна стійкість, воля, розвинуте почуття відповідальності за прийняті рішення – ці якості також необхідні агрономові.

Діяльність агронома протікає на фоні емоційної напруженості, супроводжується станом занепокоєння (наприклад, за несприятливих погодних умов). Агроному доводиться часто стикатися із завданнями діагнозу і прогнозу. Ця посада вимагає проведення не тільки виробничої, але й науково-дослідної роботи.

Значне місце у діяльності агронома займає планування виробничого процесу. Агроном визначає види польових робіт, зміст польових дослідів, розподіляє засоби виробництва і т.ін. Агроном має справу не лише із землею, насінням, рослинами, але й із людьми, які вирощують хліб. Уміння диференційовано підходити до людей, проникати в їх психологію, з розумінням ставитися до їх потреб та інтересів, пробуджувати у них ініціативність та робочий настрій також є ваговою складовою професії [3].

Сучасний роботодавець зацікавлений у такому працівникові, який насамперед уміє думати самостійно й вирішувати різноманітні проблеми; має критичне й творче мислення, володіє багатим словниковим запасом. Крім того, конкурентоспроможний фахівець повинен мати певні особистісні якості, зокрема:

- адаптаційну гнучкість у мінливих життєвих ситуаціях, самостійність у здобутті знань, застосуванні їх на практиці для вирішення різноманітних проблем;

- критичне мислення, уміння побачити виникаючі в реальному світі проблеми й пошук шляхів їхнього раціонального вирішення, використовуючи сучасні технології;

- усвідомлення, де і яким чином придбані ним знання можуть бути застосовані в навколишній дійсності;

- здатність до генерування нових ідей, творчість мислення;

- грамотність у роботі з інформацією;

- комунікабельність, контактність у різних соціальних групах, уміння працювати спільно в різних областях, запобігаючи конфліктним ситуаціям або вміло виходячи з них;

- розвиток моральності, інтелекту, культурного рівня.

Очевидно, що система навчання, орієнтована на формування тільки професійних якостей, не може виконати замовлення сучасного суспільства. Нова якість підготовки фахівців із різними рівнями професійної освіти вимагає інших критеріїв його оцінки.

У навчальному процесі все більше потрібно застосовувати активні методи навчання, стимулювати студентів освоювати й активно використовувати сучасні технології при вирішенні конкретних проблем і в практичних ситуаціях. Усе це дозволить студентам розвинути аналітичні навички, дозволить уміло обґрунтовувати ухвалення власних рішень, аргументовано захищати свою позицію в професійній діяльності.

Конкурентні позиції сільськогосподарських підприємств усе більше визначає персонал, орієнтований на постійне оновлення знань, готовий до розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. У цьому плані вивчення проблеми забезпечення якості підготовки кадрів та шляхів їх розв'язання набуває

доленосного значення як на рівні окремих бізнес-структур, організацій та підприємств, так і на рівні держави.

Список використаних джерел

1. Карпенко В.В. Особливості підготовки фахівців для аграрного сектора у вищих навчальних закладах [Текст] / В.В. Карпенко // Економіка АПК. – 2012. – № 1. – С. 151-157.

2. Латуша Н.В. Особливості фахової підготовки майбутніх агрономів в аграрних ВНЗ / Н.В. Латуша // Молодий вчений. - 2015. - № 5(3). - С. 116-120.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону.: Феникс, 1996. – 512 с.

ФАКУЛЬТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ

ВИВЧЕННЯ РОБОТИ З ПРЕКУРСОРАМИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ

Передера Ж. О., к.вет.н., доцент,
Коваль І. В., к.вет.н.

Сучасне суспільство вимагає від випускників вищих навчальних закладів високого професіоналізму та компетентності, тому професійне уміння майбутніх лікарів ветеринарної медицини – це в першу чергу високий рівень знань, який поєднаний з практичними навиками. Для набуття студентами навиків, потрібне розуміння особливостей вивчення дисципліни з біобезпеки. Викладачі повинні не лише надати теоретичні знання з біобезпеки, а і обов'язково пов'язати їх з практичними навиками, які в майбутньому будуть в нагоді при роботі на виробництві.

Біобезпека є актуальною не лише для вузького кола працівників лабораторій, а й для всього людства. Лабораторні біобезпека та біозахист знижують різні ризики при роботі з мікроорганізмами та з хімічними реактивами, особливо з прекурсорами. Не менш важливим питанням, що постало перед науковою спільнотою, є впровадження означених правил і технік у навчальний процес ветеринарних та біологічних факультетів. Упровадження основних правил біобезпеки та біозахисту у роботу зі студентами і молодими науковцями сприятиме кращій їх обізнаності щодо цих питань та зниженню як індивідуальних, так і суспільних ризиків.

Тому метою нашої роботи було більш детальне розглядання питання вивчення роботи прекурсорами.

Прекуртори – (лат. *praecursor* чи англ. *Precurso r* – попередник) – хімічна речовина, вихідний компонент (реагент) або учасник проміжних реакцій при синтезі будь-якої речовини. Прекуртори – речовини та їх солі, класифіковані в міжнародних конвенціях як хімічні матеріали, що використовуються для приготування наркотичних і психотропних речовин, а також хімічні речовини та їх солі, що використовуються з аналогічною метою і віднесені Комітетом з контролю за наркотиками при МОЗ України до зазначеної категорії. КМУ затверджено перелік П.

Речовини, що містять не менш як 50 відсотків таких прекурсорів, як ацетон, етиловий ефір, толуол, та 80 відсотків таких прекурсорів, як метилетилкетон, підлягають тим же заходам контролю, що і прекуртори. Речовини, що містять не менше, як 45 відсотків таких прекурсорів, як сірчана кислота, та 15 відсотків таких прекурсорів, як соляна кислота, підлягають тим же заходам контролю, що і прекуртори.

Суміші, що містять кілька перелічених у цьому списку речовин, підлягають контролю, якщо їх сумарна концентрація дорівнює або перевищує концентрацію, встановлену для однієї з речовин. Концентрація речовин, перелічених у цьому списку, визначається виходячи з масової частки речовини в складі суміші.

Дуже велике значення має знання властивостей хімічних сполук -

прекурсорів, з якими студенти відпрацьовують практичні знання.

Особливо обережного обігу вимагають отруйні речовини, як рідкі, так і тверді. Переливати або пересипати їх треба тільки під тягою, обов'язково в протигазі й у тонких гумових рукавичках, стежачи за тим, щоб не пролити або не просипати речовини на стіл витяжної шафи.

Дуже обережного обігу вимагають луги - їдкий натр, їдке калі і концентровані розчини аміаку. Не можна брати руками шматки твердого лугу, для цього потрібно надягати гумові рукавички або користуватися тигельними щипцями. Після вживання їх необхідно ретельно обмити. При розбиванні кускового лугу варто надягати гумові рукавички, запобіжні окуляри й пов'язувати голову косинкою, щоб попередити влучення на волосся шматків лугу, що розлітаються. Твердий луг може викликати дуже хворобливі опіки.

При розчиненні у воді їдких калі і натру відбувається сильне розігрівання, тому розчиняти луги в скляному посуді, особливо в товстостінній, не рекомендується. Розчинення варто проводити в порцеляновому посуді, у склянках або чашках підходящої ємності. Спочатку потрібно готувати концентровані розчини, дати їм відстоятися й охолонути, розчин що охолонув обережно за допомогою сифона перелити в інший посуд.

Як правило, наповнення піпеток розчинами кислот, лугів і різних шкідливих речовин проводять тільки за допомогою груші, тому що при набиранні цих речовин ротом вони можуть потрапити в рот і викликати опіки або навіть отруєння.

Приміщення, металеві шафи та сейфи, у яких зберігаються прекурсори та напівпродукти їх виробництва, після закінчення роботи повинні закриватися на замок, опечатуватися або пломбуватися у присутності представника охорони матеріально відповідальною особою, у якої зберігаються ключі та пломбір (печатка). Ключі в опломбованих пеналах здають на контрольно-пропускний пункт підприємства під розпис. Пломбір (печатка) постійно зберігається у матеріально відповідальної особи. Приймання та здавання приміщення під охорону реєструються в журналі.

Тому вивчення роботи з прекурсорами підвищить ефективність підготовки та професіоналізм фахівців ветеринарної медицини.

Список використаних джерел

1. Біобезпека та біозахист у біологічних лабораторіях 1-го та 2-го рівнів біобезпеки: монографія / В. М. Голубнича, М. В. Погорелов, В. В. Корнієнко. – Суми : Сумський державний університет, 2016. – 123с.

2. Наказ №334 від 9 квітня 2008 р. Про затвердження порядку використання наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів у ветеринарній медицині.

3. Наказ № 589 від 3 червня 2009 р. Про затвердження порядку провадження діяльності, пов'язаної з обігом наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів, та контролю за їх обігом.

4. Наказ №770 від 6 травня 2000р. Про затвердження переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів.

ВИКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ВЕТЕРИНАРНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНЕ ВЕТЕРИНАРНЕ ПРАВО» ЯК ЗАПОРУКА ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СВІДОМОСТІ У ФАХІВЦІВ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ

Щербакова Н.С., к.вет.н., доцент,
Передера С.Б., к.вет.н., доцент

У практичній діяльності кожний фахівець ветеринарної медицини, який має досвід роботи і яку б посаду він не займав (наукову чи адміністративну в господарствах різної форми власності), має володіти основами профільного та загального законодавства і використовувати їх, як в практичній діяльності, так і в повсякденному житті [3].

Саме тому, в нових умовах розвитку держави та суспільства, фахівець ветеринарної медицини повинен досконало знати загальні та спеціальні законодавчі акти, їх правову структуру та ієрархію, а також правильно застосовувати їх у своїй практичній діяльності.

Перебування в магістратурі ВНЗ завершує формування і клінічну підготовку фахівця ветеринарної медицини та дає основи знань і вмінь працювати в ринкових умовах сьогодення.

Саме з цією метою, на факультеті ветеринарної медицини Полтавської державної аграрної академії в навчальному плані здобувачів вищої освіти спеціальності 211 «Ветеринарна медицина», освітнього ступіню магістр, ведеться викладання дисципліни «Ветеринарне законодавство України та міжнародне ветеринарне право».

Основною метою вивчення дисципліни «Ветеринарне законодавство України та міжнародне ветеринарне право» є: дати магістрантам основи знань та навички з організації та управління організаціями ветеринарної медицини, підприємствами, ресурсами та виробничими процесами, а також вивчення, впровадження та використання міжнародних ветеринарних норм, встановлених чи санкціонованих Україною.

В ході вивчення дисципліни «Ветеринарне законодавство України та міжнародне ветеринарне право» здобувачі вищої освіти опановують законодавчу та нормативну базу з питань ветеринарної медицини, нормативні акти та положення щодо регулювання цієї діяльності, права та обов'язки посадових осіб державної служби ветеринарної медицини, правові питання стосовно митної служби та ветеринарно-санітарного контролю на кордоні та транспорті, що базується на чинному законодавстві України, практиці його застосування та останніх наукових ветеринарних і юридичних джерелах. У доступній формі висвітлено питання загальної теорії ветеринарного права, правотворчості, правореалізації, законності та правопорядку, правомірної і протиправної поведінки, юридичної відповідальності; адміністративних і кримінальних правопорушень щодо об'єктів підконтрольних державній державній службі ветеринарної медицини; виділено питання трудових правовідносин у ветеринарній медицині [1,2].

Окремим розділом охоплено питання основ міжнародного ветеринарного права. Висвітлені міжнародні ветеринарні угоди, що впливають на торгівлю,

міжнародні ветеринарні норми та вимоги, встановлені чи санкціоновані державою.

Таким чином, «Ветеринарне законодавство України та міжнародне ветеринарне право» – навчальна дисципліна, яка вивчає систему правових норм, інститутів і нормативно-правових актів, які закріплюють і регулюють відносини в сфері ветеринарної медицини в Україні.

Висновок. Отже, отримані знання при вивченні ветеринарного законодавства допоможуть сформуванню відповідний рівень правової свідомості, що дасть можливість орієнтуватися в суспільних відносинах, які регулюються та охороняються законом, діяти відповідно до встановленого законодавства в процесі професійної діяльності лікаря ветеринарної медицини.

Список використаних джерел

1. Яценко І.В. Ветеринарне законодавство України. Збірник нормативно-правових актів / І.В. Яценко, О.В. Митрофанов, М.М. Бондаревський, С.А. Ткачук, Р.І. Білик. – Харків: Стиль-Издат, 2012-2013. – Книга перша, друга, третя, четверта.

2. Яценко І.В. Ветеринарне правознавство України: Навчальний посібник / І.В. Яценко, М.М. Бондаревський, В.В. Кам'янський. – Харків: Стиль-Издат, 2013. – 416 с.

3. Яценко І.В. Ветеринарне правознавство України та основи міжнародного ветеринарного права: навчально-методична концепція дисципліни, сучасний стан та перспективи розвитку / І.В. Яценко, Головка Н.П. // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького – 2014 – Том 16 № 3 (60) Частина 5 - С. 367-386.

ВИКОРИСТАННЯ В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ МЕТОДУ АКТИВНОГО ПРОБЛЕМНО-СИТУАТИВНОГО АНАЛІЗУ ДЛЯ БІЛЬШ ЯКІСНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕОРЕТИЧНИХ ЗНАНЬ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА

Дмитренко Н. І., к.вет.н., доцент

Метод активного проблемно-ситуативного аналізу, метод конкретних ситуацій, або метод case-study (від англійського case – випадок, ситуація) – заснований на навчанні шляхом вирішення конкретних завдань – ситуацій (вирішення кейсів). Він належить до неігрових імітаційних активних методів навчання.

Завдяки тому, що метод активного проблемно-ситуативного аналізу передбачає колективну роботу, одночасно вирішується кілька завдань: студенти навчаються діяти в «команді», проводити аналіз і приймати рішення. Група студентів аналізує ситуацію, що виникає при конкретному стані справ, і виробляє практичне рішення.

Нескладність проведення даного методу та ефективне поєднання теоретичних і практичних навичок робить впровадження методу активного проблемно-ситуативного аналізу в практику вищої освіти досить актуальним. Це зумовлено двома тенденціями: перша впливає із загальної спрямованості розвитку освіти, її орієнтації не стільки на отримання конкретних знань, скільки

на формування професійної компетентності, умінь і навичок розумової діяльності, розвиток здібностей особистості, серед яких особлива увага приділяється здатності до навчання, зміну парадигми мислення, умінню переробляти великі масиви інформації; друга впливає з розвитку вимог до якості фахівця, який повинен володіти здатністю оптимальної поведінки в різних ситуаціях, відрізнятися системністю та ефективністю дій.

Проведення методу полягає в наступному: розробляється модель конкретної ситуації, яка може скластися в реальному житті, і відображається той комплекс знань і практичних навичок, які студентам потрібно отримати; при цьому викладач виступає в ролі ведучого, задає направляючі питання, фіксує відповіді, підтримує дискусію. Акцент навчання переноситься не на теоретичне сприйняття готових знань, а на їх вироблення, на співтворчість студента і викладача. В цьому полягає принципова відмінність методу активного проблемно-ситуативного аналізу від традиційних методик – демократія в процесі отримання знання, коли студент рівноправний з іншими студентами і викладачем в процесі обговорення проблеми.

Метод активного проблемно-ситуативного аналізу дозволяє застосувати теоретичні знання до вирішення практичних завдань. У студентів розвивається самостійне мислення, уміння вислуховувати і враховувати альтернативну точку зору та аргументовано висловити свою. За допомогою цього методу студенти мають можливість проявити і удосконалити аналітичні навички, навчитися працювати в команді, знаходити найбільш раціональне рішення поставленої проблеми. Метод активного проблемно-ситуативного аналізу забезпечує освоєння теоретичних положень та оволодіння навичками практичного використання матеріалу; він впливає на професіоналізацію студентів, формує інтерес та позитивну мотивацію по відношенню до навчання.

Матеріали методу повинні відповідати наступним вимогам:

- відповідати чітко поставленій меті створення;
- мати відповідний рівень складності;
- ілюструвати типові ситуації;
- розвивати аналітичне мислення;
- провокувати дискусію.

До переваг методу активного проблемно-ситуативного аналізу можна віднести:

- отримання навичок вирішення реальних ситуацій, можливість роботи групи на єдиному проблемному полі, при цьому процес вивчення, по суті, імітує механізм ухвалення рішення в життя, він більш адекватний життєвій ситуації, ніж заучування термінів з подальшим переказом, оскільки вимагає не тільки знання і розуміння термінів, але й вміння оперувати ними, вибудовуючи логічні схеми вирішення проблеми;
- отримання навичок роботи в команді;
- уміння формулювати питання, аргументувати відповідь.

Список використаних джерел

1. Данильчук Л. Використання „кейс-методу” в професійній діяльності викладача вищого навчального закладу / Л. Данильчук // Педагогіка і психологія

професійної освіти. – 2004. – № 5. – С. 66-71.

2. Лузан П. Г. Активізація навчання студентів / П. Г. Лузан // – К.: Вища школа, 1999. – 216 с.

3. Кремень В. Г. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз / В. Г. Кремень, В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн за ред. В. Г. Кременя; АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України,. – К.: Наукова думка, 2003. – 865 с.

ВИМОГИ РИНКУ ПРАЦІ ЩОДО ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЕПІЗООТОЛОГІЯ ТА ІНФЕКЦІЙНІ ХВОРОБИ»

Передера О.О., к.вет.н., доцент,
Жерносік І.А., старший викладач

Професія викладача вищого навчального закладу – одна із найбільш творчих і складних професій, в яких поєднано науку і мистецтво. Ця професія споріднена з працею письменника (творчість у підготовці матеріалу), режисера і постановника (створення замислу і його реалізація), актора (в педагогічній діяльності інструментом є особистість викладача), педагога, психолога та науковця. Педагогічна праця викладача ВНЗ є особливою формою висококваліфікованої розумової діяльності творчого характеру. Вона спрямована на навчання, виховання і розвиток студентів, формування у них професійних знань, умінь та навичок, виховання активної життєвої позиції. Педагогічні працівники мають стати основною рушійною силою відродження та створення якісно нової національної системи освіти. Але для того щоб у процесі професійної діяльності педагога відбувався розвиток педагогічної майстерності, необхідно оволодівати сучасними технологіями навчання й виховання. Майстром стає той, хто прагне цього, хто працює, хто осмислює власну діяльність [1-6].

Ринок праці в умовах сьогодення розвивається досить динамічно. Цьому сприяють реорганізація служби ветеринарної медицини, відкриття ринків сільськогосподарської продукції з країнами Європи, створення умов для конкурентного тваринництва та птахівництва. У цих умовах вимоги до викладання дисципліни «Епізоотологія та інфекційні хвороби» повинні постійно корегуватися, змінюватися, а власне викладання дисципліни набувати нових обрисів. Це пов'язано насамперед із вимогою одночасно бути лікарем ветеринарної медицини і експертом у різних галузях. Тому здобувачі вищої освіти повинні не лише розуміти сутність епізоотичного процесу у будь – якій епізоотичній ситуації, а швидко і якісно застосовувати здобуті знання для профілактики інфекційних хвороб, розробки заходів ліквідації, активно втручатися в епізоотичний процес, діючи на всі його ланки.

Окремим завданням здобувачів вищої освіти є розуміння важливості благополуччя України по інфекційним хворобам. Адже країна-агресор, що має спільні кордони із нашою країною неблагополучна по африканській чумі свиней, нодулярному дерматиту, ящуру, бруцельозу... І хоча в нашій країні більшість із цих захворювань не реєструють, держава знаходиться у складній епізоотичній

ситуації, коли загроза занесення збудників досягає найвищого рівня. Окрім цього, існує можливість спалаху інших інфекційних хвороб.

Безконтрольне переміщення безпритульних собак, міграція людей із окупованих територій і покинуті напризволяще свійські тварини в сукупності створюють передумови поширення сказу. Адже в умовах окупації ветеринарна служба не може працювати у звичних режимах та забезпечувати епізоотичне благополуччя країни. Усе це – виклик для здобувачів вищої освіти у майбутньому.

Одне із протиріч сучасної освіти ховається в питаннях оцінювання: здобувачі вищої освіти хочуть отримувати високі оцінки, тому бояться думати і помилятися.

Проведення лабораторних занять по дисципліні «Епізоотологія та інфекційні хвороби» повинно обов'язково включати виконання завдань та вирішення задач. Найбільш ефективним є формування декількох груп, кожна з яких отримує завдання, що необхідно виконати. У процесі вирішення задач студенти повинні не лише вказати правильну відповідь а й розглянути і обговорити різні варіанти вирішення задач. У процесі їх вирішення групам необхідно визначити та провести аналіз наслідків та спрогнозувати розвиток епізоотичного процесу у різних варіантах.

У таких ситуаціях викладач не повинен оцінювати студентів негативно, навіть при хибній відповіді. Навпаки, основна задача викладача – активне втручання та допомога студентам у пошуку вірного шляху. Обов'язково потрібно провести аналіз дій та підкреслити наслідки неправильного вирішення задач: швидке поширення хвороби, високий відсоток загибелі тварин, зараження людей, можливість потрапляння інфікованих продуктів у торгівельну мережу, тощо.

Після проведених занять педагог повинен провести оцінку власної викладацької діяльності. Саме якісна оцінка своєї праці є проявом майстерності викладача: він аналізує швидкість прийняття рішень, студентами, можливість самостійно знайти правильний шлях і обґрунтувати його; рахує кількість груп, що виконали завдання самостійно та кількість активних студентів у кожній групі. За потреби, викладач переосмислює дачу певного матеріалу, що необхідний для виконання завдання: додатково надає або рекомендує відповідну літературу, інтернет-видання, тощо; при необхідності повертається до фрагментів лекції, попередніх лабораторних занять та пересвідчується, що студенти зрозуміли та засвоїли необхідні факти.

Висновки. Застосовуючи таку схему проведення занять викладач досягає повного розуміння теми студентами. Протягом заняття усі здобувачі вищої освіти повинні вирішувати проблему, зрозуміти правильний шлях її вирішення та отримати максимальну кількість балів. Таким чином, студентам надається більша автономність, вони не бояться помилитися і бути покараними за свої помилки негативним оцінюванням, натомість вчать прораховувати наслідки за будь-якої епізоотичної ситуації та прогнозувати результати власних дій.

Адже основна мета викладача на дисципліні «Епізоотологія та інфекційні хвороби» не завчити правильну відповідь, а вміти віднайти вірний шлях за

допомогою законодавчих документів і розуміти, чому інші шляхи хибні.

У результаті такого підходу студенти у подальшому не бояться вирішувати проблеми інфекційної патології та брати на себе відповідальність за отримані результати.

Список використаних джерел

1. Малнацька О., Мирончук Н.М. Педагогічна майстерність викладача ВНЗ // Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном : збірник наукових праць / за заг. ред. д.п.н., проф. С. С. Вітвицької, к.п.н., доц. Н. М. Мирончук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С. 61-64.

2. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: підручник / Вітвицька С. С. – [3-тє вид., випр. й доповн.]. – Житомир, 2012. – С. 66 – 108. 3. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність: підручник для вищих навч. закл. / Зязюн І. А. – К.: Вища школа, 1997. – С. 35, 79-80.

4. Кузьмінський А.І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / А.І. Кузьмінський. – К.: Знання, 2005. – 486 с.

5. Левківський Б. Підвищення педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів : [проблема підготовки в Україні викладачів для вищих навчальних закладів; професійна майстерність, її актуальність] / Б. Левківський // Вища школа. – 2005. – № 3. – С. 55-58.

6. Фіцула М.М. Педагогіка вищої школи / М.М. Фіцула: навч. посібник. – К.: «Академвидав», 2006. – 352 с.

ВИМОГИ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

Лавріненко І.В., к.вет.н., доцент;

Луценко Л.В., методист навчального відділу;

Костоглод А.К., завідувач навчально-методичного кабінету

Важливою умовою ефективного надання освітніх послуг закладами вищої освіти є необхідність налагодження тісної співпраці з наукою та виробництвом. Таке соціальне партнерство стає важливою передумовою для підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Сучасні та майбутні роботодавці зацікавлені у фахівцях, які вміють самостійно вирішувати різноманітні проблеми, володіють критичним та творчим мисленням і багатим словниковим запасом, глибоко знають вивчений матеріал та вміють здобувати нові знання [1].

Однією із суперечностей освітнього процесу в сучасних умовах є протиріччя між вимогами ринкового середовища і досконалістю професійної підготовки випускників закладів вищої освіти. Тому у процесі навчання студенти повинні оволодіти не лише широким колом теоретичних знань і практичних умінь, але й сформувані здатність до активної, ініціативної професійної діяльності.

Важливо, щоб випускники закладів вищої освіти володіли усіма необхідними знаннями, професійною термінологією, мали навички практичної діяльності у відповідній сфері та прагнення до постійного вдосконалення власних фахових характеристик. Усе вищевказане прямо залежить від якості

навчання, що визначається рівнем кваліфікації викладачів, наявністю доступу до новітніх досягнень науки, інформаційною забезпеченістю освітнього процесу, а також наявністю належного матеріально - технічного забезпечення.

Стрімка мінливість умов виробництва обумовлює необхідність постійного вдосконалення й оновлення знань, умінь і навичок працівників. У зв'язку з цим, на всіх етапах освітнього процесу у студентів варто формувати прагнення до навчання протягом життя [2].

Виходячи на ринок праці, фахівці з вищою освітою, окрім теоретичних знань, повинні володіти навичками та вміннями практичної діяльності у відповідній сфері. Під час працевлаштування випускники закладів вищої освіти повинні показати роботодавцям свої професійні здібності та вміння ефективно працювати як у стандартних, так і в непередбачуваних ситуаціях. Необхідними вимогами є вміння швидко адаптуватись до нових умов, комунікабельність, прагнення до навчання протягом усього життя. Особливо цінуються спеціалісти з нестандартним мисленням, креативні, з творчими здібностями. Окрім того, загальноприйнятими вимогами до фахівців з вищою освітою, є толерантність, дисциплінованість, пунктуальність, впевненість у собі, уміння адекватно оцінювати різні ситуації. Фахівці з вищою освітою повинні уміти працювати в колективі, мати критичне мислення, об'єктивну самооцінку, задатки стратегічного мислення, уміти накопичувати, аналізувати й орієнтуватись у масивах інформації. Незаперечною вимогою є наявність практичних навичок роботи з новітніми технологіями, у першу чергу – з комп'ютерними. [3].

З цією метою освітні програми та навчальні плани слід регулярно оновлювати для забезпечення формування компетентностей, відповідно до сучасних вимог розвитку регіону, ринку праці та індивідуальних вподобань здобувачів вищої освіти. Необхідно також ретельно розробляти програми проходження студентами навчальної, виробничої, науково-дослідної і переддипломної практик, які слід орієнтувати на здобуття практичних навичок роботи на сучасному обладнанні. У студентів під час проходження практики чи стажування формуються навички діяльності у трудовому колективі, виникає реальна можливість реалізувати власний потенціал та підвищити професійний рівень, а підприємства отримують змогу відібрати потенційних працівників.

З метою забезпечення високої якості професійної підготовки здобувачів вищої освіти в необхідно запроваджувати комплексне співробітництво з зацікавленими підприємствами і організаціями – стратегічними партнерами. Основними завданнями співробітництва є: прогнозування потреб ринку праці та забезпечення працевлаштування випускників; розробка професійних вимог до фахівців; спільна розробка змісту, інформаційно-методичного і матеріально-технічного забезпечення вибіркової складової навчальних планів та програм, оцінка їх якості; спільна реалізація і ресурсна підтримка навчальних програм, практичної підготовки студентів та оцінка якості підготовки випускників; залучення студентів до виробничої діяльності підприємств; організація підвищення кваліфікації та стажувань викладачів.

Отже, важливою складовою стратегії у провадженні освітньої діяльності є тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Для цього необхідним є

постійний моніторинг інформації про зміни попиту на професійні навички та оперативне реагування системи вищої освіти на структурні зміни в економіці й суспільстві.

Список використаних джерел

1. Економіка праці та соціально - трудові відносини: навч. – метод. посібник / За заг. ред. проф. Є.П. Качана. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
2. Каленюк І. До питання про освітній потенціал країни / І. Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 11. – С. 70–77.
3. Гольда А.В. Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць / наук. ред. І.К. Бондар. – 2004. – № 11 (42). – С. 76– 79.

ЗАПОРУКА УСПІХУ – КОНКУРЕНТНІСТЬ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Омельченко Г.О., к.вет.н.;

Шерстюк Л.М., старший викладач;

Щербак В.І., старший викладач

Вища школа має підготувати молоде покоління до викликів сьогодення. Вивчення його думки щодо потреби у вищій освіті допомагає адаптувати діяльність професійних ВНЗ до нових соціальних умов. Постає запитання, чи стають майбутні «фахівці» ВНЗ затребуваними на ринку праці, адже інформаційне суспільство невпинно продукує нові вимоги до кількості й якості робочої сили, що не корелюється з реальним станом освітянських справ [4].

У зв'язку із загостренням конкуренції між професійними навчальними закладами за вступника вони почали розглядати налагодження зв'язків із роботодавцями як один із чинників зміцнення своїх позицій на регіональному ринку освітніх послуг. Взаємодія роботодавців і освітнього сектору здебільшого передбачає фінансову підтримку талановитої молоді, надання можливості проходження практики на підприємствах, співпрацю у сфері підготовки кадрів.

Сучасні роботодавці вимагають розвинутих «особистих» навичок (так званих «softskills»), які суттєво підвищують ефективність праці. Перш за все – це комунікаційні навички, нестача яких відчутна уже на співбесіді. По-друге, це самопрезентація. Наша освіта не вчить, як себе правильно «подати». Третє – це самоорганізація, «self-management», уміння розприділяти свої задачі, делегувати, а також, що дуже важливо, тримати «work-lifebalance». Досить проблематично є ситуація з умінням брати на себе відповідальність та нестачею так званих problemsolving skills - умінням швидко розібратися у ситуації та самостійно знайти шляхи вирішення проблеми. Окрім того, вкрай необхідними є навички швидко вчитися [3].

Також важливою тенденцією останніх років є таке поняття, як емоційний інтелект, EQ - уміння розпізнавати та управляти своїми емоціями. Це питання не лише у молоді, а навіть у досвідчених управлінців високого рівня. Розвинутий EQ вкрай необхідний в стресових умовах сьогодення, оскільки впливає не лише на власну ефективність, а й команди загалом. Також, гнучкість, уміння швидко адаптуватися, а також креативність – важливий навик, який можна з часом

розвинути. Над усіма цими навичками, за словами роботодавців, має працювати українська освіта - що вже давно та досить успішно робить система вищої освіти у ЄС.

Процеси реформування сфер виробництва і переробки продуктів сільського господарства шляхом приватизації землі та майна, формування ринкових засад їх розвитку майже не торкнулись сфери ветеринарного обслуговування. До цього часу тут не створено необхідної кількості підприємницьких структур, які можуть надавати послуги щодо профілактики захворювань та лікування тварин. Переважна більшість ветеринарних фахівців або позбавлені місця праці, або працевлаштовані на умовах неповної зайнятості у господарствах, де утримується незначне поголів'я тварин. Гострий дефіцит послуг частково компенсується фахівцями державних ветеринарних служб. При цьому дані служби займають монопольне становище на ринку і виконують не характерні для державних служб функції. Через неналежне ветеринарне обслуговування виникають проблеми із збутом продуктів тваринництва на зовнішньому ринку. Ситуація, що склалася, викликала необхідність формування конкурентного середовища у сфері ветеринарного обслуговування.

Формування ринку – тривалий еволюційний процес. Його необхідною передумовою є виникнення товарообмінних операцій. Залежно від рівня сформованості ринку трактування його трансформується від осередку торгівлі до високоорганізованої саморегулятивної системи. Саморегулювання забезпечується ринковим механізмом, важелями якого є попит, пропозиція, ціна та конкуренція. Визначальними ознаками організації економічної системи загалом чи окремої галузі зокрема на засадах ринку є приватна власність на засоби виробництва та вільне формування ціни [1].

В Україні еволюційний процес розвитку ринкових відносин у сфері ветеринарного обслуговування був штучно перерваний запровадженням системи планової економіки. Докорінне реформування аграрного сектора, починаючи з 90-х років минулого століття, необхідність адаптації державної системи ветеринарного обслуговування до нових умов і прийняття відповідної законодавчої бази створили передумови для відродження ринкових відносин у сфері ветеринарного обслуговування. Лише за умови урахування цих особливостей ветеринарної послуги можна забезпечити задоволення потреб потенційних замовників цих послуг та ефективне функціонування суб'єктів ринку, які можуть їх надавати [2].

Ринковий успіх у сфері ветеринарних послуг матимуть суб'єкти господарювання, які зможуть забезпечити оперативність надання послуг, матимуть позитивний імідж, будуть забезпечені необхідним обладнанням тощо. Виходячи з цього, оптимізувати систему ветеринарного обслуговування з метою належного задоволення потреб споживачів можна шляхом поєднання одноосібної ветеринарної практики у кожному населеному пункті з діяльністю підприємств ветеринарної медицини, які б спеціалізувались на наданні складніших ветеринарних послуг.

Список використаних джерел

1. Одинак Л.В. Удосконалення організації ринку ветеринарних послуг /

Одинак Л.В., Поперечний С.І. // Соціально – економічні дослідження в перехідний період: Інноваційний розвиток економіки: зб. наук. пр. Львівськ. ін-ту регіональних досліджень. – Львів, 2003. – Вип.6, ч.4. – С. 282–289.

2. Поперечний С.І. Ветеринарна послуга та її якість / С.І. Поперечний, Л.В. Одинак // Вісник Нац. ун-ту “Львівська політехніка”. № 499: Логістика. – Львів: Вид-во НУ “Львівська політехніка”, 2004. – С. 207–212.

3. Садрицька С. В. Мотивація вступу до ВНЗ українських студентів: тенденції останніх років // Наукове онлайн видання «SOCIOПРОСТІР». – 2010. – № 1. – С. 56–60.

4. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / Балакірева О.М., Яременко О.О., Валькована О.В., Онікієнко О.О. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.

КОМПЛЕКСНІСТЬ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ПІДГОТОВЦІ ЛІКАРІВ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ДЛЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Киричко О.Б., к.вет.н., доцент;

Бердник І.Ю., к.б.н., доцент

Освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства, а також виступають гарантом індивідуального розвитку, виховують інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства.

Вони не можуть залишатися осторонь від змін соціально-економічних умов, структурних перетворень та стрімкого розвитку сучасних технологій. У підготовці фахівців першочерговим є задоволення різноманітних освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації, а також для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці [1, 2]

Особливе значення це питання має у ветеринарній медицині, структурна реорганізація та напрямки роботи якої набувають значних змін.

Важливою складовою у професійній підготовці фахівців є тісний взаємозв'язок між освітніми закладами та практичною діяльністю. Налагодження такого взаємозв'язку потребує адекватної інформації про зміни побуту виробництва, оперативного реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці та суспільстві [3].

У літературних джерелах пропонуються різноманітні шляхи підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку освіти та ринку праці. Більшість їх базується на прикладі інших держав світу, державних програм тощо [2, 3,4,6].

На нашу думку, у підготовці лікарів ветеринарної медицини для сучасного ринку праці потрібна комплексність навчального процесу, яка забезпечується:

1. Співпрацею з практичною ветеринарною медициною.
2. Вдосконаленням програм навчальних дисциплін та підходів викладання, як наслідок підвищення рівня необхідних професійних знань та вмінь випускників.
3. Деонтологічної підготовки лікаря ветеринарної медицини у навчальному процесі

Так, для вирішення перших двох задач Савченко Г.О та Збрицька Т.П. [1] пропанують такі етапи: I етап (робота з студентами 1 курсу): анкетування, тестування, зріз знань, співбесіда; II етап (робота кафедри): аналіз професіограми, опитування випускників (які працюють 2-3 роки), досвід експертів які працюють в цій галузі, аналіз ринку праці; III етап (робота кафедри): обговорення, переговори, особисті контакти кафедри з роботодавцями; IV етап (робота кафедри): перегляд робочих програм для напрацювання відсутніх компетенцій; V етап (робота кафедри): формування на кафедрі єдиної концепції розвитку професійних компетенцій студента; VI етап (робота зі студентами випускних курсів): тестування, зріз знань у студентів, анкетування роботодавців.

Сучасне виробництво не може працювати без високого загальноосвітнього і спеціального ріння персоналу.

Важливе місце у підготовці лікаря ветеринарної медицини посідає деонтологічна підготовка. Формування етико-деонтологічних принципів у майбутнього лікаря ветеринарної медицини і основ його професійних знань починається зі вступу до вищого навчального закладу [5]. З самого початку треба культивувати відповідальне ставлення до роботи, любов до своєї професії. Професійну підготовку лікаря не можна обмежити встановленим регламентованим часом. Вона вимагає від людини, яка присвятила себе цій професії, самовдосконалення та відданості справі. Треба розвивати у студентах здібності та мотивацію до опанування професійних навичок, порядність, взаємоповагу, взаємопідтримку, активність, цілеспрямованість, організаційні якості, гнучкість тощо.

Так статистичні дослідження показали, що з найбільш важливі навички виділені роботодавцями є навички управління роботою, а потім специфічні навички, комунікативні навички, навички роботи з обладнанням, здатність адаптуватися до нової ситуації, аналітичні навички та вміння вирішувати проблеми. [2].

Вірно продумана професійна освіта здатна забезпечувати конкурентні переваги в реалізації випускниками своїх потенційних можливостей, навіть тих, що не належать до безпосередньої професійної кваліфікації людини.

Список використаних джерел

1. Савченко Г.О. Шляхи підвищення ефективності взаємодії зв'язку ринків праці та освітніх послуг [Електронний ресурс] /Савченко Г.О., Збрицька Т.П. // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012 – Вип. 1 (44). – С. 273-280. – Режим доступу: vsed.oneu.edu.ua/files/full/1_44_2012/273-280.pdf
2. Мосьпан Н. Механізми регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці в Європейському союзі /Мосьпан Н.// Освітологія. – 2016 – №5. – С. 45-50.
3. Вишневська О.А. Неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці в контексті молодіжної політики (зарубіжний досвід для України) [Електронний ресурс] /Вишневська О.А.// Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2014. – Вип. 2 (12). Режим доступу: [www.dridu.dp.ua/zbirnik/2014-02\(12\)/13.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2014-02(12)/13.pdf)
4. Савицька Н. Л. Освіта і господарський розвиток: теоретико-методологічне осмислення базових категорій [Електронний ресурс] /

Н. Л. Савицька // Економіка. Управління. Інновації. – 2014. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2014_2_41.pdf

5. Панько І.С. Професійна етика лікаря ветеринарної медицини/ Панько І.С. – Біла Церква, 2006. – 272 с

6. Дубініна Я. П. Проблеми ефективності соціальної взаємодії регіональних ринків праці й вищої освіти: соціологічний аспект / Дубініна Я. П.// Актуальні проблеми філософії та соціології. – 2015. –№ 1. – С. 48-51.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ РИНКУ ПРАЦІ

Кручиненко О.В., к.вет.н., доцент

Аналіз існуючих стандартів для Вищих навчальних закладів (ВНЗ) в Україні свідчить, що система освіти і підготовка кадрів, які існували в умовах централізованої планової економіки, поступово перебудовуються згідно вимог Європейського стандарту вищої освіти. Сучасні потреби ринку праці пов'язані з поглибленням ринкових відносин, структурними змінами і циклічними коливаннями в економіці. Деформація структури трудових ресурсів погіршується внаслідок тривалого спаду в економіці та загострення кризових явищ у соціально-економічній сфері. виправити це можна шляхом забезпечення повного відтворення населення, реструктуризації системи освіти, вдосконалювання системи регулювання та розробки механізму прогнозування професійних потреб ринку праці. В умовах розвитку інноваційно-інвестиційної моделі економіки на ринку праці є важливим не лише володіння необхідним обсягом знань, але й уміння швидко і мобільно реагувати на зміни, вміти ефективно спілкуватися та орієнтуватися в інформаційному просторі, мати здатність постійно підвищувати свій професійний рівень. Головним завданням ВНЗ є забезпечення потреб галузей економіки в підготовці конкурентоспроможних робочих кадрів. При плануванні підготовки спеціалістів ВНЗ слід враховувати потреби ринку праці в робітниках різних кваліфікацій та специфіку розвитку у територій. Створення умов для отримання конкурентних переваг в світі є головною умовою економічної і соціальної стабільності суспільства та сприяє економічному росту країни, збільшенню прибутку підприємств і доходів населення [2].

Актуальність теми дослідження питань конкурентоспроможності підготовки ВНЗ фахівців високої кваліфікації обумовлена нагальними потребами народного господарства. Існує проблема необхідності приведення у відповідальність фаху, кількості випускників ВНЗ адекватно потребам та вимогам ринку праці. При цьому недостатньо приділяється уваги відповідності вищої освіти України Європейським стандартам і досі не сформовано єдиної точки зору стосовно розуміння поняття конкурентоспроможність ВНЗ. Аналіз наукової літератури свідчить – досвід західних країн не був належним чином вивчений та не знайшов свого достатнього втілення в системі підготовки фахівців ветеринарної медицини в Україні [3].

Метою даної роботи було аналіз реального стану і перспективних напрямків підвищення конкурентоспроможності вищих навчальних закладів України, розкрити доцільність тісної співпраці ВНЗ з виробництвом.

Суперництво країн в економіці зводиться в сучасних умовах до конкуренції в галузі науки і техніки і, як наслідок – в області підготовки кваліфікованих кадрів. Слід зазначити, що Організація Об'єднаних Націй (ООН) оголосила XXI століття “Століттям освіти”. Здобутки кожної країни визначаються рівнем розвитку освіти в цій країні. Розвиток та якісне вдосконалення всієї економіки України залежать напряму від вирішення питань вищої освіти. Проведення реформи в системі вищої освіти і науки України направлено на реалізацію положень Болонської декларації [1].

Провівши аналіз стану галузі вищої освіти у сфері ветеринарної медицини, співставивши результати запровадження положень Болонської декларації в навчальний процес, ми змушені констатувати, що проведена робота не дала очікуваного ефекту, бо визначальним у цивілізованому світі було і є матеріальне забезпечення галузі. Тому, без вирішення цього питання освіта не зможе повноцінно виконувати свої функції.

В даний час в Україні підготовка фахівців ветеринарної медицини здійснюється відповідно освітнього ступеня «Магістр». Тривалість навчання складає 6 років. Навчальний план підготовки фахівця ветеринарної медицини, на нашу думку, переобтяжений навчальними дисциплінами, що не стосуються безпосередньо галузі ветеринарії.

В той же час аналіз більшості програм багатьох університетів на Заході показав, що всі програми магістратури є не академічного, а дослідницького характеру. Основним змістом магістратури є спеціалізація в області медицини одного або більше видів тварин. Наприклад, у США випускники мають змогу отримувати дипломи доктора ветеринарної медицини (DVM), доктора філософії (PhD) та магістра наук (MS). При аналізі навчальних планів за 4 роки навчання, в них повністю відсутні дисципліни, що не стосуються галузі ветеринарії. Останній курс займають лише клінічні ротації, лекції взагалі відсутні.

Отже, для конкурентоспроможності фахівців ветеринарної медицини відповідно до вимог ринку праці необхідно:

- вивчити й запровадити акредитаційні вимоги Європейської асоціації ветеринарної медицини та покласти їх в основу реформування освіти;
- кожному ВНЗ необхідно визначитися з іноземним партнером в галузі освіти;
- при підготовці спеціалістів ветеринарної медицини сприяти збільшенню практичної підготовки фахівців, покращити матеріально-технічну базу, визначитися з переліком навчальних дисциплін, необхідних для підготовки спеціалістів згідно сучасних потреб ринку праці;
- запровадити тісний зв'язок науки й практики у вирішенні стратегічно важливих проблем у ветеринарній медицині.

Список використаних джерел

1. Закон України "Про вищу освіту" №2984 -III, із змінами від 19 січня 2010.

2. Носова О.В. Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці / О.С. Маковоз, О.В. Носова // Інформаційні технології в освіті, 2011. – С. 99-104.

3. Яблонський В. Актуальні проблеми ветеринарної освіти сьогодення / В. Яблонський // Лекція, 2012. – 24 с.

МАЙБУТНЄ ВЕТЕРИНАРНОЇ ОСВІТИ ЗА ВИКЛИКАМИ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ТВАРИННИЦТВІ

Шатохін П.П., к.вет.н., доцент;

Супруненко К.В., к.вет.н., доцент;

Каришева Л.П., старший викладач

Ветеринарна галузь, як і аграрна галузь України в цілому, потребує ефективної системи освіти, що відповідає сучасним вимогам та тенденціям розвитку ринку праці. Сьогодні подрібні фахівці не тільки з теоретичними знаннями свого предмету, а передусім з практичними навичками, вмінням інколи нестандартно, творчо вирішити те чи інше поставлене перед ним завдання.

Жодна професія не оточене таким ореолом шани і поваги як діяльність лікаря ветеринарної чи гуманітарної медицини, адже лікар впливає на життя і здоров'я свої пацієнтів, надаючи їм необхідну лікарську допомогу та рятуючи їх життя [1].

Лікар ветеринарної чи гуманної медицини в нашому уявленні асоціюється з особистістю, з бездоганною репутацією, високими морально-етичними якостями, ерудицією, професійною майстерністю і здатністю до лікарського мислення. Формуються ці якості протягом тривалого часу, інколи з самого дитинства, але значну роль у цій системі підготовки спеціаліста відіграє вища освіта.

Ветеринарна освіта України становить складову загальнодержавної освіти і покликана забезпечити потреби країни у висококваліфікованих лікарях ветеринарної медицини. Метою вищої ветеринарної освіти є підготовка конкурентоспроможного висококваліфікованого фахівця, здатного до вирішення професійних завдань в сучасних економічних умовах.

На сьогодні в Україні все ще існує протиріччя між вимогами суспільства до підготовки висококваліфікованих лікарів ветеринарної галузі та використанням найновітніших досягнень галузі в підготовці фахівців. Це і є причина відставання рівня знань та вмінь майбутніх фахівців від суми знань людства у 1,5 рази в 1990–1998 р., а в 2004–2008 рр. – втричі. Подолання глобальних проблем ветеринарії потребує формування нової ідеології життя та нових форм навчання людей. Ми маємо врахувати це в навчальних планах і програмах, методології й технології підготовки фахівців відповідно до світових освітніх стратегій та прогнозування ринку праці фахівців ветеринарної медицини, викладених у проєктів VET-2020.

Дослідна робота у сфері ветеринарної медицини з гідно з проєктом VET-2020, на наступні 15 років передбачає пріоритетними такі питання:

– молекулярне діагностування хвороб тварин і контролю якості продукції;

- дослідження і розроблення генетично модифікованих біологічних систем;
- генної інженерії та отримання моноклональних антитіл (у т. ч. людини);
- клонування стовбурових клітин і їх використання з терапевтичною метою;
- клітинної терапії тварин за пухлинних хвороб, генної терапії тварин, за спадкових захворювань.

Важливого значення у сучасних умовах існування людства набуває вирішення питань ветеринарної медицини в умовах надзвичайних ситуацій (катастроф), розроблення і впровадження геоінформаційних систем; наукове забезпечення систем організації ветеринарного сервісу, особливо на сільських територіях, навчання з питань біобезпеки тощо.

Введення цих дисциплін до навчальних планів і програм та наукової роботи є пріоритетними в розвитку нових технологій конструювання та виробництві лікувальних і профілактичних препаратів, діагностикумів, а лікарі ветеринарної медицини одним з перших могли відгукнутися на виклики сучасності [2].

Протиріччями між вимогами суспільства за підготовки висококваліфікованих лікарів ветеринарної медицини на Україні є недостатній рівень їх практичної підготовки, застарілі форми, методи та засоби навчання.

Проаналізувавши організацію ветеринарної освіти в США [3], Великої Британії [2] та Німеччині [4], вітчизняні вчені акцентують увагу на тісну інтеграцію ветеринарних навчальних закладів і сфери ветеринарного обслуговування, що свідчить про практико-орієнтований підхід до навчання у вузах, а це передбачає максимальне наближення навчального процесу до умов майбутньої професійної діяльності.

Американська ветеринарна освіта вважається однією із найбільш передових у світі і акцентована не на вивчення теоретичного матеріалу, а на вирішення практичних ситуацій. Важливим критерієм для зарахування до ВНЗ є досвід роботи абітурієнта у ветеринарній галузі.

Підготовка лікаря ветеринарної медицини у королівському ветеринарному коледжі Великої Британії здійснюється за чотирма рівнями і до структури цього коледжу входять: ветеринарна клініка, чотири ветеринарні госпіталі (госпіталь «Матері-королеви», госпіталь для коней, госпіталь для сільськогосподарських тварин і госпіталь для дрібних тварин) – в госпіталях одночасно можуть перебувати близько 30-40 тварин, за рік в госпіталях обслуговуються близько 8 тис. хворих тварин.

У Німеччині фахівців ветеринарної медицини готують одноступенево і закінчується після 5,5 років стаціонарного навчання. З період навчання студенти опановують 3850 год нормативних і вибіркових дисциплін циклу науково-теоретичної, професійної і практичної підготовки майбутніх лікарів-ветеринарів. На останній рік навчання припадає практика на яку відводиться 1170 год, після чого студенти складають державний іспит [3]. Якщо порівняти з факультетом ветеринарної медицини Полтавської державної аграрної академії де виробнича практика для здобувачі вищої освіти освітнього ступеня «Магістр» (6 років

навчання) становить 450 год, то можна відмітити, що її у 2,6 рази менше, ніж у ВНЗ Німеччини.

Таким чином для підготовки конкурентно спроможного лікаря ветеринарної медицини в Україні необхідно ввести до навчальних планів і програм пріоритетні питання, що викладені у проекті VET-2020 та збільшити обсяг годин на практичну підготовку.

Список використаних джерел

1. Панько И. С. Профессиональная этика врача ветеринарной медицины: Учебн. Пособие / И. С. Панько. – СПб.; Лань, 2004. – 285 с.
2. Цвіліховський М. І. Професійна підготовка фахівця ветеринарної медицини / [М. І. Цвіліховський, В. І. Береза, Т. В. Немова та ін.] // К.: Компринт, 2014. – 160 с.
3. Яблонський В. А. Методичну роботу – в центр уваги / В. А. Яблонський, В. Й. Люберецький // Наука і методика. – 2014. – № 1. – С. 12–13.
4. Пилипенко О. П. Порівняльний аналіз систем вищої ветеринарної освіти Німеччини та України. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: Зб. наук. пр. – Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2012. – Вип.. 27 (80). – С. 298–308.

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ ДО УМОВ ВИРОБНИЦТВА

Кравченко С.О., к.вет.н., доцент;

Бурда Т.Л., завідувач лабораторії

Впродовж життя людина долає багато етапів становлення власної особистості. З дитинства виникає необхідність контакту з різними людьми та суспільством. Не у всіх людей це знайомство і подальше спілкування є сприятливим. Для визначення цього явища у науковій літературі застосовують термін «адаптація» (лат. *adapto* – пристосовую) – процес пристосування до змін умов середовища.

У нашому випадку можна застосувати такий термін як соціальна адаптація, оскільки професійна, трудова адаптація є частиною соціальної і визначається як активне пристосування індивіду до умов соціального середовища. Серед умов, до яких адаптується молодий фахівець ветеринарної медицини, слід виділити такі, як вимоги робочого місця, особливості партнерів по роботі, вимоги керівництва, організаційна культура, спілкування з технічним персоналом господарства та ін. Своєчасна адаптація забезпечує працівнику успішність його професійної діяльності і повноцінну особистісну реалізацію у всіх сферах життєдіяльності. За визначенням А. Я. Кібанова, «трудова адаптація персоналу – взаємне пристосування працівника і організації, засноване на поступовому включенні працівника у процес виробництва у нових для нього професійних, психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних і побутових умовах праці і відпочинку [3]».

Чим старше людина, тим складніше їй знайти спільну мову у новому колективі. Соціальні психологи вважають, що доросла людина адаптується не

менше трьох місяців, тоді як у дітей цей період складає 1-2 тижні [1]. Адаптація на новому робочому місці є одним з найважливіших випробувань для тих, хто змінює місце роботи або шукає його вперше. Кожен по-різному долає адаптаційний період: хтось легко включається у нову діяльність, для когось це час великої напруги. Успішність проходження адаптаційного періоду залежить від багатьох факторів: психологічних особливостей особистості, ставлення нових колег, умов праці, інтенсивності навантажень і т. д.

В рамках даної публікації ми обмежимося розглядом проблеми адаптації лише молодих фахівців. Для вчорашніх випускників вона пов'язана з повною зміною умов життя, режиму дня, рівня вимог і відповідальності. На жаль, в нашій країні факту адаптації і адаптаційній допомозі приділяється мало уваги. Найбільш розповсюдженою помилкою є повна відсутність адаптаційних заходів. Другою помилкою є проведення адаптаційних заходів упродовж випробувального періоду і в подальшому повна неухвага до персоналу. Молоді співробітники відчувають, що до них застосовують загальні «відмички», а не індивідуальний підхід. Отже, спільною проблемою є формальність адаптивних заходів на виробництві [2]. Труднощі адаптації молодих фахівців призводять до низької ефективності праці і, таким чином, спричиняють суттєві економічні збитки підприємствам та організаціям-роботодавцям.

Виходячи з вищевказаного, ключовими елементами успішно функціонуючої системи адаптації є наступні:

- інструктажі та *welcome*-тренінги, що мають на меті початкову передачу інформації про підприємство, його порядки та організаційну культуру;
- програма адаптації, що регламентує заходи і терміни навчання співробітника, послідовність оволодіння функціоналом за посадою;
- система наставництва, що передбачає залучення досвідченого працівника для допомоги молодому спеціалісту;
- система атестації за підсумками адаптаційних заходів, що являє собою порядок оцінки нового співробітника, зрозумілий як керівництву, так і самому робітнику.

Нашою задачею, як викладачів навчального закладу, є підготовка випускника до перших кроків у професії. Для цього доцільно проводити зустрічі з майбутніми роботодавцями, тренінги, моделювання професійних ситуацій [4]. Найбільш перспективним шляхом успішної адаптації випускників є запровадження системи дуальної освіти, коли теоретичну підготовку студент отримує у навчальному закладі, а практичну – у майбутнього роботодавця. Саме цьому питанню буде присвячено наші подальші науково-методичні розробки.

Список використаних джерел

1. Степко М. Ф. Вища освіта України і Болонський процес / М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко, І. І. Бабин. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2004. – 348 с.

2. Каземіренко В. П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В. П. Каземіренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 6 – С. 76–78.

3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / Кибанов А. Я. – М.: ИНФРА, 2005. – 304 с.

4. Ляхова І. А. Використання системного аналізу процесу адаптації студентів-першокурсників /І. А. Ляхова//Рідна школа. – 2001. – № 1. – С.61– 63.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Передера С.Б., к.вет.н., доцент;

Щербакова Н.С., к.вет.н., доцент

кафедри паразитології та ветеринарно-санітарної експертизи ПДАА

Успішна робота лікаря ветеринарної медицини залежить від якості підготовки його в вузі. У навчанні і вихованні студента беруть участь викладачі різних кафедр і спеціальностей. Їх важливим завданням, особливо викладачів клінічних дисциплін, є вивчення загальних і спеціальних положень і завдань кожної дисципліни - компетенцій і розвиток логічного мислення.

Діяльність фахівців ветеринарної медицини багатогранна і спрямована на запобігання хвороб тварин та забезпечення надійної охорони населення від зооантропонозов. Цього досягають не тільки запобіганням і ліквідацією хвороб, які передаються людині від тварин, але і виробництвом біологічно повноцінних і доброякісних в санітарному відношенні продуктів тваринництва. Виконанню відмічених завдань підпорядкована діяльність великої кількості фахівців ветеринарної медицини, які під час своєї практичної діяльності керуються Законом про ветеринарну медицину.

Поле діяльності лікаря ветеринарної медицини занадто широке. Він може працювати в районних державних підприємствах, спеціалізованих лабораторіях з хвороб тварин, районних державних лабораторіях ветеринарної медицини, лабораторіях ветеринарно-санітарної експертизи на ринках, у сільськогосподарських підприємствах різних форм власності, на державних і приватних м'ясопереробних підприємствах, в установах державної ветеринарної медицини, на всіх видах транспорту і державного кордону з підлеглими йому прикордонними контрольними пунктами ветеринарної медицини, на біофабриках, в аптеках ветеринарної медицини, на іподромах та ін.. Але де б не працював лікар ветеринарної медицини, він повинен постійно застосовувати у практичній діяльності свої знання і логічне професійне мислення.

Об'єктом діяльності лікаря ветеринарної медицини є сільськогосподарські, свійські та екзотичні тварини, птахи, риби, бджоли та інш. Вони на жаль не можуть розповісти про себе як вони себе почувають, де і що у них болить. Крім того хвороба може бути як незаразної етіології так і заразної. Що стосується хвороб заразної етіології то вони можуть бути біологічною загрозою для інших тварин і людства.

Лікар ветеринарної медицини при спілкуванні зі своїми пацієнтами, не має підказок від хворої тварини, крім того вона може захищатись і нанести травми своєму рятівнику, тому він повинен розраховувати на свою спостережливість, лікарське мислення та інтуїцію.

Дуже часто лікар ветеринарної медицини, відповідно, досвідчений, може поставити діагноз за інтуїцією. Він може побачивши хвору тварину, і не обстеживши її, ставить попередній діагноз. Для початківця це диво. Але з досвідом у підсвідомості лікаря ветеринарної медицини вирішуються складні завдання, на підставі яких ставиться діагноз. У фахівця розвивається спостережливість, яка допомагає лікареві виділяти особливості руху, положення окремих частин тіла в стані руху і спокою, колір слизових оболонок та ряд інших клінічних ознак, за якими можна попередньо "з першого погляду" встановити діагноз. При цьому за рахунок інтуїції та логічного мислення, яке відбувається миттєво, не усвідомлюється сам процес вирішення проблеми, а тільки визначаються результати спостережень. Про лікаря говорять, що він фахівець своєї справи і має добру інтуїцію тобто: «Здатність людини у деяких випадках несвідомо, чуттям уловлювати істину, передбачати, вгадувати щось, спираючись на попередній досвід, знання і ін.; чуття, проникливість, здогад, передчуття, шосте чуття». [1,2,3]

Заслуговує на увагу висловлювання І.П. Павлова з цієї нагоди: "... справа зводиться до того, що він результат пам'ятав і відповів правильно, а весь свій попередній хід думок забув. Я знаходжу, що всі інтуїції так і слід розуміти, що людина кінцеве пам'ятає, а весь шлях, яким він проходив, на цей момент ще не осмислений".[3].

Професійне логічне мислення та інтуїція у лікаря ветеринарної медицини починає формуватись під час вивчення дисциплін загальної та професійної підготовки, при вирішенні професійних ситуаційних завдань на лабораторних заняттях, а також у процесі кропіткої роботи за фахом. Чим більше у нього буде розвинене лікарське мислення під час навчання у ВУЗІ, тим швидше і яскравіше у майбутнього фахівця з'явиться лікарська інтуїція. Тому розвиток логічного лікарського мислення заслуговує особливої уваги і кропіткої роботи викладачів фахових дисциплін.

Висновок. У майбутнього лікаря ветеринарної медицини необхідно розвивати аналітичне мислення при зборі анамнестичних даних, спостережливість за поведінкою тварин, їх виглядом проявом характерних і нехарактерних симптомів хвороби, а також тренувати у майбутніх фахівців швидкого вирішення ситуаційних завдань. Цього можна досягнути у процесі навчання за наявності відповідного матеріально технічного забезпечення і наявності у викладача практичних навиків.

Список використаних джерел

1. Кармин А.С., Интуиция: философские концепции и научное исследование, СПб, «Наука», 2011 г., с. 573. Источник: <http://vikent.ru/enc/5976/>
2. Поліщук О. П. Інтуїція: природа, сутність, евристичний потенціал. – К.: ПАРАПАН, 2010, с 228.
3. http://pidruchniki.com/2015060965036/psihologiya/vivchennya_profesijnogo_mislennya_maybutnogo_likarya

ПРАКТИЧНЕ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІН НА КАФЕДРІ ХІРУРГІЇ ТА АКУШЕРСТВА – ЗАПОРУКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Передера Р.В., к.вет.н., доцент

Динаміка розвитку ринку праці на Україні свідчить про зміну основних напрямків та вимог, що діють для успішного працевлаштування. У час недофінансування освіти, нерозуміння важливості освітянських процесів для суспільства та перехід із державної форми власності у приватну більшості об'єктів є ризики втрати зв'язку «Вищий навчальний заклад-виробництво». Втрата цього зв'язку може нанівець зруйнувати вищу освіту, роблячи її недосконалою та функціонально неспроможною. Тому, у цей період багато чого залежить від креативності керівництва ВНЗ та консолідації професорсько-викладацького складу. Звичайно, передумовою для цього є потужна матеріальна база лабораторій, клінік та дослідницьких господарств, адже наукові дослідження повинні бути потрібними і вирішувати проблеми виробництва.

При влаштуванні на роботу більшість роботодавців хочуть отримати високоосвіченого, вже сформованого лікаря ветеринарної медицини, який здатний самостійно приймати рішення щодо профілактики та лікування хвороб тварин, зокрема і хірургічних.

Для існування факультету ветеринарної медицини виникає гостра необхідність високого відсотку працевлаштування здобувачів вищої освіти після закінчення навчального закладу. Підвищити цей відсоток можна інтегруючи студентів у реалії майбутньої професії протягом усього періоду навчання. А цього неможливо зробити без відпрацювання хірургічних методик та закріплення здобутих знань тривалою практикою.

Випускники, які не готові брати на себе відповідальність, проводити операції, прогнозувати післяопераційний стан тварин не можуть отримати роботу згідно до заявленої кваліфікації.

Існує і окрема група, що починає вчитися вже після прийому на роботу, надаючи неякісні лікарські послуги, набуваючи досвіду призводячи до загибелі значної кількості тварин під час операцій, що нерідко є предметом розголосу. Тому проблеми працевлаштування необхідно розглядати на рівні з проблемами профорієнтаційної роботи, а викладачі факультету повинні частіше задаватися питаннями «Як надати студентам більше практики» та «Як допомогти працевлаштуватися». Такий підхід надасть поштовх готувати спеціалістів вищого рівня, які зможуть бути конкурентними випускникам інших закладів освіти, швидше працевлаштуватися та не шукати можливості виїхати за кордон на низькокваліфіковані роботи.

Практична підготовка здобувачів вищої освіти на кафедрі хірургії та акушерства здійснюється в операційних кімнатах або на виробництві. Робота безпосередньо в навчальній операційній чи господарстві (передопераційна підготовка, проведення хірургічної операції, післяопераційний догляд тварин) є формою інтерактивного навчання – навчання у співпраці, де викладач і студент є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання [1, 2]. Відпрацювання в умовах операційної первинної хірургічної техніки є також методом передачі

навчальної інформації шляхом практичних дій [3].

Під час навчальних хірургічних операцій, зазвичай, призначаються хірургічна бригада, яка складається з оператора, двох асистентів, операційної сестри та анестезіолога. Решта студентів спостерігають за ходом операції, а викладач коментує дії хірургів та дає відповідні вказівки, також у будь-який час, за необхідності, може продемонструвати виконання певного етапу втручання.

Таким чином, співбесіда між викладачем та студентами в умовах, максимально наближених до реалій їх майбутніх професійних умов, не припиняється, а й підкріплюється практичними навичками. За таких умов нова інформація надходить до студентів через всі органи чуття та закріплюється у вигляді нових рухових стереотипах.

Як бачимо складність практичної підготовки при вивченні хірургічних дисциплін полягає в потребі значної кількості клінічно хворих тварин із різними хірургічними патологіями у відповідності до робочої програми. Часто труднощі виникають при вирішенні організаційних питань: проведення виїзного заняття зі студентами, доставка хворих тварин до стаціонару кафедри, їх утримання, годівля і т.д.

Висновки. 1. Хірургічні операції на тваринах є ефективною формою інтерактивного навчання – навчання у співпраці, де викладач і студент є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання. 2. Відпрацювання в умовах господарства чи кафедри хірургічної техніки є дієвим та перспективним методом передачі навчальної інформації шляхом практичних дій, де студенти є активними генераторами ідей для пошуку нових методик. 3. Максимально наближені до реальних умов лабораторні заняття та позааудиторна робота студентів підвищують їх мотивацію та зацікавленість до самостійного поглибленого вивчення хірургічних хвороб.

Список використаних джерел

1. Коваленко А.Б. Особливості застосування методів активного навчання у вузі / А.Б. Коваленко // Наук. часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : [зб. наук. праць]. – Вип. 17 (41). – К.: вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – Ч. I. – С. 310-315.

2. Туркот Т.І. Педагогіка вищої школи : навчальний посібник / Т.І. Туркот. – К.: Кондор, 2011. – 628 с.

3. Кашперук-Карп'юк І.С. Оволодіння студентами первинною хірургічною технікою на практичних заняттях із топографічної анатомії та оперативної хірургії / І.С. Кашперук-Карп'юк, О.В. Цигикало – Буковинський медичний вісник. – № 2 (74), 2015. – С. 247-249.

ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ВЕТЕРИНАРНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ НА ШЛЯХУ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Локес-Крупка Т. П., к.вет.н.; Шатохін П.П., к.вет.н.

Реформування вищої ветеринарної освіти України гальмується за рахунок спроби поєднання двох тенденцій – посилювання недоліків, властивих колишній системі вищій школи та спроби пристосування цієї системи до принципів

Болонського процесу.

Для позитивної освітньої інтеграції до Європейського Союзу слід кардинальним чином реформувати вищу ветеринарну школу нашої країни, причому слід враховувати, що в умовах тривалої соціально-економічної кризи, небезпечно робити необдумані кроки.

Сьогодні в Україні законодавчо затверджена система стандартів по кожному освітньо-кваліфікаційному рівню і профілю підготовки. Ці стандарти містять усі вимоги до компетентності, кваліфікаційної характеристики і системи визначення якості знань. На початку XXI століття Міністерством освіти було розроблено додаток до диплому європейського зразка, яке планувалося видавати за бажанням студента. Але оскільки у рамках Болонського процесу задекларована видача такого документу безкоштовно усім студентам, то зараз необхідно розв'язати головну проблему - фінансове забезпечення витрат для цієї мети.

На жаль, тої бажаної системи безперервної ветеринарної освіти в Україні на сьогодні не існує. Те ж саме можна сказати і про підготовку фахівців вищої кваліфікації - кандидатів і докторів ветеринарних наук. У світі, як відомо, найбільш ефективною визнана безперервна система, яка припускає підготовку докторів наук безпосередньо в Університетах, а не через Вищу атестаційну комісію (ВАК). Переходу до такої системи вимагає і Болонський процес, При цьому перший етап Вищої ветеринарної освіти повинен повністю надавати доступ до другого етапу, який надає право продовжити післядипломну освіту і отримати ступінь доктора наук (доктори філософії), еквівалентом якого в Україні є ступінь кандидата ветеринарних наук.

Таким чином, зараз можна бачити складнощі переходу України на європейські схеми і критерії. Наша система академічних ступенів та звань досить міцно укорінилася, попри те, що вона не сприяє, а навпаки, гальмує розвиток науки. Так, аспіранти або пошукувачі, три-п'ять років пишуть кандидатську, потім десять років докторську дисертацію, тема якої в умовах бурхливого науково-технічного розвитку у світі до моменту захисту втрачає свою актуальність, безнадійно застаріває і жодним чином не дає стимулу до розвитку науки в країні. Бакалаврат і магістратура у Вищій ветеринарній освіті в Україні – лише академічні поняття, ступінь до подальшої наукової кар'єри, хоча згідно з Болонському процесу вважається, що бакалавр або магістр - практичні фахівці з дипломами, що визнаються на світовому ринку праці.

Не можна забувати і про паралельну реформу середньої школи. У Європі нікому не спадає на думку учити іноземну мову в університеті, тому що в середній школі учні освоюють, як мінімум, дві іноземні мови. При необхідності студент вибирає ще одну мову для навчання в університеті, якщо він потрібний для спеціалізації, дослідження. Нам теж треба прагнути до того, щоб людина приходила в університет з знаннями, як мінімум, двох іноземних мов, інакше учбова програма вищої школи буде переобтяжена, а навчання студентів обмежене вітчизняними джерелами інформації, і тоді мобільність студентів в європейському просторі буде просто недосяжна.

Особливо масштабною реформою в системі вищої школи є впровадження

академічних кредитів аналогічно ECTS. Університети Європи мають різні схеми кредитних систем. І хоча у багатьох вищих ветеринарних закладах України введені схеми оцінювання знань студента (модульно-рейтингова, рейтингова), проте прив'язки до ECTS все ще немає. Наше завдання сьогодні – розробити принципи побудови учбового процесу, адекватні європейським.

Для повного включення у Болонський процес недостатньо формального впровадження його принципів. Одним з головних завдань є забезпечення прозорого і строгого контролю якості освіти, у першу чергу ліцензування і акредитації. В Україні такі схеми введені давно, але вони недосконалі, постійно переглядаються і доповнюються. Останнім часом вимогливість експертизи істотно зросла, проте проблема її якості залишається досить гострою. Саме Болонський процес буде потужним стимулом для перегляду принципів і методології контролю якості ветеринарного утворення за міжнародними стандартами, дозволить залучити до цієї роботи іноземних експертів і позитивно вплине на якість підготовки студентів.

Дуже болючим для України є і питання підготовки наукових і викладацьких кадрів для вищої школи. Раніше у нас функціонувала система ВАК, якої немає ні в одній цивілізованій державі. Багато фахівців вважають, що ця система – рудимент у науковому світі, від якого слід позбавлятися. ВАК щороку вводить нові правила, які, по суті, не допомагають відібрати кращі кадри, а, іноді, зводять систему отримання наукових звань до абсурду.

І, звичайно ж, найважливіше питання – працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Створення європейського простору вищої освіти сприятиме високій мобільності і конкурентоспроможності знань і умінь українських громадян. В умовах соціально-економічного стану, в якому знаходиться Україна зараз (безробіття, нестача робочих місць, низька заробітна плата, слабкий соціальний захист), може виникнути патова ситуація: посилення міграції громадян України в країни Європи у пошуках гідної роботи, витік інтелектуального надбання з країни.

Висновок. Вищу ветеринарну освіту в Україні треба і можливо зробити високоефективною, рентабельною і конкурентоздатною. Це – не примха наших європейських колег, а вимоги часу і реальних потреб нашого суспільства.

Список використаних джерел

1. Агаджанян Н.А. Физиологические и социальные аспекты адаптации человека к экстремальным условиям /Н.А. Агаджанян// Узловые моменты современной физиологии. Томск. – 2004. – С.47-63.
2. Адаптация первокурсников: проблемы и тенденции / Л.Н. Воронина, ТОЛЗ. Вишневский, Я.В. Дидковская и др. // Университетское управление: практика и анализ. – 2001. – № 4(19) – 124 с.
3. Иванова М.А. Психологические аспекты адаптации иностранных студентов к высшей школе. /М.А. Иванов// СПб.: Нестор, 2000. -148 с.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ЛІКАРЯ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ

Канівець Н. С., к.вет.н.;

Каришева Л. П., старший викладач;

Супруненко К. В., к.вет.н., доцент

На сьогодні підготовка лікаря ветеринарної медицини в Україні має особливе значення, оскільки фахівці цієї категорії, маючи справу з тваринами, опосередковано впливають на здоров'я та життя людей, а також на екологію. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» [1] та Закону «Про ветеринарну медицину» [2], метою вищої ветеринарної освіти є підготовка конкурентоспроможного висококваліфікованого фахівця, здатного вирішувати професійні задачі в ринкових умовах (проводити оздоровчі, профілактичні, діагностичні, лікувальні роботи та ветеринарно-санітарну експертизу, надавати інші ветеринарні послуги). Останнім часом значно зросли вимоги до професійної підготовки лікаря ветеринарної медицини, у зв'язку з формуванням сучасних промислових технологій виробництва продукції тваринництва, що зумовлює необхідність оптимізації навчального процесу. Одним зі шляхів її вирішення є звернення до позитивного педагогічного досвіду розвинутих європейських країн [3].

Проблема професійної підготовки вітчизняних лікарів ветеринарної медицини знайшла своє відображення у працях науковців. Так, історичне становлення ветеринарної освіти в Україні окреслено в працях С. К. Рудика [4] і М. М. Стегнія [5]; методичні аспекти організації ветеринарної освіти в Україні розглядали М. І. Цвіліховський [6], В. І. Береза [7] та інші вчені. Зміст і систему вищої ветеринарної освіти України, США, Канади та деяких інших зарубіжних країн аналізував В. А. Яблонський [8].

Суттєвий інтерес в межах досліджуваної проблеми викликають праці, присвячені різним питанням вдосконалення підготовки фахівців у вищих аграрних навчальних закладах, а саме: методи і форми навчання у вищій аграрній школі (П. Г. Лузан) [9].

Водночас слід зазначити, що проблема професійної підготовки лікаря ветеринарної медицини в Україні зростає у зв'язку з об'єктивними протиріччями між:

– необхідністю вивчення досвіду вищої ветеринарної освіти зарубіжних країн і відсутністю дослідження з професійної підготовки лікаря ветеринарної медицини України;

– вимогами сучасного суспільства до підготовки висококваліфікованих лікарів ветеринарної медицини та недостатнім рівнем практичної підготовки випускників ветеринарних факультетів;

– застарілими формами, методами та засобами підготовки фахівців і потребами вищих аграрних закладів у їх вдосконаленні.

Тому, виявлення особливостей професійної підготовки лікаря ветеринарної медицини України та визначення шляхів їх використання як фахівців у практичній діяльності є актуальним.

Відповідно до обраної теми, науковці [3] спираючись на історичне становлення ветеринарної освіти, методичну організацію навчального процесу,

зміст і систему вищої ветеринарної освіти США, Канади та деяких інших зарубіжних країн дійшли думки про структурну модель професійної підготовки лікаря ветеринарної медицини. Згідно якої підготовка бакалаврів ветеринарної медицини у вітчизняних ВНЗ має виражені доклінічний (1-2 курс) та клінічний етапи (3-4 курс). У змісті навчальних програм підготовки бакалаврів ветеринарної медицини повинно бути виділено природничі, нормативні та вибіркові клінічні дисципліни.

За зміни методологічних орієнтирів у підготовці лікарів ветеринарної медицини освітнього ступеня «Магістр» на вищу ветеринарну освіту покладаються завдання – орієнтуватися на запити ринку праці і відповідати їм, аналізувати, прогнозувати, створення робочих місць з новими формами діяльності та зайнятості відповідно до умов часу, передбачати динаміку змін на ринку праці фахівців ветеринарної медицини, корегувати робочі освітньо-інноваційні програми для підготовки дипломованих магістрів, здатних створювати для себе й для інших робочі місця, сприяти розробці інноваційних ветеринарних проектів та нових ветеринарних підприємств тощо [10].

Магістерські програми мають стимулювати студентів магістратури до самостійного навчання. Реалізація таких програм зробить вищу ветеринарну освіту більш фахово-універсальною і наближеною до конкретних вимог сучасності. Ветеринарна освіта може бути корисною та ефективною лише тоді, коли головна увага буде приділятися тим методам, які заохочують навчання. Особливо корисним є практичний досвід, обмін і наслідування та навчання з використанням власного досвіду, експериментування, застосування так званих «кейсових методів» (створення та аналіз виробничих ситуацій, під час яких необхідно йти на ризик, роблячи «позитивні помилки»), творче вирішення проблем, використання зворотного зв'язку, інсценізації та рольових ігор, вплив позитивних зразків і навчання на негативному досвіді через взаємодію із зовнішнім реальним станом суспільно-господарського виробництва.

Зважаючи на це, для задоволення потреб ринку праці ветеринарні ВНЗ повинні проводити практику (на базі фермерських господарств, агрохолдингів, що займаються тваринництвом, державних і приватних ветеринарних госпіталів тощо) і клінічні ротації (на базі університетських клінік).

Тому, метою підготовки лікаря ветеринарної медицини в Україні, що конкретизується на кожному рівні, має бути висококваліфікований фахівець.

Підводячи підсумок, хочемо відмітити, що в майбутньому бакалаврська програма буде націлена на підготовку фахівця широкого профілю; практико-орієнтовані післядипломні програми – на підготовку вузькоспеціалізованого лікаря-практика; а магістратура і докторантура – на підготовку науковців – докторів філософії.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Закон України «Про ветеринарну медицину» [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2498-12>

3. Канівець О. М. Професійна підготовка лікаря ветеринарної медицини у Великій Британії: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / О. М. Канівець. – Київ, 2012. – 20 с.

4. Рудик С. К. Курс лекцій з історії ветеринарної медицини: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] – К.: Арістей, 2005. – 131 с.

5. Стегній М. М. Історія лікувальної справи тварин Київщини (кінець XIX ст. – початок XX ст.): автореф. дис. ... канд. вет. наук: 16.00.12 / М. М. Стегній; Нац. аграр. ун-т. – К., 2006. – 21 с.

6. Цвіліховський М. І. Сучасний стан і перспективи ветеринарної освіти в Україні / М. І. Цвіліховський, Д. А. Засекін // Збірник наукових праць Вінницького національного аграрного університету. – 2011. – Серія «Сільськогосподарські науки». Вип. № 8 (48). – С. 281-284.

7. Береза В. І. Методика навчання ветеринарних дисциплін: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. І. Береза, Л. Л. Білан, М. І. Цвіліховський. – К.: Арістей, 2010. – 164 с.

8. Яблонський В. А. Методичну роботу – в центр уваги / В. А. Яблонський, В. Й. Любецький // Наука і методика. – 2004. – № 1. – С. 12-13.

9. Лузан П. Г. Методи і форми організації навчання у вищій аграрній школі: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / Петро Григорович Лузан. – К.: Аграрна освіта, 2003. – 224 с.

10. Зміна методологічних орієнтирів ветеринарної освіти / М. І. Цвіліховський, В. І. Береза, Т. В. Немова. – С. 5–7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..

**АНАЛІЗ СТАНУ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ В ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Вараксіна О. В., к.е.н.;

Шульженко І. В., к.е.н., доцент;

Потапюк І. П., к.е.н., доцент

Підвищення кваліфікації є однією з ключових умов обов'язкової атестації педагогічних працівників навчальних закладів – системи заходів, спрямованої на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, – що здійснюється на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів не рідше одного разу на п'ять років (ця вимога не розповсюджується лише на педагогічних працівників, які працюють перші п'ять років після закінчення вищого навчального закладу) [4].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється на основі поєднання різних форм і методів активного навчання, врахування індивідуальних особливостей мислення слухачів, вироблення в них творчого підходу до забезпечення навчально-виховного процесу в сучасних умовах розвитку освіти, уміння творчо застосовувати набуті знання в практичній діяльності та самостійно удосконалювати свій фаховий рівень шляхом пошуку, опанування та впровадження у практику власної діяльності досягнень науки, перспективного педагогічного досвіду, інноваційних технологій та сучасних засобів навчання.

Важливими характеристиками освіти дорослих, що актуалізуються у суспільстві знань, є:

- неперервність, відкритість, активна інтеграція її із медіа-освітою;
 - інформаційна доступність, що ставить під сумнів домінуючу роль педагогів у навчанні та взагалі необхідність здобуття дорослою людиною освіти у традиційних навчальних закладах;
 - втрата чіткості меж освітнього процесу й однозначної заданості їх лише роками навчання особистості у закладі освіти;
 - наближення навчання і виховання до конкретної сутності людини, її здібностей і потреб;
 - зростання ролі суб'єкта у проектуванні освітнього процесу й перетворенні його на спосіб реалізації «авторства» свого життя, планування кар'єри і здобуття свого місця у світі;
 - рефлексивне засвоєння знання (постійний перегляд соціальної реальності у контексті нової інформації);
 - побудова навчання як діалогу суб'єкта з суб'єктом;
 - не пасивне слухання чи спостереження, а активне залучення дорослої людини до самостійного здобуття знань;
 - пріоритет самоосвіти упродовж усієї професійно-освітньої діяльності.
- Ці характеристики зумовлюють зміну педагогічних позицій учасників освітнього

процесу та стосунків між ними [3].

Нині реформування освітньої галузі в Україні, зумовлене процесами глобалізації та євроінтеграції, актуалізує проблему якості підготовки фахівців освіти у системі підвищення кваліфікації як ключових постатей і провідників освітніх змін. Саме система підвищення кваліфікації є гнучкою, спрямованою на майбутнє сферою, покликаною забезпечити запити та потреби суспільства у професійному вдосконаленні та розвитку освітянських кадрів, формуванні у них нової філософії освіти та системи цінностей, інноваційного мислення, здатності до створення нового освітнього середовища та реалізації освітніх реформ, а також інших новоутворень особистості, необхідних для здійснення професійної діяльності в умовах постійних змін і невизначеності [5]. При виборі оціночних показників підвищення кваліфікації необхідно виходити як із загальних, так і специфічних методологічних положень (рис.1).



Рис. 1. Критерії якості освітньої діяльності та якості підвищення кваліфікації слухачів – фахівців освітньої галузі

Складено на основі [5]

Постійне оцінювання якості підвищення кваліфікації фахівців освіти за визначеними критеріями дасть змогу поліпшувати освітній процес та освітні результати, підвищувати рівень мотивації до особистісно-професійного розвитку

та самовдосконалення.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>
2. Концепція розвитку освіти України на період 2015 – 2025 рр. Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncept.pdf
3. Кремень В. Г. Світ знання: людина, наука, освіта / В. Г. Кремень. – К.: Знання України, 2016. – 87 с.
4. Типове положення про атестацію педагогічних працівників : [Наказ 6.10.2010 № 930 ; Міністерства освіти і науки України], [Електронний ресурс] // Верховна Рада України : офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>. – Назва з екрана.
5. Оліфіра Л. М. Визначення критеріїв якості освіти фахівців на засадах андрагогіки в системі підвищення кваліфікації [Електронний ресурс] / Оліфіра Л. М. // Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: матеріали II-ї Всеукр. інтер.- конф., 28 квіт. 2017 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/cipo/kafedra_fod. – Назва з екрана.

ВЗАЄМОДІЯ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ І РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

Лозинська Т. М., д. держ. упр., професор;
Сердюк О. І., к. е. н., доцент

Сучасний освітній процес і його фінансування стосується трьох основних суб'єктів: держави, роботодавця та здобувача вищої освіти. Проблема вироблення освітньої політики, яка б відповідала новим потребам ринку праці, на засадах взаємодії цих суб'єктів є актуальною не лише для України, а й для багатьох зарубіжних країн. Так, в 2010 р. країнами ЄС було прийнято нову європейську стратегію «Європа 2020», у якій зокрема йдеться про налагодження взаємодії освіти і ринку праці [1]. Одна з головних причин, що спонукає шукати нові формати організації освіти – прискорення науково-технологічних і соціальних змін, яким перестає відповідати академічний характер освіти. Освітні програми вищих навчальних закладів (ВНЗ) не встигають відображати нові вимоги до професійних компетентностей здобувачів вищої освіти, а їх матеріально-технічна база вчасно не оновлюється, оскільки фінансується переважно з державного бюджету та за кошти самих ВНЗ.

Взаємодія з роботодавцями має починатися ще на стадії розробки нормативної бази – освітніх стандартів і освітніх програм. В Україні згідно з Методичними рекомендаціями щодо розроблення стандартів вищої освіти «Стандарти вищої освіти за кожною спеціальністю розробляє центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки з урахуванням пропозицій галузевих

державних органів, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади, і галузевих об'єднань організацій роботодавців та затверджує їх за погодженням із Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти» [2]. Зараз більшість галузевих органів виконавчої влади не здійснюють управління ВНЗ, які підпорядковано Міністерству освіти і науки України, вони виступають замовниками на підготовку фахівців, а тому напряму не впливають на формування освітньої політики. Наприклад, чинним законодавством не передбачено, що стандарти вищої освіти мають погоджуватися із роботодавцями, вони погоджуються лише з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти. Основним замовником на підготовку фахівців за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» є Національне агентство державної служби (НАДС) України, представники якого в 2017 р. не брали участь у формуванні стандартів вищої освіти за відповідною спеціальністю, а отже ніяким чином не впливали на створення освітніх програм ВНЗ. Проте НАДС щорічно розміщує державне замовлення на підготовку магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» і проводить конкурсний відбір його виконавців. Тобто, НАДС має змогу, здійснюючи відбір виконавців державного замовлення, порівнювати та оцінювати освітні програми ВНЗ.

Необхідність підтримки постійної відповідності фахової підготовки випускників ВНЗ вимогам ринку обумовлює безперервність освіти, яка досягається шляхом перенавчання та підвищення кваліфікації. Специфікою підготовки фахівців з публічного управління є те, що значна частина вимог стосовно їх компетентностей задекларована в законодавчих актах: Законах України «Про державну службу» та «Службу в органах місцевого самоврядування», де йдеться зокрема про вільне володіння українською мовою, наявність навичок розроблення стратегій місцевого розвитку, знання іноземної мови (при претендуванні на зайняття певних посад) тощо. Набуття відповідних навичок здійснюється через обласні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі – Центри підвищення кваліфікації), які залучають до співпраці науковців ВНЗ. Відповідна співпраця може привести до зміни освітніх програм, що це не є обов'язковим правилом, оскільки можливості ВНЗ не завжди відповідають потребам ринку. У 2017 р. вищі навчальні заклади України, які здійснювали підготовку фахівців за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» ступеня вищої освіти «Магістр» та які подали заявку до НАДС, отримали право на проведення іспиту з української мови для претендентів на державну службу за розробленою НАДС методикою. Тобто, НАДС і Центри підвищення кваліфікації у співпраці з ВНЗ впливають на формування навичок і компетентностей у державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування, що є позитивним явищем.

Для органів державної влади і місцевого самоврядування в останні роки характерний відчутний кадровий голод, тому вони ідуть на співпрацю з ВНЗ щодо практичної підготовки здобувачів вищої освіти, надання можливостей для

стажування викладачам. Треба зазначити, що відповідна співпраця (зокрема й Полтавської державної аграрної академії) з органами державної влади, місцевого самоврядування та державними установами здійснюється за договорами про співпрацю виключно на добровільних засадах. При цьому інститути публічної сфери виступають не лише базами практик для здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», а й надають майданчики для проведення виїзних занять, ознайомчих екскурсій, беруть участь у проведенні науково-практичних конференцій, а посадові особи органів державної влади та місцевого самоврядування залучаються до навчального процесу. На жаль, фінансові можливості державного бюджету не сприяють розробленню економічних механізмів стимулювання такої співпраці [3].

Таким чином, на сьогодні актуальними є такі напрями налагодження співпраці між ВНЗ та органами публічної влади щодо підготовки фахівців за спеціальністю 281 «публічне управління та адміністрування»:

1. *Покращення змісту освіти*, що передбачає визначення роботодавцями актуальних спеціальностей та вплив на формування стандартів вищої освіти з метою кращого їх пристосування до вимог ринку праці;

2. *Участь в освітньому процесі* – насамперед, надання можливостей для практичної підготовки здобувачів вищої освіти та підвищення кваліфікації викладачів, залучення представників органів влади до викладацької роботи, проведенні кваліфікаційних іспитів та захисті кваліфікаційних робіт;

3. *Фінансування підготовки фахівців з публічного управління* з подальшим їх працевлаштуванням в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Новая европейская стратегия «Европа 2020». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: eulaw.ru/content/307.

2. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sau.kiev.ua/doc/20161220/recomendations.doc.

3. Перспективи розширення участі роботодавців у розвитку професійної освіти. Аналітична записка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.niss.gov.ua/articles/1417.

ВЗАЄМОДІЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З РИНКОМ ПРАЦІ З ПИТАНЬ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ

Браславець Т. М., керівник виробничої практики;

Кальна О. В., завідувач навчально-консультаційного центру (пункту);

Пастрома Л. І., методист навчального відділу

Ринок праці потребує кваліфікованих кадрів, ознайомих із сучасними науковими теоріями й законодавством, здатних використовувати знання у виробничих умовах, нестандартних ситуаціях, з навичками практичної діяльності, готових до виконання професійних обов'язків. За таких умов закладам вищої освіти особливу увагу варто приділити практичній підготовці

студентів. Вона покликана формувати фахові компетентності студентів за рахунок узагальнення й удосконалення здобутих ними знань, практичних умінь і навичок на базі конкретного суб'єкта господарювання, оволодіння професійним досвідом.

Практична підготовка студентів має враховувати істотні зміни у виробничому середовищі, обумовлені широким впровадженням підприємствами зарубіжного досвіду, використання ними сучасної комп'ютеризованої техніки й автоматизованих технологій.

Процесу підготовки студентів у європейських університетах притаманна розробка та імплементація в навчальний план програм довготривалої практичної підготовки (тривалістю три-шість місяців) на базі підприємств-партенів. Наприклад, французький університет Ліон-2 включає у програми підготовки як магістрів, так і бакалаврів тривалі періоди стажування на підприємствах, під час якого студент працює в компанії повний робочий день і отримує «відшкодування». За результатами стажування студент готує звіт, який захищає у присутності представника компанії [3, с. 16].

Співпраця вищої освіти з ринком праці передбачає ще один елемент – роботу старшокурсників в компаніях на умовах неповного дня чи тижня.

Наприклад, Університет Сассекс і компанія American Express спільно реалізують програму Sussex Talent Pipeline, що базується на дворічній магістратурі з інформаційних технологій, поєднаній зі стажуванням у відділі технологій компанії. Упродовж стажування в American Express студенти вчаться працювати в різних проектних командах, щоб отримати досвід у всіх сферах діяльності компанії [3, с. 16].

У закладах освіти Німеччини одним із шляхів наближення навчання до умов та потреб ринку праці є запровадження системи дуальної освіти, яка реалізується переважно у системі професійно-технічної освіти. Дана система передбачає підготовку молодих фахівців, в якій беруть участь одразу два заклади – заклади освіти і навчальні підприємства. Навчальний процес організований так, що у закладах освіти студент спочатку отримує базові теоретичні знання. Практику він проходить на підприємствах, з якими заздалегідь укладено університетом угоду про співпрацю, і виконує там роботу, пов'язану з обраною спеціальністю [2].

Наприклад, Вища дуальна школа Гера-Айзенах має 1060 підприємств-партнерів, на базі яких здійснюється практична підготовка студентів. Дані підприємства пройшли акредитацію та мають перспективні плани підготовки та підвищення кваліфікації на кілька років уперед. Одним з таких партнерів є високотехнологічне підприємство електротехнічної та машинобудівної фірми Bosch у місті Айзенах.

Досвід дуальної освіти реалізується і в університетах Канади та ряду країн Європи – Австрії, Швейцарії та інших.

Також відмінною рисою американських та західноєвропейських закладів освіти є тісна співпраця зі сферою бізнесу шляхом залучення до навчального процесу представників підприємств. Наприклад, значна кількість викладачів приватних університетів Німеччини одночасно є керівниками великих компаній,

а значить, їх студенти можуть пройти практику в престижній фірмі і навіть влаштуватися туди на роботу [4].

В закладах вищої освіти США поширена практика отримання замовлень від провідних міжнародних та державних установ на проведення досліджень та спільної проектної роботи. До процесу їх виконання активно залучаються студенти, що робить освіту в США професійно-орієнтованою та забезпечує застосування отриманих студентами знань на практиці вже з перших місяців навчання [1].

У провідних також університетах створюються інноваційні центри з розробки новітніх технологій у різних галузях. Фахівці цих центрів є водночас і викладачами і, як результат, формують стратегічний вектор навчання студентів старших курсів.

Підвищенню рівня практичної підготовки студентів сприяє й участь у програмах обміну. Так, студенти Суспільної Академії Наук, найбільшого приватного навчального закладу Польщі, в рамках програми Erasmus+ мають можливість пройти одно- чи двосеместрове навчання, або ж мінімум двомісячні практики в компаніях та університетах інших країн, тим самим здобуваючи безцінний досвід, який принесе користь в майбутньому професійному житті.

Таким чином розвиток практичної підготовки студентів може здійснюватися як за рахунок стажування на підприємствах, так і запровадження дуальної освіти, залучення до навчального процесу представників підприємств, виконання із залученням студентів замовлень на проведення досліджень та спільної проектної роботи. Для формування у студентів компетентностей, що допоможуть вирішувати специфічні завдання, доцільно проводити детальне дослідження та впровадження досвіду застосування цих форм співпраці з ринком праці сприятиме розвитку професійних вмінь та навичок студентів.

Список використаних джерел

1. Вища освіта в США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yourinsa.com/ua/pro-nas/novini/252-vishcha-osvita-v-ssha>

2. Дуальна освіта: навчання і робота – два в одному [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pedpresa.ua/3740-dualna-osvita-navchannya-i-robota-dva-v-odnomu.html>

3. Покідіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України [Електронний ресурс] / В. Покідіна // Проект «Популярна економіка: ціна держави». – 2016 . – №41. – Режим доступу: http://cost.ua/files/Universities%20and%20business_report.pdf

4. Приватна вища освіта Німеччини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/abroad/higher_school/germany/6717/

5. Шевчук Т. В. Практична підготовка студентів вищих навчальних закладів як невід'ємна детермінанта формування їхніх професійних компетенцій / Т. В. Шевчук, О. П. Сідельник // Науковий вісник НЛТУ України. Серія економічна. – 2017. – Вип. 27. – № 2. – С. 189-193.

ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Воловик Л. Б., к.філол.н., доцент

Згідно із Загальноєвропейськими Рекомендаціями з мовної освіти, сучасні мови повинні виконувати такі суспільні функції: готувати особистість до потреб міжнародної мобільності; полегшити спілкування та взаємодію (співпрацю) між народами, що розмовляють різними мовами; сприяти взаємному пізнанню, збагаченню та розумінню; забезпечити доступ до світового відкритого інформаційного простору. Розуміння іноземної мови як чинника міжнародного спілкування стимулює пошук нових підходів в організації процесу навчання іноземних мов, який забезпечуватиме пізнання студентами нової культури. Зростання освітнього, виховного й розвивального значень іноземних мов у житті суспільства й кожної людини, а також наявність багатомовного й полікультурного середовища в усіх європейських країнах впровадили ідею розширення індивідуального мовного досвіду особистості.

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується незворотними процесами глобалізації економіки, культури та політики. Участь України в цих процесах відбувається через її міжнародні зв'язки й використання міжнародного досвіду в різних сферах діяльності. Процеси інтеграції світової спільноти, зокрема в галузі економіки, призводять до змін у вимогах, що висуваються до кваліфікаційної підготовки сучасного фахівця. За цих умов особливого значення набувають такі якості випускника вищого навчального закладу, як високий професіоналізм, ініціативність і креативність у вирішенні задач, мобільність, здатність до самоосвіти, до налагодження ділових контактів з іноземними партнерами та кваліфікованої професійної діяльності в іншомовному середовищі. Отже, навчання іноземній мові стає важливим засобом формування професійної компетентності, зростає актуальність набуття професійної іншомовної комунікативної компетентності для спеціаліста, що забезпечить ефективність діяльності й використання актуальної інформації. У зв'язку з наближення мовної підготовки майбутніх фахівців до загальноєвропейських та світових стандартів, що є визначеними в Загальноєвропейських Рекомендаціях з мовної освіти, необхідна трансформація навчання іноземної мови майбутніх через перегляд, зокрема, його змісту і навчальних технологій. Формування складових професійної компетентності спеціаліста в умовах сучасної освітньої програми передбачає, що метою діяльності студента є не оволодіння системою інформації щодо основ наук, а формування здібностей до виконання майбутньої професійної діяльності. Упродовж останніх десятиліть з'явилися психолого-педагогічні дослідження з проблеми підготовки майбутніх фахівців. Аналіз літератури свідчить про те, що проблема формування професійної компетентності з різних наукових позицій завжди цікавила науковців, але особливої актуальності вона набула останнім часом. Досліджувана проблема формування професійної компетентності, окремі її аспекти знайшли висвітлення у наукових дослідженнях багатьох учених: Андрущенко В. П., Бондаренко В. В., Волкова Л. В., Замкова Н. Л. Сікорська Л. О., Яцишин О. М.

Знання іноземної мови є важливими як для міжнаціональних особистісних

взаємин, так і для кар'єрного росту працівника підприємства, що має контакти з зарубіжними партнерами. Науково-технічний прогрес потребує від фахівців самостійного поповнення знань, їх оновлення, ознайомлення із закордонним досвідом, досягненнями світової науки і техніки, добору наукової, технічної та іншої інформації [1]. Посилення ролі іноземних мов обумовлюється інтернаціоналізацією світової економіки, розширенням міжнародних зв'язків, підвищенням вимог до сучасних підприємств, а разом з тим – до працюючого персоналу. Серед цих вимог набуває все більшого значення професійно спрямована іншомовна комунікативна компетенція працівників. Тому навчання професійно спрямованої іноземної мови фахівців різних спеціальностей набуває все більшої актуальності у системі професійної освіти економічно розвинутих країн. Згідно з інформацією німецького інституту економічних досліджень, кожний п'ятий працівник в Європі використовує знання іноземної мови у своїй професійній діяльності. Щодо Німеччини, то тут 75% тих, що працюють, використовують іншомовні знання для розв'язання професійних завдань [2]. Для спеціалістів з вищою освітою, знання іноземної мови стає не тільки засобом отримання інформації з оригінальних джерел, але й засобом професійної комунікації. Працівникам доводиться спілкуватися із своїми зарубіжними партнерами, знайомитися з їх принципами, методами і прийомами роботи, обмінюватися досвідом. Педагогічні інновації у практиці підготовки фахівців мають бути послідовно проведені у всіх формах роботи з ними й охоплювати як загально-методичні засоби навчального процесу так і його практичні засоби, які дозволяють об'єднувати теорію і підготовку безпосередньо на робочих місцях, формувати підприємницькі навички, ініціативність і конкурентоспроможність [1].

Підсумовуючи все вищезазначене, окреслимо можливості використання професійно спрямованої іншомовної комунікативної компетенції сучасних фахівців технічного профілю у їх професійній діяльності: - при користуванні фаховою літературою з іншомовних джерел; - при спілкуванні з іноземними фахівцями; - під час відвідування міжнародних конференцій, семінарів; - під час стажування за кордоном; - для працевлаштування на європейському просторі; - у веденні ділової переписки із закордонними партнерами; - у побутовому спілкуванні під час закордонних відряджень, подорожей, у приватних зв'язках.

Список використаних джерел

1. Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання / наук.ред. укр. видання С. Ю. Ніколаєва. – К.: Ленвіт, 2013. – 273 с.

2. Kuhn C. Fremdsprachen berufsorientiert lernen und lehren. Kommunikative Anforderungen der Arbeitswelt und Konzepte für den Unterricht und die Lehrerbildung am Beispiel des Deutschen als Fremdsprache: Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doctor philosophie / Christiane Kuhn.– Jena, 2016. – 452 S.

ВИКОРИСТАННЯ ПЕРЕДОВОГО ПРАКТИЧНОГО ДОСВІДУ ФАХІВЦІВ ЯК МЕТОД НАВЧАННЯ

Дем'яненко Н.В., к.е.н., доцент; Осташова В.О., к.ю.н.,
доцент; Щетініна Т.О., к.і.н., доцент

Протягом останніх десятиріч у підготовці майбутніх фахівців склалася усталена система підготовки кадрів, в якій використовуються традиційні форми проведення занять: лекції, практичні заняття, лабораторні роботи, консультації, заліки, екзамени, різноманітні форми позааудиторної роботи. «З переходом національної системи вищої освіти на компетентнісну основу в підготовці майбутніх фахівців виникає потреба у зміні технологій, форм і методів проведення занять, що дозволить уникнути певної суперечності між теоретичною підготовкою й ефективністю практичної роботи фахівців. Такий підхід значно актуалізує необхідність розроблення і використання інноваційних технологій навчання в підготовці компетентних фахівців, особливо в частині передачі успішного досвіду діючих високопрофесійних спеціалістів» [1, с.125].

Важливо підкреслити, що використання успішного досвіду фахівців-практиків можливо лише за умов належного його сприйняття. Сьогодні провідні компанії світу широко використовують різноманітні методи розповсюдження досвіду провідних фахівців у корпоративних межах. Зокрема, все більшого розповсюдження набуває коучинг, у тому числі його різновид бізнес-коучинг. Доцільність та ефективність його використання підтверджує і той факт, що коучинг починають запроваджувати при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Коуч (або коучер) виступає наставником, який не просто передає власний досвід, але, фактично, задає напрямок для подальшого самовдосконалення та розвитку фахівця-початківця. Технології коучингу все частіше запроваджуються в професійній освіті, дозволяючи залучити студентство до сучасної культури саморозвитку та самовдосконалення.

Зауважимо, що такий метод навчання дозволяє поєднати декілька важливих складових сучасного навчального процесу, а саме:

- забезпечення безперервного процес розвитку, вдосконалення, розкриття потенціалу особистості для досягнення максимального результату;
- досягнення випереджаючого принципу навчання (за умов надзвичайно швидких змін на виробництві технологічного характеру, залишаючи постійними загальнотеоретичні знання, можуть кардинально змінитися очікувані практичні навички);
- система взаємодії з коучем під час навчання дає можливість оволодіти методикою співпраці з наставником (прийшовши на підприємство такий молодий спеціаліст не просто підготовлений до взаємодії з наставником, але вже озброєний навичками, що дозволять максимізувати ефект від такої взаємодії; недаремно фахівці визначають коучинг як вид індивідуальної підтримки особистості, що ставить своїм завданням професійне і особистісне зростання, підвищення персональної ефективності).

Потреба у вмінні швидко сприймати передовий досвід має об'єктивний

характер, особливо при підготовці майбутніх підприємців, управлінців та юристів. Так, наприклад, підготовка правників в сучасних умовах законотворчого процесу значно ускладнена через систематичні зміни в чинному законодавстві. Сутність проблеми полягає не в тому, щоб самостійно опрацювати зміни в нормативно-правових актах, а в тому, щоб оволодіти навичками застосування відповідних норм на практиці.

Прерогативи бізнесу в застосуванні технологій коучингу цілком очевидні. Зокрема, керівник дирекції з управління персоналом компанії «Vodafone Україна» Г. Решевська зазначила, що впровадження системи наставництва дозволяє одночасно досягти декількох важливих цілей [3]:

- надати можливість носіям експертних знань ділитися ними;
- наставник вдосконалює власні «ноу-хау», поповнюючи унікальну базу знань компанії;
- за рахунок активної двосторонньої участі (наставник – учень) підвищується ефективність внутрішньої системи освіти компанії.

Наголосимо і на безперечних прерогативах для студентів при використанні методики коучингу в навчальному процесі. «Перенесений у навчальне середовище, коучинг забезпечує набір методик для формування важливих самоосвітніх умінь особистості, а саме: виокремлення, аналізу, подолання труднощів і проблем, які виникатимуть у процесі навчання; ефективного спілкування та навчання в колективі, групі, соціальних мережах; організаторських і управлінських умінь; умінь самоаналізу та самомотивації тощо. Усі ці уміння становлять основу самоосвітньої компетенції майбутнього спеціаліста, яка є одним із проявів і показників соціальної та професійної зрілості особистості» [2, с.101].

Список використаних джерел

1. Кадемія М. Ю. Використання інтерактивних технологій навчання / М. Ю. Кадемія // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 3. – С.125-132
2. Горук Н. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів / Наталія Горук // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2015. – № 11. – С.99-104.
3. Решевська Г. Програми наставництва: досвід компаній [Електронний ресурс] / Галина Решевська // Pravo. UA : юридичний портал. – Режим доступу: <http://pravo-ukraine.org.ua/blogs/hr/practics/4480-programi-nastavnictva-dosvid-kompanij>

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТИ І БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Дорофєєв О. В., к.е.н., доцент;

Воронько-Невіднича Т. В., к.е.н., доцент

У сучасних умовах трансформації економічної системи тенденції в економіці та освіті все більше носять дивергентний характер через труднощі прогнозування ринку праці та ринку освітніх послуг. У зв'язку з цим завданням

партнерства між бізнесом і освітою стає приведення фахівців, що випускаються у відповідність до потреб економіки. Таким чином, ця взаємодія націлена не тільки на залучення небюджетних джерел фінансування освіти, а й на вирішення більш широкої стратегічної задачі [1].

Актуальність даної проблеми стає все більш явною на сьогоднішній день – економічні суб'єкти не задоволені якістю освіти і переліком спеціальностей, за якими відбувається підготовка кадрів. Саме тому вітчизняний бізнес стає зацікавленим в реформі освіти: йому потрібні конкретні фахівці, і він готовий фінансово підтримати їхнє навчання. Передовий міжнародний досвід доводить, що пік інноваційної активності досягається в точці перетину інтересів трьох економічних суб'єктів: держави, бізнес-середовища, наукових і професійних освітніх установ. При цьому генератором інноваційних процесів є саме вузи. Держава і бізнес-середовище виступають в ролі замовників, споживачів і співінвесторів інноваційних розробок [2].

Перед існуючою системою освіти постали два важливих завдання, які повинні бути вирішені – підвищення її якості та її конкурентоспроможності. Для ефективної реалізації цих завдань існує, перш за все, об'єктивна необхідність формування єдиного законодавчого простору. Перед законотворцями виникла необхідність визначити, яка структура бізнесу, що являє собою сучасний роботодавець, і визначити форми взаємодії між вузами і кожною з категорій бізнесу, будь то приватні чи державні підприємства. Серед найбільш важливих форм можна відзначити: формування професійних стандартів, рейтингування, держзамовлення, цільова підготовка на основі тристоронніх (вуз – здобувач вищої освіти – підприємство) і двосторонніх (вуз – підприємство) договорів, співзасновництво, освітній кредит, пряма підтримка (формування місць для виробничої практики, створення спільних лабораторій, підтримка матеріальної бази) тощо.

Параметрами ефективності такої взаємодії виступають: кількість працевлаштованих випускників окремого вузу; кількість довгострокових угод співпраці; наявність допоміжних джерел фінансування та інших шляхів покриття витрат на утримання вузу; злагоженість роботи дослідницьких проєктів і освітніх програм, а також бізнес-структур; побудова та вдосконалення результативних економічних структур малого наукоємного бізнесу; побудова базових навчально-науково-виробничих центрів забезпечення програм і технологій підготовки молодих кадрів; модифікація навчального процесу та вдосконалення інноваційних технологій в освіті, науці й бізнесі [3].

Хотілося б звернути увагу на те, що зараз структури галузевого бізнесу здійснюють перерахування на підтримання освіти з прибутку, і це є бар'єром, який не дає розгорнути підтримку в більш серйозному масштабі. Але питання кадрового забезпечення та підготовки персоналу – це витрати, пов'язані із забезпеченням випуску продукції, об'єктивно необхідні, а відповідно, вони повинні бути віднесені на собівартість. Також потрібно сказати про важливість податкових пільг для підприємств, що фінансують вищу освіту.

Важливо відзначити, що однією з ключових проблем є також пошук адекватних форм взаємодії. Головним для подолання розриву між фахівцями, що

випускаються і потребами економіки є залучення роботодавців до освітньої роботи. Повинні бути розроблені законопроекти, покликані створити відповідні механізми. Наприклад, про надання права представникам об'єднань роботодавців брати участь у прогнозуванні та моніторингу ринку праці, формуванні переліку спеціальностей фахівців, розробці державних освітніх стандартів, контролюванні якості освіти та ін. Для роботи в цій галузі повинні бути створені комісії та робочі групи.

Гармонізація науки, освіти та бізнес-спільноти за допомогою застосування найбільш ефективних форм та інструментів їхньої взаємодії потребує від керівників освітніх установ, бізнес-структур та регіону розуміння, в першу чергу, суті, необхідності й неминучості цього процесу для підвищення рівня конкурентоспроможності національної та регіональної економік. По-друге, значущості якості сучасних професійних кадрів, заснованої на системі випереджаючої й безперервної освіти, готовності до комунікаційної кооперації. З метою досягнення максимального ефекту керівники освітніх установ та бізнес-структур повинні бачити перспективи і оцінювати результати розширення інтеграції, володіти способами моделювання освітнього процесу, всебічно використовувати можливості інформаційних технологій [2]. Крім того, вибір інструментів і форм гармонізації повинен здійснюватися з урахуванням сучасних темпів та особливостей розвитку національних і регіональних соціально-економічних процесів, науки, інформаційних технологій, а також світових економічних і політичних викликів.

Список використаних джерел

1. Бузятов Е. Бизнес и образование: модель взаимодействия / Е. Бузятов. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://polit.ru/article/2006/03/23/gosde/>
2. Есина Ю. Л. Формы и механизмы интеграции науки, образования и бизнес-сообщества в условиях инновационного обновления региональной экономики / Есина Ю. Л., Степаненкова Н. М., Агафонова Е. Е. // Креативная экономика. – 2015. – Том 9. – № 12. – С. 1491-1508. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://creativeconomy.ru/lib/34573>
3. Илюхина М. Ю. Эффективность взаимодействия бизнеса и образования / М. Ю. Илюхина // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(16). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://sibac.info/archive/economy/1\(16\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/1(16).pdf)

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТИ: СУЧАСНА МОДЕЛЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Коваленко М.В., к.е.н., доцент; **Сазонова Т.О.**, к.е.н.,
доцент; **Федірець О.В.**, к.е.н., доцент

На сьогоднішній день виникла проблема невідповідності потреб ринку праці у фахівцях із вищою освітою та обсягів, напрямків їх підготовки. В Україні ринок освітніх послуг не готовий повністю задовольнити попит роботодавців у необхідних кадрах та оперативно реагувати на зміни їхніх потреб. Зв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг є складовою частиною системи взаємодії

зайнятості й підготовки кадрів.

У сфері професійної підготовки надзвичайно важливим є тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Це вимагає володіння інформацією про зміни попиту на професійні навички для оперативного реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. Успіх ініціатив у цих сферах визначається кореляцією із завданнями економічної та соціальної політики [1].

Проблемою сучасного ринку праці є регулювання сукупної пропозиції праці, яка надходить від працездатного населення працездатного віку. Особливо гостро постають проблеми: працевлаштування молоді, а саме випускників вищих навчальних закладів, які потребують першого робочого місця; втрата кваліфікації, можливого робочого місця, що, у більшості випадків, супроводжується роботою не за кваліфікацією; проблема конкурентоспроможності робочої сили [2, с. 168].

Перенасичення ринку праці випускниками з вищою освітою відбувається внаслідок відсутності належного механізму регулювання попиту й пропозиції фахівців за професійними сегментами як на рівні регіону, так і країни в цілому. Тому розв'язання завдань щодо поліпшення цієї ситуації має забезпечувати посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, а також удосконалення організаційно-методичного забезпечення процесів формування та регулювання професійних сегментів ринку праці не ізольовано, а в тісній взаємодії з ринком освітніх послуг [2, с. 168].

Завдання освіти – моніторити пропозицію на ринку праці, формуючи освітній та професійно-кваліфікаційний рівень населення. Враховуючи суб'єктно-об'єктні зв'язки та рівні, на яких можлива реалізація взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти серед пріоритетних напрямів її забезпечення варто виділити наступні: сприяння підвищенню якості освіти, шляхом залучення роботодавців до участі у розробленні професійних стандартів за всіма видами професійної діяльності, спрощення механізму внесення змін до освітніх та навчальних програм з урахуванням поточних потреб економіки, удосконалення форм організації навчально-виховного процесу [3, с. 69]; наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці, шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетенціями; створення передумов для активізації участі бізнесу у формуванні сучасних компетенцій, які відповідатимуть потребам робочих місць для забезпечення надбання професійних компетенцій в процесі освіти; забезпечення можливості практичного застосування кваліфікацій, отриманих у рамках неформального навчання, шляхом розроблення стандартів для оцінювання та сертифікації навчання; створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями шляхом надання державних субвенцій на означені цілі; сприяння поширенню інновацій в освітню та трудову сферу, що забезпечують активізацію людського капіталу у напрямі здобуття професійних знань та їх застосування на практиці; забезпечення умов формування креативного потенціалу та інноваційної

активності населення, шляхом створення виробничих лабораторій та забезпечення можливостей вільної адаптації інноваційних ідей як для фізичних, так і для юридичних осіб; сприяння розвитку підприємництва та самозайнятості, шляхом стимулювання ініціативності й забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових передумов для розвитку молодіжного бізнесу, а також стимулювання населення, що започатковує малий бізнес і створює нові робочі місця; регламентування нестандартних форм зайнятості серед населення, шляхом удосконалення законодавства; розширення можливостей для нарощення конкурентоспроможності робочої сили, шляхом удосконалення мережі освітніх закладів; створення інформаційної підтримки для молоді, починаючи від обрання професій, закінчуючи працевлаштуванням та адаптацією на робочому місці [3, с. 70].

Довгострокові завдання проявляються в організації випереджувального розвитку та оновлення процесу підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку з поступовим досягненням більшої гнучкості обох ринкових систем. Перспективні дослідження у цьому напрямі будуть спрямовані на удосконалення соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, обґрунтування його структури, методичного, інституційного і ресурсного забезпечення.

Список використаних джерел

1. Кореляція ринків праці й освіти в Україні: актуальні проблеми та шляхи їх розв'язання в руслі реформування вітчизняної освіти : [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua>
2. Трофімова А.О. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг як фактор їх гармонізації / А.О. Трофімова // Зб. наук. пр. студ. та магістрантів екон. ф-ту Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка / редкол.: І.В. Яцишина (голова, наук. ред.), Д.Ф. Пармакли, С.Е. Баженова [та ін.]. – Кам'янець-Подільський, 2014. – Вип. 8. – С. 167–170.
3. Ільїч Л.М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л.М. Ільїч // Економіка та держава. – 2017. – № 4. – С. 69-74.

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВІДНОСИН ВИЩОЇ ШКОЛИ І РИНКУ ПРАЦІ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Кошова Л.М., асистент

Ринкові відносини у вищій освіті спрямовані на зміну характеру та ролі вищих навчальних закладів у суспільстві. Під час переходу вищої освіти на ринкові відносини відбувається процес взаємодії вищої освіти з ринком праці, механізми якого вимагають ретельного вивчення. Становлення економіки знань в умовах переходу на інноваційний шлях розвитку та дієвої конкурентоздатності в масштабах світових ринків висувають вимогу підвищення наукового та практичного потенціалу вищої освіти. У зв'язку з активними інтеграційними заходами України, підписання угоди про зону вільної торгівлі з ЄС, та певними негараздами в країні проходить міграція працездатного населення в Єврозону, як

з приводу працевлаштування, так і з приводу здобуття освіти. Було б доречно розглянути модель взаємодії ринку праці і українських освітніх послуг та ринку праці і ринку європейських освітніх послуг та їх гармонізації. Використання сучасних моделей регулювання взаємодії які передбачають поєднання ринкового механізму і державного регулювання налагодження українських інтеграційних процесів а також орієнтацію на міжнародні стандарти в галузі освіти та інноваційного розвитку суспільства і стратегічного взаємовигідного партнерства з ЄС .

Відповідно, система взаємодії вищої освіти з ринком праці складаються з трьох соціальних секторів: перший етап – етап отримання кваліфікації; другий етап – етап пошуку першої роботи; третій етап – етап працевлаштування. Ця циклічна система може мати взаємний зв'язок, рис. 1.

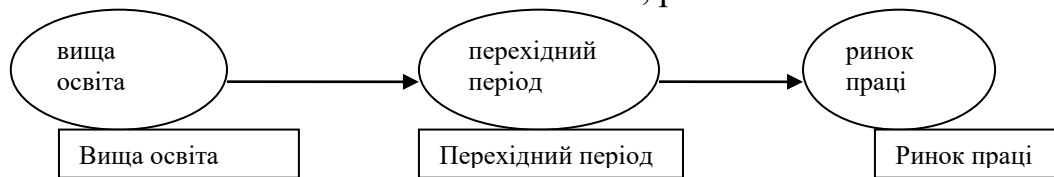


Рис. 1. Соціальні сектори здобуття вищої освіти [Удосконалено автором на основі [1]]

Кожна ланка системи взаємодії вищої освіти з ринком праці має свою специфіку, структуру та складається з різних компонентів, що потребує також детального аналізу. На сьогодні не достатньо розвинулися прикладні аспекти вищої школи в частині наукового обґрунтування методики та рекомендацій щодо визначення потреб у професійній підготовці та підвищенні кваліфікації фахівців з вищою освітою, налагодження післядипломної професійної підготовки у ВНЗ на регіональному рівні, запровадження нових моделей підготовки на засадах компетентнісного підходу, фактори врегулювання існуючих та запровадження нових спеціальностей і спеціалізацій. Роль замовників повинна бути врахована, якщо йдеться про реформування вищої школи.

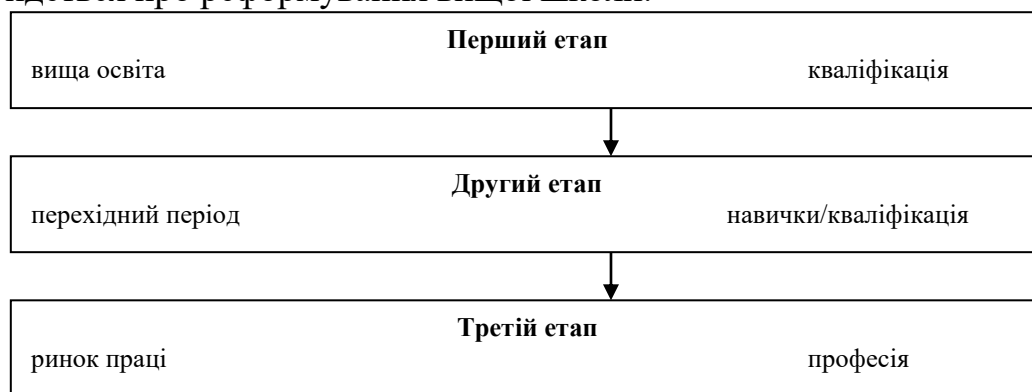


Рис. 2 Схеми системи взаємодії вищої освіти з ринком праці. [Удосконалено автором на основі [1]]

Сутнісні ознаки та характеристики проблем розвитку освіти, причини, які значно підривають можливості сучасної професійної освіти щодо формування конкурентоспроможної робочої сили в Україні, запізнілої реакції на потреби ринку, що породжує значні кваліфікаційні перекося у сфері зайнятості,

безробіття серед молоді та втрату статусу дипломів ВНЗ [2]. Актуальним та невідкладним завданням, перед вищою освітою, залишається формування високих фахових компетенцій випускників. На сьогодні ринок праці більше цікавить не освіта, а освіченість, не стільки тріада “знання – уміння – навички” скільки компетенції працівника, не стільки наявність документа про освіту, а професійна працездатність. У кооперації зусиль через ефективний соціальний діалог освіти і працедавців за зацікавленої координуючої участі держаних структур взято курс на розроблення нових стандартів освіти та професійної підготовки з урахуванням європейських вимог. Серед причин низької інноваційної активності науковці найчастіше зазначають незадовільний рівень якості матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів і наукових організацій. “Низький стан матеріально-технічної та лабораторної бази вищих навчальних закладів не забезпечує проведення наукових досліджень на загальноосвітньому рівні і не сприяє впровадженню інноваційних освітніх технологій та вихованню інноваційно-орієнтованого громадянина, знижує конкурентоспроможність випускників навчальних закладів на ринку праці, створює перешкоди на шляху інтеграції української освіти до європейського та світового освітніх просторів. Це свідчить про недостатню державну та фінансову підтримку інноваційних процесів” [1]. Незважаючи на слабкий перебіг інноваційних процесів в Україні, інноваційному розвитку вищої освіти буде сприяти відновлення єдиного циклу “наука – освіта – виробництво – суспільство”, тобто, тісна інтеграція освіти та наукових досліджень в партнерстві із ринком праці.

Висновки. З погляду на вище викладене є підстави стверджувати, що настав якісно новий етап взаємодії освіти та її інституцій з ринком праці. Загалом інноваційна діяльність освіти буде ефективною за умови співпраці освіти із бізнес структурами та встановлення партнерських відносин із усіма суб’єктами ринку праці за умови інтеграційних відносин Україна ЄС. Реальне впровадження освітніх інновацій вищих навчальних закладів нашої держави сприятиме інтеграції вітчизняної освіти у європейський простір і забезпечить рівні можливості для здобуття якісної освіти та підвищення конкурентоспроможності випускників.

Список використаних джерел

1. Наталя Мосьпан.- Чинники взаємодії вищої освіти з ринком праці в Європейському Союзі № 1 (52), лютий 2016 електронний ресурс [http://elibrary.kubg.edu.ua/16904/1/N_Mospan%20NVM%202016_1.pdf]
2. Герасимчук З.В. Проблеми та перспективи становлення інноваційного потенціалу в регіонах України / З.В. Герасимчук, Н.С. Куцай // Регіональна економіка. Науково-практичний журнал. – 2010. № 1. – С. 48–52.
3. Химинець В.В. Інноваційна освітня діяльність / В.В. Химинець. – Ужгород: Інформаційно-видавничий центр ЗППО, 2007. – 364 с.

ДИСБАЛАНС РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Дивнич О. Д., к.е.н., доцент

Дисбаланс на сучасному ринку праці в Україні полягає в тому, що існує чималий дефіцит кадрів, в основному, робітничих професій. Рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП) у цілому по Україні порівняно з 2015 р. збільшився на 0,2 в.п. та становив 9,3 % економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку – 9,7 % [3, с. 44].

Слід зазначити, що у 2016 р., порівняно з 2015 р., у складі безробітних за причинами незайнятості відбулося збільшення питомої ваги звільнених за власним бажанням, за угодою сторін (на 4,1 в.п. до 33,0 %), звільнених у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму (на 1,9 в.п. до 9,4 %), звільнених за станом здоров'я, через оформлення пенсії (на 0,9 в.п. до 1,8 %) та демобілізованих з військової строкової служби (на 0,4 в.п. до 0,7 %). Водночас спостерігалось зменшення частки вивільнених з економічних причин (на 5,4 в.п. до 22,4 %), не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів (на 0,8 в.п. до 15,6 %), не зайнятих через виконання домашніх (сімейних) обов'язків (на 0,5 в.п. до 3,2 %) та інших (на 0,6 в.п. до 4,2 %) [1; 3, с. 44-45].

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями, на кінець 2016 р. становила 36 тис., що на 39 % більше, ніж на кінець 2015 р. Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності.

Найбільшим залишається попит роботодавців на кваліфікованих робітників з інструментом (22,1 % від загальної кількості заявлених вакансій на кінець грудня 2016 р.) і на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (16 %), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,1 %) і технічних службовців (4,6 %) [3, с. 45].

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є чинником, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Але проблема не вичерпується лише кількісним дисбалансом між попитом на робочу силу та її пропозицією. Роботодавці пред'являють певні вимоги не лише до напрямку і рівня освіти, а, передусім, до конкретних навичок і досвіду роботи претендентів на працевлаштування. Проте слід визнати, що сьогодні в Україні склалася певна суперечність між вимогами сучасного суспільства до фахівця і реальним рівнем його підготовки у вищих навчальних закладах.

Єдина спеціальність, попит на яку з роками в Україні тільки зростає – інформаційні технології. А ось по природознавчих і технічних спеціальностях – постійний недобір. МОН у 2016 р. навіть збільшив держзамовлення на відповідні

спеціальності, однак кількість заяв на фізику, прикладну фізику, хімію і біологію в деяких ВНЗ України близька до нуля, хоча вони стратегічно важливі для економіки та безпеки держави, і фахівці в цих галузях необхідні країні.

Майбутнє, на думку експертів, за трьома ключовими галузями: інформаційні технології (включаючи вивчення штучного інтелекту), біотехнології, агросектор. У сфері АПК, сьогодні катастрофічно не вистачає фахівців [2].

Українські абітурієнти зараз недооцінюють такі фундаментальні науки, як фізика, хімія, математика та біологія; не хочуть йти на інженерно-технічні спеціальності. Тим більше, що з конкурентної точки зору українські ВНЗ сильніші саме за технічними спеціальностями, а не за гуманітарними. Що стосується інших спеціальностей з цього річного списку ТОП-5, то, наприклад, вивчення міжнародних відносин може стати в нагоді, хоч і небагато ВНЗ готують таких фахівців. Це фундаментальна освіта, яка допомагає знаходити себе і в підприємстві, і в міжнародних корпораціях [2].

А ось у юристів і економістів перспективи не досить привабливі. Як і у туроператорів, потреба в яких в епоху digital відпадає, оскільки люди вже давно підбирають тури самостійно в онлайн-режимі.

Сьогодні вітчизняні ВНЗ з метою залучення абітурієнтів на навчання за контрактом вимушені самі створювати попит на економічні спеціальності і, одночасно, цей попит задовольняти. Вони, по-суті, стали поєднувати в собі дві функції по відношенню до освіти: виступати і її виробниками, і замовниками. У результаті система вітчизняної економічної освіти замкнулась на свої власні запити і досить слабо орієнтується на потреби ринку праці.

Результатом відсутності налагоджених каналів оберненого зв'язку системи економічної освіти і ринку праці в Україні стало різке падіння якості підготовки та високий ступінь безробіття фахівців. З метою забезпечення такого зв'язку необхідно забезпечити участь роботодавців у встановленні вимог до компетенцій (розробці професійних стандартів) випускників ВНЗ за всіма ступенями навчання – бакалавр, магістр; в освітньому аудиті, професійно-громадській акредитації, складанні незалежних рейтингів ВНЗ та інших формах оцінки якості освіти.

Задля моніторингу й прогнозування розвитку професій на науковій основі варто спільними зусиллями Мінпраці, Державного центру зайнятості та Міносвіти створити науково-дослідний центр або лабораторію, яка б відслідковувала розвиток професій. Такий досвід вже понад 50 років практикується в США та європейських країнах.

Список використаних джерел

1. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2016 рр.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

2. Вибір українських абітурієнтів абсолютно не відповідає запитам ринку праці: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://informer.news>.

3. Економічна активність населення України у 2016 р.: [статистичний збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2017. – С. 44-45.

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПРИ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ

Козаченко Ю.А., к.ю.н.; Шведенко П.Ю., к.ю.н

Нові державно-правові, політичні, економічні, культурно-освітні, соціальні потреби є причиною набуття нового змісту та перевтілень у системі вищої юридичної освіти в Україні, важливим завданням якої є забезпечення студентів-юристів системними знаннями про професійну сферу діяльності, її особливості, сформувані особистісні якості майбутнього фахівця.

Одним із напрямів модернізації системи вищої освіти є впровадження у навчальний процес інноваційних технологій, важливе місце серед яких належить інтерактивним. Сутність інтерактивного навчання висвітлено у працях К.Баханова, О.Глотова, В.Гузєєва, В.Дубінського, М.Кларіна, Н.Побірченко, О.Пометун, Л.Пироженко, Г.П'ятакової, Н.Солодюк та ін. Проте проблеми впровадження інтерактивних методів у процесі підготовки майбутніх юристів є недостатньо розробленими й потребують подальшого вивчення.

Інтерактивне навчання становить концептуально новий тип організації праці. Науковці О.Пометун та Л.Пироженко зазначають, що суть інтерактивного навчання у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх здобувачів вищої освіти. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де учень і вчитель є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, розуміють, що вони роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, вміють і здійснюють [1, с. 9]. Інтерактивне навчання - це навчання у діалозі, в ході якого здійснюється взаємодія викладача і студентів, це така форма організації пізнавальної діяльності, у процесі якої створюються умови для всебічного розвитку особистості студента.

Інтерактивні технології навчання включають у себе чітко спланований очікуваний результат навчання, окремі інтерактивні методи і прийоми, що стимулюють процес пізнання, та розумові і навчальні умови й процедури, за допомогою яких можна досягти запланованих результатів [2, с. 12].

В інтерактивних технологіях змінюється схема комунікації в навчальному процесі: важливим стає міжособистісний взаємний мовленнєвий контакт між мовцями. Студент відчуває свою рівнозначність з викладачем як суб'єкт навчально-виховного процесу. Роль викладача розширюється: він не просто здійснює контроль, а перш за все виступає координатором і консультантом, виявляє труднощі, які виникають у студентів, прогалини у їх знаннях, тобто реалізуються індивідуальний та диференційований підходи до їх навчання.

Для майбутнього юриста особливо важливого значення мають уміння: аналізувати чинне законодавство та правові колізії; працювати в умовах, коли інформації недостатньо або вона має суперечливий характер; інтерпретувати інформацію; оцінювати інформацію, отриману від різних джерел; формулювати та юридично грамотно викладати власну думку при вирішенні практичних ситуацій; визначати проблеми застосування норм права на практиці.

При підготовці майбутніх юристів доцільно використовувати наступні форми та методи інтерактивного навчання: технології кооперативного навчання:

навчання в парах, ротаційні трійки, робота в малих групах; технології колективно-групового навчання: мозковий штурм, мікрофон, незакінчені речення, «мозаїка»; технології ситуативного моделювання: кейс-метод (імітації, симуляції: спрощене судове слухання), розігрування ситуацій за ролями: «рольова гра», «ділова гра»; технології опрацювання дискусійних питань: метод-прес, дебати, дискусія, де брифінг.

Серед інтерактивних методів найбільш визнані у всьому світі тренінгові методи, які в силу науково-методичної розробленості, практичної спрямованості та доступності вважаються надзвичайно ефективними з точки зору розвитку особистості, набуття знань та особливо практичних навичок та вмінь.

Для максимальної ефективності застосування інтерактивних методів у процесі фахової підготовки майбутніх юристів варто враховувати встановлені галузеві державні стандарти та компетенції майбутніх фахівців. Обов'язковою при проведенні навчальних занять залишається умова дотримання принципу професійної спрямованості та здійснення різнорівневих міжпредметних зв'язків з іншими юридичними дисциплінами.

Використання інтерактивних методів навчання при підготовці юристів сприятиме: інтенсифікації та оптимізації навчального процесу; формуванню і розвитку вмінь та навичок майбутніх правників до співробітництва, кооперації, толерантності та професійної взаємодії.

Список використаних джерел

1. Пометун О.І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод. посібн. / О.І.Пометун, Л.В.Пироженко; за ред. О.І.Пометун. - К.: Видавництво А.С.К., 2004. - 192 с.

2. Використання інтерактивних технологій навчання в професійній підготовці майбутніх учителів: монографія / [Н.Г. Балицька, О.А. Біда, Г.П. Волошина та ін.]; за заг. ред. Н.С. Побірченко. - К. : Наук, світ, 2003. - 138 с.

ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО ПОДАННЯ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ ДЛЯ НОВОГО ПОКОЛІННЯ СПОЖИВАЧІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Комаріст О.І., к.е.н., доцент; **Алдохіна Н.І.**, к.е.н., доцент

Загально визнано, що розвиток суспільства залежить від освіти. Освіта є і основним інструментом створення інтелектуального потенціалу держави, і фактором її конкурентоспроможності та добробуту. Необхідність постійної модернізації освітньої системи, крім інших чинників, викликана:

1) зміною «якісних характеристик» контингенту споживачів освітніх послуг,

2) усебічним розвитком науки, постійним формуванням нових знань – тобто необхідністю швидких змін у змісті навчання.

Питанням реформування освіти на усіх рівнях присвячений представницький обсяг публікацій, в основному фахівців з педагогіки та психології [1, 2, 3, 4]. Більш-менш єдиний підхід до формулювання напрямів реформування навчального процесу виділяє один з провідних дослідників проблем психології вищої освіти А.А. Вербицький:

1) усвідомлення кожного рівня освіти як органічної складової частини системи безперервного народної освіти. Ця тенденція передбачає вирішення проблеми наступності не тільки між школою і вузом, а й з огляду на завдання підвищення професійної підготовки студентів, - між вузом і майбутньої виробничої діяльністю студентів. Це, в свою чергу, ставить задачу моделювання у навчальній діяльності студентів виробничих ситуацій, що лягло в основу формування нового типу навчання - знаково-контекстного;

2) індустріалізація навчання, тобто його комп'ютеризація і супроводжуюча її технологізація, що дозволяє дієво посилити інтелектуальну діяльність сучасного суспільства;

3) перехід від переважно інформаційних форм до активних методів і форм навчання з включенням елементів проблемності, наукового пошуку, широким використанням резервів самостійної роботи учнів;

4) пошук психолого-дидактичних умов переходу від жорстко регламентованих контролюючих, алгоритмізованих способів організації навчального процесу та управління цим процесом до розвиваючих, що активізує, інтенсифікує, ігровим. Це передбачає стимуляцію, розвиток, організацію творчої, самостійної діяльності учнів;

5) організація взаємодії учня та викладача як колективної, спільної діяльності учнів, де акцент переноситься з навчальної діяльності викладача на пізнавальну діяльність студента [3].

Вивчивши доступні напрацювання зі згаданої проблеми, а також застосувавши маркетинговий підхід, оскільки мова іде про споживачів та, хоча і дуже специфічні, але послуги, враховуючи, також, певну тенденцію комерціалізації сучасної освіти, ми зробили спробу узагальнено охарактеризувати нового споживача освітніх послуг, «якісні характеристики» контингенту з тим, щоб потім сформулювати нові підходи до задоволення потреб сучасних та майбутніх споживачів освітніх послуг.

У 90-х роках минулого сторіччя американські дослідники Уільям Штраус та Ніл Хоув висунули теорію поколінь, яка пізніше теорія була перевірена на статистиці інших країн, і виявилось, що з деяким коригуванням на місцевий контекст вона працює. Теорію поколінь на пострадянському просторі більшість дослідників адаптують практично одноставно приблизно наступним чином:

велике покоління - 1900 – 1923рр.;

мовчазне покоління - 1923 – 1943рр.;

покоління бекі-бумерів - 1943 – 1963рр.;

покоління X - 1963 – 1984рр.;

покоління Y - 1983 – 2000рр.;

покоління Z - з 2000-х років;

покоління Альфа - діти, народжені після 2010 року [5].

В світі ті, хто народились після 1995 року становлять 2 млрд. осіб. Вони вже стали споживачами і в даний час володіють \$ 44 млрд. купівельної спроможності. До 2018 року їх витрати сягнуть \$ 200 млрд. Дане покоління впливає на \$ 600 млрд. витрат в родині, 9,7% дорослих стверджують, що 100% витрат сім'ї визначаються їхніми дітьми. В даний час покоління Z становить 26 %

усього населення, а до 2020 року вони складуть 40 % усіх споживачів.

Рекламне агентство Sparks & Honey випустило звіт про покоління Z, де представило такі його риси. Z менш самозакохані, ніж Y та X. Опитування 11000 представників покоління Z, проведене Maclean's magazine, виявило, що 69% вважають за краще бути розумнішими, ніж красивішими. Вони скромні, оскільки вирости в період економічного спаду, і швидше заощадять гроші, ніж витратять. Вони більш консервативні [6].

Значна частина представників покоління Z - це соціально свідомі люди. 60% представників Покоління Z хочуть змінити світ на краще, вплинути на світ через свою роботу, в порівнянні з 39% X та Y. Чверть всіх представників покоління Z в Америці вже є волонтерами. Покажіть, що вам по-справжньому не все одно і що вас хвилює проблема - це допоможе вам встановити зв'язок з цією демографічною групою.

Вони рухливі і заповзятливі. Серед учнів середніх шкіл 72% хочуть почати свій бізнес і 61% - бути скоріше підприємцем, ніж найманим працівником.

Представники покоління Z вважають за краще вивчати матеріал самостійно, у той час як X та Y шукають наставників, Вони спілкуються швидко, наскільки дозволяють технології. Вони рідко відчують лояльність до бренду. Якість продукту є більш важливою для покоління Z, ніж бренди, які їх виробляють. Бажано демонструвати індивідуальність свого бренду. Безликість не впливає на представників цього Покоління Z.

У них коротка тривалість концентрації уваги. Згідно з дослідженням Bloomberg це покоління може концентруватися 8 секунд у порівнянні з 12 секундами концентрації покоління Y; 11% з них страждають синдромом дефіциту уваги. Це покоління має схильність займатися науково-дослідницькою діяльністю і самоосвітою. 33% представників цього покоління дивляться онлайн-уроки; 20 % читає підручники на планшетах; 32 % спілкується і виконує проекти спільно з однокласниками в інтернеті [5].

Вони «прив'язані» до цифрового середовища, вони використовують не менше п'яти екранів на день. Вони витрачають 41% свого часу поза школою на роботу з цифровими пристроями - в порівнянні з 22% всього 10 років тому, - згідно зі звітом Sparks & Honey. Представники покоління Z використовують більше пристроїв з екранами різного розміру, ніж X та Y. Вони можуть використовувати п'ять різних екранів для виконання різних завдань паралельно: Це означає, що контент повинен бути зручним для використання на мобільних пристроях.

Одним з найбільш ефективних способів залучити Z є відеоконтент. Багатослівний, трудомісткий текстовий контент не ефективний з поколінням Z, при чому відео, яке служить освітнім / розважальним цілям, буде ефективнішим. Це покоління, яке виростило на автокорректах і смайликах, - вони до них звикли. Ось чому варто використовувати максимальну кількість візуального контенту. Текст же слід максимально розбити на пункти. Це знижує когнітивне перевантаження, коли читачі прокручують контент.

Facebook - це головна соціальна мережа для багатьох брендів. У неї більше одного мільярда користувачів. Але чверть представників Покоління Z у віці від

13 до 17 років пішли з Facebook в цьому році [6]. Якщо ця тенденція збережеться, то Facebook втратить позиції протягом п'яти років, поки Покоління Z підросне. Соціальні мережі, на які потрібно звернути увагу, - це Instagram, Snapchat і Vine. Кілька інших менш відомих мереж, з якими можна експериментувати, - це Whisper і Secret. Вони ідеально підходять для тих, у кого обмежена тривалість концентрації уваги.

Покоління Z не любить, коли на них тиснуть. Більшого успіху принесе прохання, ненав'язливе інформування. Покоління Z формує і цінує довіру. Чесно завоювавши її, вам вдасться просувати навчальну інформацію ефективніше, ви досягнете хороших показників конверсії.

Список використаних джерел

1. Дубасенюк О.А. Розвиток вищої освіти: тенденції та перспективи / О.А. Дубасенюк // Матеріали Всеукраїнської конференції «Людиноцентризм як основа гуманітарної політики України: освіта, політика, економіка, культура». – К.: ІОД НАПН України, 2011. – С. 135-142.

2. Товканець Г. В. Тенденції розвитку європейської вищої освіти на початку XXI століття [Електронний ресурс] / Г. В. Товканець // Науковий вісник Мукачівського державного університету, Серія «Педагогіка та психологія». – 2015. – Випуск 1 (1). – Режим доступу : http://msu.edu.ua/visn1/wp-content/uploads/01_15/8.pdf.

3. Бабин І., Ликова В. Стратегія та сучасні тенденції розвитку університетської освіти України в контексті Європейського простору вищої освіти на період до 2020 р [Електронний ресурс] / І. Бабин, В. Ликова. – Режим доступу: <https://www.tempus.org.ua/uk/national-team-here/238-strategija-ta-suchasni-tendenciji-rozvitku-universitetskoji-osviti-ukrajini-v-konteksti-jevropejskogo-prostoru-vishhoji-osviti-na-period-do-2020-r-.html>.

4. Яровенко Т. С. Тенденції та проблеми розвитку освіти в Україні [Електронний ресурс] / Т. С. Яровенко // Економічний вісник НТУ «КПІ». – 2015. - № 12. – Режим доступу : <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/45185>.

5. Все, что нужно знать о поколении Z [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rusability.ru/internet-marketing/vse-chto-nuzhno-znat-o-pokolenii-z/>. – Назва з титул. екрану.

6. Маркетинг и поколение Z [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://apps4all.ru/post/11-28-14-marketing-i-pokolenie-z> - Назва з титул. екрану.

ЗНАЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ В СИСТЕМІ ГАРМОНІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З РИНКОМ ПРАЦІ

Сахарова Л. М., старший викладач

Розглянувши провідні тенденції модернізації вищої професійної освіти, можна зробити висновок про те, що вони пов'язані з соціокультурним контекстом і обумовлені такими провідними тенденціями сучасності, як:

- розвиток інформаційного суспільства, що вимагає ініціативного, здатного до діяльності в умовах, що змінюються працівника;
- вільне переміщення через національні кордони ресурсів, людей, ідей

(одним з проявів цієї тенденції є зближення, інтеграція національних систем освіти);

– культурна трансформація суспільства, яка виражається, з одного боку, в глобалізації та інтернаціоналізації культури за допомогою використання аудіовізуальної комунікації (телебачення, Інтернет) та англійської мови в роботі над міжнародними проектами; з іншого – в бажанні зберегти свою самобутність (культурну, мову) [1].

Сучасна культурно-історична ситуація характеризується зміною картин світу від «світу як предмета» до «світу як процесу», сутнісною рисою якого стають постійні зміни. Такий опис існуючого стану вимагає від людини деяких універсальних здібностей, які дозволяють йому «бути готовим до всього». Поряд зі здатністю засвоювати готові знання необхідне формування здібностей вироблення знань не тільки для адаптації до змін, але і протистояння певних змін.

Процес модернізації освіти тісно пов'язаний із застосуванням компетентнісного підходу в освіті і процесом формування компетенцій фахівця, як очікуваного результату процесу освіти. Перенесення акценту на формування компетенцій означає перенесення основної уваги з предметно-дисциплінарної та змістовної сторони освіти на очікувані результати, що робить процес освіти природно-центрована на здобувача вищої освіти як майбутньому фахівцеві.

Практика викладання іноземних мов вже накопичила значний змістовний і практичний досвід модернізації професійної вищої освіти в тій його частині, яка пов'язана з його інтеграцією з закордонним освітнім простором на змістовному і практичному рівнях.

Для побудови поняття «іншомовна професійна компетентність» був проведений її термінологічний, структурний, семантичний, лексичний аналіз. Ми виходимо з того, що комбінація, що складається з компетенції і компетентності, призводить особистість в результаті навчання до стану, який можна назвати *readiness* - «готовність». [3]

Цей стан розглядається нами як здатність використовувати і поєднувати знання, вміння і широкі компетенції в залежності від мінливих потреб конкретної ситуації або проблеми. Цим обумовлена компетентнісна модель випускника, яка з одного боку, охоплює кваліфікацію, яка б пов'язала майбутню його діяльність з предметами і об'єктами праці, з іншого боку, відображає міждисциплінарні вимоги до результату освітнього процесу. Компетенції поділяються на дві групи: загальні (універсальні, надпредметні) і спеціальні (предметно-специфічні, предметно-спеціалізовані). Перші є переносяться і менш жорстко прив'язаними до об'єкту і предмету праці. Другі відображають професійну кваліфікацію. Як перші, так і другі соціально детерміновані і знаходяться в рамках гуманітарної культури людини.

Взаємодія загальної і професійної культури має свої особливості, а саме професійна культура є одночасно і загальна культура, привласнена особистістю і проекція цієї культури на здійснювану професійну діяльність. Предметом аналізу професійної культури технічного фахівця служить матеріальний і інтелектуальний продукт його діяльності, відчужений від його творця.

Професійна культура агронома – це системне утворення, вибірково взаємодіє безпосередньо і опосередковано з навколишнім середовищем, технікою, людьми і володіє інтегративним властивістю цілого, що не зводиться до властивостей окремих частин. Особливості формування культури агронома обумовлюються індивідуально-творчими, психофізіологічними і віковими характеристиками, сформованим соціальним досвідом здобувача вищої освіти.

Ринкові трансформації економіки супроводжуються диспропорціями у попиті та пропозиції на робочу силу, що характеризуються не лише за соціально-демографічними, територіальними чи галузевими ознаками, а й за освітньо-професійними. Загострення протиріч між якісними характеристиками робочої сили та потребами реальної економіки, які відбулися в глобальному світі за рахунок збільшення попиту на знання та інтенсивності їх поширення, а також еволюційно-екстенсивного розвитку вищої освіти стали головними причинами кризи освітніх систем. Як зазначають експерти проблема взаємодії ринків праці та освіти "набула нових вимірів та значної актуальності у міру того, як сучасні економічні системи потребували від випускників здатності постійно оновлювати свої знання, озброюватися новими навичками та набувати принципово нових компетенцій, що дозволятимуть не лише успішно працевлаштовуватися, а й самостійно створювати нові робочі місця" [5]

Наявність знань, умінь і навичок не має на увазі автоматичне виростання на їх фоні особистості, так і наявність окремих компетенцій не має на увазі автоматичного формування на їх базі компетентності фахівця, яке ми розглядаємо як інтегративну характеристику його особистості.

Список використаних джерел

1. Тарневская Н. Развитие теории конкурентных преимуществ в условиях экспансии нововведений // Экономика Украины. – 2016. – № 3. – С. 18-37.
2. Статистичний щорічник України за 2016 рік – К.: Август Трейд, 2016 – 560 с.
3. Гончаренко С.С., Чуприн О.А., Чуприн О.О. Багатомірний порівняльний аналіз в оцінюванні бідності // Статистика України. – 2016. – № 2. – С. 63.
4. http://iru/biblion/archiv/book/no-name_cocstat/ec4/asp.
5. Менко Н.Г. Принципы макроэкономики. – СПб.: Київ, 2015. – С. 38.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ГАРМОНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН З РИНКОМ ПРАЦІ

Березіна Л. М., д.е.н., професор

В умовах трансформації в сучасній економіці удосконалення системи освіти є важливим напрямом змін освітнього простору, розширення доступності навчання, вибору професії, формування інтелектуального капіталу країни. Підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці, побудова ефективних соціально-трудових відносин загалом вимагає зміни підходів в освітній системі України.

Аналіз ситуації на ринку праці та ринку освітніх послуг свідчить про

існування дисбалансу між ними, незважаючи на необхідність їхнього взаємозв'язку. Деякі зрушення в системі освіти відповідно до сучасних вимог ринку праці мають місце, проте вони, на жаль, не є системними. Дисбаланс ринку праці та ринку освітніх послуг може проявлятися у таких варіантах. По-перше, молодь, отримавши диплом про вищу освіту, може працювати невідповідно до отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня. По-друге, молодь не може знайти роботу за спеціальністю. Це означає, що людський капітал, як результат сучасної системи освіти, використовується неповністю, або не використовується взагалі.

Причинами існуючого дисбалансу між освітніми послугами та ринком праці можуть бути визнані: підготовка фахівців так званих «модних» спеціальностей; обрання молоддю професій, які вважаються «престижними»; підготовка фахівців не завжди відповідає вимогам сучасного ринку праці через невідповідність навчальних програм закладів освіти вимогам роботодавців; недостатнє використання закладами освіти наукових досягнень та зниження через це конкурентоспроможності їх випускників; низька ефективність державного замовлення призводить до того, що держава витрачає кошти на підготовку незатребуваного фахівця, а потім, нерідко, ще й виплачує йому соціальну допомогу; втрата останніми десятиліттями престижності робітничих професій, що збільшує попит на них.

Вирішальними чинниками під час працевлаштування молоді постають такі [1, с. 153]: соціальна та професійна орієнтація молоді; мотиви професії зміст праці; економічні орієнтири; уявлення про життєвий успіх та способи його досягнення; економічна активність – досвід самостійних заробітків, регулярність економічної активності; ставлення до заняття бізнесом, комерцією та бажання ними займатися; орієнтація на власний бізнес, свою справу; можливі дії в разі безробіття тощо.

Стимулювання працевлаштування осіб, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, до яких доцільно віднести і молодь, має ґрунтуватися на таких принципах [2, с. 181-182]: прозорість та доступність; реальність та дієвість – стимул має передбачати реальні механізми реалізації, які, по-перше, відповідали б актуальному стану ринку праці, по-друге, розроблялися з урахуванням тенденцій розвитку економіки; поступовість; взаємні гарантії сторін; комплексність та системність – за цим принципом визнається необхідність врахування всіх можливих чинників (організаційних, моральних, соціологічних, економічних, правових тощо) під час введення в дію стимулу. Застосування чинників не окремо, а в сукупності сприятиме найбільш оптимальному результату. У той же час, потрібно постійно виявляти та усувати суперечності між чинниками, сприяти створенню системи стимулювання, яка є внутрішньо збалансованою за рахунок взаємного узгодження її елементів; регламентація – застосування стимулів повинне визначатися за допомогою різних нормативних документів. Саме чітка регламентація прав і обов'язків сторін, закріплення їх на нормативному рівні сприятиме не декларативній, а реальній дії механізму стимулювання.

Фактори освіти та кваліфікації відіграють важливу роль в

працевлаштуванні на сучасному ринку праці. Чим вищі освіта та кваліфікація працівника, тим менше йому загрожує статус безробітного. Підвищена конкурентоспроможність високоосвічених людей на ринку праці пояснюється не тільки інноваційним розвитком економіки, зростаючою роллю людського капіталу, але й гнучкістю таких працівників, їх здатністю швидше навчатися, освоювати нові професії, види трудової активності.

З метою усунення дисбалансу між освітніми послугами та ринком праці доцільно реалізувати такі напрями удосконалення системи освіти в Україні [3]: удосконалення нормативно-правового регулювання системи освіти; удосконалення структури та модернізація змісту системи освіти у відповідності з європейськими стандартами; впровадження сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій у навчальний процес; підвищення рівня професійного кадрового потенціалу закладів системи освіти; сприяння науковій та інноваційній діяльності в освітній сфері; підвищення рівня матеріально-технічного та фінансового забезпечення системи освіти; моніторинг якості освіти; запровадження ефективних методів управління системою освіти; міжнародне співробітництво в освітній сфері.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме більш тісному взаємозв'язку ринку освітніх послуг та ринку праці, що забезпечить підготовку конкурентоспроможних фахівців.

Список використаних джерел

1. Пасічніченко С. В. Соціальний захист молоді у сфері працевлаштування як знаряддя реалізації державної політики зайнятості / С. В. Пасічніченко // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2013. – № 12. – С. 151–161.
2. Мартинюк І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці / І. В. Мартинюк // Митна справа. – 2013. – № 5(2.2). – С. 178–185.
3. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 р. № 344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>

ОПТИМІЗАЦІЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ

Вакуленко Ю. В., к.с.-г.н., доцент; **Костоглод К. Д.**, доцент

Сучасний стан розвитку економіки та ринку праці вимагають постійного підвищення наукового та практичного потенціалу вищої освіти. Суспільство потребує висококваліфікованих фахівців, які не лише володіють теоретичними знаннями, але й досконало можуть здійснювати професійну діяльність. Підприємці зацікавлені у тому, щоб протягом навчання у закладі вищої освіти готувати майбутнього працівника. Потужні підприємства та корпорації усього світу уже давно співпрацюють з освітою з метою формування майбутнього повноцінного фахівця.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки

визначає основні напрями щодо пріоритетів та реформ освіти в існуючих економічних і соціокультурних умовах [5]. Висуває вимоги до основних механізмів модернізації змісту освіти відповідно до вимог суспільства та держави. Оновлення законодавчої бази з питань освіти (Закон України «Про вищу освіту» та Закон України «Про освіти») передбачає внесення суттєвих структурних та змістовних змін у підготовку фахівців у закладах вищої освіти [6, 7] з метою вдосконалення освітньої діяльності та надання освітніх послуг. Високоякісна освіта і набуття досвіду стають ключовими аспектами здобуття відповідної кваліфікації. Світова практика показує, що ширші компетентності забезпечує більші здобутки особистості [4].

Різниця між очікуваннями бізнесу, змістом освітніх програм та стратегічних напрямків розвитку держави створює серйозний конфлікт інтересів. Яскраво вираженою стає проблема кадрового забезпечення усіх галузей економіки. Ринок освітніх послуг має відповідати потребі ринку праці. Вища школа повинна орієнтуватись на попит споживачів: батьків, вступників, і, в першу чергу, роботодавців. Оскільки саме вони є кінцевими споживачами освітнього продукту.

Роботодавці повинні, крім критики в неякісній підготовці майбутніх спеціалістів, висловлювати конкретні пропозиції та надавати конкретну допомогу під час проходження виробничих практик [1].

Практична підготовка завжди була невід'ємною складовою частиною підготовки спеціалістів будь-якою галузі, але сучасні підприємства потребують не просто посиленого практичного підходу, а розвитку специфічних, спеціальних умінь та навичок у потенційних працівників. Бізнес готовий фінансувати спеціальні освітні програми, які дозволять підготувати висококваліфікований персонал, забезпечити якісну ротацію кадрів, уникнути тривалої адаптації новачків. Топ-менеджмент провідних підприємств усе частіше звертається до закладів вищої освіти із пропозицією співпраці [3]:

- проведення різноманітних тренінгів;
- проведення практичної підготовки на базі підприємства;
- оновлення змісту освіти;
- наукова співпраця.

Вважаємо, що провідним напрямом оптимізації освітніх послуг є активна співпраця із підприємцями та роботодавцями як зі споживачами освітнього продукту. І у першу чергу, це стосується спільного формування освітніх професійних програм, особливо щодо підготовки магістрів [2]. Важливо виокремлювати спеціалізації, які дозволять в межах однієї спеціальності готувати фахівців різного спрямування. Введення сучасних навчальних дисциплін, які викладаються згідно сучасних підходів, дозволить значно підвищити якість освітніх послуг та загальної підготовки фахівців. Вони зможуть набувати необхідних компетентностей, що допоможуть в адаптації до професійної діяльності.

Усе більше очевидним стає регіональний характер українського ринку праці, саме тому заклади вищої освіти мають пристосовуватись до реального стану речей, постійно змінюватись та вдосконалюватись.

Важливим кроком щодо оптимізації надання освітніх послуг вищою школою є проведення спеціалізованих тренінгів для науково-педагогічних працівників, стажування на виробництві, залучення підприємців до проведення навчальних занять.

Сучасний стан справ в Україні показує, що поєднання інтересів ринку освітніх послуг та ринку праці є не досить ефективним. Але перші спроби щодо його оптимізації уже з'являються. І саме це допоможе нашій молоді стати конкурентоспроможною на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Герасимчук З.В. Проблеми та перспективи становлення інноваційного потенціалу в регіонах України / З.В. Герасимчук, Н.С. Куцай // Регіональна економіка. Науково-практичний журнал. – 2010. – № 1. – С. 48–52.

2. Голубенко О. Освітні стандарти як інтерфейс між освітою та сферою праці [Електронний ресурс]. // Режим доступу: <http://www.ualogos.kiev.ua/fulltext.html?id=624>.

3. Зінковський Ю. Новий етап взаємодії системи освіти та ринку праці / Ю. Зінковський // Вища школа. – 2012. – № 3. – С. 39–50.

4. Лавриненко Л.М. Інтелектуальна складова інноваційного зростання / Л.М. Лавриненко // Наукові дослідження розвитку світової економіки: пропозиції, теорії : зб. наук. праць з актуальних проблем економічних наук : у 2-х ч. Ч. 1. – Херсон : Гельветика, 2015. – Ч. 1. – С. 159–165.

5. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки // Верховна рада України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

6. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII [Електронне джерело] // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст. 2004. – Режим доступу до сайту: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

7. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII [Електронне джерело] // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст. 380. – Режим доступу до сайту: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

ОСНОВНІ ВИМОГИ РИНКУ ПРАЦІ ДО СПЕЦІАЛІСТІВ МАРКЕТИНГОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВ

Писаренко В. В., д.е.н., професор; **Льовин А. С.**, аспірант

Маркетинг в аграрному секторі має специфіку, пов'язану з особливостями сільського господарства, сільськогосподарської продукції, а також діями ринкового механізму.

Аграрна сфера задовольняє потребу населення в продовольстві безпосередньо через продукти харчування або сировину для харчової промисловості. Сільськогосподарська продукція будучи товаром першої необхідності, повинна надходити до споживача своєчасно, в необхідному обсязі, високого рівня якості й достатньому асортименті. Для того щоб забезпечити потреби споживачів необхідний особливий підхід до організації маркетингу на підприємстві. Перш за все необхідна оперативність постачання, доцільна

упаковка, хороше сервісне забезпечення [2].

Сучасні вимоги ринку праці до професійної підготовки фахівців аграрної сфери зростають залежно від темпів оновлення видів продукції, обладнання і технологічних процесів. Якщо раніше, 5–10 років тому, багато керівників просто не замислювалися над тим, що їм потрібний маркетолог, оскільки його функції виконував частково сам керівник, частково керівники інших підрозділів, то зараз ринок диктує свої умови. Для успішного функціонування і конкурентоспроможності організації кожен має бути зайнятий своєю справою, тому маркетолог компанії життєво необхідний [4, с. 93].

У зв'язку з цим підвищуються вимоги до творчої обдарованості і гнучкості спеціалістів, їхньої багатогранності та здатності до динамічної трансформації. Такі фахівці мають володіти комплексом професійних знань, умінь та навичок, що відповідають інтенсифікації виробництва, передовим досягненням науки і техніки.

Розглянемо основні вимоги до компетентності фахівців з маркетингу з боку роботодавців та стандартів освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Основні вимоги до компетентності фахівців з маркетингу

З боку роботодавців	За стандартами вищої освіти
1. Сильні аналітичні здібності, до того ж уміння не впадати в analysis paralysis – параліч думки внаслідок аналізу;	1. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми, здатність приймати обґрунтовані рішення.
2. Уміння знайти швидкий і економічний доступ до необхідних зовнішніх джерел інформації;	2. Здатність до діагностування різних аспектів маркетингової діяльності ринкового суб'єкта, здійснення маркетингового аналізу та прогнозування.
3. Здатність організувати чи оптимізувати внутрішні інформаційні потоки, їх підживлення і збереження;	3. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня, вести переговори.
4. Знання і досвід у всіх трьох аспектах маркетингу: аналітичний, торговий, стратегічний;	4. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу, пошуку, оброблення та аналізу інформації.
5. Розуміння ринку реклами, його правил та методик, а також знання ключових гравців на даному ринку;	5. Здатність до визначення комплексу ефективних засобів управління маркетинговою діяльністю.
6. Готовність узяти відповідальність за збереження чи підвищення прибутковості довіреного товару.	6. Здатність до управління маркетинговою діяльністю та розробки маркетингової стратегії ринкового суб'єкта на рівні організації, підрозділу, групи, мережі.
7. Готовність до саморозвитку, само-реалізації, використання творчого потенціалу.	7. Здатність до адаптації та дій в нових ситуаціях, генерування нових ідей (креативність) та знань.

Джерело: узагальнено автором на основі [1, 3]

Отже, проаналізувавши вимоги до компетентності фахівців з маркетингу як з боку роботодавців так і з боку стандартів міністерства освіти та науки, можна стверджувати, що їх вимоги дещо відрізняються. Більшість сучасних роботодавців хочуть бачити маркетологів більше підготовлених для вирішення практичних завдань боку, ніж цього вимагають стандарти міністерства освіти та

науки.

Розглянувши більш детально вимоги до маркетологів з боку роботодавців можна стверджувати, що даним вимогам відповідає обмежене коло працівників, а саме працівники, які:

- мають стаж роботи від 5-ти років;
- бажаний досвід в багатонаціональній корпорації певну початкову частину своєї кар'єри, набули системності робочого підходу і знань, у поєднанні з виконанням практичних завдань;
- у подальшому перекуплені великими національними компаніями.

Отже, маємо деяку неузгодженість вимог ринку та стандартів міністерства освіти та науки до підготовки фахівців з маркетингу. Основним шляхом усунення вказаного недоліку є більш широке занурення представників роботодавців до формування стандартів вищої освіти та організації навчального процесу та практичної складової освіти.

Список використаних джерел

1. Закон України “Про освіту” від 05.09.2017 року – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Воронецька І.С. Особливості функціонування маркетингу в агропромисловому виробництві / І.С. Воронецька // Збірник наукових праць ВНАУ. - 2011. - № 2 (53), том 3. - С. 93 – 98.
3. Романчук, С. А. Вимоги і очікування українських підприємств до спеціалістів з маркетингу / С. А. Романчук, О. О. Кириченко // Наукові записки: зб. наук. пр. - Кіровоград : КНТУ, 2007. - Вип. 8. - С. 102-107.
4. Холодний Г. О. Розвиток управління маркетингом на підприємствах: [монографія] / Г. О. Холодний, Г. М. Шумська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 256 с.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСВІТНІХ ПРОПОЗИЦІЙ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МОНІТОРИНГУ РИНКУ ПРАЦІ

Миколенко І.Г., к.е.н., доцент

Сформований та розвинутий людський капітал є основою розвитку соціально-економічних систем будь-якої рівня. При цьому ефективність діяльності суб'єктів економічних відносин безпосередньо залежить від кадрової складової їх економічного потенціалу, адже відповідальний, кваліфікований та вмотивований персонал є основою успішної реалізації управлінських рішень, імплементації стратегій розвитку, дотримання економічної безпеки суб'єкта. В свою чергу, якщо всі без винятку проблемні питання мотивації персоналу до досягнення цілей організації, як суб'єкта економічних відносин, вирішуються на мікрорівня, тобто у внутрішньо-організаційному середовищі, то проблеми формування відповідальності та кваліфікації найманих працівників безпосередньо залежить від набутої ними освіти.

Вказане актуалізує роль та значення системи вищої освіти, яка вже протягом більш ніж двадцяти років стала не привілеєм найбільш обдарованих, а справжнім джерелом кваліфікованих кадрів для всіх сфер, секторів та галузей

національної економіки, як системо-утворюючої ланки процесу формування людського капіталу суб'єктів економічної, передусім, виробничо-комерційної діяльності. Останнє зумовлює пріоритетність розвитку саме суб'єктів надання освітніх послуг в сфері вищої освіти, як суб'єктів та об'єктів інвестиційної діяльності з урахуванням дуалістичного характеру джерел та результатів інвестицій. Адже, з одного боку, суб'єкти надання освітніх послуг, тобто вищі навчальні заклади зацікавлені в залученні якомога більшого контингенту студентів для вирішення академічних, економічних, фінансових, іміджевих та інших завдань розвитку, а з іншого боку, суб'єкти реального сектора, тобто роботодавці та суб'єкти ринку праці, економіки зацікавлені в набутті якісного кадрового складу та набутті необхідної кваліфікації для входження до нього. При цьому як вищі навчальні заклади, так і роботодавці, так і суб'єкти ринку праці вступають між собою на різних рівнях інфраструктури відповідних ринків послуг в конкурентні, обмінні та інтеграційні відносини.

В сучасних умовах сталий розвиток суб'єктів економічних відносин залежить від професіоналізму управлінців. Проте, можемо констатувати, що на сьогоднішній день відчувається нестача висококваліфікованих управлінських кадрів. На основі вивчення ролі та значення кадрових ресурсів у системі економічного потенціалу підприємств та аналізу існуючих в науковій літературі підходів до трактування базових категорій досліджуваної проблеми є підстави розглядати «управлінський кадровий потенціал» як соціально-економічну категорію, що об'єднує сукупність взаємопов'язаних загальних і професійних навичок та компетенцій, а також соціальних характеристик кваліфікованих працівників, що здійснюють чи потенційно можуть здійснювати управління підприємством на постійній основі.

Підготовка кадрів інноваційної спрямованості вимагає реалізації наступних етапів, зокрема розробки стратегії інноваційної діяльності та виявлення потреби галузей у висококваліфікованих кадрах; організації підготовки кадрів, здатних до сприйняття і освоєння інноваційних проектів; вдосконалення структури управління всім процесом підготовки професійних кадрів для підвищення ефективності їх діяльності; створення законодавчої бази для підготовки та перепідготовки професійних кадрів, формування умов для прискореного сприйняття господарюючими суб'єктами інноваційних рішень та їх реалізації, вдосконалення системи їх матеріальної зацікавленості в прискореному освоєнні інноваційних проектів; розвиток нових напрямів підготовки кадрів з урахуванням вимог ринку.

Поряд з іншими методами діагностування та оцінки персоналу, кадровий моніторинг, як показує закордонна і вітчизняна практика, є одним з ефективних способів удосконалення формування кадрового потенціалу. Необхідно констатувати, що в даний час діяльність кадрових підрозділів на підприємствах часто зводиться до номінального обліку співробітників і підбору персоналу за наявними вакансіями. Така політика безперспективна, оскільки істотно знижує конкурентоспроможність підприємств, що може привести надалі до відтоку висококваліфікованих фахівців. Стає очевидною необхідність проведення на підприємствах нової кадрової стратегії та політики, що ставить за мету

формування та розвиток кадрового потенціалу підприємства, здатного реагувати на інноваційні зміни.

При цьому саме підприємства, як основна категорія суб'єктів економічних відносин, лишається основною групою роботодавців, що функціонують на ринку праці. Відповідно, вказана функціональна група суб'єктів ринку формує не тільки пропозицію на трудові ресурси відповідної кваліфікації, а й, опосередковано, на послуги з підготовки цих кадрів. Крім того, підприємства та об'єднання, які провадять активну кадрову політику здатні здійснювати прямі інвестиції в людський капітал своїх кадрів, що передбачає створення у вищих навчальних закладах відповідних складових матеріально-технічної бази, що є прямою інвестицією в освіту, а також оплату послуг з підготовки фахівців необхідної кваліфікації.

Другим значимим суб'єктом інвестиційної діяльності в освітній сфері є вищі навчальні заклади, які за рахунок акумульованих від підготовки кадрів для національної економіки коштів, державні – за рахунок нерозподіленої на поточні витрати частини коштів спеціального фонду, здійснюють інвестиції у розвиток освітньої сфери в частині підвищення власної конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Безумовно, неможливо нехтувати участю та роллю держави у вкладеннях в розвиток системи освіти, адже саме ці зрушення визначають загальний напрям розвитку суб'єктів цієї системи. Однак, лібералізація соціально-економічних систем макрорівня передбачає посилення участі саме суб'єктів господарських відносин в інвестиційних процесах в освітній сфері. Розвиток бюджетного планування дозволяє підвищити відповідальність головних розпорядників бюджетних коштів (в даному випадку - Міністерства освіти і науки) у досягненні конкретних результатів, встановити чіткі критерії бюджетного фінансування (строки, обсяги, зворотність, додаткові умови тощо), оптимізувати процес бюджетного адміністрування. Наразі, у законодавстві України відсутні правові вимоги щодо оцінки обґрунтованості запланованих результатів під час розгляду та затвердження проектів видаткової частини відповідних бюджетів. Іншими словами, необґрунтованість або нереалістичність запланованих результатів не є безумовною підставою для відмови у затвердженні відповідного показника видатків. Вказане положення призводить до затвердження показників видатків, які передбачають фінансування низькорезультативних програм, або програм з наперед невідомим результатом, або «надлишкових» бюджетних установ, або надання «непотрібних» суспільству послуг [1].

Вітчизняні науковці [2; 3; 4] обґрунтували можливість і доцільність оцінювання соціальної спрямованості бюджетної політики шляхом виділення двох груп показників, а саме: показників, які характеризують обсяги і структуру соціальних видатків бюджетів, а також показників, які характеризують результати функціонування соціальної сфери та, передусім, її освітньої складової.

Висновки. Особливістю формування пропозиції освітніх послуг вищих навчальних закладів є порівняно вища, ніж в інших видах економічної діяльності, частка освоєних державних інвестицій. Потрібна оптимізація

державної інвестиційної політики у сфері вищої освіти на основі вироблення єдиних концептуальних підходів до формування відповідних пріоритетів і проектів, запровадження нових механізмів державно-приватного партнерства, залучення інноваційних джерел фінансування інвестицій. Вироблення єдиної інвестиційної політики для системи вищої освіти є майже неможливим, оскільки вищі навчальні заклади, як ключовий елемент цієї системи, є принципово різними структурами за критеріями форми власності та організаційно-правової форми управління. Підвищити ефективність інвестиційного процесу у сфері вищої освіти можливо на основі впровадження ефективних механізмів публічно-приватного партнерства. При цьому необхідно критично підійти до вибору підходів і критеріїв, які застосовуються при ухваленні рішень щодо інвестування розвитку вищих навчальних закладів за рахунок бюджетних коштів за умови поширення залучення інвестицій роботодавців в розвиток матеріально-технічної баз вищих навчальних закладів та систем підготовки фахівців необхідних на ринку праці кваліфікацій.

Список використаних джерел

1. Захарін С. В. Податкове стимулювання інвестиційної діяльності у сфері вищої освіти / С. В. Захарін // Гармонізація оподаткування в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів: збірник тез наукової конференції. - Ірпінь: НУДПС України, 2011. – С. 113-114.

2. Економічні аспекти проблем розвитку вищої освіти в Україні: монографія / за ред. чл.-кор. НАПНУ І. М. Гоценка. - Хмельницький: ХНУ, 2010.- 478 с.

3. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монографія / А. В. Коровський. – К.: КНЕУ, 2004. - 184 с.

4. Комарова О.А. Освітній потенціал: теоретико-методологічні та практичні аспекти формування / О. А. Комарова. – Кіровоград: ДЛАУ, 2009. – 336 с.

ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТІВ ДЛЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Писаренко В. П., д.держ.упр, професор

Однією з проблем, що потребує термінового розв'язання й визначена в Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні – це зниження рівня професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема внаслідок низької конкурентоспроможності органів місцевого самоврядування на ринку праці, зниження рівня престижності посад, що призводить до низької ефективності управлінських рішень [1]. Такий стан потребує здійснення певних кроків закладів вищої освіти за активної підтримки держави, спрямованих на підготовку кадрів для роботи в новостворених об'єднаних територіальних громадах.

Діюча в Україні система місцевого самоврядування не задовольняла потреб суспільства. Органи місцевого самоврядування в більшості територіальних громад не забезпечували створення та підтримку сприятливого

життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню органами місцевого самоврядування, утвореними ними установами та організаціями високоякісних і доступних публічних послуг на відповідних територіях.

Кожна об'єднана територіальна громада отримала крім фінансових ресурсів значну кількість повноважень. Основні з них – освіта, охорона здоров'я, соціальний захист і соціальне забезпечення, державні культурно-освітні та театральні- видовищні програми, школи естетичного виховання дітей, включаючи заклади та установи комунальної власності, фізичну культуру і спорт.

Громади також відповідають за економічний розвиток, залучення інвестицій, налагодження зовнішньоекономічної діяльності, здійснення повноважень у сфері будівництва, архітектури, житлово-комунального господарства, земельних відносин, екології та охорони природи, дбають про дорожню інфраструктуру, забезпечують надання адміністративних послуг, ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників, організацію роботи пожежно-рятувальної служби та служби цивільного захисту населення, охорону громадського порядку, законності, прав, свобод і законних інтересів громадян. Тому в ОТГ мають бути створені відповідні відділи, що реалізовуватимуть ці повноваження. Повне передання зазначених повноважень має підвищити роль місцевого самоврядування в забезпеченні якості надання публічних послуг і розвитку громади.

Незважаючи на існування Концепції формування системи підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, існує кадровий дефіцит кадрів для місцевого самоврядування. Навіть у 2017 році, після завершення терміну реалізації завдань згаданої Концепції, можна сказати, що потреба підвищення рівня освіти посадових осіб та депутатів місцевих рад, їх кваліфікації для здійснення своїх повноважень і виконання покладених на них обов'язків і надалі залишається актуальною. Об'єднані територіальні громади й надалі продовжують вважати важливою потребою потребу в спеціалістах вузької кваліфікації для забезпечення тієї чи іншої сфери життєдіяльності громади.

Пошук нової системи підготовки кадрів для об'єднаних територіальних громад та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад ОТГ можливий за умови плідної взаємодії навчальних закладів і відповідних центральних органів виконавчої влади.

Ухвалення Закону України «Про вищу освіту» забезпечило автономію закладів вищої освіти – самостійність, незалежність і відповідальність в ухваленні рішень щодо розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів.

Список використаних джерел

1. Розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» від 1 квітня 2014 р. № 333-р. / Офіційний вісник України від 18.04.2014. – 2014 р., № 30, стор. 18, стаття 831, код акту 72156/2014

2. Закону України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року № 1556-VII . / Відомості Верховної Ради України від 19.09.2014. – 2014 р., / № 37-38, стор. 2716, стаття 2004

ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТИ І ВИРОБНИЦТВА

Світлична А.В., к.е.н., доцент; **Махмудов Х.З.**, д.е.н., професор;
Михайлова О.С., к.е.н., доцент; **Калашник О.В.**, к.т.н., доцент;
Писаренко С.В., к.с.-г.н., доцент

Однією з основних проблем розвитку аграрного сектору економіки України є брак висококваліфікованих кадрів на селі. Зокрема, щорічна потреба сільського господарства у фахівцях економічного профілю складає близько 2 тисяч осіб, а задовольняється ледве п'ята її частина, і то за рахунок контрактної форми навчання [1].

Як зазначає ректор НУБіП Станіслав Ніколаєнко: «Не може біти, щоб аграрний сектор, який формує близько 20% ВВП країни і 40% експорту, отримав на потреби фахівців для нього всього 1% від держзамовлення [1]».

Наразі для прикладу доцільно зазначити, Міністерством аграрної політики в котре декларується, що розбудова кооперативного руху на селі є одним з головних напрямків розвитку на найближче п'ятиріччя. Але на підготовку кадрів вплинути не можуть, оскільки аграрні виші знаходяться у підпорядкуванні Міністерства освіти й науки. А там, на наш погляд, не завжди здатні зрозуміти проблеми як аграрних вишів, так і аграрних товаровиробників. Тому цілеспрямованої підготовки фахівців для розвитку не лише аграрних кооперативів, а й економічного профілю в цілому за державний кошт фактично не ведеться.

Корисним для вивчення, за умов що склалися, може бути скажімо досвід Національного університету біоресурсів та природокористування, де на базі кафедри менеджменту імені Завадського діє єдина серед вишів освітня програма – магістерська програма з підготовки менеджерів кооперативів. Минулого року кафедра вже встигла випустити 30 магістрів-керівників кооперативів, а ще 20 осіб – зараз навчаються [2]. Проте при цьому варто зазначити, що підтримується програма канадським урядом.

Описуючи вакансію і створюючи резюме, гравці ринку праці достатньо часто вказують певний набір навичок, при цьому, є ряд особистісних якостей, опис яких сприймається як використання кліше. Для того, хто шукає роботу, сьогодні важливо мати ряд так званих soft-skills – навичок і особистих якостей, які не мають прямого відношення до професії, але які допомагають в роботі з клієнтами, керівництвом і колегами. Аналіз бази вакансій і резюме hh.ua показує, що є 5 поширених soft-skills. Вони перетинаються і у вакансіях, і в резюме. Йдеться про такі особисті характеристики і навички: креативність, бажання навчатися, стресостійкість, багатозадачність та вміння працювати у команді [3].

Найбільш затребуваним, за останній період є стійкість до стресів. Цю вимогу, як важливу особистісну характеристику, компанії вказували в 37% випадків. Також керівники активно шукали співробітників, які вміють

працювати у команді і креативити. Якщо говорити про таких soft-skills, як багатозадачність і бажання вчитися, то вони були менш популярними і у вакансіях, і у резюме. Розглядаючи ці якості і характеристики у розрізі професійних сфер, слід зауважити, що на вміння працювати у команді та стресостійкість найчастіше розраховують роботодавці від своїх співробітників у сфері роздрібної торгівлі. Багатозадачність затребувана у таких галузях, як адміністративний персонал, ІТ, телекомунікацій, маркетинг, управління персоналом і продажі. Бажання вчитися, не дивлячись на те, що найчастіше фігурує у вакансіях для молодих фахівців і фахівців без досвіду роботи, також бажане у сферах ІТ, телекомунікацій та продажах [3].

У всьому світі бізнес допомагає державі навчати майбутніх фахівців. З ініціативи Всеукраїнської аграрної ради в Умані відкрився перший Український аграрний ліцей. Очільник асоціації Андрій Дикун говорить, що заклад створювали, «аби вирішити проблему з нестачею кадрів для аграрного сектору». Директор ліцею Олена Ярошинська говорить, що головне завдання – сформувати інтерес підлітків до «аграрних» професій. Наприклад, учнів вчитимуть як писати і виконувати бізнес-плани аграрного профілю. Також учнів вчитимуть новітніми технологіями у землеробстві та тваринництві. Зрештою, учням навіть дадуть постажуватись у аграрних компаніях, що входять до складу Всеукраїнської аграрної ради (ВАР). Дикун А. говорить, що ВАР планує створити копії такого ліцею по всій Україні. Інші агрокомпанії також вирішили взяти на себе завдання «аграрної» профіорієнтації молоді. Наприклад, виробник меду Beehive та виробник молока Milkiland також вирішили створити «спільну платформу для підготовки спеціалістів для агросектору». Деталі проекту поки що не уточнюються [4].

Отже, цілком очевидним є те, що вихід із ситуації, яка склалася полягає у налагодженні ефективної взаємодії вищих навчальних закладів і аграрних та товаровиробників, починаючи із профієнтаційної роботи з підлітками і закінчуючи розробкою освітньо-професійних програм та проведенням практичної підготовки.

Список використаних джерел

1. Авторитетний часопис «Україна молода»: Сільські випускники цього річ не змогли подолати бар'єри ЗНО на економічні спеціальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://nubip.edu.ua/node/38701>

2. Киричевський І. Кооперації потрібно вчити як і у вишах, так і на семінарах та курсах на селі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://agravery.com/uk/posts/show/psiholog-ci-ekonomist-comu-treba-vciti-kerivnikiv-silgospkooperativiv>

3. Українські роботодавці назвали найзатребуваніші навички для претендентів на вакансії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://informer.news/ukrajinski-robotdavtsi-nazvaly-najzatrebuvanishi-navychky-dlya-pretendentiv-na-vakansiji/>

4. Ноу-агро: як підлаштувати освіту під потреби бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://agravery.com/uk/posts/show/nou-agro-ak-pidlastuvati-osvitu-pid-potrebi-biznesu>

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ ПОШУКУ РОБОТИ

Дядик Т.В., к.е.н., доцент

У кожної епохи – свої молодіжні проблеми. Банально, але важко заперечувати. При усій несхожості соціально-економічних та інших умов, у котрих опиняється кожне наступне покоління у порівнянні з попередниками, щось невлучно спільне у молодіжній проблематиці таки присутнє. З плином часу щось змінилось на краще, щось – навпаки, але самоутвердитися і знайти своє місце у суспільстві є важливою проблемою кожної молодої людини. З недавньою пенсійною реформою, вік виходу на заслужений відпочинок збільшено, що призведе до зростання безробіття в молодіжному середовищі.

Хоча освіту та професійну підготовку вважають визначальними чинниками в забезпеченні зайнятості молоді, однак на вітчизняному ринку праці проявляються й інші тенденції. З одного боку, молоді зазвичай притаманний вищий освітній рівень порівняно зі старшим поколінням, а з другого – високий рівень освіти молоді аж ніяк не завжди служить запорукою доброго працевлаштування [1, с. 80].

Вища школа має підготувати молоде покоління до викликів сьогодення. Вивчення його думки щодо потреби у вищій освіті допомагає адаптувати діяльність професійних ВНЗ до нових соціальних умов. Нерідко вибір спеціальності випускник школи робить під впливом батьків чи родичів, орієнтуючись на їхню думку й фінансові можливості. Значній частині молоді властивий певний інфантилізм, а також орієнтація не на здобуття конкретної спеціальності, робота за якою надалі має задовольнити матеріальні та духовні потреби, а лише на формальне отримання диплома про вищу освіту [6].

Рівень економічної активності населення України у віці 15-24 роки є найнижчим серед осіб до пенсійного віку та складає 35,1 % серед усього населення. Рівень економічної активності дівчат складає 31,0 % на відміну від 38,9 % хлопців, проте у сільській місцевості активність молоді складає 41,2 %, а у містах – всього 31,6 % (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень економічної активності населення України за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році, %

Групи населення	Всього	у тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
Усе населення	62,2	35,1	79,0	82,0	85,2	84,7	67,3	14,3	71,1
жінки	55,9	31,0	67,7	72,7	79,9	82,9	61,0	12,3	65,4
чоловіки	69,1	38,9	89,9	91,1	90,6	86,7	75,1	17,3	77,0
міські поселення	62,8	31,6	80,8	84,2	87,1	86,3	68,0	12,9	72,3
сільська місцевість	60,9	41,2	75,4	76,1	80,9	81,5	65,9	17,5	68,5

Джерело: [3]

На які ж вимоги практичної підготовки здобувачів вищої освіти, рівень їх знань та культури повинні орієнтуватись викладачі вишів? Як правило, починаючи з 2-3 курсів навчання, молодь змушена шукати собі роботу і, як правило, коли її знаходить в пріоритети ставить саме її, а не навчання. Сьогоднішні реалії свідчать, що ця тенденція буде продовжуватись, адже бідність в Україні та рівень безробіття і надалі змушуватимуть молодь, що навчається шукати роботу. Добре це чи погано для сучасного вишу? Звичайно, індивідуальна форма навчання досить часто зводить освіту до формального складання заліків та іспитів, проте сучасному викладачу необхідно пристосовуватись і до цього. Завданням сучасного навчального закладу повинна стати не тільки навчання і виховання, а і допомога у пошуках роботи.

Одним із чинників зміцнення своїх позицій на регіональному ринку освітніх послуг є налагодження зв'язків із роботодавцями. Взаємодія роботодавців і освітнього сектору здебільшого передбачає фінансову підтримку талановитої молоді, надання можливості проходження практики на підприємствах, співпрацю у сфері підготовки кадрів. Але така взаємодія була б значно ефективнішою, якби роботодавців залучали на етапі ухвалення рішень про напрями реформ у системі освіти, а також на етапі безпосереднього впровадження цих реформ, адже саме бізнес і потреби ринку праці визначають реальні вимоги до фахівців, їхніх практичних знань і навичок. Завдяки ефективній взаємодії роботодавців з освітнім сектором можна істотно скоротити розрив між якістю освіти й реальними потребами ринку праці [5].

Як відомо, до суб'єктів ринку праці відносять: носіїв, виконавців та виразників господарсько-трудових інтересів. Носії господарсько-трудових інтересів – це соціальні групи, виразниками господарсько-трудових інтересів виступають об'єднання носіїв господарсько-трудових інтересів (спілки, асоціації). Серед них найбільш відомими є профспілки, спілки роботодавців – фермерів, різних торговців, банківських установ і т. ін. Виконавцями господарсько-трудових інтересів є органи трьох гілок влади, побудовані за ієрархічним принципом, зокрема це: Міністерство соціальної політики; обласні, районні, міські служби зайнятості; відділи та управління з праці та соціальних питань при виконавчих комітетах. Ці органи державної влади покликані запроваджувати у життя програму державної політики зайнятості [2, с. 68]. Проте, із всіх названих структур, допомогою з працевлаштування молоді практично ніхто не займається.

На даний час у Полтаві функціонує обласний молодіжний центр, завданнями якого є соціальне обслуговування молоді, патріотичне виховання, сприяння життєвому самовизначенню, інтелектуальному, моральному, духовному розвитку молоді, реалізації творчого потенціалу, сприяння працевлаштуванню та зайнятості у вільний від навчання час, забезпечення правової та гендерної просвіти у молодіжному середовищі. Для молоді ОМЦ пропонує: надання інформації про наявність вільних робочих місць на підприємствах та в установах регіону; сприяння працевлаштуванню учнівської та студентської молоді на період канікул, у вільний від навчання час; проведення та організація семінарів, тренінгів по профорієнтації, працевлаштуванню;

надання допомоги у написанні резюме, бізнес-плану для отримання одноразової допомоги по безробіттю з метою організації підприємницької діяльності [4].

Викладачами кафедри економіки підприємства організовувались зустрічі здобувачів вищої освіти з начальником відділу працевлаштування цього центру і саме «Сучасні методи пошуку роботи» – головна тема даного лекторію. Як не розгубитись у сучасному «морі» Інтернет-простору, з чого почати пошук роботи, як скласти резюме, поводити себе, вдягнутись і т.д. Акцент робиться на тому, що сучасний здобувач вищої освіти повинен взяти з вишу «по-максимуму»: вивчення мов, сучасних ІТ-технологій, участь у конкурсах, олімпіадах, тренінгах, практиках і т.д., адже все це можна буди вказати у резюме, а роботодавець обов'язково зверне на це увагу.

Отже, тільки спільними зусиллями вишів, роботодавців та державних організацій сприяння зайнятості можливе збалансування попиту і пропозиції на робочу силу молоді. Необхідно на державному рівні розробити дієві заходи, які активізували б співпрацю потенційних роботодавців із навчальними закладами. Співпраця ВНЗ зі центрами зайнятості, молодіжними центрами також повинна забезпечувати молодь не тільки інформацією, а і організацію тренінгів, семінарів, гурткових робіт тощо.

Список використаних джерел

1. Балакірева О.М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О.М. Балакірева, О.В. Валькована / Економіка і прогнозування. – 2006. – № 4. – С. 76-91.
2. Дядик Т.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навч. посібник] / Т.В. Дядик. – Полтава: ФОП Говоров С.В., 2008. – 344 с.
3. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org/uk>.
4. Обласний молодіжний центр Полтава [Електронний ресурс] / – Режим доступу: https://www.facebook.com/pg/omc.poltava/about/?ref=page_internal.
5. Проект з покращення освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/skm_keys.html.
6. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / Балакірева О.М., Яременко О.О., Валькована О.В., Онікієнко О.О. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.

РИНОК ПРАЦІ ТА РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ

Помаз Ю. В., к.і.н., доцент;

Помаз О. М., к.е.н., доцент

В умовах кризового стану економіки важливим фактором змін в освітньому просторі й формування людського капіталу як основи ефективного економічного і соціального розвитку країни виступає взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг. Удосконалення механізмів взаємодії освіти та ринку праці сприятиме формуванню якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни, зменшення обсягів безробіття.

Система взаємодії вищої освіти з ринком праці складається з трьох секторів, а випускник середніх закладів освіти, щоб пройти шлях до першої роботи, має подолати три етапи: етап отримання кваліфікації (навчання у системі вищої освіти), етап пошуку першої роботи (перехідний період від освіти до ринку праці) та етап працевлаштування (реалізація придбаних навичок і компетенцій у професійній сфері) [2].

Формування конкурентоспроможної економіки, загострення конкуренції на внутрішньому та зовнішніх ринках потребує від кадрів більш високого рівня кваліфікації, здатності до генерування нових ідей, прояву творчості, готовності до змін. У таких умовах надзвичайно зростає роль навчальних закладів та якості надання освітніх послуг.

Нині більшість випускників вищих навчальних закладів змушена працювати не за фахом, йти на низькооплачувані робочі місця або взагалі залишається без роботи. З іншого боку, бажання отримати лише переваги на ринку праці, престижну посаду або високооплачувану роботу спричиняє формальний характер освіти. Визнання сучасною молоддю системи вищої освіти як неякісної поряд із відчуттям непотрібності своїй країні актуалізують потребу трансформації системи вищої освіти.

Підготовка молодого покоління до викликів сьогодення має стати головним завданням вищої школи, оскільки молодіжний сегмент ринку праці найбільше потерпає від безробіття і тому потребує належної освітньої підготовки під час трудової адаптації до першого робочого місця.

В умовах сьогодення освіта перетворюється на елемент стратегії економічного зростання. Ринок праці потребує постійного припливу висококваліфікованих фахівців у пріоритетні для науково-технічного розвитку країни сфери економіки. Такі фахівці повинні володіти глибокими фундаментальними знаннями, бути адаптованими до умов ринкової економіки, володіти інноваційно орієнтованим мисленням, навичками для практичного втілення науково-технічних ідей у затребувану ринком продукцію, системою бачення проблем регіону, навичками командної роботи. Регулювання ринків освітніх послуг і праці зумовлює необхідність підготовки висококваліфікованих фахівців для потреб вітчизняної економіки, орієнтацію вітчизняної системи освіти на вирішення стратегічних завдань модернізації та інтелектуалізації виробництва, досягнення конкурентних позицій на зовнішніх ринках [1, с. 596].

Наразі освіта в Україні відійшла від радянської моделі, проте ще не остаточно перейшла до Болонської системи. Для створення в Україні ринку освітніх послуг на європейських засадах необхідно забезпечити: налагодження взаємодії підприємництва, наукової та освітньої сфер; підвищення якості освіти; запровадження культури самоосвіти і освіти впродовж життя; стимулювання розвитку творчих навичок, прояву індивідуальних здібностей, талантів людей; надання освітнім і науковим установам прав самостійного визначення назв і переліків спеціальностей, за якими проводиться підготовка фахівців згідно з потребами ринкового середовища [1, с. 595].

Освіта має бути пристосована до потреб ринку праці, створюючи конкурентне середовище. Суттєво скоротити розрив між якістю освіти й

реальними потребами ринку можна завдяки ефективній взаємодії роботодавців із освітнім сектором. Вона повинна передбачати фінансову підтримку талановитої молоді, надання можливості проходження практики на підприємствах, співпрацю у сфері підготовки кадрів, залучення роботодавців до прийняття рішень про напрями реформ у системі освіти й на етапі безпосереднього впровадження цих реформ [3]. Переслідуючи мету забезпечити отримання здобувачами вищої освіти практичних навичок й підвищувати рівень професіоналізму майбутніх фахівців, у Полтавській державній аграрній академії вживають заходів щодо надання їм можливості проходження виробничої практики, налагоджують співпрацю з підприємствами аграрного сектору.

Критичний стан справ у системі української освіти зумовлює необхідність приведення якості підготовки фахівців відповідно до замовлень сучасного суспільства шляхом внесення змін та розширення ключових освітніх законопроектів, підвищення рівня соціального захисту учасників навчально-виховного процесу та поглиблення інтеграції вищої школи з наукою й виробництвом.

Список використаних джерел

1. Лавриненко Л. М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг / Л. М. Лавриненко // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – Випуск 9. 2016. – С. 592-596. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/121.pdf>

2. Мосьпан Н. Чинники взаємодії вищої освіти з ринком праці в Європейському союзі / Наталя Мосьпан // Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. – 2016. – № 1 (52). – С. 328-334. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elibrary.kubg.edu.ua/16904/1/N_Mospaan%20NVM%202016_1.pdf

3. Проект з покращення освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/skm_keys.html.

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ЗАПОРУКА ЇХ УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Протас Н. М., к.с.-г.н., доцент

Тенденції розвитку сучасного суспільства мають переважно техногенний характер. Сучасний світ побудований на базі комп'ютерних систем, які мають місце фактично в усіх сферах діяльності людини. Електронні інформаційні технології (ІТ) глибоко проникли в промисловість, техніку, науку, повсякденне життя, стали невід'ємною ознакою, яка характеризує сьогодення та рівень розвитку країн.

Впровадження нових інформаційних технологій є виявом і одночасно основою складного соціально-економічного і науково-технічного процесу – інформатизації суспільства. Як показує досвід розвинених країн, інформатизація сприяє забезпеченню національних інтересів, поліпшенню керованості економікою, розвитку наукомістких виробництв і високих технологій, зростанню

продуктивності праці, вдосконаленню соціально-економічних відносин, збагаченню духовного життя та подальшій демократизації суспільства [2].

Складовою частиною і найпершою умовою інформатизації суспільства є інформатизація освіти – процес підготовки людини до повноцінного життя в умовах сучасного інформаційного світового співтовариства, до продуктивного використання інформації та знань на основі широкого використання обчислювальної техніки й засобів телекомунікації.

Метою даного дослідження є узагальнення поняття та обґрунтування доцільності формування інформаційно-комунікаційної компетентності у здобувачів вищої освіти на сучасному етапі розвитку суспільства для подальшого успішного працевлаштування фахівців.

Нині система освіти відчуває значний поступ інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та їхній вплив на навчально-виховний процес, на навчання молоді. Інформаційно-комунікаційні технології та засоби стають простішими в користуванні, спрямовані на зберігання значних обсягів відомостей та даних, призначені для того, щоб людина якнайшвидше почала використовувати їх для власних навчальних, професійних потреб та організації дозвілля. Хмарні обчислення, які спрощують доступ громадян до відомостей та даних, дозволяють здійснювати швидкі та ефективні кроки для вдосконалення виробництва, навчання, професійного та особистісного розвитку, зокрема розвитку системи освіти, потребують відповідного володіння необхідним рівнем компетентності у сфері ІКТ.

Формування ІК-компетентності здобувачів і педагогів, як основних суб'єктів навчального процесу, сьогодні є ключовим у системах освіти економічно розвинених країн. Особливо важливим вбачаються знання сучасних комп'ютерно-орієнтованих систем, вміння застосовувати ІКТ згідно з потребами, для навчання та роботи, високий рівень інформаційної культури.

Поняття «інформаційна компетентність» достатньо широке і визначається неоднозначно (В.Л.Акуленко, Н.В.Баловсяк, М.Г.Дзугоєва, О.Б.Зайцева, А.Л.Семенов, Н.Ю.Таїрова, О.М.Толстих). Дослідженням у галузі інформаційної компетентності присвячені роботи Н.І.Гендіної, Ю.С.Зубова, С.Д.Каракозова, О.А.Кизика, Н.Х.Насирової, В.А.Фокєєва і інших. Ряд учених розглядає інформаційну компетентність як складову професійної компетентності, а до задач розвитку інформаційної компетенції відносять збагачення знаннями і вміннями з області інформатики і інформаційно-комунікаційних технологій; розвиток комунікативних, інтелектуальних здібностей; здійснення інтерактивного діалогу в єдиному просторі. На думку А.Н.Зав'ялова, інформаційна компетентність – знання, вміння, навички і здатність їх застосовувати при розв'язуванні задач з використанням засобів нових ІТ. В.В.Недбай визначає інформаційну компетентність як здатність знаходити, оцінювати, використовувати і повідомляти відомості у всіх їх видах і представленнях. П.В.Беспалов використовує поняття інформаційно-технологічна компетентність для позначення вмінь і навичок роботи фахівця з інформаційними ресурсами та інформаційними технологіями [1].

Таким чином, можна визначити інформаційну компетентність як

інтегративне утворення особистості, яке віддзеркалює її здатність до визначення інформаційної потреби, пошуку відомостей та ефективної роботи з ними у всіх їх формах та представленнях – як в традиційній, друкованій формі, так і в електронній формі; здатності щодо роботи з комп'ютерною технікою та телекомунікаційними технологіями, здатності щодо застосування їх у професійній діяльності та повсякденному житті [3].

Інформаційна компетентність включає три компоненти: інформаційну (здатність ефективної роботи з повідомленнями у всіх формах їх подання); комп'ютерну або комп'ютерно-технологічну (уміння та навички щодо роботи з сучасними комп'ютерними засобами та програмним забезпеченням); процесуально-діяльнісну (здатність застосовувати сучасні засоби ІКТ до роботи з інформаційними ресурсами та розв'язування різноманітних задач).

Поряд із поняттям «інформаційна компетентність» часто використовуються такі поняття, як «комп'ютерна компетентність», «комп'ютерна грамотність», «технологічна грамотність», «інформаційна грамотність», «інформаційна культура». При цьому слід відмітити різний підхід авторів до трактування цих понять.

У нових умовах формування професійно значимих якостей випускника вищого навчального закладу повинне бути орієнтованим не стільки на обсяг і повноту конкретного знання, скільки на здатність самостійно поповнювати знання, ставити і вирішувати різноманітні задачі, висувати альтернативні рішення, виробляти критерії добору найбільш ефективних з них. Досягнення цієї мети в значній мірі залежить від рівня інформаційної культури.

Інформаційна культура – це систематизована сукупність знань, умінь, навичок, що забезпечує оптимальне здійснення індивідуальної інформаційної діяльності, спрямованої на задоволення як професійних, так і непрофесійних потреб в інформації. Тобто, це вміння цілеспрямовано працювати з інформацією та використовувати її для одержання, обробки та передачі інформації, застосовувати комп'ютерні інформаційні технології, сучасні технічні методи й засоби. Інформаційну культуру майбутнього фахівця формує весь навчальний процес закладу вищої освіти.

Поняття інформаційної культури сформувалось у межах інформаційного суспільства, коли інформація стала головним стратегічним ресурсом і були створені нові технології для її збереження та обробки.

Швидке зростання ролі інформаційних ресурсів у житті суспільства, розвиток систем зв'язку і телекомунікацій, що забезпечують інтенсивний обмін відомостями між людьми та можливість доступу до інформаційних ресурсів найрізноманітнішого призначення є об'єктивними причинами реструктуризації зайнятості населення. Уже сьогодні можна виділити нові тенденції, що, найімовірніше, значною мірою визначатимуть особливості соціально-економічної структури інформаційного суспільства: формування нової структури зайнятості населення, насамперед, в інформаційній сфері; поява нових професій інформаційного профілю і орієнтації; розшарування суспільства за рівнями використання інформаційних ресурсів і послуг. За результатами опублікованих прогнозів американських учених-футурологів, у 30-х роках нинішнього століття

у сфері інформатики та обслуговування працюватиме 60% робочої сили, у промисловості і в сільському господарстві – тільки 10%, 10% залишаться безробітними [2].

Аналізуючи сучасний стан ринку праці України, доводиться говорити про зростання рівня безробіття. Рівень безробіття по Україні за перше півріччя 2017 року складає 9,6% від економічно активного населення 15-70 років (9,4% за аналогічний період 2016 року, 9,3 % – за 2016 рік). За віковою структурою найвищий рівень безробіття серед молоді віком 15-24 роки: 17,8 % (23,1 % від загального числа безробітних), 25-29 років – 11,4% (11,6%). Тобто, серед зареєстрованих безробітних більше третини становить молодь у віці до 35 років. Значний відсоток молоді – випускники закладів освіти.

У структурі зареєстрованих безробітних станом на 01.11.2017 р. близько 50 % – особи, що мають вищу освіту, а в деяких регіонах України цей показник сягає до 70%. За причинами незайнятості у 2016 році на третьому місці – не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів (15,6 % безробітного населення).

У 2017 році певною мірою зросла кількість вакансій (станом на 01.11.2017 р. на одну вакансію в середньому по Україні претендувало 4 безробітних, станом на 01.11.2016 – 6 осіб), але ж одночасно зросли й вимоги роботодавців до працівників з точки зору професійного рівня, досвіду роботи та додаткових вмінь.

Тому виникає потреба пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності здобувачів на ринку праці. Конкурентоспроможність випускників значною мірою залежить від якості оволодіння сучасними знаннями, ступеня інформаційної культури, уміння швидко мислити, діяти та приймати рішення.

Нами були проаналізовані оголошення про вакансії на українських сайтах пошуку роботи. Роботодавці висувають певні вимоги до потенційних працівників. Звичайно, основні вимоги до претендентів – відповідність освіти займаній посаді, глибокі професійні знання. Необхідним і важливим фактором при прийнятті на роботу того чи іншого працівника є комп'ютерні вміння та навички.

Треба констатувати, що ще кілька років назад вимога щодо вміння працювати на ПК з'являлася лише в окремих оголошеннях у вакансіях на престижні посади і саме таке вміння претендента давало йому перевагу і у більшості випадків гарантувало працевлаштування. Наразі ж практично у кожному оголошенні є вимога – вільне володіння ПК. Якщо ж така вимога не зазначена, – то не тому, що це непотрібно, а тому, що це є умовою «за замовчуванням». Звичайно, ми говоримо не про робітничі спеціальності. Тому, зазначити в резюме «володіння ПК» – вже не достатньо, щоб отримати переваги в інших претендентів на посади.

Умовно можна виділити три рівня користувачів ПК, а, відповідно, і вимог до них, що зустрічаються в тих чи інших оголошеннях: початковий (загальні відомості про ОС і знання деяких базових програм ПК); середній (знання базових та офісних програм: уміння працювати в текстовому редакторі,

виконувати обчислення, створювати графіки, звіти в табличній формі, готувати презентаційний матеріал); впевнене володіння комп'ютером (не тільки знання ОС, базових та офісних програм, але і професійних (для бухгалтерів – це 1С, для секретарів – бази даних, для веб-дизайнера – CMS, для «рекламників» – спеціалізовані графічні редактори тощо). Сьогодні все частіше в оголошеннях є вимоги навиків роботи з конкретним спеціалізованим програмним забезпеченням.

Враховуючи зазначене, претендентам на посаду важливо правильно здійснити опис навичок роботи з комп'ютером в своєму резюме. Як радять фахівці, щоб отримати перевагу, треба зробити цей розділ резюме структурованим. Спочатку дати оцінку собі як користувачу ПК у цілому, потім описати навички в області спеціалізованих програм; а щоб список був ще більш структурованим, варто об'єднати навички і програми в групи, якщо їх багато. Ось як для прикладу можна описати загальний рівень володіння комп'ютером: «Досвідчений користувач. Відмінне володіння пакетом MS Office (Word, Access, Excel, Power Point,), знання графічних редакторів (Picture Manager, Photoshop, CorelDRAW), робота з електронною поштою (Outlook Express). Впевнена робота з різними браузерями (Opera, Firefox, Chrome, Amigo, Internet Explorer). Навички роботи з операційними системами Linux і Windows».

Незважаючи на вимоги щодо знань спеціального ПЗ, присвячувати всю дисципліну під час навчання у ЗВО опануванню конкретної програми – не має сенсу, оскільки слід нагадати, що час і комп'ютерні знання швидкоплинні. Те, що вивчалось на 1 курсі, не завжди є актуальним на час завершення навчання. В останні роки ІКТ розвиваються настільки стрімкими темпами, що нові методи, розробки, ідеї в галузях комп'ютерних дисциплін з'являються мало не щодня. Одночасно стрімко наростає об'єм новітньої інформації в різних комп'ютерних галузях. Тому нашою задачею є навчити вчитися, сформувані вміння здобувати, знаходити і використовувати нові знання, в тому числі і знання з ІКТ.

У цьому аспекті бажаним було б неперервне навчання комп'ютерних дисциплін. На першому курсі важливо узагальнювати відомості з інформатики, вивчати основи інформаційних технологій, де надати теоретичні знання та сформувані практичні навички роботи з загальнозживаними програмами. Надалі упродовж навчання у закладі вищої освіти постійно працювати з ПК, використовувати інформаційні технології при вивченні дисциплін загальної та професійної підготовки. На старших же курсах – бажано вивчати дисципліни, пов'язані із використанням інформаційних технологій в тій чи іншій галузі, де будуть вивчатися прикладні аспекти використання спеціального ПЗ. Лише так можна отримати ґрунтовні знання і, при необхідності, опанувати будь-яку програму, що знадобиться при працевлаштуванні.

У навчальному процесі вищої школи важливим є дотримання принципу наступності знань і послідовності розвитку, згідно з яким зміст навчального предмета, що вивчається, завжди повинен пов'язуватися з попереднім матеріалом, органічно виходити з нього, розвиваючи і поглиблюючи його. З цим принципом пов'язані безперервність освіти, а сучасному шукачу роботи треба вчитися все життя.

Отож, надання здобувачам ґрунтовних фахових знань; формування інформаційно-комунікаційної компетенції; вивчення іноземних мов; розвиток особистісних якостей, таких як комунікабельність, вміння працювати в команді, здатність до швидкого «реагування», здатність мислити на перспективу, організованість, трудова дисциплінованість дозволить завтрашнім випускникам конкурувати на ринку праці і знайти достойну роботу.

Список використаних джерел

1. Баловсяк Н.Х. Структура та зміст інформаційної компетентності майбутнього спеціаліста [Електронний ресурс]./ Н. Х. Баловсяк // Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова.– Серія № 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання: Зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова. – № 4 (11).– 2006. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/888>.

2. Паршуков С. В. Інформаційна культура студента: [Навчальний посібник з курсу «Інформаційна культура студента»] / С. В. Паршуков.– Умань: ФОП Жовтий О. О., 2014. – 121 с.

3. Формування інформаційно-комунікаційних компетентностей у контексті євроінтеграційних процесів створення інформаційного освітнього простору : Посібник / [О. В. Білоус, О. О. Гриценчук, І. В. Іванюк та ін.]; за заг. ред. Бикова В. Ю., Овчарук О. В.; НАПН України, Ін-т ін-форм. технол. і засобів навч. – К.: Атіка, 2014. – 212 с.

АКТУАЛЬНІСТЬ ВЗАЄМОДІЇ АГРАРНИХ ВУЗІВ З РОБОТОДАВЦЯМИ

Сакало В.М., к.т.н., доцент; **Мінькова О.Г.,** к.с.-г.н.

Основною метою діяльності вузів є надання всім бажаючим вищої професійної освіти. Вимоги роботодавців до якості освіти з багатьох причин (основна з яких – відсутність достатнього фінансування освітніх установ) не можуть бути повністю задоволені [1].

Актуальність взаємодії аграрних заходів вищої освіти з потенціальними роботодавцями, насамперед, обумовлена реальним становищем на ринку праці в аграрному секторі економіки країни. Відсутність або слабкий рівень соціального розвитку сільських територій не сприяє бажанню молодих спеціалістів вибирати майбутнє робоче місце на підприємствах-виробниках сільськогосподарської продукції. Тому першочерговим завданням потенційних роботодавців є збудження зацікавленості здобувачів вищої освіти до працевлаштування в аграрні підприємства. Безумовно, головним фактором, що впливає на вибір місця роботи, залишається рівень заробітної плати. В певній кількості підприємств він значно підвищився за останні роки, але це стосується високо посадовців та працівників зі значним досвідом роботи на відповідальних ділянках виробництва. Для багатьох новобранців фінансового забезпечення не достатньо для налагодження побуту і задоволення соціально-особистих потреб. В такому випадку зацікавленість у виборі майбутнього місця роботи необхідно формувати майже з початку навчання молоді за обраною спеціальністю.

Специфіка аграрних вузів полягає у різноплановості, багатонаправленості та розгалуженості технологічних процесів виробництва для яких готуються майбутні фахівці. З іншого боку тенденції розвитку новітніх технологій потребують інтеграції, раніше окремих, напрямків підготовки. Як приклад можна навести системи точного землеробства, які об'єднують і використовують агротехнологічні, техніко-технологічні, економічні і інформаційні знання.

В умовах дефіциту фінансування державою системи середньої й вищої професійної освіти матеріально-технічна база вузів застаріла й перебуває в зношеному стані. Її ефективна й швидка модернізація можлива лише за фінансової підтримки підприємств, зацікавлених в одержанні якісно підготовлених фахівців на умовах цільової підготовки [1, 2].

Наряду з формуванням матеріально-технічної бази, яка, безумовно, займає визначальне місце у професійній підготовці фахівця, необхідно впроваджувати і інші організаційні форми співпраці вузів з підприємствами для надання можливості, як у підборі якісних кадрів роботодавцям, так і зацікавленні здобувачів у виборі робочого місця на конкретному підприємстві з визначеним напрямком діяльності на виробництві.

На нашу думку одним з головних моментів дотику, в даних умовах, є організація виробничих та експлуатаційних практик. Нажаль в даний час не спостерігається ажіотажу серед роботодавців під час формування переліку можливих баз практик. Даний факт обумовлюється несприятливими умовами, як зі сторони законодавства країни, так і з фінансової сторони підприємств, які не

бажають витратити зайві кошти на утримання майстрів-наставників і, що головне, брати не себе обов'язки пов'язані з забезпеченням практиканта побутовими умовами, дотримання вимог програм практик та відповідальністю за техніку безпеки і охорону праці. Але необхідно відмітити і не адаптованість графіків навчального процесу до вимог виробництва. Періоди проходження виробничих практик не завжди співпадають з термінами проведення виробничих процесів, на яких можуть бути задіяні практиканти. Можливості узгодження таких подій у часі беззаперечно підвищить рівень зацікавленості підприємств, а практикантам надасть змогу реально випробувати свої знання та познайомитись з елементами виробництва. Як варіант полегшення впливу негативних факторів на проведення практик можна розглядати формування баз практик за територіальною ознакою. Надання можливості студентам вибирати базу практики, що знаходиться в одному районі з місцем його проживання значно зменшить фінансове навантаження на підприємство при організації побуту. Але це завдання доволі складне і вимагає консолідованих зусиль державних органів управління аграрним виробництвом, навчальних закладів та підприємств.

Також значною проблемою є нестійке фінансове становище самих здобувачів вищої освіти та їх сімей. Цей факт змушує студентів займатися пошуками роботи під час навчального процесу для забезпечення своєчасної оплати за навчання та задоволення інших потреб. На практиці існує певний інструментарій, який узаконює порушення студентом правил навчання. Але вимоги, що висувуються до його використання не завжди виконуються. Як правило, студенти знаходять некваліфіковану низькооплачувану роботу здебільшого не за фахом навчання. Тобто необхідно розглядати як факт взаємодію по працевлаштуванню студентів на підприємства аграрної галузі без відриву від навчання. При цьому посилити контроль та відповідальність, як зі сторони підприємств, так і зі сторони вузів за якість отриманих знань та практичних навичок. Такий напрямок розвитку співпраці дозволить підприємствам адаптувати молодого працівника до своїх вимог ще під час навчання, а студенту чітко визначитись з місцем постійної роботи.

Також вирішення проблеми практичної, спеціальної, вузько направленої підготовки може бути реалізовано через навчально-виробничі центри вищих навчальних закладів. Зрозуміло, що їх функціонування потребує значних фінансових і організаційних зусиль і не можливе без підтримки, як заводів виробників відповідної техніки та обладнання, так і підприємств-виробників сільськогосподарської продукції. Натомість організація таких центрів звільнить підприємства від організаційних обов'язків, а вузам надасть можливість відтворення завершених ланок виробничих процесів під час навчання.

Список використаних джерел

1. Безтелесна Л. Механізми взаємодії роботодавців та вищих навчальних закладів в системі безперервної освіти / Л. Безтелесна // Нова педагогічна думка, 2013.
2. Никифорова В. Г. Організаційна складова управління розвитком людських ресурсів: Монографія / МОН України. Одеський держ. Економічний університет. Одеса, Атлант, 2010. – 352 с.

В ПОШУКАХ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РОБОТОДАВЦІВ

Лапенко Т.Г., к.т.н., доцент; **Дудник В.В.**, к.т.н.

Вимоги суспільства до результативності освіти з точки зору ефективності сукупних витрат підвищуються. В епоху масової вищої освіти бюджетне фінансування не забезпечує потреби вищої освіти в повній мірі. Частина витрат за освіту держава змушена перекласти на плечі населення. Таким чином, населення все в більшій мірі стає безпосереднім замовником на освітні послуги. Студент, що витрачає кошти своєї родини на освіту, зацікавлений в кінцевих результатах навчання.

Очікування молоді на отримання гідної зайнятості і досягнення благополуччя на основі використання на практиці результатів освіти повинні бути задоволені. Витрати коштів сімей, а також часу і зусиль індивідів в освіті повинні бути компенсовані одержанням зайнятості з гідною оплатою праці та зміцненням соціального становища випускників. Якщо цього не відбувається протягом тривалого часу, в суспільстві неминуче зароджуються негативні реакції: зростає недовіра до інститутів влади, нездатним забезпечити необхідну якість підготовки, проявляється розчарування в самій освіті, відбувається переорієнтація на закордонні вузи і програми, виникає невпевненість молодого покоління в своєму майбутньому. Навпаки, отримання гідної зайнятості на базі якісної освіти, зростаючий добробут індивідів і їх сімей в результаті праці за обраною професією істотно зміцнюють суспільство, відкривають перед ним найширші перспективи сталого розвитку [1].

Вищим навчальним закладам (ВНЗ) необхідно підвищувати свою конкурентоспроможність. Очевидно, що при будь-якому варіанті розвитку освіти в майбутньому боротьба між ВНЗ за залучення студента буде загострюватися. Це є перш за все результатом демографічних тенденцій. Конкуренція між ВНЗ буде посилюватися також під тиском всезростаючого впровадження зарубіжних університетів в освітній простір. У студентів, особливо тих, хто навчається на контрактній основі, буде вибір для укладення договірних відносин. Неконкурентоспроможні ВНЗ з урахуванням цієї перспективи просто приречені [2].

Успішність переходу на інноваційний шлях розвитку значною мірою залежить від ступеня сприйнятливості вищої освіти до технологічного прогресу. Така сприйнятливість не в останню чергу залежить від характеру і стійкості взаємозв'язку освіти і практики. Якщо цей взаємозв'язок слабкий і неінституціоналізований, то значно знижені можливості економіки в цілому для розробки і освоєння нових технічних ідей. Країни Європи розглядають Болонський процес як найважливішу складову стратегію створення найбільш конкурентоспроможної в світі економіки, заснованої на знаннях. Це повністю збігається із завданням, яке ставить перед собою держава, – завданням переходу на інноваційний шлях розвитку.

Ступінь орієнтованості освітніх програм на ринок праці стає ключовим показником ефективності вищої освіти і якості підготовки. Орієнтованість на ринок праці реалізується через систематизовану взаємодію освіти та

роботодавців і формалізується у вигляді критеріїв і вимог до випускників з точки зору їх поточної практичної придатності до зайнятості. Крім того, ВНЗ покликані адекватно реагувати на передбачувані зміни структури ринку праці. У цьому сенсі дані моніторингу ринку праці та прогнози оцінки змін попиту повинні служити для них важливим орієнтиром. Сама ж здатність до адекватної реакції залежить від ступеня автономії ВНЗ в прийнятті рішень про внесення необхідних змін до програми підготовки та від стимулів до здійснення таких змін. Звичайно ж, конкуренція між ВНЗ за студента є важливим стимулом, але зовсім недостатньо обмежуватися тільки їм одним.

Змінюється стратегія ВНЗ щодо забезпечення випускників професійними компетенціями, що відповідають вимогам ринку праці. У зв'язку з цим необхідний прояв новаторства в методиках викладання і організації навчального процесу, наприклад впровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

Швидке старіння набутих знань призводить до необхідності перенесення акценту в підготовці кадрів з методик освоєння масованих обсягів формальних знань на привиття культури саморозвитку, методів і підходів нарощування актуальних знань і умінь, тобто інструментів безперервного навчання.

В результаті з'являється якісно новий продукт освіти – професіонал, що добре навчається. Для цього потрібне створення мотивації у студентів до навчання. Результатом привиття такої культури стають досягнення самодостатності особистості у вирішенні поставлених перед ним професійних і життєвих завдань, прагнення до підвищення індивідуального потенціалу через придбання нових знань і умінь. Разом з тим потенціал людини розкривається в повній мірі тільки при володінні їм як індивідуальних (професійних), так і соціальних якостей. Тому дуже важливо в ході підготовки дотримуватися складного балансу загальних і профільних дисциплін [3].

Підвищення ефективності проходження студентами практичних занять і практик також є важливим ресурсом нової стратегії, в використанні якого зацікавлені не тільки ВНЗ, але і самі роботодавці.

Роботодавець – зацікавлена сторона у визначенні цілей і результатів вузівської підготовки. Сьогодні істотно підвищилася актуальність внеску роботодавця у визначення завдань і змісту освіти. Фактично питання ставиться таким чином, що в розвитку освіти повинні брати участь дві рівноправні сторони – роботодавці і академічне співтовариство. Обидві сторони повинні добре знати потреби і інтереси один одного, діяти спільно і узгоджено з приводу підготовки працівників.

Для подальшого успішного розвитку вищої освіти потрібно створити систему узгодження підготовки кадрів і потреб ринку праці. Для цього необхідно творчо застосувати досвід країн, що досягли помітних успіхів із взаємодії ВНЗ і роботодавців.

Для спонукання ВНЗ забезпечувати підготовку кадрів в руслі практичних потреб неминуче буде потрібно посилити акцент на критеріях якості освіти та на кінцевих результатах роботи ВНЗ.

Список використаних джерел

1. Гнибіденко І.Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив

на професійне навчання та профорієнтацію населення України / І.Ф. Гнибіденко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: збірник наукових праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції / упорядники: М.А. Міропольська, Л.М. Капченко, А.В. Алексеєва, Н.В. Савченко. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 456 с.

2. Лібанова Е.М. Конкурентоспроможність українського ринку праці / Е.М. Лібанова // Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – 276 с.

3. Каленюк І.С. Особливості регулювання ринку освітніх послуг: монографія / І.С. Каленюк, Л.І. Цимбал. – Чернігів: ЧДІЕУ, 2011. – 184 с. 6.

ВЗАЄМОДІЯ ВИКЛАДАЧА З РИНКОМ ПРАЦІ ЧЕРЕЗ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ І КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Шенгерій Л. М., д.філ.н., професор

В умовах реформування вищої освіти в Україні актуалізується взаємодія викладача вищої школи з ринком праці. Позитивні зрушення в зазначеній області можливі за рахунок удосконалення застосування інформаційних і комунікаційних технологій в освітньому процесі.

Застосування комп'ютерної техніки в системі вищої освіти України сприяє її удосконаленню, оскільки уможливорює засвоєння таких знань про світ, які складно, а часом неможливо було б отримати у будь-який інший спосіб. При цьому результуюча ефективність застосування різноманітних комп'ютерних засобів в освітньому процесі залежить головним чином не від можливостей техніки, а здебільшого від підходів, педагогічних принципів і вимог, що слугують стрижнем розробки і застосування комп'ютерних засобів навчання [1].

Сучасні комп'ютерні і комунікативні технології реалізують в освітньому процесі розширені можливості стосовно необмеженості збору, зберігання, передачі, перетворення, аналізу, застосування різноманітної інформації; реалізації принципу доступності освіти завдяки розширенню форм отримання освіти; розвитку особистісно-орієнтованої освіти, додаткової та випереджаючої освіти; незалежності освітнього процесу від місця та часу навчання; удосконалення методичного і програмного забезпечення освітнього процесу, створення єдиного інформаційно-освітнього середовища навчання в межах окремого навчального закладу, регіону, країни тощо.

Комунікативний аспект освітнього процесу в комп'ютерному середовищі реалізується через організацію взаємодії професорсько-викладацького складу зі здобувачами вищої освіти у рамках як дистанційної, так і очної форм навчання через використання різноманітних ресурсів мережі Internet, насамперед, електронної пошти, інтернет-конференцій, вебінарів тощо. Частина навчального матеріалу, що не потребує додаткових роз'яснень викладача, представлена на сайті академії в системі Moodle і включає конспект лекцій з навчальної дисципліни, матеріали окремих лекційних, практичних занять, перелік тестів

поточного та підсумкового контролю знань тощо. Будь-який здобувач вищої освіти має можливість спілкування з викладачем у вищеописаному середовищі шляхом обміну електронними повідомленнями. Окрім зазначених, у режимі відеоконференцій, вебінарів, чатів відбувається колективне спілкування у формі оперативного обговорення фрагменту теоретичного матеріалу, дискусії, віртуального електронного семінару, конференції чи вебінару [2], розв'язування задач у рамках завдань на практичні заняття тощо.

Список використаних джерел

1. Красильникова В. А. Информационные и коммуникационные технологии в образовании / В. А. Красильникова. – М. : ООО «Дом Педагогика», 2006. – 231 с.

2. Шенгерій Л. М. Вебінари у викладанні логіки / Л. М. Шенгерій. – Проблеми викладання логіки та перспективи її розвитку : VII Міжнародна науково-практична конференція (13-14 травня 2016 року) : Матеріали доповідей та виступів. – Київ : ВПЦ «Київський університет», 2016. – С. 63-64.

ВЗАЄМОДІЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЯК ФАКТОР ЇХ ГАРМОНІЗАЦІЇ

Дрожчана О.У., старший викладач;

Дударь Н.І., завідувач лабораторії

Ринок праці є складовою частиною економічної системи. Всі зміни і процеси, що відбуваються в межах його кордонів, прямо чи опосередковано впливають на стан економіки регіону, країни, а також на функціонування ринку освітніх послуг. Через ринок праці здійснюється перерозподіл важливого фактору виробництва – праця. Отож, враховуючи взаємозв'язок усіх ресурсів у системі виробництва, зміни на ринку праці торкнуться усіх інших ринків факторів виробництва.

Ринок праці виступає інструментом регулювання освітньої галузі. Беручи до уваги кількість вакансій або появу нових професій і вимог до працівників, освітня галузь визначає обсяг замовлення на підготовку певної кількості фахівців певної спеціальності, створює нові напрями підготовки фахівців, формує систему підвищення кваліфікації кадрів.

Підвищення кваліфікації – це процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій [1].

Проблемою сучасного ринку праці є регулювання сукупної пропозиції праці, яка надходить від працездатного населення працездатного віку. Особливо гостро постають проблеми:

- працевлаштування молоді, а саме випускників вищих навчальних закладів, які потребують першого робочого місця;
- утримання на робочому місці;
- проблема конкурентоспроможності робочої сили.

Завдання освіти – відтворювати пропозицію на ринку праці, формуючи

освітній та професійно-кваліфікаційний рівень населення. Завдання ринку освітніх послуг – здійснювати підготовку висококваліфікованих фахівців, яких потребує ринок праці у короткостроковому та довгостроковому періодах. У цьому контексті продовжимо перелік завдань ринку освітніх послуг, а саме: забезпечення конкурентоспроможності випускників навчальних закладів, навчання здійснювати із врахуванням потреб роботодавців та їх зауважень щодо компетенції фахівців тощо.

Ринок освіти і ринок праці між собою пов'язані [2]. Для первинного ринку праці потрібні висококваліфіковані фахівці, які мотивовані робочим місцем, гідною заробітною платою, можливістю кар'єрного росту тощо. Ризик потрапити на вторинний ринок праці завжди присутній. Важче здійснити перехід з вторинного ринку праці на первинний. Такий перехід містить індивідуальний характер.

Слід відзначити, що ринок освітніх послуг та ринок праці являють собою складні соціальні системи, що мають відкритий характер. В основі обміну інформацією лежить механізм попиту і пропозиції, що каналізують потреби ринкових учасників. Фактично, ці ринки виступають механізмами прямого і зворотного зв'язку, функціонування яких значно залежить від наявності або відсутності комунікаційних бар'єрів.

Процес взаємодії містить асиметричний характер, пов'язаний із зміщенням в бік ринку праці, по відношенню до якого ринок освітніх послуг має вторинну позицію. Дана позиція цілком виправдана, адже надлишок фахівців, на яких відсутній попит, призведе до збільшення соціальної напруги й рівня безробіття тощо.

Ринок праці та ринок освітніх послуг в Україні останнім часом мають яскраво виражений регіональний характер, на розвиток яких впливає багато чинників. Щоправда, у кожному регіоні вони різні, а тому і механізм взаємодії цих двох ринків буде різний. Скажімо, ринок праці вказує на недостатній рівень підготовки кадрів робітничих спеціальностей. З відродженням регіональної економіки ця потреба зростатиме. У той самий час система професійно-технічної освіти за останні роки зазнала суттєвих негативних змін, що вплинуло не лише на ринок праці, а й на ринок освітніх послуг [3].

Перенасичення ринку праці випускниками з вищою освітою відбувається внаслідок відсутності належного механізму регулювання попиту й пропозиції фахівців за професійними сегментами як на рівні регіону, так і країни в цілому. Тому розв'язання завдань щодо поліпшення цієї ситуації має забезпечувати посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, а також удосконалення організаційно-методичного забезпечення процесів формування та регулювання професійних сегментів ринку праці не ізольовано, а в тісній взаємодії з ринком освітніх послуг.

Отже, існуючий механізм взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці ще не досить ефективний. Тому для попередження розвитку негативних тенденцій необхідно продумати ряд заходів щодо регулювання цих двох ринків. Регулювання повинно забезпечити узгодження та збалансованість в їх розвитку із врахуванням інтересів суспільства й держави, яке можливе за умови

досягнення гармонізації.

Список використаних джерел

1. Богиня Д. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. Богиня // Україна : аспекти праці. – № 6.– 2009. – С. 3-8.

2. Петрова І. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / І. Петрова // Україна : аспекти праці. – № 34. – 2006. – С. 3-7.

3. Гнибіденко І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України / І.Ф. Гнибіденко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: збірник наукових праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції / [упорядники: Міропольська М. А., Капченко Л. М., Алексєєва А. В., Савченко Н. В.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2008. – 456 с.

ВЗАЄМОДІЯ СФЕРИ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ НА ПІДСТАВІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ

Опара Н.М., к.с.-г.н., доцент

Удосконалення системи освіти та підвищення якості професійної освіти підготовка фахівців в Україні – соціальна проблема, вирішення якої полягає у приведенні освіти у відповідність до нових соціально-економічних вимог, визначенні пріоритетних напрямів освітньої політики, стратегії тактики дій відповідно до потреб суспільства і ресурсів держави, створенні освітянських програм, необхідних для послідовного економічного і соціального розвитку суспільства, а також індивідуального культурного самовираження особистості в суспільстві.

Досить суттєвою проблемою є проблема ефективної взаємодії між регіональними системами вищої освіти і ринком праці на інтеграційному підґрунті.

Серйозний вплив на стан ринку праці у регіонах оказують невідповідність фахівців, яких випускають ВНЗ, вимогам регіонального ринку праці.

Одним з напрямків модернізації освіти є застосування компетентнісного підходу. Компетентнісний підхід зміщує акцент з процесу нагромадження нормативно визначених знань, умінь і навичок у площину формування й розвитку в майбутніх фахівців здатності практично діяти і творчо застосовувати набуті знання й досвід у різних ситуаціях. У системі компетентнісного підходу до навчання у вищій школі нових акцентів набувають вимоги до форм і засобів навчання. Професійному становленню фахівців сприяють інноваційні та інтерактивні форми навчання і індивідуальне, інформаційно-технологічне, практичне.

Не менш важливим у реалізації компетентнісного підходу є дистанційна форма навчання, особливо для здобувачів вищої освіти (ЗВО), що навчаються без відриву від виробництва і вирішують комплекс завдань самостійно.

Взаємозв'язок регіонального ринку праці і сфери підготовки фахівців є основою усієї системи відтворення кваліфікованих кадрів. На даному етапі

кваліфікація асоціюється з компетенціями, якими повинен володіти індивід для здійснення ефективної трудової діяльності.

Однією з головних функцій стандартів вищої освіти є функція зближення ринку праці і підготовки кадрів шляхом встановлення нормативних вимог до знань, умінь, навичок і трудових дій.

Зміст освітніх стандартів не повинен відставати від вимог, що висувають до працівників роботодавцями, оскільки спостерігається швидке «старіння» знань та умінь, зміна технологій, поява інновацій.

Окрім цього до завдань освітніх стандартів можна віднести їх використання в якості елементів розробки довгострокових прогнозів потреби в кваліфікованих кадрах.

Під час навчального процесу доцільно віддавати перевагу тим засобам навчання, які містять комунікативно-ситуативні завдання, завдання, що потребують залучення досвіду ЗВО наближені до життя, майбутньої професійної діяльності, стимулюють їх активну розумову діяльність. Сьогодні багато сучасних організацій переходять до використання компетентнісного підходу при відборі і розвитку персоналу ВНЗ в свою чергу повинні зорієнтуватися компетентнісний підхід до професійної підготовки, який повинен охоплювати поряд із конкретними знаннями й уміннями студентів їхні здібності, готовність до пізнання, до професійної діяльності, соціальні навички.

Формування інструментальних, міжособистісних і системних компетенцій є важливим елементом професійної підготовки майбутніх фахівців. Сам по собі компетентнісний підхід не заперечує академічного підходу, що застосовується при навчанні спеціалістів, а доповнює його, сприяє формуванню у ЗВО компетенцій, які необхідні на сучасному регіональному ринку праці. Важливим у процесі розвитку компетентнісного підходу є визначення потреб підприємств в їх стратегічному розвитку. Система вищої освіти не може функціонувати ізольовано від інших соціально-економічних систем регіону, в т.ч. від ринку праці.

Чисельність здобувачів вищої освіти (ЗВО) може бути визначена в залежності від факторів регіонального ринку і у відповідності з потребами у трудових ресурсах.

Не менш актуальною проблемою прогнозування потреби у випускниках навчальних закладів для галузей економіки регіонів та України в цілому. Даний прогноз можливий на підставі сценаріїв розвитку ринку праці і системи вищої освіти.

Впровадження компетентнісного підходу як одного з основних напрямів модернізації вищої освіти України вимагає розв'язання певних проблем, зокрема: оновлення стандартів вищої освіти шляхом розробки концептуальних засад для створення моделей випускника ВНЗ як системи моделей його професійної діяльності та освітньо-професійної підготовки, відповідно до зміни освітньої парадигми розробки і впровадження єдиних підходів до побудови педагогічної системи, яка відповідала б головному завданню вищої школи – формування компетентності майбутнього фахівця та інших.

Освіта є однією з головних підсистем соціальної сфери, мета якої

забезпечити здобувачів вищої освіти (ЗВО) знаннями, уміннями, навичками, які в підсумку дозволили б успішно реалізувати в професійній діяльності.

Сьогодні регіональний ринок праці вимагає формування професійно-компетентної особистості (бакалавр, магістр) до здійснення можливості бути конкурентоспроможними на ринку праці регіону. Формування професійної компетентності є основним завданням сучасної освіти. Професійна компетентність є одним з факторів, що впливають на процеси пізнання, самопізнання, спілкування та самовираження і сприяють всебічному розвитку особистості ЗВО.

Таким чином, для підготовки потрібних висококваліфікованих випускників Вишів необхідна ефективна система взаємодії освітніх закладів з регіональним ринком праці з метою реалізації інтересів усіх його сторін. Компетентнісний підхід повинен носити безперервний характер забезпечуючи постійне вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Вища освіта в Україні та Болонський процес: термінологічний словник / А.Ф. Головчук, В.В. Мареніченко, О.О. Божко, О.В. Дебериня – Дніпропетр. держ. аграр. ун-т. – Дніпропетровськ: Пороги, 2006. – 76 с.

2. А.Ф. Головчук, Т.Д. Іщенко, О.О. Акімрв, В.В. Мареніченко, М.П. Хоменко Університетська освіта в Україні та Болонський процес: навчальний посібник і термінологічний словник / за ред. А.Ф. Головчука. – К.: Аграрна освіта, 2007. – 83 с.

3. Ходань О.Л. Компетентнісний підхід до підготовки майбутніх фахівців у ВНЗ / Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 29 серія «Педагогіка, соціальна робота» стор. 232-235.

4. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: Монографія / За ред. Н.Г. Ничкало. – Хмельницький: ТУП, 2002. – 334 с.

5. Нагорна Н.В. Формування у студентів поняття компетентності й компетенції // Виховання і культура. – 2007. - № 1-2 (11-12). – с. 266-268.

ВИКОРИСТАННЯ САПР У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ЗНАТЬ «МЕХАНІЧНА ІНЖЕНЕРІЯ»

Яхін С. В., к.т.н., доцент;

Литвиненко Ю. Б., завідувач лабораторії

Основними вимогами до промислового виробництва є скорочення термінів виходу продукції на ринок, зниження її собівартості і підвищення її якості. Виконати ці вимоги неможливо без широкого використання методів і систем автоматизованого проектування, технологічної підготовки виробництва та інженерного аналізу, які у машинобудуванні досить часто позначаються MCAD (*Mechanical Computer-Aided Design*).

Сучасні методи проектування пов'язані із застосуванням комп'ютерної техніки та сучасного програмного забезпечення. Вони полегшують роботу конструктора та звільняють його від рутинної роботи, яка полягає в пошуку та зберіганні інформації, ручному викреслюванні та множенні проектної

документації на технічні рішення, систематизації розроблених та існуючих варіантів рішень тощо. Але сучасні методи проектування не звільняють людину від основної функції, а саме пошуку нових технічних рішень.

У суспільстві, в якому ми розвиваємося, недостатні навички традиційного креслення на ватмані. Для здійснення зв'язку між усіма учасниками процесу виготовлення продукції, необхідна наявність у всіх офісах САПР та доступ до мережі Інтернет. Для швидкої інтеграції України в світову технічну спільноту впроваджуються системи стандартів ISO 9000. Різниця в технічній документації за ЄСКД (ГОСТ) і решти світу заважало широкому застосуванню програмного забезпечення, проектних і технічних розробок.

Для автоматизації технологічного процесу проектування виробу використовується система автоматизованого проектування (САП або САПР) [1] або автоматизована система проектування (АСП), результатом якого є комплект проектно-конструкторської документації, достатньої для виготовлення та подальшої експлуатації виробу. Реалізується на базі спеціального програмного забезпечення, автоматизованих банків даних, широкого набору периферійних пристроїв. САПР [1] включає такі технології:

- CAD (*Computer-Aided Design*) – технологія автоматизованого проектування;
- CAM (*Computer-Aided Manufacturing*) – технологія автоматизованого виробництва;
- CAE (*Computer-Aided Engineering*) – технологія автоматизованої розробки;
- CALS (*Continuous Acquisition and Life cycle Support*) – постійна інформаційна підтримка поставок і життєвого циклу.

Сучасне проектування в техніці є майже повністю автоматизованим. Тому підготовка майбутніх розробників технічних пристроїв і систем у вищих технічних навчальних закладах повинен включати навчання роботі в середовищах САПР. Випускник інженерно-технологічного факультету повинен знати методи автоматизованого проектування, вміти ставити і вирішувати завдання аналізу і синтезу проектних рішень у своїй предметній області за допомогою існуючих програм моделювання, оптимізації, конструювання, підготовки конструкторської та технологічної документації. Недостатньо вивчити інтерфейс однієї-двох програм САПР. Динамічний розвиток програмного забезпечення автоматизованого проектування може швидко знецінити набуті навички, якщо вони не підкріплені досить глибокими знаннями методів і технологій САПР і CALS [2].

У сучасних умовах неможливо вирішувати проблеми, що виникають в науці, конструюванні, організації виробництва звичними способами. Новий рівень народного господарства вимагає від майбутніх фахівців у галузі знань «Механічна інженерія» високого рівня інформаційної культури. Сучасний ринок формує потребу в висококваліфікованих фахівцях спеціальності «Галузеве машинобудування», що володіють специфічними знаннями сучасних комп'ютерних систем автоматизованого проектування (САПР).

На кафедрі «Галузеве машинобудування» починаючи з 2017 року,

організований спеціалізований комп'ютерний клас, що дозволило використовувати інформаційні технології в основних дисциплінах, що вивчаються здобувачами вищої освіти. У процесі підготовки студенти отримують навички роботи з найбільш поширеною системою автоматизованого проектування Компас 3D [3].

Використання інформаційних технологій в навчальному процесі на кафедрі «Галузеве машинобудування», визначаються вимогами, що стоять перед фахівцями спеціальностей «Галузеве машинобудування», перш за все це:

- вміння вирішувати комплексні науково-технічні, технологічні завдання;
- системно, алгоритмічно і асоціативно мислити;
- чітко планувати структуру дій, необхідних для досягнення мети;
- вміння візуально уявити результат своєї діяльності.

Все вище сказане означає, що інформаційні технології повинні бути внесені в різні дисципліни. Все це може вимагати перегляду окремих програм курсів з урахуванням можливостей, найбільш поширених в світі комп'ютерних систем автоматизованого проектування, що дозволяють виконувати тривимірні проекти (розрахунки) різного ступеня складності.

Застосовуючи системи автоматизованого проектування, можна швидко і зручно оформити технологічні рішення, зняти рутинну частину роботи, виконати розрахунки, систематизувати нормативно-довідкову інформацію, зберегти прийняті технологічні рішення, зробити необхідні креслення. Оволодіння основами автоматизованого проектування дозволяє виконувати поточні курсові та дипломні роботи з усіх розділів дисциплін, що вивчаються на рівні, відповідному сучасному стану проектно-конструкторських робіт в таких напрямках, як інженерна графіка, деталі машин, проектування машин і механізмів, розробка схем автоматизації виробництва. Безумовно, використання автоматизованого проектування в навчальному процесі змінює і методику викладання.

Використання автоматизованого проектування в навчальному процесі змінює і методику викладання, дозволяючи вирішувати такі завдання:

- активізувати пізнавальну діяльність, розвинути просторове мислення, підвищити ефективність засвоєння навчального матеріалу;
- оволодіти основами комп'ютерної графіки, інформаційної культури, умінням здійснювати обробку інформації;
- скоротити терміни і трудомісткість при розробці технологічного процесу в курсовому і дипломному проектуванні;
- розвинути навички дослідницької діяльності на базі реалізації можливостей інформаційних технологій.

Виходячи з вище викладеного, викладачі кафедр «Галузеве машинобудування» та «Загальнотехнічних дисциплін» впроваджують комп'ютерні технології в навчальний процес, сприяючи швидкій адаптації випускників на виробництві. Здобувачі вищої освіти, які широко застосовують САПР для полегшення створення, зміни, аналізу та оптимізації проектів, стають фахівцями високого класу.

Список використаних джерел

1. Ли Кунву Основы САПР (CAD/CAM/CAE) – СПб. : Питер, 2004. – 560 с.
2. Норенков И. П. Основы автоматизированного проектирования: учеб. для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2009. – 430 с.
3. Твердотельное моделирование деталей в САД-системах: AutoCAD, КОМПАС-3D, SolidWorks, Inventor, Creo // Большаков В. П. –СПб: Питер, 2014., – 304 с.

ГАРМОНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З РИНКОМ ПРАЦІ – НЕОБХІДНА УМОВА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

Іванкова О.В., к.т.н., доцент

Реформування вищої технічної освіти України потребує реорганізації всього навчального процесу з упровадженням сучасних інтегрованих методів і засобів, спрямованих на підготовку висококваліфікованих фахівців, які чітко усвідомлюють, яке фахове практичне застосування матимуть набуті ними знання. Її розв'язання полягає у відродженні українським суспільством національної ідеї, відкритості зарубіжному досвіду, утіленні перспективних технологій розвитку, навчання, викладання у ВНЗ [1].

Основна задача вищої технічної освіти - підготовка здобувача освіти до майбутньої трудової діяльності, керівника в тому числі. Підготовка до трудової діяльності включає в себе, з одного боку, озброєння основами знань, з іншого - формування професійних умінь. Фахівець повинен вміти планувати свою роботу, приймати оперативні рішення, контролювати хід і результати своєї праці. Для успішної адаптації випускника у виробництво необхідною умовою є гармонізація взаємодії ВНЗ з ринком праці. Реалізація цього положення для фахівців аграрного виробництва полягає у реалізації на виробництві всього набутого випускником комплексу вмінь аналізувати, прогнозувати та обирати раціональні шляхи й засоби технічного сервісу машин та обладнання. Вимагає таких методологічних підходів, які б забезпечували оновлення концепцій професійної підготовки, удосконалення змісту фахової освіти, розробку особистісно орієнтованих навчальних програм.

Основне завдання при викладанні дисциплін професійної підготовки – наблизити випускників ІТФ до аграрного виробництва, тобто максимально підготувати їх до виконання функцій інженера з технічного забезпечення АПВ, фахівця галузі технічного сервісу чи інженера по сервісному обслуговуванню сільськогосподарської техніки конкретного господарства без так званого адаптаційного періоду - «освоєння у професії на робочому місці» [2].

Традиційним шляхом є проведення лабораторно-практичних робіт для студентів випускних курсів на філіях кафедр, тобто – на виробництві. Застосування і вдосконалення такої методики в сучасних умовах вищої школи є, на наш погляд, єдино правильним, так як дає можливість скористатися передовими технологіями та обладнанням для виконання лабораторних робіт.

Кафедрою технологій та засобів механізації аграрного виробництва

запропоновано проведення лабораторних робіт з дисциплін «Ремонт машин і НТС», «Організація робіт підприємств технічного сервісу», «Технології ремонту і ТО машин», на виробництві, зокрема на філіях кафедри та інших передових промислових та аграрних підприємств з участю провідних спеціалістів цих підприємств. Базовими підприємствами для проведення таких робіт у цьому стали такі промислові і аграрні підприємства міста і області як: ПАТ «Полтавський Автоагрегатний завод», ТОВ «Автомоторна компанія», ТОВ СП «ВМС», ФОП «Шестаков С.В.», ПАФ «Подоляка» Диканського району [3]. Особлива увагу, на наш погляд ми повинні приділити формуванню у випускників здатності до самостійного прийняття рішень по вибору технології відновлення роботоздатності машин. Рішення повинні базуватися на знаннях по оптимальному агрегуванню, правильній експлуатації та сервісному обслуговуванню техніки. Використання інноваційних технологій, лабораторних занять безпосередньо на виробництві при викладанні дисциплін професійного блоку значно підсилює у здобувачів вищої освіти інтерес до навчання, підвищує якість засвоєння навчального матеріалу, активізує розумову й пізнавальну діяльність, зорову й логічну пам'ять і в цілому дозволяє одержати фахівців, здатних до розв'язання професійних завдань із використанням професійних знань, умінь, навичок у стандартних і нестандартних ситуаціях [1].

У сучасних умовах різко виростає значення практичної підготовки, яка досягається тільки на виробничих практиках. Тільки в умовах проходження здобувачами виробничих практик досягається мета формування вмінь:

а) планувати свою роботу і приймати оперативні рішення на основі аналізу ситуації, що склалася, б) робити розрахунки згідно з виробничим завданням, в) контролювати хід і результати своєї праці. В останні роки між вищими навчальними закладами аграрної освіти і ринком праці складаються доволі складні взаємовідносини. Основним парадоксальним явищем, яке не дозволяє повністю гармонізувати ці взаємовідносини, є небажання деяких аграрних підприємств надавати можливість проходження виробничих практик здобувачами вищої освіти. Одночасно, ці ж підприємства бажають прийняти на роботу до себе висококласного фахівця – випускника, який би без адаптаційного періоду швидко і безпомилково виконував свої функції на робочому місці. Але ж, без знань специфіки конкретного виробництва прийняття оптимального рішення по виконанню виробничого завдання неможливе.

На наш погляд, ті компетенції, а саме, теоретичні та практичні знання та вміння, які здобувач отримав, повинні закріплюватись шляхом використання їх при прийнятті конкретного виробничого рішення у конкретних виробничих умовах. Цього можна досягти тільки в процесі виробничих практик. Це і є, на наш погляд, одним із шляхів гармонізації взаємодії ВНЗ з ринком праці аграрного сектору.

Список використаних джерел

1. Сілютіна І. М. Методика викладання спеціальних дисциплін: проблема змісту / І. М. Сілютіна // Науковий вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. - 2007. - № 11. - С. 68-69

2. Войтюк В.Д. Управління якістю технічного сервісу і

сільськогосподарської техніки / В.Д. Войтюк, В.І. Рубльов. – К.: Видавництво НАУ, 2005. – 192с.

3. Іванкова О.В. До питання методики проведення лабораторних робіт з дисципліни «Надійність технологічних систем»././Аграрна освіта і наука у ХХІ столітті – 2013: Міжнарод. наук.-практ. інтернет-конф., 25...26 квітня 2013р: Матеріали доповідей і виступів. – Полтава: ПДАА, 2013р.– С. 72-74.

МАТЕМАТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ФАХІВЦЯ-АГРАРІЯ

Флегантов Л. О., к.фіз.-мат.н., доцент,

Овсієнко Ю. І., к.пед.н., доцент,

Рижкова Т. Ю., старший викладач

Математична освіта, завдяки характерним для неї рисам обґрунтованості, послідовності, повноти, критичності та раціональності, має вирішальне значення для розвитку уявлення, просторової уяви та інтуїції, що є основою творчої діяльності особистості [1]. Вона є потужним засобом формування логічного мислення здобувачів вищої освіти (ЗВО), необхідним, зокрема, для успішного навчання, що є основною діяльністю ЗВО; під час навчання набувається навчальна компетентність – інтелектуальний розвиток особистості та здатність учитися протягом життя [4, с. 12].

Стандарт вищої освіти України ступеню бакалавр, галузі знань 20 Аграрні науки і продовольство, спеціальності 201 Агрономія [3] визначає перелік загальних і спеціальних (фахових, предметних) компетентностей, зокрема таких, що ефективно набуваються під час вивчення дисципліни «Вища математика». Необхідною умовою їх набуття випускниками-аграріями є опанування вже на початковому етапі навчання у ВНЗ основних понять, методів і алгоритмів вищої математики, практичних прийомів їх застосування до розв'язування задач прикладного змісту за фахом під час вивчення дисциплін циклу загальної підготовки, а також для вирішення комплексних проблем у галузі професійного спрямування. Зокрема, це: здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу; знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності; здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; здатність до пошуку, опрацювання та аналізу інформації з різних джерел; навички оцінювання, інтерпретації й синтезу теоретичних даних та практичних, виробничих і дослідних результатів у галузях сільськогосподарського виробництва; уміння застосовувати методи статистичного опрацювання дослідних даних, пов'язаних із технологічними та селекційними процесами в агрономії; здатність розв'язувати широке коло проблем та задач у процесі вирощування сільськогосподарських культур, шляхом розуміння їх біологічних особливостей та використання як теоретичних, так і практичних методів; навички управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у конкретних виробничих умовах [3].

Математична компетентність – як «вміння бачити та застосовувати математику у реальному житті, розуміти зміст і методи математичного

моделювання, вміння будувати математичну модель, досліджувати її методами математики, інтерпретувати отримані результати, оцінювати похибку обчислень» [4, с. 15], є необхідним підґрунтям вказаних вище загальних і спеціальних (фахових, предметних) компетентностей. Її набуття узгоджується із змістом програми навчальної дисципліни «Вища математика (за фаховим спрямуванням)» [2], де тематика лекцій, практичних занять і самостійної роботи ЗВО спрямована на досягнення певного рівня математичної компетентності у контексті фахової підготовки: вміння логічно мислити; висловлюватися, обґрунтовувати твердження, аналізувати, порівнювати, узагальнювати, систематизувати, користуючись різними мовами математики (словесною, символічною, графічною); застосовувати математичні алгоритми й евристики; вміння виконувати математичні перетворення, розрахунки, володіння прийомами і методами наближених обчислень; володіння поняттям функції, елементарними методами аналізу графіків, дослідження функцій, інтерпретації їх властивостей у контексті опису й аналізу функціональних залежностей в агропромисловому виробництві; володіння поняттями похідної, первісної, невизначеного і визначеного інтегралу, методами і алгоритмами математичного аналізу в обсязі, що дозволяє досліджувати властивості виробничих функцій, будувати їх графіки і розв'язувати типові прикладні задачі виробничого змісту, обирати оптимальні рішення; вміння обчислювати ймовірності, числові характеристики випадкових величин, оцінювати шанси настання випадкових подій у контексті професійної, фахової діяльності; володіння основними поняттями, методами, алгоритмами математичної статистики, дисперсійного, кореляційного та регресійного аналізу для дослідження показників виробничої діяльності та системи зв'язків з іншими галузями агропромислового виробництва; здатність розпізнавати виробничі проблеми, які можна розв'язати математичними методами; будувати і досліджувати прості математичні моделі виробничих процесів, явищ; застосовувати типові математичні моделі у галузі професійної діяльності; інтерпретувати отримані результати з урахуванням порушеної проблеми [2].

Професійна компетентність фахівців передбачає розв'язування ними різного роду проблем і задач на основі наявного досвіду, знань і цінностей. Готовність до використання математичного апарату у процесі пошуку оптимальних способів розв'язування задач, що виникають у фаховій діяльності, є одним з індикаторів рівня професійної компетентності фахівця-аграрія.

Список використаних джерел

1. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посібник / С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
2. Програма навчальної дисципліни «Вища математика (за фаховим спрямуванням)» для підготовки бакалаврів напряму 6.090101 «Агрономія» у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації Міністерства аграрної політики України / [уклад. В. Швець, Л. Флегантов, Ю. Овсієнко] – К. : Аграрна освіта, 2008. – 30 с.
3. Проекти стандартів вищої освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/activity/education/reforma-osviti/naukovo-metodichna->

rada-ministerstva/proekti-standartiv-vishhoyi-osviti.html

4. Раков С. А. Математична освіта: компетентнісний підхід з використанням ІКТ : [монографія] / С. А. Раков. – Х. : Факт, 2005. – 360 с.

ПЕРСПЕКТИВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКА ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

Ляшенко С. В., доцент, к.т.н.

Аграрний сектор дозволяє забезпечити робочі місця для більше ніж 3,5 млн працівників, або 17% працездатного населення країни.

Не дивлячись на наявність дешевої і достатньо кваліфікованої робочої сили, український ринок праці все частіше потерпає від демографічних змін, таких як старіння, негативний приріст і урбанізація працездатного населення. Не дивно, що аграрні компанії дуже часто зіштовхуються із труднощами залучення і утримання кваліфікованих працівників. Нажаль, конкуруючи на ринку праці, агросектор поступається як через низьку привабливість галузі і «не модність» аграрних професій, та і через нерозвиненість практики управління персоналом (особливо систем компенсацій і пільг) аграрних компаній.

Згідно щорічному дослідженню Ernst&Young(EY) «Найкращий роботодавець», аграрна галузь є однією з найменш привабливих для потенційних кандидатів під час пошуків роботи. Випускники аграрних вищих навчальних закладів при працевлаштуванні віддають перевагу таким галузям, як товари масового вжитку (FMCG), банки, важка промисловість і торгівля. Непопулярність галузі в цілому впливає і на окремих роботодавців – так, лише три аграрних компанії опинилися серед ста кращих роботодавців 2017 р. згідно дослідженню EY, при цьому всі вони знаходяться нижче 30-го місця в списку. Дослідження показують, що для залучення кращих талантів у галузь роботодавцям варто звернути увагу на такі фактори як можливість кар'єрного і професійного росту, конкурентна винагорода, а також офіційне працевлаштування. Серед студентів зростає попит на отримання міжнародного досвіду і співпрацю із закордонними колегами. Високий показник робітників, що залишають роботу в агросекторі (36%, що в два рази вище, ніж показник на загальному ринку) потребує додаткових витрат на підбір нових співробітників та їх навчання, а також ускладнює збереження та передачу знань у компанії, особливо враховуючи сезонний характер роботи для більшості персоналу. Збільшити популярність галузі, а також престижність аграрних компаній для кандидатів допоможе цілеспрямована робота над брандом роботодавця і продумане інформування кандидатів про елементи матеріальної і нематеріальної винагороди, пропонувані компанією з використанням якісно сформованої вартісної пропозиції роботодавця [1].

Так, досвід аграрних компаній у світі, показує, що доцільно формувати плани довгострокового заохочення працівників (ПДСС), які сприяють збереженню висококваліфікованих кадрів, допомагають встановити зв'язок між інтересами акціонерів і керівниками компаній, а також стимулюють керівників піклуватися про успіх компанії в довгостроковій перспективі. На даний час лише

18% українських аграрних компаній використовують плани довгострокового заохочення, та щорічно встановлюють пріоритети ПДСС кадрової політики на найближчий час. Водночас, топ-менеджмент, як правило, отримує гідний пакет пільг, порівняно з кращими ринковими практиками. Пакет пільг для рядових працівників у аграрному секторі є більш лаконічним порівняно з іншими секторами. В основному компанії пропонують працівникам оплачуване харчування і користування послугами мобільного зв'язку (що вважається співробітниками і більшістю роботодавців скоріше виробничою необхідністю, ніж пільгами). Деякі роботодавці надають своїм працівникам корпоративні автомобілі, медичне і додаткове страхування оплати спортивних занять, соціальні виплати, додаткові відпустки, забезпечення чаєм та кавою на робочих місцях та інше. Страхування, як найпоширеніша пільга на загальному ринку, останнім часом також у пріоритеті компанії (79% компаній надають медичне страхування працівникам). При цьому, надані пакети страхування кращі порівняно з іншими галузями. Наприклад, вартість страхування для адміністративного персоналу і працівників в аграрному секторі на 20-30% менше, ніж в агрохімічному секторі. На даний момент використання інструментів визнання в аграрному секторі є мінімальним, та існує значний потенціал для підвищення залучення і ефективності працівників [2].

Шість порад при працевлаштуванні випускника Інженерно-технологічного факультету в аграрному секторі:

1. Думайте стратегічно: чітко визначте для себе місце роботи в компанії.
2. Визначте орієнтовно очікування ваших роботодавців.
3. Розробіть власну специфічну «цінну пропозицію для роботодавця» а саме: наявність посвідчення водія; робітничої професії за спеціальністю «Тракторист–машеніст сільськогосподарського виробництва (категорії «А1», «А2», «В1»); рівень володіння іноземною мовою; та ін.
4. Проаналізуйте для себе кожен елемент, що надає компанія: оплата праці та пільги, сила бренду, корпоративна культура, баланс «робота–особисте життя» і умови праці.
5. Сформулюйте власні мотиваційні переваги як майбутнього співробітника.
6. Відстежуйте регулярно результати компанії (показники залучення і задоволення співробітників, привабливість бренду роботодавця та інші показники організаційної ефективності).

Список використаних джерел

1. www.ey.com Дослідження «Найкращий роботодавець» – Ernst&Young (EY) – Україна.
2. Бойченко А. Хочу работать в агросекторе! Тенденции на рынке труда в агропромышленном комплексе / Анна Бойченко, Екатерина Зюзь // Журнал «Зерно». – 2014. – № 11. – С. 80-82

ПОНЯТТЯ РИНКУ ПРАЦІ, ПОТРЕБА ТА МЕХАНІЗМИ ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Дорошенко С.В., старший викладач

Сівцов О.В., старший викладач

В сучасних умовах розвитку економіки особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масового безробіття.

В Україні сформувався ринок праці з обмеженим попитом. Ринок праці стає найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють повсякденну еволюцію суспільства.

Поняття ринку праці. Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Основним показником оцінювання ринку праці є співвідношення між наявними вільними робочими місцями та кількістю осіб, які шукають роботу. Така складна соціально-економічна підсистема як ринок праці в Україні тільки починає формуватися. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

– особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);

– особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;

– особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи [1, с.17].

Вказані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Отже, ринок праці – це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.

Державне регулювання ринку праці. Ринок праці формується на підставі виключного права людини розпоряджатися своїми здібностями до праці та добровільно обирати форму зайнятості, вид діяльності або професію

При цьому на відміну від командно-адміністративного розподілу та перерозподілу трудового потенціалу держава функціонує відповідно до попиту і пропозиції робочої сили. Державна політика загальної зайнятості поступається місцем політиці ефективної зайнятості.

Регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці здійснюється за такими

основними напрямками:

- законодавче встановлення умов праці залежно від її видів, місця виконання, особи працюючого, яке охоплює час праці і відпочинку, техніку безпеки, вимоги до кваліфікації, взаємовідносини між власниками засобів і найманою робочою силою, профспілками та підприємцями тощо;
- створення державної системи дослідження і прогнозування стану загальнонаціональних і регіональних ринків праці;
- створення мережі центрів служб зайнятості і бірж праці для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги у працевлаштуванні, консультаціях, сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів сприяння зайнятості на загальнодержавному та місцевих рівнях;
- розроблення програм державної допомоги у підготовці кадрів; розроблення програм державної допомоги у створенні нових і підтримці діючих робочих місць в окремих галузях і районах;
- розроблення державної допомоги у працевлаштуванні, створенні і підтримці нових робочих місць для окремих категорій населення;
- створення системи матеріальної допомоги у зв'язку з тимчасовим безробіттям.

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості.

Ринок праці потребує регулювання з боку держави через економічні, адміністративні та правові важелі.

Економічними важелями регулювання ринку праці й зайнятості населення є пільги підприємствам, що створюють додаткові робочі місця для громадських робіт, а також оптимізація заробітної плати робітників з урахуванням ціни мінімального споживчого попиту, допомоги у зв'язку з безробіттям на рівні фізіологічного мінімуму споживання та рівня заробітної плати й ціни робочої сили.

Серед важелів державного регулювання помітну роль відіграє пільгове оподаткування підприємств, які залучають до роботи молодь, інвалідів та інших неконкурентоспроможних громадян.

Варто також активізувати участь навчальних закладів у вирішенні проблеми подолання дисбалансу ринку освітніх послуг та ринку праці, забезпеченні економіки країни висококваліфікованою робочою силою.

І знову ж таки слід упроваджувати світовий досвід, коли маркетингові служби, що вивчають потреби ринку праці, вимоги роботодавців, стають невід'ємною складовою навчального закладу. Не можна обійти й таку причину дисбалансу на ринку праці, як вплив особистісних факторів, таких як низький рівень поінформованості абітурієнтів, студентів та випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці та попит на конкретні спеціальності;

Вибір «престижних» спеціальностей без урахування реальних можливостей працевлаштування після закінчення навчання. На нашу думку, гарантоване працевлаштування всіх випускників не відповідає принципам

ринкової економіки.

Роботодавець має право вибрати кращого фахівця, і держава не повинна нав'язувати йому випускників, порушуючи права інших претендентів. Завдання держави – сприяти конкурентоспроможності випускників на ринку праці, опануванню ними сучасних професійних знань та вмінь, психологічно підготувати його до конкуренції на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість. – К., 2000.
2. Гангелі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К.: Основа, 2001.
3. Основи ринкової економіки / За ред. В. М. Петюха. – К.: Урожай, 2001.
4. Петюх В. М. Формування робочої сили в ринкових умовах. – К.: Знання, 2004.
5. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. – К., 2002.
6. Степура Т.М. Державне регулювання ринку праці (методологія, практика, шляхи удосконалення) Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.02.03 /; Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. – Л., 2005. – 19 с.
7. Жуков Л. И., Погосян Г. Р. Экономика труда. – М.: Экономика, 2002.

ФАХІВЕЦЬ І РИНОК ПРАЦІ

Негребецький І. С., старший викладач

Сьогодні в Україні все більшого поширення набуває компетентнісний підхід у підготовці здобувачів вищої освіти до майбутньої професійної діяльності. Такий підхід принципово змінює погляд на зміст вищої освіти, дозволяє розробити нові кваліфікаційні вимоги у межах кожної спеціальності відповідно до міжнародної та європейської систем стандартів та сертифікації з урахуванням специфіки вітчизняної вищої школи, українського менталітету, запитів суспільства.

Ринок праці вимагає підготовки висококваліфікованих фахівців, які на практиці можуть довести свою конкурентоспроможність і продемонструвати такі компетентності, що визначають їх життєву та професійну успішність.

Закон України "Про вищу освіту" визначає компетентність здобувача вищої освіти, як динамічну комбінацію знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, що визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти ..."

Майбутнє розвитку природничих наук свідчить про розквіт життя. Важливе місце серед них займає біоінженерія. Так як основним об'єктом дослідження є живий організм, то біоінженерія, як наука, використовує універсальний характер основних фізичних законів і суворість математичних підходів при вивченні процесів життєдіяльності [1].

Біоінженер – це не просто людина з вищою технічною освітою, це фахівець в області проектування, виготовлення, експлуатації технологічного

обладнання, що вміє забезпечити робочих виробничими завданнями та проконтролювати їх виконання зі збереженням усіх вимог техніки безпеки. Рівень підготовленості фахівця для виконання роботи, чи функціональних обов'язків визначається відповідним стандартом. Складна спеціальність, вимагає вміння розв'язувати задачі підвищеної складності. Для цього необхідні знання креслення та проективної геометрії, теоретичної механіки, дискретної математики, матеріалознавства, теорії машин і механізмів, обчислювальної техніки й інженерної графіки, автоматичної й автоматизації виробничих процесів, теоретичної електротехніки, електроніки та мікропроцесорної техніки, системного аналізу. Професійно-інженерна діяльність фахівця пов'язана як з експлуатацією та ремонтом машин, так і з проектуванням тваринницьких приміщень для біологічних об'єктів, з науково-дослідницькою та проектно-конструкторською роботою в спеціалізованих науково-дослідних установах.

Біоінженерія вивчає фізичні та фізико-хімічні процеси, що протікають в живих організмах, а також ультраструктуру біотехнічних систем на всіх рівнях організації живої матерії, – від молекулярного, до клітини та організму в цілому. Розвиток біофізики показує, що розуміння та вивчення елементарних явищ, необхідне для точних наук. Такий підхід виправданий тим, що всі біофізичні об'єкти представляють зрештою сукупність атомів і молекул, та підкоряються фізичним і хімічним закономірностям. Але, біосистемам притаманні специфічні властивості. Складність таких систем забезпечує протікання процесів, маловірогідних для умов, що зазвичай розглядаються у фізиці. Біофізика розглядає цілісні системи, не розкладаючи їх на хімічні компоненти. У зв'язку з цим виникає необхідність переглянути відомі фізико-хімічні методи, створюючи високоспеціалізовані біофізичні методи та прийоми.

Біоінженерія дає майбутньому фахівцю навчитися моделювати біологічні процеси та системи, знати: методи та засоби діагностики з прогнозуванням стану; ергономічну антропометрію і біомеханіку; теорію управління в біосистемах; кібернетику; радіобіологію.

Біоінженерія процесів управління та регуляції, яка займається дослідженням і моделюванням внутрішніх зв'язків системи управління в організмах, їх фізичною природою, дослідженням фізичних закономірностей живого на рівні цілого організму, приведе до розуміння понять біотехнічних систем (БТС) і технологій. БТС – сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних біологічних та механічних систем або об'єктів.

На базі ПДАА проводяться дослідження по передпосівній обробці насіння сільськогосподарських культур електромагнітними полями, зокрема полями УВЧ діапазону, що призводить до збільшення схожості й енергії росту, та як наслідок, до підвищення врожайності. Така технологія дозволяє зменшити норму висіву насіння, при збільшенні врожайності сільськогосподарських культур [2]. Це і застосування технології озонування, що набуває широкого впровадження у різні галузі промисловості, господарства та медицини. Насамперед, це боротьба з різними хімічними та біологічними отруйними речовинами, пошук рецептури для дегазації екологічно небезпечних речовин. Озон виробляють з кисню за допомогою електричного розряду, спеціальними приладами – озонаторами.

Дослідження властивостей озону показали, що використання його в медицині, для профілактики та лікування багатьох захворювань (озонотерапія), є ефективним [3].

Підкреслимо ще одну важливу роль сучасної біофізики. Справа в тому, що традиційні науки – біологія, медицина, сільське господарство – все більш стають точними науками. Складно переоцінити роль біоінженерії, що призвана досліджувати явища життєдіяльності з використанням фізичних представлень і методів. Об'єктом дослідження є БТС, в якій біофізика пояснює багато біологічних явищ, а також пов'язує між собою людину, машину, тварину, та пояснює їх взаємодію і процес регулювання, направлений на збереження стійкого стану всієї системи.

Список використаних джерел

1. Антонов В.Ф. Біофізика / В.Ф.Антонов. – М. : ВЛАДОС, 2003. – 288 с.
2. Пат. 51700 UA, МПК А01С 1/00 (2009) Спосіб передпосівного опромінення насіння зернових / Петровський О.М., Смердов А.А., Жемела Г.П., Волков С.І., Ландар А.А.; заявник Петровський О.М. - № u201001588; заявл. 15.02.2010; опубл. 26.07.2010, Бюл. № 14, 2010 р.
3. Пластінін В.М. Озон: фізико-хімічні властивості, технології виробництва та застосування / В.М. Пластінін. – П. : ІнтерГрафіка, 2010. – 176 с.

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Прасолов Є.Я., к.т.н., доцент

Економіка, яка заснована на знаннях, що створює, розповсюджує і використовує освіту для забезпечення свого зросту і конкурентоздатності, її основу складає вища професійна освіта, яка безпосередньо впливає на формування людського капіталу і знаходиться під дією вимог праці підготовки кваліфікованих спеціалістів, крім того, освіта перетворює людину в більш якісного працівника, воно розвиває в ньому підприємницькі здатності, робить його більш вмілим організатором, тобто людський капітал розглядається як один із факторів економічного зросту країни.

Актуальність формування конкурентних переваг обумовлена: постійним прискоренням темпів оновлення знань, існуючим дисбалансом на ринку праці між попитом і пропозицією в професійно-кваліфікованому розрізі, жорсткій конкурентній боротьбі на ринку праці.

Мета- розробка і обґрунтування механізму формування конкурентних переваг суб'єктів ринку праці в системі професійної освіти з позиції компетентного підходу. Конкурентні переваги це якісні характеристики суб'єкта на ринку праці, вигідно відрізняються від конкурентів по вибраному критерію, які можна економічно спинити і виміряти. Вони є в минулому на основі досвіду, традицій, знань суб'єкта, в теперішньому через отримання заробітної плати по результатам праці і в майбутньому, як орієнтир на розвиток суб'єкта з метою отримання ефективних результатів праці в перспективі.

Компетенція характеризується з трьох позицій: 1) як здатність і готовність;

2) як система або набір якостей, потенціал суб'єкта; 3) як стандарт поведінки. Компетенції можна представити як сукупність характеристик суб'єкта, які включають знання, уміння, навички, здатність, які необхідні для якісного виконання трудових функцій. Розглянемо вісім бінарних груп компетенцій, які входять в модель формування конкурентних переваг.

1. Загально-професійні (бакалавр) – не компетентні, які необхідні суб'єкту ринку праці для виконання простих і середніх по складності трудових функцій з низькою ступеню відповідальності, які ґрунтуються на «старих» знаннях.

2. Професійні (модель сфери діяльності) - це компетенція більш високого порядку, яка ґрунтується на «сучасних» знаннях, необхідних суб'єкту ринку праці для виконання складних трудових функцій, яка відрізняється високою ступеню відповідальності і з присутністю творчої складової.

3. Науково-дослідні (модель науки) об'єднують компетенції, які ґрунтуються на використанні і генеруванні «нових знань».

4. Освітні (модель освітнянського процесу), які передбачають присутність у суб'єкта здатності вчитися все життя і навчати інших.

5. Соціальні – відображають здатність суб'єкта ефективно функціонувати в соціумі, адекватно проявляти свої особисті і трудові якості.

6. Особисті – це компетенції, які відображають від народження і придбані характеристики суб'єкта, які проявляються в його житті в тому числі трудовій.

7. Ціннісно-мотиваційні компетенції, які фіксують духовно-моральний компонент особистості, його мотиви і орієнтири.

8. Економічні компетенції відображають матеріальний компонент побуту і представляють собою компетенції, які необхідні суб'єкту ринку праці для участі в соціально-економічних відношеннях.

В роботі [2, с.155] представлена модель формування компетенцій в професійній освіті, яка відображає внутрішнє і зовнішнє середовище, вхідні параметри, які включають потреби ринку праці в кадрах визначеної кваліфікації у вигляді соціального замовлення, і вихідні параметри, які включають випускників, отримані конкурентні переваги, які задовольняють заявленим кадровим потребам економіки. В середині педагогічної моделі чітко прослідковується варіативність процесу навчання, яка оснований на моделі «мета – результат» [1, с.220], яка орієнтована на задоволення кадрової потреби економіки в рамках постійного покращення системи менеджменту якості. Організований в залежності від можливостей студента і мети його навчання, узгоджений з ринком праці, освітнянський процес на виході забезпечує формування ряду конкурентних переваг. Перша модель – сфера діяльності формує у випускників компетенції із груп професійних, економічних, підготовлюючи їх до виробничої діяльності. Друга модель – це виконання вимог держави формує у випускника загально-професійних компетенцій для виходу на ринок праці. Третя модель науки – формує у випускника науково-дослідницькі, загально-освітні і ціннісно-мотиваційні компетенції, орієнтуючи його на науково-педагогічну діяльність.

Орієнтуючись на збереження конкурентних переваг, суб'єкт звертається в систему професійної продовженої освіти. Термін «продовжена освіта» (США) в

Україні використовується рідко і в літературі визначення відсутнє. Слід відмітити, що продовжена професійна освіта – це, більш жорстке формування конкурентних переваг в рамках професійної освіти дорослих, які вже мають професійну освіту. Вона має ряд відмінностей і більш стислі терміни навчання, висока ступінь спеціалізації, направлене навчання на виробничу або на науково-дослідну діяльність. Таким чином, в рамках концепції безперервної освіти дорослих в системі професійної продовженої освіти, відрізняються гнучкістю і варіативністю процесу навчання, стає можливим формування різних конкурентних переваг, затребуваних на ринку праці. Орієнтація на якість і ефективність освіти підвищує роль прогнозування кадрової потреби і моніторингу її зміни, що підсилює прогностувальний компонент конкурентоздатності, виділяючи як важливі конкуренту перевагу здатність суб'єкта поєднувати в професійній діяльності минуле і майбутнє в теперішнє.

Список використаних джерел

1. Бочкарева Р.А., Бочкарева Т.С. «Золотое правило» механики «золотая середина» обменных экономических отношений // Синергетика природных, технических и социально-экономических систем: сборник статей всероссийской научно-технической конференции с международным участием. Тольятти: Изд-во ТГУС, 2006. №6. С. 218-223.
2. Бочкарева Т.С. Мультидисциплинарные дидактические комплексы как средство формирования инновационной культуры студентов вузов. // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2008. №6. С. 150-160.
3. Капица С.П., Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. М.: Изд-во Едиториал УРСС, 2003. 228 с.
4. Пермяков О.Е. Методологические основы и технологии оценки индивидуальных образовательных достижений в системе профессионального образования. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 442 с.
5. Прасолов Є. Я. Концептуальні основи системи професійної підготовки інженерів-механіків аграрного виробництва. Журнал : Роль і значення інтелектуальної власності в інноваційному розвитку економіки, Київ, Інститут інтелектуальної власності, 2009 р. – 291с.

ФОРМУВАННЯ МАТЕМАТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ФАКТОР ГАРМОНІЗАЦІЇ ОСВІТИ ТА ВИРОБНИЦТВА

Флегантов Л. О., к.фіз.-мат.н., доцент; **Антонець А. В.**,
к.пед.н., доцент; **Канівець І. М.**, к.пед.н., доцент;
Канівець О. В., к.тех.н., доцент

Педагоги провідних країн світу одноставні в тому, що знаннева парадигма освіти вже не ефективна, адже в умовах інформаційного суспільства система накопичення знань втрачає сенс, тому треба навчати «вічних істин» й умінню оновлювати свій культурний досвід: не потрібно перевантажувати пам'ять людини знаннями, треба навчити знаходити їх і користуватися ними. Відповідно, результати навчання розуміються, як те, що, як очікується, повинен знати,

розуміти, бути здатним продемонструвати студент після завершення навчання і формулюються в термінах компетентностей [3, с. 7].

Питання компетентнісного підходу у системи вищої освіти України, і у вищих аграрних навчальних закладах, зокрема, розглядалися у роботах: В. М. Захарченко, С. Б. Літвінчук, В. І. Лугового, С. А. Ракова, С. В. Трубачева, М. В. Фоміна, О. О. Щербіна та багатьох інших вчених. Різні аспекти математичної компетентності фахівців досліджували Л. К. Іляшенко, Л. Ю. Нізамієва, Я. Г. Стельмах та інші.

У науковому обігу існують різні трактування щодо компетентності і компетентнісного підходу: радикальний засіб модернізації (Б. Д. Ельконін); готовність фахівця включитися в певну діяльність (А. М. Аронов); атрибут підготовки до майбутньої професійної діяльності (П. Г. Щедровицький); компетентністний підхід проявляється як відновлення змісту утворення у відповідь на соціально-економічну реальність, що змінюється (І. Д. Фрумін).

За методологією Тьюнінг, прийнятою в освіті на міжнародному рівні, «компетентності являють собою динамічне поєднання знань, розуміння, навичок, умінь і здатностей». Суттєва відмінність між компетентностями і результатами навчання в тому, що перші набуваються здобувачами освіти, а другі формулюються викладачами [3, с. 8]. Система компетентностей в освіті має ієрархічну структуру, у складі якої виділяють ключові, загальногалузеві і предметні компетентності. До перших відносять предметну, особистісну, соціальну і методологічну компетентність [2, с. 23-26].

На думку О.В. Овчарук, математична компетентність – це набір функцій, до яких входить здатність застосовувати логіку, математичні знання та здібності, компоненти інтелектуального розвитку, вміння розв'язувати складні логічні та математичні конструкції [1].

Під математичною компетентністю випускників вищих аграрних навчальних закладів ми розуміємо їх вміння бачити та застосовувати знання із математики у сфері аграрного виробництва, розуміти зміст і метод математичного моделювання, будувати математичні моделі об'єктів, явищ, процесів, пов'язаних із технологіями аграрного виробництва, досліджувати їх методами математики, інтерпретувати отримані результати.

До структурних елементів математичної компетентності – математичних компетентностей фахівців-аграріїв та відповідних їм очікуваних програмних результатів навчання відносимо:

– *процедурну компетентність*, як здатність розв'язувати типові математичні задачі, у результаті набуття якої у студентів формуються окремі вміння: розпізнавати типову математичну задачу або зводити задачу до типової; використовувати на практиці алгоритми розв'язування типових математичних задач; відтворювати контекст задач, що виникають в процесі фахової діяльності та зводяться до типових математичних задач; систематизувати типові задачі фахової діяльності, знаходити критерії зведення задач до типових математичних задач; використовувати різні інформаційні джерела для пошуку процедур розв'язання типових математичних задач.

– *логічну компетентність*, як володіння дедуктивним методом доведення

та спростування тверджень. У результаті її набування у студентів формуються такі уміння, як: використовувати на практиці поняттєвий апарат дедуктивних теорій; будувати, вдосконалювати та використовувати на практиці власну систему математичних уявлень на основі понятійного апарату дедуктивних теорій; проводити дедуктивні обґрунтування правильності розв'язання задач і шукати логічні помилки у хибних дедуктивних міркуваннях; використовувати математичну та логічну символіку на практиці в оформленні математичних текстів.

– *технологічну компетентність*, як здатність володіння сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями підтримки математичної діяльності. У результаті набуття цієї компетентності у студентів формуються уміння: розв'язувати основні математичні задачі з використання основних типів професійного математичного забезпечення; оцінювати похибки при використанні наближених обчислень; будувати математичні моделі для предметної області задачі з метою її евристичного, наближеного або точного розв'язання.

– *дослідницьку компетентність*, як здатність володіти методами дослідження соціально та індивідуально значущих завдань за допомогою математичних методів. Результатом набуття даної компетентності є формування у студентів таких умінь: формулювати математичні задачі на основі аналізу суспільно, професійно та індивідуально значущих задач; будувати аналітичні та інформаційні моделі задач; висувати та емпірично перевіряти справедливність гіпотез спираючись на відомі методи (індукція, аналогія, узагальнення, тощо), а також на власний досвід досліджень; інтерпретувати результати отримані формальними методами, у термінах вихідної предметної області; систематизувати отримані результати: досліджувати межі застосування отриманих результатів, установлювати зв'язки з попередніми результатами, а також модифікувати вихідну задачу, шукати аналогії в інших розділах математики, інформатики тощо.

– *методологічну компетентність*, як здатність оцінювати доцільність використання математичних методів та засобів для розв'язання індивідуально та суспільно значущих задач. Ця компетентність проявляється, як сформовані уміння: аналізувати ефективність розв'язання задач математичними методами та за допомогою засобів ІКТ; формулювати (ставити) математичні задачі на основі аналізу суспільно, професійно та індивідуально значущих проблем; рефлексувати власний досвід розв'язування задач і подолання перешкод із метою постійного вдосконалення власної методології проведення досліджень.

Таким чином, математичну компетентність випускників вищих аграрних навчальних закладів можна віднести до переліку найбільш важливих предметно-галузевих компетентностей, що є основою формування ключових компетентностей фахівців аграрного виробництва. Отже, математична компетентність є фактором гармонізації взаємодії освіти та виробництва, що має визначену структуру з п'яти основних елементів, представлених вище. Також відмітимо, що математичні компетентності набуваються поступово, протягом тривалого часу на різних етапах навчальної програми, їх формування може

починатися на одному освітньому рівні і закінчуватися на іншому.

Список використаних джерел

1. Овчарук О. В. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти / О. В. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні. – К.: КІС, 2003. – С.68-75. – 5

2. Раков С. А. Формування математичних компетентностей учителя математики на основі дослідницького підходу у навчанні з використанням інформаційних технологій : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / С. А. Раков. – К., 2005. – 503 с.

3. Захарченко В. М. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / В. М. Захарченко, В. І. Луговий, Ю. М. Рашкевич, Ж. В. Таланова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 120 с.

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ГАРМОНІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Лапенко Г. О., к.т.н.

В останні роки між ринком праці (державою) та вищими навчальними закладами склалися відносини, які не в повній мірі забезпечують якісну підготовку здобувача освіти.

Недофінансування ВНЗ на покращення матеріально-технічної бази та наукових досліджень не дає змоги вирішувати стратегічні питання розвитку вищих навчальних закладів та підготовки висококваліфікованих випускників.

Представники виробництва вимагають, щоб ВНЗ направив «класного» випускника для роботи в фірмі, через деякий час пред'являє певні претензії до якості його підготовки, особливо практичної, при цьому сам замовник нічого не зробив для покращення цієї підготовки на базі конкретного підприємства.

Нажаль, це стосується як випускників, що навчалися за бюджетом, за рахунок фінансів держави, так і випускників, які вчилися за контрактом. Причому проплата контрактників за рахунок конкретного підприємства стала рідким винятком.

Складається парадоксальна ситуація, коли більшість виробників намагаються «задарма» отримати спеціаліста, не вкладаючи в його підготовку жодної копійки. Таке положення на ринку праці не задовольняє ні ВНЗ, ні випускників, ні виробництво. Відсутня гармонізація закладів вищої освіти з ринком праці!

Які шляхи покращення взаємодії закладів освіти та ринку праці:

1. Здобувач освіти повинен разом з батьками думати де і ким він буде працювати після закінчення навчання.

2. Трьохсторонні угоди: здобувач – академія – підприємство (замовник), які гарантують забезпечення проведення практик, включаючи і переддипломну.

3. Бюджетник-здобувач бере на себе пошук майбутнього робочого місця на ринку праці, а представник ринку праці (підприємство, фермерське господарство, установа і т.д.) ставить свої вимоги і задачі до випускника і спільно з навчальним закладом (академією) забезпечує теоретичну та практичну

підготовку майбутнього магістра з врахування специфіки роботи даного підприємства, кваліфікаційних вимог та рівня посади.

4. Учебний план навчання та проведення практик розробляється для кожного здобувача спільно з деканатом з обов'язковим врахуванням побажань представника ринку праці, виробничі практики, включаючи і переддипломну, повинні проводитися на базі замовника, тематика бакалаврської та магістерської роботи погоджується з замовником.

Необхідно розробити такі умови співпраці ВНЗ та ринку праці, щоб була спільна зацікавленість в якості висококваліфікованого, професійного випускника, при цьому відповідальність за підготовку ділиться порівну між здобувачем освіти, ВНЗ та представником замовника.

Слід покінчити з практикою «вимагання» хорошого випускника на роботу у фірму, яка «палець об палець» нічого не зробила для допомоги навчальному закладу в плані підготовки такого спеціаліста.

Якість підготовки можна вирішити тільки спільними зусиллями!

Як приклад, в напрямку гармонізації взаємодії Полтавської державної аграрної академії з ринком праці можна назвати агрофірму «Маяк» Котелевського району та ПП «Агроекологія» Шишацьного району. Мудрі керівники, герої України Тетяна Михайлівна Корост та Семен Свиридонович Антоненко давно зрозуміли, що хорошого спеціаліста потрібно готувати з першого курсу, всі виробничі практики проводити в своєму господарстві, навчаючи майбутнього випускника на конкретних посадах. Ці керівники часті гості академії, вони зустрічаються зі студентами, знають проблеми їхнього життя, підтримують академію як морально, так і матеріально. Побільше б таких керівників.

Названі господарства стали базовими для проведення виробничих практик студентів. Між господарствами та академією заключені відповідні угоди про спільну наукову співпрацю. Так, по замовленню ПП «Агроекологія» співробітники та студенти інженерно-технологічного факультету разом з представниками господарств розробили, виготовили та провели випробування агрегату КА-4,2 «Агроекологія» для мінімального обробітку ґрунту на глибину посіву насіння. Отримано патент на корисну модель. Така гармонізована взаємодія науки і виробництва є класичним прикладом для наслідування, вона дозволяє на взаємовигідних умовах спільно вирішувати питання покращення підготовки майбутніх фахівців, як для конкретних господарств, так і для держави в цілому.

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ З УРАХУВАННЯМ РИНКУ ПРАЦІ

Запорожець М. І., к.т.н., доцент

Однією з найбільш важливих проблем вищих навчальних закладів України є працевлаштування молодих спеціалістів. На сьогоднішній день багато випускників не знаходять собі місця на ринку праці. Причин такого явища є декілька, і виникли вони давно. Основні з них:

- необґрунтоване збільшення кількості навчальних закладів, які часто не мали достатніх умов для підготовки якісних спеціалістів;
- значний перекіс в підготовці спеціалістів окремих спеціальностей без врахування потреб суспільства, що привело до неможливості забезпечення їх роботою;
- неврахування потреб економіки та суспільства в кількості і якості молодих спеціалістів, що впливає на адаптацію їх на ринку праці, а також на задоволення потреб держави в цих спеціалістах;
- незадовільна матеріально-технічна база навчальних закладів, використання застарілого обладнання та програм підготовки.

Для усунення цих недоліків зараз здійснюються рішучі кроки як у навчальних закладах, так і в державі в цілому. Прийнято ряд законодавчих актів, направлених на підвищення якості підготовки спеціалістів.

Важливими є заходи з покращення навчального процесу в навчальних закладах. До них відносяться зміни як у методиці викладання конкретних дисциплін, так і методиці проведення безпосередньо самих занять. Ці зміни направлені на вироблення вмінь у майбутніх спеціалістів творчо мислити та застосовувати отримані знання, а не просто їх запам'ятовувати. Цього можна досягти шляхом моделювання на заняттях можливих ситуацій, які виникнуть у діяльності молодих спеціалістів на виробництві.

Так, при підготовці фахівців з механізації аграрного виробництва важливо знати будову, регулювання та експлуатацію сільськогосподарських машин. Для вивчення цих питань на практичних заняттях проводиться моделювання конкретних виробничих ситуацій. У занятті бере участь група студентів, яка ділиться на бригади. Веде заняття викладач (арбітр). Його робота розділена на три стадії: підготовча - методичний підбір завдань, вивчення студентської групи, ознайомлення учбових майстрів з методикою проведення гри; основна - безпосереднє проведення заняття - від інструктажу і до підведення підсумків і заключною - аналіз позитивних і негативних результатів проведеного заняття, внесення коректив у методику [1, 2].

Кожна бригада складається із 4-5 студентів. Мета їхньої роботи - дати відповіді на запропоновані завдання. Ступінь використання методичних матеріалів устанавлюється арбітром.

Двохгодинне ігрове заняття складається із трьох етапів.

Перший етап. На цьому етапі бригадири „витають”, із запропонованого арбітром пакету карток, одну картку, в якій описана ситуаційна задача, яка попередньо оцінена викладачем відповідною кількістю балів, в залежності від її складності.

Другий етап. На цьому етапі відбувається вирішення ситуаційної задачі, яка являє собою алгоритм дій студента, що бере участь у грі. Викладач уважно стежить за процесом прийняття рішення.

Третій етап. Це передача матеріалів по рішенню задач арбітра, обговорення, висновки арбітра, виявлення переможця.

Після обговорення викладач звертає увагу на прогалини у знаннях і рекомендує відповідну методичну літературу. Він також виконує особливу роль,

яка стосується не тільки оцінки пропозицій, а і вибіру конкретних та актуальних ситуацій, що можуть виникати у процесі роботи спеціалістів на виробництві. Такі заняття дозволяють спеціалістам краще адаптуватися на ринку праці.

Приклад виробничої ситуації

При підбиранні валків озимої пшениці часто забивається вхідне вікно вентилятора на подрібнювачі соломи ПУН-5.

Запитання: Як ви будете усувати неполадку?

Відповідь: Якщо правильно відрегульовано натяг пасів приводу вентилятора, шнека чи головного вала, то причина в недостатній кількості повітря на вхідному вікні вентилятора. Щоб ліквідувати це, треба відкрити кришку для поліпшення доступу повітря, збільшити частоту обертання вала вентилятора до 1230 об./хв. встановленням шківів меншого діаметра.

Подібним чином формуються ситуаційні задачі по кожній групі сільськогосподарських машин.

Іншим важливим кроком у покращенні якості підготовки молодих спеціалістів є проведення занять і практик на виробництві в умовах конкретних господарств. Для цього вибираються передові підприємства, що мають сучасну техніку та досвідчених спеціалістів. Це дає можливість майбутнім спеціалістам краще зрозуміти умови майбутньої роботи і питання, які необхідно вирішувати на виробництві.

Таким чином, навчальним закладам необхідно змінити організацію викладання дисципліни, методику проведення занять, тісніше взаємодіяти з передовими підприємствами, проводити практики та деякі практичні заняття на виробництві. Це дасть можливість молодим спеціалістам краще адаптуватись на сучасному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Запорожець М. І. Підвищення якості професійної підготовки майбутніх спеціалістів. Збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції 17-18 листопада 2016 року. Полтава. - 2016, с. 19-20.
2. Шостак А.В. Имитационное моделирование коллективной профессиональной деятельности при технологической подготовке инженеров сельскохозяйственного производства. Методическое указание к деловой игре. К., УСХА, 1988. - 75 с.

ЯКІСНИЙ РІВЕНЬ СУЧАСНИХ ЗНАНЬ ВИПУСКНИКІВ ЯК РЕЗУЛЬТАТ САМООЦІНКИ ПРАЦІ ВИКЛАДАЧА

Падалка В. В., к.т.н., доцент,
Лавренко В. В., старший викладач

Досить швидкий розвиток механотроніки засобів виробництва у сільському господарстві вимагає від закладів вищої освіти сучасних навчальних програм, що були б спрямовані на підготовку кваліфікованого спеціаліста з сучасними фаховими знаннями[1,2]. Його фаховість, ґрунтується на теоретичних конструкційних та експлуатаційних знаннях сучасної техніки та практичних вміннях застосування. Більшість товаровиробників мають потребу технічно

грамотно експлуатувати та обслуговувати сучасну техніку. Досить чималих вкладень коштів потребує придбання цієї техніки, а також її експлуатація, саме це формує певні вимоги та підходи до технічної служби підприємства і є відмінними від тих, що розроблялись декілька десятиліть назад. Не секрет, що навчальна програма та викладачі, що її забезпечують, далеко не в змозі встигати не тільки за сучасними новинками в конструкціях технічних засобів, а і в засобах виробництва двадцятирічної давнини і їх модернізації. Цілком зрозуміло, що переважна більшість світових лідерів з виробництва технічних засобів для сільського господарства вкладають мільйонні кошти на розробку нових технологій та конструкцій знарядь. Власники та користувачі таких машин і технологій потребують менеджерів, сервісних інженерів, та операторів, які б могли кваліфіковано виконувати покладені на них виробничі функції.

Сучасна система освіти і виховання в Україні знаходиться в процесі переходу, частково вже й перейшла, на новий рівень, в основі якого повинна перебувати фаховість здобувача вищої освіти - випускника. Існуючий стан матеріальної підготовчої бази, її неповна відповідність вимогам сучасних Світових розробок є недостатньою для забезпечення повноцінного навчального процесу, який пропагується освітніми послугами з позиції якісної підготовки кваліфікованого фахівця. Цілком зрозуміло, що лише за рахунок держави таку ситуацію не покращити.

Вирішення питання мотиваційних заохочень здобувачів вищої освіти оволодіння якісними знаннями не можливе без відповідного відношення з боку викладачів. Одним з можливих шляхів поліпшення стану взаємовідносин «навчання – практика – досвід» полягає у необхідності обґрунтованої мотивації викладачів до самонавчання та оволодіння сучасним передовим досвідом виробництва. На нашу думку, недостатня мотиваційний підхід викладача до навчального процесу проявляється:

- за недостатнього контролю якості проведення занять (в тому числі і лабораторно-практичних). Насамперед якісного фактору, що обумовлено в зацікавленості отримання матеріалу та його засвоєння;

- відсутності заохочення роботи викладача за якісним показником сучасних знань, що отримують здобувачі. (Переважно, заняття проходять формально. Недостатньо створюються умови, для того, щоб слухач не тільки "пройшов" матеріал, а і засвоїв його та вмів застосувати на практиці);

- викладачі мало зацікавлені в підвищенні своєї компетентності з окремих спеціалізованих питань галузі. Можливо є за необхідним підвищити статус «Виробничого стажування» в умовах передових підприємств. Залучати до викладацької діяльності провідних спеціалістів підприємств у формі тренінгів та відкритих занять;

- практично відсутня конкуренція серед викладацького складу, що обумовлена відсутністю випускників – потенційних викладачів навчальних закладів.

Для виходу з цієї ситуації потрібно якомога швидше розробити та запровадити заходи зі стимулювання викладачів до якісного та змістовного викладення матеріалу на рівні доступному слухачеві. Заохочувати провідних

лекторів та рядових викладачів до використання теоретичного матеріалу, що відповідає сучасності та практичності є зрозумілим, який би слухач вже мав, або матиме в своїй практиці.

Встановити зворотній зв'язок між здобувачем та викладачем. Ніхто краще і критичніше ніж слухач не дасть характеристику лекційному матеріалу. Можливо, цей показник може стати найвагомим в подальшому стимулюванні викладача. На нашу думку, це більш потрібне не для запровадження радикальних заходів, а як один з елементів для можливого переоцінювання підходу викладання матеріалу. Можливо, слід створити рейтинг викладачів. Це також надасть достатній поштовх у заохоченні викладача стосовно якіснішого підходу до роботи та осучаснення своїх знань.

Зросте реальне навантаження на викладачів, що ведуть прикладні гуртки. На допомогу їм слід залучити інших викладачів, знайомих з цими тематиками. Керівникам гуртків, особливо на першому етапі створення, потрібна допомога у вигляді розробки тематики науково-практичної роботи, яка б була не суто наукова, а мала практичне значення та застосування, з перспективою впровадження у виробництво та економічно необхідною на державному рівні. Особливу слід увагу приділити перспективним темам, під які можливо отримати фінансування, як державних так і недержавних установ, а також можливо і міжнародні гранти.

Висновок. Наведені думки з вирішення мотиваційних відношень стосуються насамперед ланцюга з трьох складових: здобувач, викладач, матеріальна база. На початку запровадження будь-яких заходів слід враховувати рівень освіти та престижність отриманих випускниками знань, оскільки саме престиж є запорукою заохочення вступу на певну спеціальність і, як наслідок, забезпечення першими робочими місцями. Підвищення вимог стосовно стажування викладачів на виробництві саме за цим напрямом, а також залучення до викладання виробничих практиків, повинно викликати відповідні мотивації у здобувачів освіти до необхідності підняття рівня якісної самоосвіти.

Список використаних джерел

1. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування і розвитку аграрної освіти та науки на період до 2015 року [Електронний ресурс] // Освіта.ua : [сайт]. – Режим доступу: <http://www.osvita.ua/>
2. Хоменко М. П. Стан і прогностичні тенденції розвитку аграрної освіти в умовах модернізації вищої освіти та сучасних вимог ринку праці / М. П. Хоменко, О. М. Ткачук // Проблеми освіти : наук. зб. – К. : Інститут інноваційних технологій й змісту освіти МОН України, 2007. – Вип. 53.-132 с.

**АКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ ЯК ЗАСІБ ГАРМОНІЗАЦІЇ
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ІЗ ЗАПИТАМИ РОБОТОДАВЦІВ**

Тютюнник Ю. М., к.е.н., доцент; **Рудич А. І.**, к.е.н., доцент;
Песцова-Світалка О. С., к.е.н., доцент

Основною метою освітнього процесу є підготовка висококваліфікованих фахівців для різних сфер суспільного життя, які були б конкурентоздатними на національному та міжнародному ринках праці. У зв'язку з цим під час організації навчального процесу, поряд із традиційними методами, доцільним є застосування таких активних методів як: метод ігрового навчання, метод виробничих ситуацій, ділові ігри, розігрування ролей та ін.

Одним із найбільш ефективних методів навчання є ділова гра. Розрізняють три сфери застосування ігрового методу:

1. Навчальна сфера: метод застосовується у навчальній програмі для навчання, підвищення кваліфікації.

2. Дослідницька сфера: використовується для моделювання майбутньої професійної діяльності з метою набуття навичок прийняття рішень, оцінювання ефективності організаційних структур і т. д.

3. Оперативно-практична сфера: ігровий метод використовується для аналізу та розроблення різних елементів освітнього процесу.

Мета ділової гри – сформулювати певні навички й уміння здобувачів вищої освіти у їх активному творчому процесі. Позитивними факторами застосування ділових ігор є: висока мотивація, емоційна насиченість процесу навчання; підготовка до професійної діяльності; сприяння закріпленню знань у ході післяігрового обговорення.

Метод ділової гри розкриває особистісний потенціал здобувача вищої освіти, адже кожний учасник може діагностувати свої можливості поодиночі, а також у спільній діяльності з іншими учасниками. У процесі підготовки і проведення ділової гри учасники повинні мати можливості для самоствердження та саморозвитку. При цьому викладач має допомагати учаснику стати у грі тим, ким він хоче бути, показати йому самому його кращі якості, які могли б розкритися у ході спілкування.

Аналітична підготовка здобувачів вищої освіти спеціальностей «Облік і оподаткування», «Фінанси, банківська справа та страхування» передбачає використання ділових ігор із метою вивчення практичних аспектів оцінювання фінансового стану підприємств з урахуванням запитів роботодавців.

Основою для ділової гри є теоретичний матеріал. Ділова гра дає можливість змоделювати будь-яку конкретну практичну ситуацію. Ділові ігри, які розроблені під конкретні ситуації, вводять майбутніх бухгалтерів і фінансистів у сферу виробничо-фінансової діяльності: виховують у них здатність об'єктивно оцінювати фінансово-економічний стан суб'єктів господарювання, знаходити ефективні рішення щодо його поліпшення.

Успіх ділової гри залежить від ряду факторів – організаційних, методичних, психологічних, технічних та ін. Із загального кола питань, що

впливають на якість і результати ділової гри, виділяють такі: вибір теми, її актуальність та дискусійні можливості; підбір учасників гри, розподіл їх на підгрупи, відділи, посади з урахуванням знань учасників і мікроклімату в групі; чітке розроблення завдань; глибоке вивчення здобувачами вищої освіти матеріалу, відпрацювання різних альтернативних варіантів; напрацювання «запасних» ситуацій; аналіз результатів гри, анкетування учасників. Як зазначає Н. В. Сідельник, тільки та гра може вважатися діловою, в якій чітко розроблені: виробнича модель об'єкта або процесу; ігрова модель професійної діяльності учасників; система пізнавальних та ігрових мотивів [1]. Спеціально розроблені ділові ігри найкраще сприяють засвоєнню посадових обов'язків майбутнього фахівця.

Ділова гра складається з трьох етапів: підготовчого, ігрового та підсумкового. На першому етапі керівник готує учасників до гри, здійснює розподіл ролей. Здобувачі вищої освіти вивчають літературу, нормативні документи, розглядають можливі варіанти завдань, готують необхідні атрибути гри. Другий етап – безпосередньо гра. Керівник не втручається в її хід, його мета – видати завдання, додаткову інформацію, стежити за дотриманням часового режиму і спрямувати гру на розвиток у здобувачів вищої освіти практичних навичок вирішення конкретної фінансової ситуації або проблеми. На третьому етапі обговорюються результати гри, оцінюється діяльність кожного учасника: за що і як він заохочується, і навпаки.

Під час ділової гри здобувачі вищої освіти реалізують комплекс умінь: бачення фінансової ситуації в цілому; здатність аналізувати складові частини об'єкта діяльності; виділення у цій ситуації предмета дій, мети, засобів та результатів, яких потрібно досягти; виконання дій, спрямованих на вирішення конкретних завдань аналізу; прийняття самостійних рішень у сфері поліпшення фінансово-економічного стану підприємств.

Під час ділової гри особлива роль відводиться викладачу, адже підвищується його особиста активність і професійна компетентність, він повинен розкрити чіткий зв'язок своєї дисципліни з практичною діяльністю. У підсумку здобувачі вищої освіти набувають навички самоорганізації, самостійного планування своєї діяльності, цілеспрямованості, вміння домовлятися про розподіл ролей, враховувати думки інших та допомагати один одному заради досягнення поставленої мети.

Загалом результативність ділової гри залежить від соціально-психологічних якостей і знань здобувачів вищої освіти та професійних компетентностей керівника гри.

Список використаних джерел

1. Сідельник Н. В. Інтерактивні методи навчання майбутніх педагогів у вищій школі [Електронний ресурс] / Н. В. Сідельник // Теоретичні питання культури, освіти та виховання. Вип. 47. – Режим доступу: http://www.info-library.com/content/2283_Sidelnik.

ВАЖЕЛІ УСПІХУ У ВИХОВАННІ КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ «УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

Антонець М. О., к.псих.н., доцент

Сьогодні багато говориться про те, як бути успішним фахівцем, конкурентноспроможним в умовах сучасного ринку, як намагатися зайняти високий щабель у суспільному розвитку. Без сумніву, людина, яка досягла значних результатів у своїй діяльності, може бути названа успішною. Але, шляхи до успіху особистість часто обирає невірною, і, згодом, у її житті виникають розчарування, душевна пустота, навіть депресія. Як запобігти цьому?

Відповідь з'явилася на основі 25 років викладання у ВНЗ. Актуальність дослідження полягає у визначенні концепції успіху для виховання майбутніх конкурентноспроможних фахівців у галузі «Управління та адміністрування». Досвід показує, що виховання здобувачів вищої освіти – майбутніх фахівців, в першу чергу, повинно бути спрямоване на формування духовних цінностей. Також в указі Президента України № 580 від 13.10.2015 «Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016 – 2020 роки» зазначено «брак духовності і моральності у суспільстві» [9].

«Сучасне студентство знаходиться під впливом секулярних тенденцій у суспільстві. Зло не тільки примножилося, але придбало нові форми. Нечестя, нахабна поведінка, невдячність, жорстокість, безвідповідальність – проблеми, від яких страждає людина у третьому тисячолітті. У цій системі немає Бога, а є тільки егоїзм, цинізм, самовихваляння зі впертими амбіціями та єдиною метою – збагатитися. Атеїзм у серцях породив атеїзм у розумі, якій привів до страшного результату – відсутності страху Божого, себто глибокої кризи духовності людства» [3, с.55].

Руйнація духовних цінностей чітко прослідковується також серед здобувачів вищої освіти. Їм не знайомі біблійні настанови, які є першоосновами будь-якого успіху. Але побудова громадянського суспільства силами молоді неможлива без духовно-морального відродження української нації. Президент П.Порошенко наполягає на «впровадженні навчальних дисциплін духовно-морального спрямування як основи формування особистості та підґрунтя для національно-патріотичного виховання» [9].

Тому головним важелем виховання майбутніх фахівців у галузі «Управління та адміністрування» є плекання духовних цінностей. Цей процес відбувається, викладаючи етику та естетику, а також психологію. При цьому педагог несе велику відповідальність, керуючись твердженням: «Ось я та ті діти, що дав мені Господь» [1, Іс.8:18]. «Чистота і твердість духовних переконань наставника обов'язково відбивається на його учнях. Любов до свого народу та розуміння його духовних потреб є одними з головних особистісних якостей педагога. Але без любові до Бога ніколи не буде справжньої любові до Батьківщини» [2, с.231].

Г. Ващенко стверджував, що національне виховання ґрунтується на «службі Богові й Батьківщині» [4, с. 173]. Це гасло педагоги повинні втілювати у патріотичне виховання молоді. 2017 рік – рік 500-річчя Європейської Реформації. У контексті реформаційних впливів сьогодні перед українським

народом стоїть важливе завдання, яке називав Г. Ващенко, – «піднести на високий рівень свою духовну культуру, освіту, науку й мистецтво, стати врівень із передовими народами Європи й Америки» [4, с. 163].

Духовність - це стосунки людини з Богом, це глибоке розуміння змісту й наслідків учинку Ісуса Христа. Зріла духовна особа тонко відчуває сутність вчинків інших людей, себто ситуативний орієнтир, мотивацію, дію і перспективу їхнього життя. Біблійний наратив характеризує духовних людей, що вони «мають чуття, привчені звичкою розрізняти добро й зло» [1, Євр.5:14]. Як слушно зауважує Е. Помиткін, «поняття духовності близьке за своїм значенням також до понять праведності та святості. Під праведністю розуміють здатність жити за законами совісті, простоти й відвертості, дотримання людиною загальнолюдських принципів існування. Поняттям святості ж позначають більш високий ступінь духовної самореалізації, коли людина свідомо присвячує свою долю служінню Богові, людям і перетворює власне життя на духовний подвиг» [6, с. 25].

М. Савчин стверджує, що «аналіз автентичної природи здорової особистості та здорового життя в контексті духовної парадигми увінчався виокремленням фундаментальних здатностей, у яких виявляється духовна природа людини: вірити, любити, творити добро і боротися зі злом, творити свободу та нести відповідальність» [8, с.114].

Наступним важелем успіху для студентської молоді є постійне бажання вчитися, себто вдосконалювати власний рівень знань. В Сміт та Р.Шеремета зазначили впливи освіти на економічне зростання країн. «По-перше, освіта підвищує продуктивність праці. По-друге, вона сприяє розвитку технологічних інновацій і створенню нових знань. І, нарешті, освіта приносить багато поведінкових змін, що сприяють подальшому економічному розвитку. Більш освічені люди приймають обґрунтовані рішення щодо здоров'я, шлюбу та виховання дітей. Освіта також робить людей більш терпеливими, цілеспрямованими і менш схильними до невиправданих ризиків» [7, с. 23].

Співробітництво – необхідний важіль успіху в будь-якій діяльності. Тому виховання вміння працювати разом, відчуття себе як члена єдиної команди є важливим для здобувачів вищої освіти. Концепція співробітництва характеризується також наявністю спільної мети. О. Панич визначила корисні звички, які часто формуються у процесі такого досвіду. «Це здатність брати на себе відповідальність, виникнення критичного мислення і схильності до аналізу ситуації, вміння переконувати, готовність жертвувати, оптимізм, дисциплінованість, створення середовища довіри» [5, с.180].

Довіра створюється свідомими зусиллями, практикою і любов'ю до ближнього. «Любов...вірить у все» [1, 1Кор.13:4,7]. Довіра–це також важіль успіху. Вона формується у співробітництві, у намаганні краще пізнати і зрозуміти один одного. Найбагатші та найпродуктивніші світові корпорації, компанії, банки були створені на довірі. М.Черенков зауважує, що «не кожен може зробити велику соціально значущу справу, але у всіх є можливість зробити справу малу, але шляхетну, значення якої може несподівано зрости» [10, с.150].

Отже, конкурентноспроможний фахівець повинен стати взірцем

професіонала, а також носієм високих громадянських та особистісних якостей. Їх збалансованість залежить від застосування важелів успіху в усіх сферах життя.

Список використаних джерел

1. Біблія або книги Святого Письма Старого й Нового Заповіту. – Українське біблійне товариство. – 2002. – 1296 с.
2. Антонєць М.О. Вплив ідей Реформації на формування професійних якостей сучасного педагога // М.О. Антонєць / Збірник наукових праць за матеріалами доповідей і повідомлень Десятого Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання всесвітньої історії та методики їх викладання. До 500-ліття Реформації в Європі». – Полтава: Астрєя, 2017.– С.225-233.
3. Антонєць М.О. Впровадження програми розвитку духовності здобувачів вищої освіти / М.О. Антонєць // Наукові записки національного університету «Острозька академія». – Серія «Психологія».–Острог: Вид-во національного університету «Острозька академія», 2016.–Вип.4. – С.54-64.
4. Ващенко Г.Г. Виховний ідеал / Григорій Ващенко.-Полтава: Полтавський вісник, 1994.-190 с.
5. Панич Е.И. Протестантская трудовая этика в украинском контексте // Стратегическая инициатива «Лидеры следующего поколения: время профессионалов». – Коростень: МЧП «Триада С», 2016.–С.174-190.
6. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості / Едуард Помиткін. - К. : Наш час, 2012. - 280 с.
7. Реформація: успіх Європи і шанс для України: колективна монографія за редакцією Романа Шеремети та Ольги Романенко / Р.М.Шеремета, О.А. Романенко, Вернон Сміт та ін.–К.:Самміт-Книга, 2017.–256 с.
8. Савчин М.В. Здатності особистості / Мирослав Савчин.–К.:ВЦ «Академія», 2016. - 288 с.
9. Указ Президента України №580 / 2015 «Про Стратегію національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2016 – 2020 роки» / Режим доступу <http://www.president.gov.ua/documents/5802015-19494>
10. Черенков М.М. Культура впливального меньшинства / Михайл Черенков.–Симферополь: ДИАЙПИ, 2010.–204 с.

ВЗАЄМОДІЯ РОБОТОДАВЦІВ ІЗ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ: УЧОРА, СЬОГОДНІ, ЗАВТРА

Чумак В. Д., к.е.н., доцент; **Горпинченко К. М.**, асистент

На початку 90-х років ХХ століття взаємини між роботодавцями і вищою школою зводилися, переважно, до планового розподілу випускників вузів, що мав директивний і формальний характер, оскільки відображав лише кількісні потреби галузей економіки у відповідних фахівцях.

До середини 90-х років вищу освіту випускника, що влаштувався на роботу після закінчення вузу, розглядали на ринку праці як необов'язковий, або, навіть, негативний фактор. Переваги віддавалися особистим якостям претендента, його загальному культурному рівню, а іноді, і політичним

поглядам. Вплив даної тенденції значно знизився до середини першого десятиліття XXI століття, коли роботодавці, в переважній більшості випадків, почали розцінювати наявність диплому про вищу освіту як обов'язкову вимогу до претендента, іноді навіть для тих посад, які такого рівня освіти не вимагали. Зростання престижу дипломів про вищу освіту на ринку праці відбувається і в наші дні, але паралельно з цим зростає і невдоволення роботодавців якістю підготовки випускників системи вищої професійної освіти, яке проявляється у формі стійкої недовіри роботодавців до якості дипломів.

Результати аналізу сайтів кадрових агентств, найбільших підприємств і фірм показують, що у вимогах роботодавців до претендентів на посади, як і раніше, домінують особистісні характеристики і загальнокультурний рівень випускників, а не їх професійні компетенції. На жаль, заклади вищої освіти, зі свого боку, не займаються серйозним аналізом результатів працевлаштування і конкурентних переваг своїх випускників, а, навпаки, розширюючи набір здобувачів вищої освіти на договірній платній основі створюють нові програми навчання, на перший погляд престижні, але, досить часто, не конкурентоздатні на ринку праці.

В умовах сьогодення з боку вузів і роботодавців намітилися спроби до зближення, оскільки з обох сторін є різні бар'єри і обмеження. Зокрема, в середовищі роботодавців поступово формується розуміння необхідності участі у фінансуванні (спільно з державою) замовлень на виконання вузами науково-дослідних робіт, розширюється практика участі роботодавців і професійних спільнот у контролі за якістю вузівської освіти, накопичується позитивний досвід цільової підготовки фахівців на замовлення роботодавців із використанням тристоронніх договорів, з'являються спроби проведення державних іспитів для випускників на незалежних зовнішніх майданчиках, тощо.

В сучасних умовах вузам необхідно здійснювати подальші кроки у сфері розширення партнерства вузів з ринком праці, зокрема: розробка механізму взаємодії з роботодавцями на принципах потреб галузей, домінуючих в регіоні, у фахівцях на найближчу і довгострокову перспективу; розробка та апробація спільних освітніх програм; виконання науково-дослідних робіт на замовлення роботодавців, тощо.

Робота зі створення системи сертифікації кваліфікацій фахівців і випускників, створює додаткові можливості для налагодження співпраці вузів і роботодавців у сфері вимог до якості професійної підготовки випускників. З одного боку, цей процес стимулює галузі економіки до розробки професійних стандартів. З іншого боку, у закладах вищої освіти з'являється об'єктивна інформація про якість результатів освіти, яку вони отримують із зовнішнього середовища. У тому випадку, якщо вимоги професійних стандартів будуть представлені на одному рівні у вигляді набору компетенцій, аналіз оцінок фахівців і випускників, отриманих при сертифікації кваліфікацій, всередині кожної галузі економіки, дозволить: виявити ті компетенції, які вдалося сформулювати в процесі навчання, а також встановити недоліки в роботі з кожного напрямку підготовки фахівців у середині галузей; отримати необхідний зовнішній критерій для проведення атестації випускників вузів; виділити коло компетенцій,

актуальних для кожної галузі економіки, оптимізувати їх склад; більш чітко поєднати професійні компетенції із завданнями майбутньої професійної діяльності випускників вузів.

Для забезпечення взаємодії ринку праці та системи професійної вищої освіти в регіонах доцільно створювати багаторівневу систему координаційних рад з підготовки кадрів. Функціонування регіональних, галузевих рад при органах виконавчої державної влади і місцевого самоврядування та наглядових рад навчальних закладів забезпечить спільне вирішення проблем підготовки кадрів і завдань розвитку системи професійної вищої освіти. В окремих областях може діяти система оцінки кадрових потреб регіональної економіки. В її основі лежить регіональна координаційна рада з фахової освіти та підготовки висококваліфікованих працівників. Саме така рада повинна визначати стратегію розвитку професійної освіти в регіоні. Її завдання – точно оцінити економічні перспективи, врахувати запити роботодавців та визначити оптимальне замовлення на підготовку професійних кадрів. У цій діяльності також повинні бути задіяні департаменти праці та центри зайнятості населення, які, на основі прогнозів, формують замовлення на підготовку висококваліфікованих кадрів.

Отже, забезпечення участі роботодавців у формуванні та реалізації кадрової політики може здійснюватися шляхом створення спеціальних центрів, мета яких полягає у створенні умов для забезпечення активної позиції та соціальної відповідальності бізнес-спільноти у формуванні та реалізації кадрової політики за рахунок спільного вирішення низки завдань із закладами вищої освіти, зокрема: удосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності організацій, які беруть участь у підготовці кадрів; забезпечення координації діяльності органів влади, роботодавців, навчальних закладів з підготовки фахівців; налагодження системної взаємодії підприємств і навчальних закладів на договірних засадах; забезпечення участі бізнес-спільноти в процедурах атестації здобувачів вищої освіти та акредитації вузів.

Список використаних джерел

1. Гуськова М. В. Підходи до формування незалежної оцінки якості професійної освіти // Вища освіта України. – 2014. – № 4 – С. 45–49.
2. Звонніков В. І. Створення сучасних систем і технологій управління і керівництва організаціями / Звонніков В. І. – М : Державний університет управління», 2015. – 452 с.

ВЗАЄМОДІЯ У СИСТЕМІ «ВИЩА ОСВІТА - РИНОК ПРАЦІ»

Бражник Л. В., к.е.н., доцент

Взаємний суспільний інтерес, прагматичне партнерство між сферою освіти і ринком праці повинні стати головним орієнтиром організації неперервної професійної освіти, створити об'єктивні умови її оновлення та функціонування як інтегрувального фактора економіки і освіти, а також формування людини як головної продуктивної сили суспільства [1].

За даними Державної служби статистики, майже половину зайнятих громадян становлять особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39

років, кожний п'ятий у віці від 15 до 29 років. У структурі зайнятого населення 84,2% складають наймані працівники, 14,6 % - самозайняті особи, 0,9 % - роботодавці, решта – безкоштовно працюючі члени сім'ї. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (42,7%), у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (19,5%), а також у будівництві (15,3%) [2].

Ситуація на ринку праці для дипломованої молоді погіршується. Шість місяців після отримання диплому про вищу освіту більше половини вчорашніх здобувачів вищої освіти все ще перебувають у стані пошуку роботи, третина має лише тимчасову зайнятість. Лише 8-10% молодих фахівців вдається знайти постійну роботу.

Наслідки сьогоденної економічної кризи внесли свої корективи в ринок праці. Саме молодь, як ніхто інший, змушена сьогодні відчувати всі тяготи цієї кризи. Які причини такого становища?

1. Економічне зростання в регіонах не може поглинути потік всіх шукачів, що виходять на ринок праці. Навпаки, приватні інвестиції рухаються головним чином у ті сектори економіки, які не вимагають створення великої кількості робочих місць.

2. Відсутність постійного взаємообміну інформацією між роботодавцями та молодими шукачами може звести до мінімуму будь-які спроби знайти роботу. Молоді шукачі не завжди знають, з чого почати і куди піти у пошуках вакантного місця, потребуючи додаткової допомоги.

3. Держава вкладає кошти в інформаційну складову на ринку праці, але робить це з недостатньою ефективністю. Здобувачам надається можливість записатися в державні служби працевлаштування, але частка молодих дипломованих фахівців в них не перевищує 30 %. Державні служби зайнятості не показують високу ефективність допомоги молодим фахівцям з працевлаштування за спеціальністю.

4. Приватні агентства з працевлаштування, будучи більш продуктивними, часто залишаються недоступними для молоді в силу дорожнечі послуг. Також слід зазначити, що дані організації працюють, як правило, з досить обмеженим і чітко окресленим колом роботодавців на ринку праці.

5. Відносини і очікування роботодавців та молодих шукачів відіграють важливу роль у пошуку робочого місця. На жаль, молодь, яка бажає знайти роботу своєї мрії, може дуже довго займатися його пошуками, в той час як роботодавці не поспішають наймати випускників закладів вищої освіти, надаючи перевагу кандидатам з досвідом роботи.

6. Потенційні роботодавці не готові вкладати кошти в додаткову освіту молодих і недосвідчених фахівців. Наймачам немає необхідності нести фінансові втрати з кадрового забезпечення, так як економічна криза залишила без роботи велику кількість професіоналів з досвідом роботи.

7. Дипломована молодь за рівних соціальних умов і зарплати найчастіше надає переваги з працевлаштування приватному сектору економіки, що веде до значних перекосів на ринку праці.

8. Лише незначна частина молоді готова після отримання диплому про

вищу професійну освіту створювати свої малі і середні підприємства. Чим вище стає дохід країни, чим частіше молодь прагне працювати за зарплату, причому досить високу.

9. Система освіти не адаптована до реальних потреб ринку праці. Як наслідок, випускники навчальних закладів не можуть знайти роботу, що відповідає їх кваліфікації та очікуванням. Головним пріоритетом модернізації є розробка освітніх програм з урахуванням критеріїв, що висувуються ринком праці в рамках соціально-культурного та економічного розвитку.

Проблеми, з якими зустрічаються випускники закладів вищої освіти, змушують замислитися про необхідність для університетів співпрацювати з роботодавцями та адаптувати свої програми до нових вимог.

Заклади вищої освіти повинні організовувати різні форуми, ярмарки професій та виставки в рамках програм, метою яких є супровід молодих фахівців у їх бажанні знайти роботу. Особливо слід відзначити важливість таких зустрічей, спрямованих на зближення академічної освіти та бізнесу, підкреслити важливість людського капіталу в розвитку економіки і підвищенні конкурентоспроможності.

Одними із завдання Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки визначено: створення нормативно-правової бази щодо мотивації роботодавців до співпраці з вищими навчальними закладами, участі в розробці стандартів вищої освіти, надання баз для проходження практики студентами та першого робочого місця випускникам; розроблення цілісної системи пошуку та відбору на навчання талановитої молоді, її наукового та професійного зростання і подальшого супроводження у кар'єрному рості.

Список використаних джерел

1. Захарчин Р. М. Гармонізація відносин вищої школи і ринку праці як необхідна умова інноваційного розвитку суспільства / Р. М. Захарчин. // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. - 2013. - № 769. - С. 268-273. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23584/1/41-268-273.pdf>.

2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.

ВЗАЄМОДІЯ ФАКУЛЬТЕТУ ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ З РОБОТОДАВЦЯМИ

Грибовська Ю. М., к.е.н., доцент

*Не можна зробити один величезний крок, який миттєво забезпечить вам досягнення
потрібної мети. Бо будь-яка потрібна мета досягається
через безліч дрібних і цілком звичайних кроків.*

Пітер Кoen

Взаємодія – це спільна діяльність для досягнення мети. В умовах сьогодення роботодавці вимагають від випускників закладів вищої освіти високого рівня кваліфікації, підтвердженого відповідними знаннями та

уміннями. Мета освітньої системи – підготувати на належному рівні фахівця, що відповідатиме вимогам роботодавця за напрямками, яких потребує ринок праці. Взаємодія закладів вищої освіти з роботодавцями забезпечує їх максимальну узгодженість і реалізацію інтересів на ринку праці.

Підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців є важливою складовою соціально–економічних реформ в Україні, забезпечує взаємоузгодження інтересів роботодавців та закладів вищої освіти.

Факультет обліку та фінансів, зокрема кафедра бухгалтерського обліку, постійно підтримують тісні взаємозв'язки з підприємствами–замовниками фахівців.

На факультеті обліку та фінансів використовуються два основних напрями взаємодії з роботодавцями:

1. Систематизація інформації та налагодження співпраці з потенційними роботодавцями за місцем працевлаштування випускників.

2. Поширення інформації, що надходить шляхом ініціативних звернень роботодавців, що мають потребу у кадрах.

Деканом і його заступниками факультету обліку та фінансів, а також викладачами кафедри бухгалтерського обліку систематично повідомляється інформація випускникам та здобувачам останніх курсів навчання щодо наявних вакансій, надається супровідна допомога щодо працевлаштування (характеристики, професійні консультації, рекомендаційні листи).

В умовах сьогодення попит у випускниках перевищує пропозицію факультету, що зумовлено:

1. Появою та розширенням нових і діючих фінансових установ, закладів торгівлі, агропромхолдингів, приватних підприємств.

2. Вибуттям з України досвідчених кадрів.

3. Економією фонду оплати праці роботодавцями, оскільки випускнику навчального закладу вони пропонують нижчий рівень заробітної плати, ніж досвідченому фахівцю.

4. Швидкою адаптацією молодих фахівців до вимог роботодавця, оскільки досвідченому співробітнику складніше адаптуватися до сучасних змін інформаційних та інших технологій.

Протягом 2015 – 2017 рр. потенційними роботодавцями для випускників факультету обліку та фінансів були і залишаються сільськогосподарські підприємства (агропромхолдинги «Кернел–Груп», «Астарта», агрофірми та фермерські господарства), управління державної казначейської служби та обласні й територіальні органи державної фіскальної служби, страхові компанії, логістичні компанії (ТОВ «Нова пошта»), бюджетні підприємства та банки (ПАТ КБ «Приватбанк», ПАТ «ЮНЕКС БАНК» та інші).

Найбільшу потребу в кадрах мають банківські установи, що зумовлено високою плинністю кадрів та низьким рівнем заробітної плати. Банки для здобувачів вищої освіти старших курсів та для випускників ступеня вищої освіти «Бакалавр» пропонують проходження практики з подальшим працевлаштуванням. Пропонують посади економіста, касира, адміністратора–менеджера.

Проте співпраця з банківськими установами має й негативні наслідки:

- високі вимоги щодо займаної посади, які не завжди відповідають профілю спеціальності (вирішення конфліктних ситуацій, напружена робота з клієнтами, створення власної клієнтської бази та тісна співпраця з нею, продаж банківських продуктів, пошук нових клієнтів і т. д.);

- після проходження профільної практики в окремих випадках необґрунтовано відмовляють у подальшому працевлаштуванні або пропонують непрофільну посаду, наприклад, адміністратор–менеджер, хол–менеджер.

Логістичні компанії пропонують роботу на посадах касира поштового відділення, менеджера, диспетчера служби доставки, проте їх вакансії в більшості випадків не відповідають профілю спеціальності.

Постійними роботодавцями, що пропонують працевлаштування за фахом залишаються агропромхолдинги, агрофірми, фермерські господарства, управління державної казначейської служби та територіальні органи державної фіскальної служби.

У цілому спільним для всіх роботодавців залишається низький рівень пропонованої заробітної плати випускникам, що зумовлено:

- відсутністю практичного досвіду випускників;
- недостатнім знанням програмних продуктів та особливостей виконуваної роботи;

- економією коштів роботодавцями.

Отже, проведені дослідження взаємодії факультету обліку та фінансів з роботодавцями підтвердило, що не всі випускники працевлаштовуються за фахом внаслідок:

- значної пропозиції вакансій банками, логістичними та іншими компаніями;

- підвищених вимог роботодавця щодо умінь та знань (досвід роботи від 1 року, знання міжнародних стандартів, вміння працювати з великими масивами інформації, відмінне знання 1 С: 8.3, знання Excel та зовнішньоекономічної діяльності, скрупульозність);

- небажання працювати у районах та селах;
- недостатнього (на думку випускників) розміру заробітної плати та інших причин.

Це призводить до того, що частина випускників працевлаштовуються не за фахом. Тому особливо актуальним залишається поглиблення співпраці з роботодавцями, які пропонують працевлаштування за фахом.

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ БІЗНЕС-ГРИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ

Дорогань-Писаренко Л. О., к.е.н., доцент;

Литвин О. Ю., к.е.н., доцент; **Чіп Л. О.**, к.е.н., доцент

Надзвичайно важливо для якісної підготовки фахівця поєднувати теоретичну підготовку з практичною, або, принаймні, хоча б з елементами практики. З цією метою достатньо часто використовують бізнес-гру, або бізнес-

симуляцію.

Бізнес-симуляції у наш час широко застосовуються в навчальних цілях. Свідченням цього є включення їх у навчальний процес вищих навчальних закладів. Можливість використання бізнес-симуляцій у навчанні тісно пов'язана з появою у західній педагогіки концепції «learning by doing», що переводиться як навчання дією або навчання практикою.

Бізнес-симуляції є однією з найефективніших освітніх технологій, оскільки дозволяють учасникам отримувати навички, компетенції та практичний досвід в процесі навчання. Саме тому вони широко використовуються в навчальному процесі багатьох університетів та бізнес-шкіл світу.

Імітаційні ігри на базі бізнес-симуляцій мають ряд переваг:

- безризикова зона – помилки в грі не приведуть до краху бізнесу;
- зміна масштабу – можливість зайняти різні позиції у ієрархії компанії: від економіста до топ-менеджера;
- підвищення фінансової грамотності – отримання нових знань в інноваційному форматі;
- командна робота – покращення навичок комунікації та взаємодії всередині колективу [1].

Крім того застосування бізнес-симуляцій у навчанні стало об'єктивною необхідністю нашого часу, оскільки, як зазначає відомий британський дослідник Дж. Сімкінс, методи навчання, які сильно залежать від формату лекції, не достатньо ефективні для розвитку у студентів когнітивних навчальних навичок та зростання привабливості економіки серед найкращих студентів, щоб мотивувати їх продовжувати роботу в даній дисципліні [2].

Спроби реалізувати зазначені новітні підходи були в ході викладання дисципліни «Економічна теорія» у студентів першого курсу факультету економіки та менеджменту спеціальностей «Економіка», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», «Маркетинг».

Студентам було запропоновано підготувати бізнес план для відкриття власного бізнесу. Проаналізувавши інформацію, команди повинні були визначити: що буде вироблятися і в якій сфері буде діяти підприємство, за рахунок яких коштів, чим буде відрізнятися майбутній товар (чи послуга) від своїх аналогів (при цьому максимально відповідаючи потребам споживачів). Визначалися вартість, майбутні обсяги виробництва і продажу, витрати, прибуток, рівень рентабельності, основні канали комунікації і найбільш ефективні місця продажу товару (послуги). Аналізувалися також ризики, їх наслідки, передбачалися можливі ускладнення, шляхи виходу з них.

Студентами було запропоновано на розгляд кілька проектів:

- створення фітнес-клубу;
- відкриття кафе;
- організація підприємства по в'язанню шарфів;
- створення підприємства по вирубці сухих небезпечних дерев.

Основними недоліками запропонованих планів були:

- непродуманість джерел фінансування власного проекту (особливо це стосується створення фітнес-клубу, де вартість початкових капіталовкладень

оцінювалася, приблизно, у мільйон грн.);

– слабкий аналіз організаційно-технічних моментів (майбутні власники кафе не продумали де будуть його відкривати, скільки коштуватиме оренда приміщення і обладнання, чим їх заклад буде відрізнятися від сусідніх тощо);

– сезонність бізнесу (чим буде займатися підприємство з виготовлення шарфів у весняно-літній період, коли реалізація зазначених виробів є мінімальною).

Найбільш продуманим (з певними зауваженнями) виявився проект з вирубки сухих і небезпечних дерев. Його переваги:

– реалістичність (знайомі автора проекту вже розпочали його реалізацію);

– відносно невелика сума початкових капіталовкладень.

Проте, зазначений бізнес-план має і слабкі місця:

– непродуманість взаємовідносин із комунальними службами міста та екологічною інспекцією, яка повинна давати дозволи на вирубку;

– непродуманість механізмів збору коштів із замовників та вартості робіт.

За результатами захисту запропонованих бізнес-проектів переможцями були визнані: Д. Оскома, А. Проколій.

Аналіз заняття показує важливість і необхідність продовження використання нетрадиційних методів засвоєння інформації.

Список використаних джерел

1. Бізнес-симуляція [Електронний ресурс] – Режим доступу: uk.wikipedia.org/wiki/Бізнес-симуляція

2. Dickinson, John R. and Faria, A. J. (1995). Simulation Gaming for Sales Management Training and a Demonstration. In Saunders, Danny (ed.) The Simulation and Gaming Workbook Volume 3: Games and Simulations for Business. Kogan Page, London, p. 99.

ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ОБЛІКОВОГО СЕКТОРУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Тютюнник С. В., к.е.н., доцент;

Романченко Ю. О., к.е.н., доцент;

Красота О. Г., к.е.н., доцент

Ринкові умови ставлять нові вимоги до системи підготовки фахівців у сфері економіки та управління. У зв'язку з цим, існує потреба у створенні нової моделі вищої освіти, яка б могла захистити бізнес, інвесторів, співробітників і суспільство від наступних фінансових криз. Глобалізація економіки і освіти потребує розширення можливостей працевлаштування за кордоном та підвищення рівня конкурентоспроможності майбутніх фахівців в Україні, їх здатності знайти своє місце на ринку праці, активно включитися у політичну, суспільну, культурну та інші сфери життя суспільства. На думку М. І. Бондар, у цьому контексті актуально постає проблема реформування існуючого підходу до підготовки кваліфікованих фахівців від знань і вмінь до здатності їх реалізації в нестандартних умовах [1, с. 152].

Кваліфікаційні характеристики для працівників бухгалтерії визначено у

Довіднику № 336 [2]. Він є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Даний довідник використовують для розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність; складання положень про структурні підрозділи, які визначають їх роль та місце в системі управління підприємством; ведення документації про укладення трудового договору (прийняття на роботу), професійне просування, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи, припинення і розірвання трудового договору; присвоєння і підвищення категорій за посадою відповідно до оволодіння особою повним обсягом знань та робіт за результатами кваліфікаційної атестації. Зокрема, довідником передбачено для головного бухгалтера такі кваліфікаційні вимоги: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст), стаж бухгалтерської роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра – не менше 2 років, спеціаліста – не менше 3 років. Бухгалтер I категорії повинен відповідати таким критеріям: базова або неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст), стаж роботи за професією бухгалтера II категорії – не менше 1 року. До бухгалтера ставляться такі вимоги: базова або неповна вища освіта відповідного напрямку підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст); для бакалавра – без вимог до стажу роботи, для молодшого спеціаліста – стаж роботи на посаді технічного службовця у галузях фінансової діяльності, роботи з базами даних, статистики та бухгалтерського обліку – не менше 1 року. Для зайняття посади касира необхідно мати повну загальну середню освіту та професійно-технічну освіту або повну загальну середню освіту та професійну підготовку на виробництві; вимоги до стажу роботи не ставляться. Також довідником передбачено, що особи, які не мають відповідної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, можуть бути, як виняток, залишені на займаній посаді або призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії.

В умовах динамічного розвитку інноваційних технологій щодо процесів виробництва, реалізації та управління надзвичайно важливим є впровадження якісно нових методологічних і організаційних підходів до системи підготовки висококваліфікованих фахівців. Якість освітнього процесу характеризується суспільним визнанням фахівця на ринку праці, що має стати результатом співпраці освітян і роботодавців [1, с. 152]. Забезпечення якості освіти відповідно до вимог споживачів (здобувача вищої освіти і його батьків, суспільства та держави, роботодавців та інвесторів) полягає у розробці й реалізації таких новітніх освітніх програм, які максимально будуть сприяти розвитку здібностей здобувачів вищої освіти і зможуть забезпечити їм шанси на отримання належного місця роботи на ринку праці, придатність до працевлаштування та високого рівня оплати

Враховуючи, що базові вимоги до фахівців за спеціальністю «Облік і оподаткування» в європейських країнах визначаються Міжнародними стандартами освіти Міжнародної федерації бухгалтерів, розробка професійних

компетенцій майбутнього фахівця має базуватися на основі існуючого підходу до європейської, американської освіти з урахуванням пріоритетів вітчизняної бухгалтерської школи [1, с. 153]. Зокрема, при розробці науково-дослідної компоненти у підготовці магістрів з обліку і оподаткування потрібно враховувати базові положення Кодексу етики Міжнародної федерації бухгалтерів, такі як професіоналізм і компетентність [3, с. 148]. Під професіоналізмом бухгалтера розуміють високу якість його діяльності як професіонала у сфері бухгалтерського обліку, що визнана клієнтами, роботодавцями та зацікавленими особами. Компетентність бухгалтера це надання професіональним бухгалтером професійних послуг з відповідною ретельністю, старанністю, компетентністю з метою отримання клієнтом або роботодавцем економічної вигоди від використання професійних послуг, і яка базується на останніх новаціях у практиці, законодавстві, методології бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Список використаних джерел

1. Бондар М. І. Сучасні вимоги до підготовки фахівців з обліку та оподаткування / М. І. Бондар // Студентоцентризм у системі забезпечення якості освіти в економічному університеті : зб. матеріалів Всеукр. наук.-метод. конф. за міжнар. участю, (Київ, 2–3 берез. 2016 р.) / редкол. : А. М. Колот, Т. В. Гуть. – Київ : КНЕУ, 2016. – С. 152–153.

2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 336 від 29 груд. 2004 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://www.posada.com.ua>.

3. Саюн А. О. Проблеми підготовки фахівців з обліку, аналізу та аудиту / А. О. Саюн, О. Р. Хотькіна // Фінансовий простір. – 2013. - № 1(9). – С. 147-150.

ВПЛИВ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Гринь В. І., методист навчального відділу;

Колесніченко І. А., методист навчального відділу

Україна є найбільшою країною Європи, тому не дивно, що кожен регіон має свій специфічний ринок праці залежно від економічних, природних і навіть історичних аспектів.

Тісна взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг на шляху євроінтеграції України залишається важливим фактором змін і появи нових тенденцій в освітньому просторі. Їхній вплив на професійне навчання та професійну орієнтацію населення, особливо молоді, є важливим та актуальним питанням національної безпеки держави.

У сучасних умовах освіта набуває особливого значення для нагромадження людиною професійних знань, навичок, мотивацій, для формування духовності, розуміння та пізнання людиною свого існування. Система освіти складається із закладів освіти, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих

органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти. Структура освіти включає: дошкільну освіту, загальну середню освіту, позашкільну освіту, професійно-технічну освіту, вищу освіту, післядипломну освіту, аспірантуру, докторантуру, самоосвіту.

Рівень освіти як одна з основних складових трудового потенціалу регіону залежить від багатьох складових, а саме:

1. Системи і тенденцій розвитку національної освіти.
2. Доступності до отримання освітніх послуг вищої освіти.
3. Якості загальної та професійної освіти.
4. Розвитку системи неперервної освіти.
5. Взаємозв'язку ринку освітніх послуг та ринку праці [1].

Відмітимо, що ринок праці і ринок освітніх послуг в Україні останнім часом мають яскраво виражений регіональний характер. Формування трудового потенціалу в кожному регіоні країни відбувається під впливом багатьох чинників, які можна поділити на три основні групи: економічні, соціальні та демографічні (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори формування трудового потенціалу

Фактори	Види
Економічні	Рівень заробітної плати, середній рівень життя працездатного населення, рівень безробіття, ресурси виробництва
Соціальні	Якісна освіта, медичне обслуговування, духовний розвиток, наявність розвиненої інфраструктури, забезпечення житлом
Демографічні	Рівень народжуваності та смертності, міграція, тривалість життя, питома вага населення в працездатному віці в загальній чисельності населення

Щоправда, у кожному регіоні вони різні, а тому і механізм взаємодії цих двох ринків буде різний. Скажімо, ринок праці вказує на недостатній рівень підготовки кадрів робітничих спеціальностей. З відродженням регіональної економіки ця потреба зростатиме. У той самий час система професійно-технічної освіти за останні роки зазнала суттєвих негативних змін, що вплинуло не лише на ринок праці, а й на ринок освітніх послуг.

Вплив освіти на формування та використання трудового потенціалу давно доведено науковцями. Цей вплив проявляється через:

- зростання кваліфікації і рівня освіти економічно активного населення підвищує продуктивність праці та ефективність економіки;
- освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість;
- освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, у зв'язку з чим вони швидше впроваджуються в практику. Прискорюючи поширення науково-технічних відкриттів, освіта тим самим підвищує суспільну продуктивність праці та стимулює економічне зростання [2].

Перенасичення ринку праці випускниками з вищою освітою відбувається внаслідок відсутності належного механізму регулювання попиту й пропозиції фахівців за професійними сегментами як на рівні регіону, так і країни в цілому. Тому розв'язання завдань щодо поліпшення цієї ситуації має забезпечувати посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, а також удосконалення

організаційно-методичного забезпечення процесів формування та регулювання професійних сегментів ринку праці не ізольовано, а в тісній взаємодії з ринком освітніх послуг [3].

Проблема тут полягає в тому, що невиправдана кількість випускників шкіл обирає престижні та популярні професії юриста, економіста, менеджера. На жаль, дуже мало з них виявляють бажання реалізувати себе у сфері матеріального виробництва, харчової промисловості, соціального обслуговування, послуг тощо.

Значна частина старшокласників не має чіткої життєвої перспективи, переживає почуття незахищеності, невпевненості в собі і своїх силах. Інші обирають професії, які не користуються попитом на підприємствах та виробництві, і тому змушені працювати не за фахом. На жаль, сучасна молодь схильна ідеалізувати професію, звертає увагу на її зовнішній привабливий бік. Нерідко, вибираючи майбутню професію, молоді люди орієнтуються на критерії престижності, вигідності. Але потрібно пам'ятати, що часто висока заробітна плата вимагає значних інтелектуальних, психічних чи фізичних зусиль. Самі по собі великі гроші та посада не гарантують задоволення роботою та собою. Тому в умовах розвитку ринку праці, зростання вимог до підготовки сучасного фахівця нагальною є необхідність якісного покращення системи освітніх послуг.

Економічний розвиток країни значною мірою залежить від наявності освіченої і кваліфікованої робочої сили та технологічних удосконалень, що підвищують продуктивність праці. Аналіз особливостей функціонування ринків праці та освітніх послуг свідчить про недосконалість існуючого механізму їх взаємодії. Одним із напрямків регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці є вдосконалення економічного механізму управління якістю освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Граматович Ю. В. Вплив сучасної системи освіти на формування якісних характеристик трудового потенціалу регіону / Ю. В. Граматович // Університетські наукові записки. - 2012. - № 2. - С. 297-302. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_2_43.

2. Грішнова О. А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О. А. Грішнова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11836/11-Grishnova.pdf>.

3. Трофімова А. О. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг як фактор їх гармонізації / А. О. Трофімова // Зб. наук. пр. студ. та магістрантів екон. ф-ту Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка / ред кол.: І. В. Ящишина (голова, наук. ред.), Д. Ф. Пармакли, С. Е. Баженова [та ін.]. – Кам'янець-Подільський, 2014. – Вип. 8. – С. 167–170. - Режим доступу: <http://dspace.kpnu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/562>.

4. Шваб Л. І. Роль освіти у формуванні і розвитку трудового потенціалу суб'єктів господарювання / Л. І. Шваб // Наукові праці Національного університету харчових технологій. - 2014. - Т. 20, № 3. - С. 51-58. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2014_20_3_7.

ЕКОНОМІЧНА ОСВІТА: АДАПТАЦІЯ ДО РИНКУ ПРАЦІ

Остапенко О. М., к.е.н., доцент;

Остапенко Т. М., к.е.н., доцент

Сучасний бухгалтер займається не тільки веденням рахунків, але й здійснює широку діяльність, яка включає планування і прийняття управлінських рішень, контроль і привернення уваги керівництва до порушень, оцінку, аналіз діяльності та аудит. Крім того, бухгалтер повинен задовольнити потреби користувачів облікової інформації, як зовнішніх, так і внутрішніх [1].

Але, на сьогоднішній день, щоб отримати гідну роботу, спеціалісту з бухгалтерського обліку важливо володіти сукупністю знань:

- законодавчі та нормативні документи з бухгалтерського обліку, чинні на підприємстві регламентні документи;
- організацію облікової роботи на підприємстві та облікову документацію;
- методологію і техніку поточного обліку, а також складання фінансової та іншої звітності підприємства;
- способи економічного аналізу та порядок здійснення внутрішньогосподарського контролю;
- економіку і організацію виробництва та праці;
- основи трудового законодавства;
- правила експлуатації обчислювальної техніки [2].

Знання бухгалтера формуються ефективною організацією навчального процесу (вмілим поєднанням застосовуваних форм, методів, засобів навчання тощо). Тому, налагодити взаємодію сфери бізнесу (роботодавців) та вищої освіти пропонуємо за рахунок іміджевих статей, які підсилять конкурентні переваги ВНЗ, а також його випускників, не лише на ринку освітніх послуг, а й у осередку роботодавців. Іміджеві публікації важливо видавати в газетах районного рівня, адже студентами аграрних ВНЗ (в т. ч. Полтавської державної аграрної академії) являються переважно жителі сільської місцевості та районів області. Імідж сучасного університету (в т.ч. ПДАА) формувати таким чином, важливо для вирішення тактичних завдань (забезпечення студентами навчального процесу та формування поведінки роботодавця).

Формуючи зміст публікацій, важливо говорити про значимість професійних вимог до бухгалтерів (мати вищу освіту, володіти етичними та моральними принципами, володіти професійними знаннями, уміннями та навичками, що можна здобути у лавах ВНЗ і т. і.).

Звісно, на сьогоднішній день, щоб отримати гідну роботу, спеціалісту з бухгалтерського обліку просто недостатньо мати відповідну вищу освіту та володіти сукупністю компетентностей. Сучасний бухгалтер має володіти вільними коштами для працевлаштування. Джерелом оплати навчання нами пропонується кошти підприємства (роботодавця). Адже роботодавець сьогодні готовий оплачувати навчання майбутньому працівнику.

Документально проведення навчання за рахунок підприємства, оформлюється відповідний наказом. Навчальний заклад протягом 5 днів із початку навчального процесу направляє роботодавцю підтвердження про прийом працівника на навчання (відривний корінець направлення) та копію

наказу про його зарахування на навчання. Після складання працівником-студентом вступних випробувань (за наявності) між підприємством-роботодавцем та базою навчання (ВНЗ тощо) укладається договір про навчання. Такий договір є двостороннім, але на користь третьої сторони – працівника (студента), тому підписують його всі три особи. Після укладення договору про навчання укладається із студентом договір про відпрацювання [3].

Отже, вважаємо, що в питанні гармонізації взаємодії закладів освіти з ринком праці, імідж це інструмент регулювання поведінки роботодавців.

Список використаних джерел

1. Гуцалюк О. М. Сучасний бухгалтер: його роль та місце в світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/gutsalyuk-om-suchasniy-buhgalter-yogo-rol-ta-mistse-v-sviti/>.
2. Вимоги до кваліфікації бухгалтера та його професійна етика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helpiks.org/5-44736.html>.
3. Янко А. Навчання працівників за рахунок підприємства [Електронний ресурс] / А. Янко // Утека (електронне видання). – Режим доступу: <https://uteka.ua/ua/publication/Obuchenie-rabotnikov-za-schet-redpriyatiya>.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Колодій О. С., к.пед.н.

На сучасному етапі суспільного розвитку в Україні головним завданням є досягнення належного рівня в системній роботі зі створення умов для визначення та вирішення проблем професійної підготовки загалом по країні та її регіонах, зокрема в контексті співпраці сфери освітніх послуг і ринку праці. У межах соціологічного підходу умовами досягнення нової якості освіти є адаптація професійної освіти до потреб ринку праці, структурна й інституціональна перебудова професійної освіти, усунення диспропорцій у підготовці кадрів.

Мета статті – з'ясувати основні проблеми у взаємовідносинах соціальних інститутів – ринку праці та ринку освітніх послуг та визначити механізми підвищення ефективності їх взаємодії.

Сфера взаємодії ринку освітніх послуг й ринку праці визначається як соціальна сфера, у якій прямо або опосередковано (через інформацію, «сигнали») взаємодіють суб'єкти ринку освітніх послуг (абітурієнти, менеджери й викладачі закладів вищої освіти) і суб'єкти ринку праці (співшукачі роботи, роботодавці, посередники), унаслідок чого виробляються певні правила та норми такої взаємодії. На нашу думку, основною проблемою сьогодення є невідповідність параметрів функціонування вищої освіти потребам ринку праці. Заклади вищої освіти орієнтуються переважно на попит освітніх послуг з боку абітурієнтів, а цього не досить для ефективного функціонування ринків, недостатньо розвинені інститути ринку праці, які давали б суб'єктам економічної діяльності змогу формувати «запит» на адресу системи освіти, а також створювали б стимули для фінансової участі підприємств у підготовці кадрів через систему професійної

освіти. До суттєвих проблем також належать невідповідність вакансій і рівня кваліфікації, молодіжне безробіття та відсутність налагодженої системи працевлаштування фахівців. Сучасні випускники стурбовані питанням працевлаштування. Роботодавці майже в усіх установах, організаціях та приватних структурах віддають перевагу людям із досвідом роботи, котрі набули певних навичок, а не випускникам вищих навчальних закладів, у яких є лише теоретичні знання. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років у I півріччі 2017 року становив 11,4%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 17,8% та був майже удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи [3].

Взаємодія двох ринків має виявлятися не просто в ефективно функціонуючому ринку праці, реформуванні та розвитку ринку освітніх послуг, а й у забезпеченні їх інтеграції шляхом використання певних організаційно-економічних механізмів та розвитку партнерських відносин між суб'єктами цих двох ринків. Основним засобом побудови партнерських відносин, механізмом реалізації соціального партнерства в освіті є соціальний діалог як сукупність взаємодії закладів вищої освіти, об'єднань роботодавців, профспілок і державних структур з метою розвитку системи професійної освіти, формування гармонійно розвиненої, соціально активної особистості. Соціальний діалог і партнерські зв'язки на сьогодні стають необхідним механізмом удосконалення якості професійної освіти, підвищують ефективність діяльності освітніх установ, сприяють випереджальному розвитку професійної освіти.

Найбільш ефективним інструментом узгодження інтересів, продуктивної взаємодії й координації всіх суб'єктів соціального партнерства в освіті, на нашу думку, є маркетинг. Маркетинг освітніх послуг ми розуміємо як механізм взаємодії ринку праці з ринком освітніх послуг, за допомогою якого можна раціонально розв'язати проблеми кадрового забезпечення. «Розробка і практичне використання сучасної концепції маркетингу взаємодії як можливості зустрічного задоволення інтересів учасників взаємодії – роботодавців, виробників освітніх послуг, посередників, держави – дозволяє забезпечити керованість процесом взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці та ефективність їх функціонування, підвищити рівень інтенсивності обмінних процесів, що відбуваються, а також зменшити ступінь невизначеності у прийнятті рішень суб'єктами даних ринків» [2, с. 288]. Головна мета соціологічних маркетингових досліджень полягає у виявленні маркетингових закономірностей розвитку регіонального ринку праці та обґрунтуванні необхідності адаптації закладів вищої освіти до вимог споживачів. Використання отриманих даних надає «можливість вносити корективи до механізмів забезпечення якості підготовки фахівців у закладах вищої освіти (формувати нові навчальні плани та програми, організовувати ефективне проходження виробничої та переддипломної практики студентів, здійснювати моніторинг якості освіти), а також оптимізувати кадрову стратегію українських підприємств на ринку праці» [1, с. 4].

Подальше дослідження окресленої проблеми передбачає проведення соціологічного дослідження оцінки роботодавцями якості підготовки випускників закладів вищої освіти та визначення ступеня відповідності професійної підготовки новим ринковим вимогам.

Список використаних джерел

1. Взаємодія ВНЗ та ринку праці в дзеркалі соціології : [монографія] / за заг. ред. А. А. Мельниченка. – К. : Освіта України, 2009. – 188 с.
2. Дубініна Я. П. Формування маркетингової системи взаємодії ринків вищої освіти та праці / Я. П. Дубініна // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. Серія «Спеціальні та галузеві соціології». – Т. XIV. – Вип. 276. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – С. 280–289.
3. Молодь на ринку праці. Державна служба статистики України. Аналітична записка від 15.11.2017р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805>

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО ПОСАДОВЦЯ ОБЛІКОВОЇ СЛУЖБИ

Мац Т.П., к.е.н., доцент; **Дугар Т.С.**, к.е.н., доцент;
Ходаківська Л.О., к.е.н., доцент

Без бухгалтерії не обходиться жодне підприємство, фірма, компанія тощо. Ця спеціальність входить до числа найбільш затребуваних. За кмітливою, в'їдливою і досвідченою бухгалтера керівник будь-якої фірми готовий віддати, що називається, півцарства. Сьогодні головний бухгалтер – найбільш затребувана економічна спеціальність. Ним може стати будь-який бухгалтер, що знає всі ділянки бухгалтерського обліку і має сміливість взяти на себе певну відповідальність.

Бухгалтер – не просто реєстратор цифр і фактів, а активний учасник діяльності підприємства. Стиль його роботи передбачає: науковість, господарський підхід до вирішення кожного питання, поєднання колегіальності з єдиноначальництвом, високу кваліфікацію, діловитість, облік і контроль виконання.

В умовах науково-технічного прогресу постійно підвищуються вимоги до кадрів. Некваліфіковані кадри не в змозі використовувати не тільки досягнення науково-технічної революції, а й використати переваги ринкової економіки.

Кадри повинні мати певні знання, навички та вміння. Знання залежать від загальної та спеціальної освіти, навичок та вмінь, стажу роботи і віку. Вміння – це здатність виконувати необхідні операції в умовах, що змінюються. Необхідність певної кількості знань, навичок та вмінь впливає з закону відповідності кваліфікації робочої сили рівню використовуваних в процесі виробництва засобів виробництва і, в першу чергу, засобів праці.

Кваліфікація співробітників – рівень підготовленості до професійної праці, що припускає наявність відповідних знань, навичок і навіть звичок і тісно пов'язаний зі здібностями особистості [2, с. 198].

Тому кваліфікація працівника – це здатність виконувати певну конкретну

роботу. Комплектуючи кадри бухгалтерії необхідно керуватись Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників бухгалтерського обліку затвердженими Міністерством праці України 28.12.2001 р. [4].

Високим професіоналом, на думку Л. З. Шнейдмана, може бути той бухгалтер, який не лише вміє вчасно скласти звітність, а й здатний проаналізувати та зрозуміти час і ситуацію, в якій він живе, усвідомити насущні потреби практики та, використовуючи багатий досвід своєї професії, запропонувати оптимальне господарське рішення [5, с. 85].

В ринкових умовах власники роблять акцент на максимальній професійній компетентності бухгалтерів, їх здатної виводити власне підприємство, що функціонує в однакових умовах з іншими, на вищий рівень результативності. Для цього бухгалтерський персонал загалом і головний бухгалтер зокрема має мати відповідний рівень знань.

Цієї думки дотримується О. В. Лупікова [3], яка вважає, що професіоналізм спирається на знання, тобто на теоретичну базу, котра дозволяє на практиці розвивати навички. Досягнення високого професійного рівня передбачає набуття інтелектуального практичного досвіду через освіту у вищих навчальних закладах.

Бухгалтерам необхідно добре знати облік, фінанси, контроль і вміти своєчасно враховувати зміни в них. Крім того, фахівець у галузі обліку повинен бути творчою людиною: генерувати ідеї й бути схильним до креативного (нестандартного) розв'язання проблем. Не менш важливе значення має також дисциплінованість, ініціативність, енергійність та активність, здорове честолюбство, завзяття, вміння планувати й раціонально використовувати час тощо. Певна частина перерахованих вище преференцій належить до категорії рис характеру, інша – до професійних компетентісних характеристик. Останні ідентифікуються через такі поняття як компетентність, компетенція, кваліфікація.

Компетентність – особисті можливості посадової особи, її кваліфікація (знання, досвід), що дозволяють брати участь у розробці певного кола рішень або самостійно вирішувати питання завдяки наявності певних знань, навичок, умінь. Компетенція – це знання, досвід, здібності людини в тій чи іншій галузі (персональна компетенція). При цьому припускається також, що це здатність працівників ефективно застосовувати знання, необхідні для забезпечення

Таким чином, з позиції бухгалтерського обліку компетентність – це особисті можливості облікового працівника, які дозволяють йому ефективно виконувати свої функціональні повноваження щодо ведення обліку закріплених за ним об'єктів. При цьому бухгалтери зобов'язані не лише самі дотримувати конфіденційності інформації про господарську діяльність підприємства, одержаної в процесі виконання їх професійних обов'язків, а й забезпечувати дотримання принципу конфіденційності іншими співробітниками, що працюють під їх керівництвом, та особами, що надають послуги й консультації.

Маючи доступ до великого обсягу конфіденційної інформації про господарську діяльність підприємства, бухгалтер набуває статусу особи, яка повинна дотримувати певних норм і правил щодо недопущення ним розкриття

цієї інформації третім особам. Реалізація цього питання в Україні здійснюється через обов'язковість дотримання Кодексу етики професійних бухгалтерів Міжнародної федерації бухгалтерів, затвердженим рішенням Аудиторської палати України від 30.11.2006 р. № 168/7 [4].

Питання етики протягом тривалого періоду були актуальними у середовищі професійних бухгалтерів. У Міжнародній федерації бухгалтерів (МФБ) вважають, що через національні розбіжності між культурами, мовами, правовими і суспільними системами завдання щодо складання деталізованих етичних вимог покладаються на відповідні органи, що є членами Федерації в кожній країні. Таким чином, МФБ, визнаючи всі сфери відповідальності здійснення загального керівництва і заохочень, які постійно збільшують, а також сприяючи гармонізації вимог, визнала необхідним введення Кодексу етики професіональних бухгалтерів, який повинен слугувати основою для формулювання етичних вимог (моральні кодекси, інструкції, правила поведінки) до професіональних бухгалтерів у всіх країнах.

Кодекс МФБ представлений для того, щоб стати зразком для складання етичних вимог. Він визнає, що цілі професії бухгалтера полягають в тому, щоб працювати відповідно до найвищих стандартів професіоналізму, досягати високих результатів діяльності та задоволення вимог інтересів суспільства. Отже, в професії бухгалтера найнеобхіднішими є моральні характеристики і вміння обґрунтовувати свої дії з позиції моральності.

Отже сучасний бухгалтер повинен володіти методами інтегрованого бухгалтерського обліку, аналізу, контролю і планування. У професії бухгалтера найнеобхіднішими є моральні характеристики і вміння обґрунтовувати свої дії з позиції моральності, бухгалтерської етики. Головні бухгалтери, як і всі інші фахівці, змінюють місця роботи. Для забезпечення від майбутніх неприємностей з боку керівництва підприємства та контролюючих органів рекомендується мати нормативний документ, який регулював би цей процес. Підприємство самостійно повинно встановити для себе відповідні правила прийому-передачі справ.

Список використаних джерел

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників: затверджено Міністерством праці та соціальної політики України від 28.12.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.822.0>.

2. Кандыбович Л. А. Менеджмент знаний. Терминологический словарь–справочник / Л. А. Кандыбович, А. В. Мудрик. – Минск : Харвест, 2010. – 752 с.

3. Лупикова Е. В. История бухгалтерского учета: [учебное пособие] / Е. В. Лупикова. – М. : КНОРУС, 2006. – 240 с.

4. Про застосування Міжнародних стандартів аудиту видання 2006 року: Рішення Аудиторської палати України від 30.11.2006 р. № 168/7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://apu.com.ua/files/temp/290006317.doc>.

5. Шнейдман Л. З. Уроки истории / Л. З. Шнейдман // Бухгалтерский учет. – 1997. – №12. – С. 82-86.

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У РОЗРОБЦІ СТАНДАРТІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Пономаренко О. Г., к.е.н., доцент

У останні роки навчальні заклади аграрної освіти відчують негативну динаміку втрати зворотного зв'язку з виробництвом, послаблення безпосередньої комунікації з ринком праці.

Це проявляється у згортанні баз практик студентів (приватні підприємства обстоюють позицію комерційної таємниці щодо облікових робіт та даних), звідси і труднощі зі збором матеріалу для виконання дипломних проектів (робіт), деяка формальність процедури розподілу випускників на роботу, практична відсутність фінансування науково-дослідних робіт зі сторони підприємств, згортання форм цільової підготовки фахівців на замовлення підприємств та інше.

Отже, слід посилити відповідність змісту аграрної освіти та професійних компетенцій випускників потребам та вимогам сучасного аграрного товаровиробництва, дати можливість виробничникам впливати на змістовне наповнення освітнього процесу.

Аграрна академія уже протягом значного відрізка часу тримає курс на стандартизацію освітнього процесу на основні компетентнісного підходу, як заклад, що несе відповідальність за якість освітньої та професійної підготовки випускників.

Компетентність – інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випускника ВНЗ для виконання діяльності в певних професійних та соціально-особистісних предметних галузях (компетенціях), який визначається необхідним обсягом і рівнем знань та досвіду в певному виді діяльності [3]. Для цілей Національної рамки кваліфікацій термін «кваліфікація» вживається в такому значенні: компетентність – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості. Галузевим нормативним документом, у якому відображаються цілі професійної підготовки, вимоги до компетентності фахівця є освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ) випускника вищого навчального закладу.

У ПДАА ОКХ визначає первинні посади випускників вищих навчальних закладів та умови їх використання, застосовується для розроблення освітньо-професійної програми підготовки фахівців, засобів діагностики якості вищої освіти; розроблення та корегування складових стандартів вищої освіти вищих навчальних закладів (варіативні частини освітньо-кваліфікаційної характеристики, освітньо-професійної програми підготовки фахівців та засобів діагностики якості вищої освіти, навчальний план, програми навчальних дисциплін); визначення змісту навчання в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійної орієнтації здобувачів фаху та визначення критеріїв професійного відбору; прогнозування потреби у фахівцях, планування їх підготовки; ліцензування та акредитації напряму (спеціальності); інспектування освітньої діяльності [1].

ОКХ розроблено на засадах компетентнісного підходу до створення галузевих стандартів вищої освіти України з урахуванням положень

роботодавцями є створення навчально-науково-виробничих комплексів у складі навчальних закладів та підприємств аграрного сектора економіки України.

Список використаних джерел

1. Освітньо-кваліфікаційна характеристика магістра галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво» спеціальності «Облік і аудит» (варіативна компонента) / За ред. Пономаренко О.Г. – Полтава: - 2014. – 29 с.

2. Тархан Л. Компетентнісний підхід як інновація в навчанні майбутніх інженерів-педагогів / Л. Тархан // Вища школа. – 2010. – № 3-4. – С. 82-88.

3. Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенцій / І. Чемерис // Вища освіта України. – 2006. – № 2. – С. 84-87.

ОСВІТА ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ ТА ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ

Якубенко О. П., к.і.н., доцент

Одним з найважливіших чинників розвитку сучасної освіти є зв'язок освіти з запитами ринку праці. Технології 21 сторіччя дуже швидко змінюються. Щорічно оновлюється 5% теоретичних та 20 % відсотків професійних знань. Американські фахівці вважають, що через появу нової інформації старіння знань фахівця, зниження його компетентності на 50% відбувається менш ніж за 5 років. [1]. Відповідно, швидкими темпами змінюються і вимоги до фахівців.

Тому все більшої ваги в системі освіти набуває освіта протягом життя. Методичні аспекти освіти протягом життя є важливими для вищої школи. Саме ВНЗ повинен формувати у майбутнього фахівця здатність та прагнення до неперервної освіти. З цією метою у вищій школі необхідно застосовувати різні методики, які використовуються для забезпечення освіти протягом життя. Це тренінги, інтерактивні семінари, елементи дистанційної освіти, виконання студентами завдань самостійної роботи. Такі методи сприяють розвитку здібностей самоосвіти, самостійного опрацювання матеріалу, що є важливим для подальшого навчання фахівців протягом життя. Постійне, додаткове навчання дуже важливе для осіб, які є учасниками ринку праці. Випускник ВНЗ – фахівець в певній галузі повинен творчо використовувати здобуті знання в роботі, повсякчас збагачувати їх, уміти самостійно розв'язувати будь-яку проблему. Конкурентоспроможність випускників значною мірою залежить від якості оволодіння сучасними знаннями на основі методик, які закладають уміння мислити й діяти в системі ринкової економіки.

Навчання й розвиток – питання, які стосуються не лише працівників та роботодавців. Високкокваліфікований виконавець є важливим фактором ефективного функціонування економіки, конкурентоспроможності й багатства нації, загального благополуччя суспільства. Нині набуває актуальності професійне середовище, що базується більше на майстерності, ніж на організації. Дедалі важливішими стають розробки систем для розвитку майстерності працівників, до яких входять традиційне навчання (пояснювально-ілюстративного типу) і тренування в умовних і реальних виробничих ситуаціях. Поширення в освіті набула концепція «Революції навичок», яка передбачає довготермінові вимоги: навички бізнес-адміністрування, громадських послуг і

прямого продажу. Сьогоднішній ринок праці потребує гнучкого й кваліфікованого працівника. В умовах глобального прогресу та поширення нових постіндустріальних технологій зростають потреби в удосконаленні й переорієнтації кваліфікації та майстерності працівників, які можуть швидко адаптуватися в постійно змінюваному середовищі. Зменшується кількість видів діяльності, у яких базове фахове навчання є достатнім для здійснення кар'єри протягом життя.

Ще у 2000 р. під час Лісабонського саміту Ради Європи було прийнято «Меморандум освіти протягом життя», в якому зазначено, що безперервна освіта має стати головною політичною програмою громадянського суспільства. У Меморандумі було визначено 6 принципів:

1. Нові базові знання і навички для всіх. Мета: гарантувати доступ до освіти для отримання або поновлення навичок, необхідних для включення людини в інформаційне суспільство.

2. Збільшення інвестицій в людські ресурси. Мета: підвищення капіталовкладень в людські ресурси як найважливішого надбання Європи.

3. Інноваційні методи викладання й навчання. Мета: розробити нові методи і техніки навчання, які більш орієнтовані на користувача.

4. Нова система оцінки отриманої освіти. Мета: підвищити мотивацію до безперервної освіти.

5. Розвиток наставництва й консультування. Мета: забезпечити вільний доступ до отримання інформації про освітні можливості та необхідних консультацій і рекомендацій.

6. Наближення освіти до місця проживання. Мета: сприяти доступності освіти за допомогою мережі навчальних та консультаційних пунктів, використання інформаційних технологій [2].

Рада Європи затвердила навчання протягом життя одним з основних компонентів соціальної моделі. Метою її є забезпечення відкритим і легким доступом до навчання людей різних вікових груп. Заохотити працівників навчатися та підвищувати свій рівень протягом життя. Звичайно, що це вимагає матеріальних стимулів моральних стимулів та інвестицій з боку держави. Найбільш високий показник навчання людей протягом життя у Швеції, Великобританії, Данії – до 32%. Одночасно, відсоток підприємств, які забезпечують навчання своїм працівникам складає у Великобританії 90%, 50% відсотків у Франції, Нідерландах [3].

Таким чином, сьогодні, виходячи з потреб ринку праці зазначається, що освіта протягом життя – це процес, що складається з базової і подальшої освіти, передбачає подальше постійне навчання, виховання, поєднані з практичною діяльністю у сфері суспільного виробництва.

Список використаних джерел

1. Making a European area of lifelong learning / - <http://ec.europa.eu/education>
2. A Memorandum on Lifelong Learning [Electronic resource] // Commission of the European communities.
3. Adult education trends and issues in Europa.- <http://ec.europa.eu/education/pdf/doc268-en.pdf>

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЕКТУВАННЯ В ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИПУСКНИКІВ – АГРАРІЇВ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Шейко С.В., к.філ.н., доцент

Технологія соціального проектування передбачає безпосереднє застосування випускниками аграрних вищих закладів освіти набутих знань під час практичної діяльності та спрямована на набуття досвіду громадянських дій і демократичної поведінки у вирішенні соціально–важливих проблем суспільства.

Одним із важливих завдань громадянської освіти є виховання у здобувачів вищої освіти суспільної активності та відчуття відповідальності за власне життя і життя громади, підготовка їх до вирішення тих проблем, які народжує не простий процес становлення демократії. В аграрних вишах успішно викладаються курси громадянської освіти, що увійшли до навчальних планів численні програми з громадянської освіти. Засвоєння демократичних цінностей і навичок вирішення суспільно–економічних та політичних проблем важко досягти лише під час теоретичних занять. Ці навички найуспішніше формуються під час соціальної практики. Залучення випускників–аграріїв до діяльності у громаді має стати для них практично першим знайомством з елементами сучасного українського громадянського суспільства. Саме тому технологія соціального проектування знайшла своє місце як у навчальних курсах із громадянської освіти, так і в суспільних молодіжних проектах та акціях. Набуття досвіду соціальної дії може відбуватися як у рамках навчально–виховного процесу у позааудиторній діяльності, так і бути складовою роботи молодіжних громадських організацій, клубів тощо.

Технологія соціального проектування потребує кваліфікованої та постійної роботи педагога–партнера, консультанта, формування у молодій людини критичного мислення та виключає можливість прояву авторитарної позиції з боку наставника. Головну ініціативу у процесі реалізації проекту мають проявляти випускники аграрних ВЗО, молоді спеціалісти. Тому необхідно сконцентрувати увагу на наступних моментах соціального проекту.

По-перше, це планування діяльності, вибір найоптимальніших способів вирішення проблеми, прогнозування результатів діяльності.

По-друге, це набуття навичок ділової комунікації та презентації результатів діяльності, порівняння отриманих результатів із запланованими, об'єктивна оцінка роботи над проектом.

До основних етапів організації соціального проекту відносимо: підготовчий етап, етап вивчення актуальних проблем місцевої громади та вибір проблеми для вирішення, етап дослідження проблеми, етап аналізу інформації та вибору способу вирішення проблеми, етап представлення матеріалів дослідження. На першому етапі роботи важливим є набуття певних знань та вмінь, які необхідні для компетентної суспільно–корисної роботи, ознайомлення випускників аграріїв із суттю проекту та основними етапами його проведення, формування компетентності до організації та проведення майбутньої діяльності щодо досягнень і проблем регіону, структури органів державної влади, про основні громадські організації та засоби масової інформації регіону, про правила

ділового етикету.

На етапі вивчення актуальних проблем місцевої громади використовуються наступні прийоми:

- метод мозкового штурму, за допомогою якого визначають найбільш актуальні проблеми у кожній сфері суспільного життя;
- обговорення порушених проблем у мікрогрупах, родинах, проведення соціологічних опитувань;
- колективне обговорення та аналіз проблем, визначення тих із них, які можливо вирішити силою громадської ініціативи.

На етапі аналізу інформації та вибору способу вирішення проблеми головним завданням постає систематизація та аналіз отриманого матеріалу, планування діяльності для вирішення проблеми, спроба повністю чи частково реалізувати обраний варіант вирішення проблеми через організацію відповідних заходів: публікація пропозицій у засобах масової інформації, виступи по телебаченню та радіо, залучення до цієї роботи комерційних структур, фондів, громадських організацій тощо. Етап представлений матеріалів дослідження ставить перед собою завдання проінформувати широку аудиторію про важливість обраної проблеми, представити визначені способи вирішення проблеми, поділитися досвідом практичної діяльності.

У процесі активної громадянської діяльності у молоді виробляються практичні вміння і навички:

- критичне мислення (вміння оцінювати різні джерела інформації під критичним кутом зору, розрізняти правдиву інформацію від пропагандистської, популістської, визнавати і долати стереотипи і упередження);
- вирішення проблеми, вміння об'єктивно аналізувати різні конфлікти, залагоджувати їх, уникаючи агресії, зберігаючи власну гідність;
- співробітництво, тобто вміння працювати з іншими людьми у процесі спільного вирішення завдань та пошуку виходів із проблемних ситуацій;
- толерантність, тобто навички виваженого розв'язання проблем;
- громадська активність, спроможність впливати на прийняття суспільних рішень та ефективно співпрацювати на рівні місцевої та національної громади;
- комунікативність – оволодіння культурою ділового спілкування, навичками її удосконалення, професійною етикою.

Список використаних джерел

1. Педагогічні системи, технології. Досвід. Практика: Довідник / За ред. П.І. Матвієнка, С.Ф. Клепка, Н.І. Білик. – 2-е вид., переобл. і допов. – У 2 ч. Ч. 2. Н–Я. – Полтава: ПОППО, 2007. – 236 с.
2. Мистецтво жити в громаді. Навчально-методичний посібник з громадянської освіти та виховання молоді. – Львів: НВФ «Українські технології», 2005. – 160 с.

ПЕДАГОГІЧНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ОСНОВА ГАРМОНІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

Подлесна Г. В., к.псих.н., доцент

Освітній компонент є базовою складовою економічного розвитку та зростання країни. Висококваліфіковані працівники, які володіють набором сучасних компетенцій є запорукою ефективного виробничого процесу та інноваційних зрушень. Як зазначає Г.М. Калетнік, саме освіта й наука відносяться до тих галузей, додаткове вкладання засобів у які забезпечує синергетичний ефект. Вища школа ніколи не знаходилась перед такими змінами, не привертала вселюдської уваги так, як зараз. Держава потребує не просто освічених людей, а творчо мислячих, всебічно розвинених висококваліфікованих спеціалістів, які глибоко володіють сучасними знаннями, методами та методиками створення нових сортів, порід і матеріалів, сучасних інформаційних технологій, здатні забезпечити їх впровадження в життя[2]. У політиці економічного розвитку країн – світових лідерів освіта знаходиться серед найважливіших чинників конкурентоспроможності. По-перше, освіта є фактором формування та вдосконалення продуктивних сил суспільства оскільки на етапі постіндустріального розвитку вони (продуктивні сили) все більше засновуються на результатах праці науковців, на відкриттях, винаходах, інформації, тобто передусім на використанні інтелектуального потенціалу, закладеного в індивіді людини. По-друге, освіта забезпечує якість економічного зростання. Без освіти економічний прогрес неможливий. По-третє, освіта зумовлює безперервність економічного розвитку та можливості його прискорення на ґрунті якісних змін [5, с. 120].

Саме тому важливим є впровадження інноваційних педагогічних технологій в освітній процес. Для формування та вдосконалення освітніх послуг та гармонізації взаємозв'язків з ринком праці доречним є використання науково-дослідницької та експериментальної роботи – це взаємообумовлені елементи єдиного блоку діяльності педагогічного колективу, зорієнтованого на забезпечення ефективного функціонування вищої школи в режимі інноваційного розвитку. Це і підвищення професійного рівня науково-педагогічних працівників, і індивідуалізація навчального процесу, і, звичайно ж, формування інформаційної компетентності здобувачів вищої освіти.

Впровадження комп'ютерних технологій для вивчення геоінформаційних систем, комп'ютерної графіки в аграрних ЗВО вивчали у своїх дослідженнях Глазунова О.Г., Колесніков Н.В., Круглик В.С.

За методологією ООН, комп'ютерні технології (від. англ. – computer technology) – це широкий клас дисциплін та галузей діяльності, які відносяться до технологій управління, накопичення, обробки і передачі інформації [4]. Інформаційна технологія – це процес, який використовує сукупність засобів та методів збирання, накопичення, обробки і передачі даних (первинної інформації) з метою отримання інформації нової якості про стан об'єкта, процесу або явища (інформаційного продукту) [4].

Враховуючи думку вченого Кречетнікова К.Г., пропонуємо таку

класифікацію КТ, які використовуються в освітньому процесі ЗВО, з точки зору основних підходів до їх розробки [3]: за функціями, які виконуються; за повнотою навчальних функцій, які здійснюються за допомогою комп'ютерної техніки; за особливостями взаємодії студента з комп'ютерними засобами; за способом управління навчальною діяльністю; за рівнем індивідуалізації освіти; за формою подання навчального матеріалу. Виходячи з вищесказаного можна сформулювати основні вимоги, яким повинні відповідати інформаційні технології в умовах глобальної інформатизації суспільства: науковість змісту; відкритість; поєднання процесів навчання та виховання; креативність; надійність роботи і системна цілісність, технічна коректність, забезпечення адекватної реакції на дії користувача; наукова організація інтерфейсу освітнього середовища, забезпечення максимального задоволення потреб при мінімальній стомлюваності користувача; стимулювання та підвищення мотивації студентів, за допомогою цілеспрямованості, активізації навчання, наочності, своєчасного зворотного зв'язку; забезпечення навчання у співробітництві; забезпечення зворотного зв'язку; обґрунтованість оцінювання; педагогічна гнучкість; структурна цілісність; індивідуалізація; наявність розвиненої системи допомоги; наявність інтелектуального ядра; можливість документування процесу освіти та його результатів; наявність розвиненої пошукової системи тощо. Враховуючи вказані вище вимоги до комп'ютерних технологій аграрної освіти, сформулюємо загальні принципи їх розробки в умовах глобальної інформатизації суспільства відповідно до європейських вимог: науковості; підвищення мотивації; цілеспрямованості; відкритості; системності; ефективності; моніторингу процесу розвитку; логічної повноти; практичності; типізації та уніфікації; професіоналізму. На сьогоднішній день для підготовки фахівців аграрних ЗВО застосовують навчальні програми, деякі з них використовують: інтелектуальні навчальні системи, мультимедійні технології (від англ. multimedia – багатокомпонентне середовище), віртуальне середовище (від англ. virtual reality – можлива реальність), автоматизоване освітнє середовище на базі гіпертекстової технології, Інтернет технології, технології дистанційного навчання, хмарні технології. Враховуючи вимоги до процесу навчання студентів аграрних навчальних закладів, визначаємо, що він повинен будуватись за принципом забезпечення наступності у застосуванні комп'ютерних технологій у процесі вивчення дисциплін. Підвищення ефективності застосування комп'ютерних технологій в аграрній освіті, ґрунтується на таких принципах їх використання: мотивованість; чітке визначення мети, призначення використання; тісний взаємозв'язок конкретного класу комп'ютерних освітніх програм з іншими видами застосованих засобів освіти; використання у технології тільки тих компонентів, які гарантують якість освіти; відповідність методики комп'ютерної освіти загальній стратегії адаптації до європейських норм; індивідуалізація навчання; тощо [3].

Тому на сьогоднішній день комп'ютерні технології в аграрному секторі найбільш широко використовуються у фінансовій, управлінській, виробничій діяльності. Розглядаючи управлінську діяльність аграрія, можна констатувати, що вона є характерною для багатьох напрямів, зокрема, агрономії, екології,

технологій, інженерії, бухгалтерії, фінансування, економі, юриспруденції, менеджменту, політології.

Список використаних джерел

1. Головка М.В. Загальні тенденції та психолого-педагогічні проблеми запровадження сучасних технологій навчання / М.В.Головка // Нові технології навчання: Науково-методичний збірник - Вип.30.-НМЦВО, 2001.

2. Калетнік Г.М. Практична реалізація державної політики у сфері вищої освіти та положень нового закону — «Про вищу освіту» в концептуальних засадах підготовки фахівців на базі ННВК «Всеукраїнський науково-навчальний консорціум» / Г.М. Калетнік, І.В. Гунько, Е.А. Кіреєва // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 9. – С. 7-19.

3. Мазур В.А. Стратегічні завдання адаптації вищої освіти України до Європейських норм в умовах глобальної інформатизації суспільства / В.А.Мазур // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці» - 28 лютого 2017 року, м. Вінниця. – С. 3-7.

4. Технологія [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Технологія>. – Назва з екрану: Технологія.

5. Турчіна С. Г. Кадрове забезпечення інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств / С.Г. Турчіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – Т. 1. – С. 118-121.

ПІДПРИЄМНИЦЬКА КУЛЬТУРА В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ АГРАРНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ДО РОБОТИ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Краснікова О. М., к.е.н., доцент

Перехід економіки сучасної України від командно-адміністративних методів господарювання до ринкових, суттєво актуалізувався у зв'язку з асоціацією з країнами Європейського Союзу, яка, як відомо, запрацювала у повному обсязі з 1 вересня 2017 року. Звідси випливає висновок про необхідність постійної і змістовної роботи усіх інститутів державної влади та органів місцевого самоврядування над тим, щоб були усі необхідні економічні, політичні та морально-етичні передумови для успішної конкуренції вітчизняних товаровиробників як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках товарів і послуг. Останній з щойно згаданих сюжетів має безпосереднє відношення до функціонування вищих навчальних закладів України, включаючи і ті, які безпосередньо стосуються аграрного сектору економіки нашої держави. Важливим з цієї точки зору видається реалізація у навчально-виховному процесі аграрних закладів вищої освіти виховання того, що уособлює у собі поняття «підприємницька культура», без оволодіння якою буде складно конкурувати на ринку товарів і послуг нашому аграрному бізнесу, який з кожним роком посилює свою присутність не лише всередині держави, але й далеко за її межами.

На превеликий жаль доводиться констатувати, що загальна культура суспільства перехідного періоду, який, до речі, невиправдано затягнувся, не

сприяє формуванню у студентської молоді світоглядних цінностей, на яких базується мораль і право у найрозвинутіших країнах світу [1, с. 43]. Цей висновок стосується і категорії підприємництва як рушія соціально-економічного прогресу. Досвід тих країн, які успішно подолали перешкоди становлення ринкової економіки (наприклад, країни Балтії), свідчить, що саме широкий розвиток дрібного і середнього бізнесу сприяв виходу їх з кризи. Що ж до України, то становлення вітчизняного підприємництва і, відповідно, підприємницької культури супроводжується багатьма негативними моментами, які обов'язково слід пояснювати студентам чи не на кожному кроці, особливо у тих навчальних курсах, які мають безпосереднє відношення до економіки, включаючи, звичайно і фінансові аспекти проблеми. Усі ми добре проінформовані про те, що початковий капітал, про що писав у своїх працях ще Карл Маркс, часто-густо має напівлегальне, або навіть і нелегальне походження. Обдурювання покупців, постачальників, партнерів, найманих працівників, приховування від оподаткування отриманого прибутку у тих же офшорах, стали невід'ємною практикою нашої дійсності. Загалом слід визнати, що на початку 90-х років ХХ ст. в українському бізнесі першими почали працювати люди, які не мали, м'яко кажучи, цивілізованих моральних устоїв. При цьому їх мета була доволі простою: купити дешевше, продати дорожче, а отриманий прибуток не вкласти у виробництво чи соціальну сферу, а використати їх для свого задоволення. Усе це, звичайно, негативно впливало на незміцнілу психіку і мораль студентської молоді [1, с. 15]. Чому ж ми опинились у такому становищі? Головні причини: економічні – нестабільна економічна ситуація в країні, інфляція, високий рівень оподаткування та відсотків за кредити; адміністративні – складна система реєстрації для підприємців; криміногенні – рекет, корупція; соціально-психологічні – стереотипи, які склались у суспільстві; правові – закони не стимулюють достатньою мірою розвиток підприємництва, а також, і на цьому слід наголосити, проблеми пов'язані із системою освіти, особливо стосовно економічно-правових знань молоді [2, с. 29]. Слід зазначити, що у країнах Західної Європи та Північної Америки активне залучення культури підприємництва наклало свій відбиток на загальну культуру, сформувало особливу систему правових та естетичних цінностей, котрими пишається світове співтовариство. Орієнтиром усієї системи є баланс між максимальним прибутком та суспільною відповідальністю.

На жаль, наша вітчизняна педагогіка слабо інформує як шкільну, так і студентську молодь про сутність підприємництва, якості, можливості і правові норми, якими повинна володіти людина у бізнесі. Зрозуміло, що не всі випускники вишів у майбутньому оберуть професію, пов'язану з підприємництвом. Проте для того, щоб з гідністю увійти й успішно адаптуватись у ринковій економіці, кожен повинен володіти відповідними знаннями, уміннями і навичками, що, власне, і є змістом того, що педагогіка розуміє під поняттям «компетентність». Саме тому освітні заклади усіх рівнів акредитації через економічне і правове виховання мають закласти у свідомість молоді шаблон підприємництва, база якого – почуття величезної моральної відповідальності перед країною. А досягається це шляхом підвищення рівня економічної і

правової освіти, розробки нових навчальних програм і методик для вивчення основ правового забезпечення підприємництва, формування необхідних сучасному суспільству світоглядних настанов.

Список використаних джерел

1. Свіржевський Микола. До проблеми економічного виховання учнів / Микола Свіржевський//Трудова підготовка в закладах освіти.–2002.–№ 1.– С. 15-17.
2. Вихрущ Анатолій. Система трудового виховання: закономірності становлення і розвитку / Анатолій Вихрущ// Трудова підготовка в закладах освіти. – 1998. – № 3. – С. 28-34.
3. Лапінська О. О. Проблема толерантності в умовах ринку/ О. О. Лапінська// Все для вчителя. – 2001. – № 4. – С. 44-45.

ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Дорошенко А. П. к.е.н., доцент; **Єгорова О. В.** к.е.н., доцент;
Кончаковський Є. О. к.е.н., доцент

В непростих умовах сьогодення ринок праці висуває до потенційних працівників все нові й нові вимоги, йому необхідні такі фахівці, які можуть реалізувати знання на практиці чітко, швидко і на всі «сто». Велику стурбованість викликає проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Однією з причин цього, на думку освітян, роботодавців та й самих здобувачів вищої освіти є погіршення практичної підготовки у вищих навчальних закладах, наслідком якого є відсутність у студентів навичок практичної роботи за обраним напрямом (спеціальністю), а також знань сучасних технологій [2].

З метою забезпечення високого рівня конкурентоздатності майбутніх випускників, освітній процес, як елемент формування кадрового потенціалу країни, повинен відповідним чином реагувати на нові вимоги та виклики. В цьому контексті, на нашу думку, важливого значення набуває практична підготовка майбутніх спеціалістів.

Відповідно до елементів навчального процесу слід виокремлювати наступні рівні практичної підготовки:

- практичні заняття в аудиторіях (аудиторне застосування навичок і вмінь отриманих на лекційних заняттях);
- навчальна практика (більш глибоке практичне вивчення окремих дисциплін з метою формування вищого рівня навичок та вмінь);
- виробнича практика (дає можливість здобувачу ступеня вищої освіти виконувати обов'язки фахівця на робочому місці, здійснювати весь цикл роботи за своєю спеціальністю, усвідомлювати механізм дії підрозділу (відділу), у якому проводиться виробнича практика, формує загальну картину всього об'єкта практики).

Кінцевою ланкою практичної підготовки є переддипломна практика. Вона проводиться на робочому місці з виконанням усіх функціональних обов'язків майбутнім фахівцем. Під час цієї практики поглиблюються, закріплюються й

усвідомлюються теоретичні знання з усіх дисциплін навчального плану, збирається матеріал для виконання кваліфікаційної роботи, дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

Практичні заняття в аудиторіях та навчальна практика за своїм змістом є продовженням теоретичного вивчення дисциплін та слугують головним інструментом формування у здобувачів ступеня вищої освіти знань необхідних для їх майбутньої професії.

При цьому виробнича практика (переддипломна) слугує головним інструментом формування навичок здобувачами вищої освіти приймати самостійні рішення в умовах конкретного виробництва; оволодівати сучасними методами, формами організації праці, знаряддями праці в галузі їх майбутньої спеціальності (спеціалізації, напряму підготовки). Одночасно на етапі проходження виробничої практики можна отримати інформацію також і щодо вимог працедавця до майбутніх фахівців: знання, вміння, навички.

Таким чином, вищезазначений елемент практичної підготовки може слугувати повноцінним та оперативним джерелом інформації для навчальних закладів щодо якості підготовки здобувачів. При цьому сам процес проходження виробничої практики в сучасних умовах має певні складності до яких перш за все слід віднести:

- недостатня державна матеріальна і моральна підтримка проходження практики (керівники практик від підприємств часто не мають зацікавленості у роботі з практикантом у зв'язку з відсутністю оплати праці);

- відсутність компенсації здобувачам ступеня вищої освіти проїзду та проживання під час проходження виробничої практики;

- недостатня навчально–матеріальна база для проведення різних видів практик;

- в частині випадків проходження практики має формалізований вигляд та не дає здобувачу ступеня вищої освіти реальних навичок роботи;

- відсутність повноцінного доступу практикантами до необхідної інформації у зв'язку з небажанням керівництва суб'єкта господарювання розголошувати окремі аспекти його діяльності.

Навчання з проведенням навчальної та виробничої практик – це механізм, який забезпечує як загальний, так і спеціальний розвиток людини, де відбувається нарощування потенційних можливостей, стабілізація професійних навичок. При цьому розвиток функцій стає визначальним разом із показниками життєвого досвіду і професійної майстерності.

У зв'язку з вищезазначеним для підвищення ефективності практичної підготовки здобувачів ступеня вищої освіти та підвищення кадрового потенціалу, на нашу думку, необхідно:

- забезпечення стимулювання керівників практик від підприємств у роботі з практикантами;

- формування безпосередньої взаємодії керівників практик від навчального закладу та підприємства;

- підвищення вимог до баз практик (як матеріальне забезпечення, так і доступність необхідної інформації);

– залучення фахівців з виробництва до складу комісій із захисту практик.

Список використаних джерел

1. Дрижак В. Практична підготовка здобувачів вищої освіти як фактор ефективності компетентнісного підходу у професійній підготовці фахівців / В. Дрижак В., М. Єрмак С. // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. – 2015. – Вип. 125. – С. 142-147.

2. Левківський К. Професійна спрямованість практичної підготовки студентів – вагома складова майбутнього попиту на них на ринку праці [Текст] / К. Левківський, Д. Панасевич // Вища школа. – 2009. – № 8. – С. 12-25.

3. Теорія і методика професійної освіти. навч. посіб. / З. Н. Курлянд [та ін.], за ред. З. Н. Курлянд. – К. : Знання, 2012. – 390 с.

ПРОФЕСІЯ «БУХГАЛТЕР» - АКТУАЛЬНІСТЬ І ЗАТРЕБУВАНІСТЬ СУСПІЛЬСТВОМ

Левченко З. М., к.е.н., доцент; Карпенко Н. Г., к.е.н., доцент;
Пилипекно К. А., к.е.н., доцент

В універсальному значенні під професією (лат. *Professio* - офіційно вказане заняття, спеціальність, від *profiteer* - оголошую своєю справою) розуміють рід трудової діяльності (занять) людини, що володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих в результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи.

У традиційному розумінні професія повинна стати для молодого людини покликанням, полем для творчості і самовираження. Кар'єра стає не просто просуванням вгору по кар'єрних сходах, але і "процесом реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності ...". Доведено, що правильний професійний вибір, ідентифікація себе як представника певної професії підвищує самоповагу і скорочує число фізичних і психічних проблем зі здоров'ям [1].

Професія бухгалтер розвивалася як функціонально, так і в змістовному відношенні. Спочатку це був писар, який володів навичками рахунку, реєстратор, потім рахівник, бухгалтер, керівник облікової служби - головний бухгалтер організації. Пізніше до облікової професії стали відносити бухгалтерів-ревізорів, економістів з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності, зовнішніх і внутрішніх аудиторів, фахівців з управлінського обліку та контролінгу.

Сучасний бухгалтер повинен не тільки володіти навичками облікової роботи, але і при необхідності або за бажанням бути ревізором, фінансовим аналітиком, аудитором.

Професія бухгалтера – родоначальник більшості економічних спеціальностей. З бухгалтерів вийшли перші фінансисти і економісти підприємств, ревізори і аудитори. Загальноприйнято вважати, що і в даний час для майстерного володіння цими професіями необхідно досконало знати бухгалтерський облік, його методологію, правила складання фінансової звітності та її аналізу.

У професійної бухгалтерської діяльності можна виділити цілий ряд напрямків: фінансовий облік; управлінський облік; Податковий облік; бухгалтерський облік в бюджетній організації; облік відповідно до міжнародних стандартів; банківська справа; аудиторська діяльність; педагогічна та науково-дослідницька діяльність.

У кожному з цих напрямків може розвиватися сучасний бухгалтер. Як ми бачимо, при бажанні бухгалтер може бути не тільки практикуючим фахівцем, але і вести викладацьку діяльність, писати роботи на професійні теми, якщо йому це цікаво.

Особливістю бухгалтерської професії є прихильність бухгалтерів загальному кодексу цінностей і поведінки, включаючи об'єктивність мислення.

Бухгалтер будь-якої спеціалізації зобов'язаний завжди пам'ятати про свої обов'язки перед суспільством, бачити суспільне призначення своєї професії, відчувати відповідальність за дотримання громадських інтересів.

Бухгалтерський облік є однією із ключових ланок, яка може уповільнити розвиток економіки. Тому у всіх європейських країнах висловлюється загальна думка про те, що країнам з перехідною економікою, необхідно в короткі строки забезпечити наявність бухгалтерів, які можуть обслуговувати ринкову економіку, здатних приймати рішення на підставі глибокого розуміння основних економічних принципів [2].

Плюси професії бухгалтера полягають не тільки в затребуваності. Дивіться самі:

Найчастіше бухгалтери працюють в офісах, але нічого не заважає перетворити таку роботу в віддалену - вести облік на дому і самостійно впливати на розмір своєї заробітної плати.

Перспективи кар'єрного росту: починаючи з найпростішої посади - помічника бухгалтера - можна вирости до головного бухгалтера великого підприємства або фінансового директора.

Для людей цієї професії цінний досвід, а не вік, тому немає небезпеки залишитися без роботи, досягнувши пенсійного віку.

- Потреба в кадрах завжди висока, знайти роботу нескладно не тільки у великому місті - бухгалтери потрібні і в невеликих населених пунктах.

- Необхідно розвиватися, так як зміни в законодавстві відбуваються постійно.

- Можливість при бажанні перейти в споріднену професію: аудитор, економіст, фінансист, фахівець податкової служби.

- Хороша заробітна плата, яка росте разом з досвідом і отриманням додаткових навичок (наприклад, володіння іноземною мовою).

- Можливості додаткового заробітку (разові складання звітів для невеликих фірм).

Бухгалтер - професія, отримавши яку можна не хвилюватися, що не вистачить на шматок хліба. Щороку роботи буде тільки додавати вам цінності як фахівця.

З підвищенням значення бухгалтера в ринковій економіці на перший план висувається питання його підготовки. В більшості країн світу знання

бухгалтерського обліку є невід'ємною частиною кваліфікації кожного економіста. В постіндустріальну епоху великого значення набув соціальний фактор. Виробниче підприємство вже розглядається не тільки як виробник матеріальних благ, але й як елемент суспільства, що активно впливає на зовнішнє середовище. Система управління чітко розподіляється по рівнях (мікро- та макро-), причому кожна розв'язує свої специфічні завдання та потребує різної професійної підготовки [2].

Професія «бухгалтер» має на увазі наявність економічної освіти. Отримати фахову освіту для роботи бухгалтером можна в середніх або вищих навчальних закладах. Якщо ви плануєте в перспективі зайняти посаду головного бухгалтера, то вищу освіту буде перевагою перед середнім.

Також отримати необхідні знання можна і на спеціальних бухгалтерських курсах, проте потрібно розуміти, що такого утворення досить лише для входження в професію. Якщо ви хочете побудувати блискучу кар'єру, доведеться внести в план отримання вищої економічної освіти.

Список використаних джерел

1. Професія як комплексний об'єкт праці [Електронний ресурс] – Режим доступу-http://stud.com.ua/25437/psihologiya/profesiya_kompleksniy_obyekt_pratsi
2. Спеціалізація, значення та функції сучасних бухгалтерів. Імідж бухгалтера [Електронний ресурс] – Режим доступу. – <http://osvita.ua/vnz/reports/accountant/16040/>
3. Закон України «Про Бухгалтерський облік та Фінансову звітність в Україні» № 996 від 16 лип. 1999 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу. - <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Ільченко А.М., к.пед.н., доцент

Питання розвитку, модернізації й удосконалення сучасної вищої школи, підвищення якості професійної підготовки майбутніх спеціалістів, зокрема й аграрної сфери, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці та здатних до професійної мобільності, свідомого суспільного вибору, саморозвитку й самовизначення у житті залишаються важливими й понині. Вирішення зазначених питань не можливе без формування у здобувачів вищої освіти життєвої компетентності, як цілісної, інтегрованої якості, що передбачає логічне поєднання людських цінностей і ставлення до життя з набутими знаннями, вміннями та навичками при розв'язанні в майбутньому різноманітних життєвих й професійних проблем і ситуацій. Тому, концепція компетентнісно орієнтованої освіти набуває актуальності.

Науково-теоретичні основи життєвої компетентності та умови і засоби її формування висвітлюють у своїх працях відомі науковці: І. Бех, В. Грушко, І. Єрмаков, В. Луговий, Л. Несен, О. Овчарук, О. Пометун, Д. Пузіков, Н. Пустовіт, Л. Сохань, М. Степаненко, В. Циба, О. Хуторський, інші. Водночас,

особливості формування даної компетентності у здобувачів аграрних вишів висвітлюються недостатньо й потребують подальших наукових досліджень.

Метою дослідження є висвітлення сутності життєвої компетентності особистості та особливостей формування даної компетентності у здобувачів вищої освіти в умовах аграрного вишу.

Поняття «життєвої компетентності» є одним із фундаментальних понять сучасної науки, що розкриває якісно нові перспективи і результати освітньої діяльності. У більш загальному розумінні, науковцями «життєва компетентність» визначається, як відповідність вимогам і стандартам у певних галузях діяльності, здатність особистості знаходити раціональні шляхи вирішення складних життєвих і професійних проблем та нести відповідальність за їх вирішення. Життєва компетентність забезпечує продуктивне життєве самовизначення і самоздійснення особистості, оптимальну організацію її життєвого шляху. Так, В. Шепель зазначає, що до компетентності включаються: знання, уміння, досвід, теоретично-практична підготовка до використання набутих знань в процесі життєдіяльності [5].

Життєва компетентність – це складне утворення, що включає в себе не лише знання, уміння, навички, життєвий досвід, а й уміння діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання і беручи на себе відповідальність за певну діяльність, зауважує І. Єрмаков [2]. Науковець Л. Сохань також вважає, що життєва компетентність є складним системним поняттям, яке не зводиться ні до знань, ні до навичок, ні до якостей; це здатність особистості вирішувати проблеми в усіх сферах життєдіяльності, виконувати життєві та соціальні ролі [4]. У структурі життєвої компетентності Л. Сохань виокремлює такі блоки життєвих здатностей: життєтворчі знання, уміння і навички (теоретичні, практичні, про світ та себе, норми поведінки); життєтворчі здатності (аналітичні, прогностичні, поведінкові); життєвий досвід (власний та інших); життєві досягнення (особисте щастя, соціальний статус, самореалізація) [4]. На думку О. Пометун, життєва компетентність передбачає не лише наявність ґрунтовних знань і досвіду, а й уміння актуалізувати накопичені знання й використовувати їх в певній життєвій ситуації, ідентифікувати чи розв'язувати, незалежно від контексту, життєві проблеми [3]. Як зазначає В. Грушко, «життєва компетентність особистості є поняттям дуже складним, неоднозначним і провідним для розуміння людиною власної життєдіяльності». На думку науковця, критеріями життєвої компетентності є: досягнення успіху; реалізація себе; досягнення добробуту; цінність порад; досвідченість; обізнаність тощо [1; с.83, 88].

Отже, життєва компетентність – це результативно-діяльнісна характеристика освіти; інтегрована якість особистості, що дає можливість вирішувати проблеми і типові завдання, які виникають в реальних життєвих ситуаціях, з використанням знань, навчального та життєвого досвіду, цінностей і нахилів, моральних якостей, розуміючи як «можливість», як «уміння».

Основним чинником формування життєвої компетентності здобувачів аграрних вишів, з урахуванням філософського (соціально-філософського), психологічного і педагогічного підходів, є навчання, у змісті якого передбачено знання не лише з професійної підготовки, а й загальної. Зміст дисциплін загальної

підготовки: «Філософії», «Педагогіки», «Психології», «Етики та естетики», «Політології», при умові впровадження інноваційних методів навчання, дозволяє сформуванню у майбутніх фахівців аграрної сфери такі основні складові життєвої компетентності:

- інформаційна компетентність – здатність знаходити, аналізувати, зберігати, передавати, використовувати інформацію при плануванні і реалізації власної діяльності в різних життєвих ситуаціях;

- комунікативна компетентність – здатність будувати ефективне спілкування, подавати інформацію, коректно висловлювати власну позицію в діалозі і в публічному виступі з повагою до етнічних, професійних, особистісних та інших людських цінностей;

- полікультурна компетентність – здатність і вміння жити і працювати спільно, розуміти погляди представників національних меншин, інших культур, релігій;

- політична компетентність – здатність демонструвати високий рівень політичної та правової культури особистості, її правову освіченість, міру політичної активності;

- соціальна компетентність – здатність і готовність особистості до набуття і виконання певної соціальної ролі;

- компетентність життєздійснення – здатність будувати та здійснювати власний життєвий проект; здатність до саморозвитку та самореалізації;

- компетентність життєпередбачення – здатність прогнозувати майбутні життєві події, ситуації, діяти відповідно до випереджального відображення власного життя;

- компетентність навчатися впродовж усього життя – здатність здобувачів вищої освіти до подальшого особистісного, соціального і професійного розвитку задля підвищення якості як власного особистого життя, так і їхнього соціального оточення.

Висновки. Життєва компетентність – це складне утворення, що включає в себе не лише професійні знання, вміння та навички, а й життєвий досвід особистості, її життєтворчі здатності: інформаційну, комунікативну, полікультурну, політичну, соціальну компетентності, компетентності життєздійснення, життєпередбачення, навчання впродовж усього життя. Вони є необхідними для розв'язання різноманітних професійних і життєвих завдань, для побудови індивідуального життєвого проекту, для самореалізації особистості і досягнення нею вершин свого самоздійснення. Саме зміст дисциплін загальної підготовки здобувачів аграрних вишів дозволяють сформуванню основні здатності для здійснення і визначення подальшого власного життя.

Список використаних джерел

1. Грушко В.С. Становлення життєвої компетентності майбутніх фахівців у процесі вивчення курсу «Соціологія» / В.С. Грушко // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. Серія: Педагогіка. – 2010. - №3. – С. 82-86.

2. Життєва компетентність особистості: від теорій до практики: Наук.-метод. посіб. / За ред. І.Г. Єрмакова. – Запоріжжя: Центріон, 2005. – 640 с.

3. Пометун О.І. Компетентнісний підхід у сучасній історичній освіті / О.І.Пометун // Історія в школах України. – № 6. - 2007. – С. 3-12.

4. Сохань Л.В. Життєтворчість як мистецтво життя / Л.В. Сохань // Психологія і педагогіка життєтворчості. – Київ, 1996. – С. 156-167.

5. Шепель В.М. Управленческа́я антрополо́гия. Чело́вековедческая компетентность менеджера / В.М. Шепель. – М.: Народное образование, 1999. – 432 с.

ФОРМУВАННЯ В СТУДЕНТІВ ПОНЯТЬ «ЕФЕКТИВНІСТЬ» ТА «РОЗУМІННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІСТОРІЇ УКРАЇНИ

Якименко М. А., д.іст.н., професор

Характерною особливістю вищого навчального закладу аграрного профілю є те, що у процесі викладання більшості дисциплін, включаючи, між іншим, й історію України, велика увага приділяється такому широко вживаному поняттю в економіці, як ефективність. Оскільки «ефективність» та «економічність» майже синоніми, то як одне, так й інше поняття характеризують результативність використання відповідних засобів для досягнення поставленої мети. Поняття «ефективності» та «розуміння ефективної діяльності» може використовуватись у будь-якій сфері суспільної діяльності, включаючи, звичайно, і функціональні обов'язки працівників освітньої галузі. Беручи до уваги змістовну частину навчального курсу «Історія України» у Полтавській державній аграрній академії, у якому близько половини програми присвячено питанням розвитку аграрного сектору економіки України на тому, чи іншому етапі її розвитку, у даному повідомленні основну увагу зосередимо саме на процесі формування у студентів понять «ефективність» та «розуміння ефективної діяльності». У цьому плані слід пам'ятати, що студенти ще у середній школі вже засвоїли базові знання про економіку як суспільну науку, яка досліджує проблему такого використання обмежених ресурсів, коли досягається максимальне задоволення потреб суспільства [2, с. 110]. Перед тим, як перейти безпосередньо до аналізу можливостей програми курсу «Історія України» формувати вищезазначені поняття, зауважимо, що ефективність в економічному розумінні дещо відрізняється від технічного розуміння цього поняття. Якщо в інженерному розумінні це скоріше міра виконаної роботи щодо витраченої енергії, то економічна ефективність характеризує зв'язок між кількістю одиниць обмежених ресурсів, які задіяні у процесі виробництва, і отриманою кількістю необхідного продукту. Більша частина продукту, отримувана від певного обсягу витрат, відповідає підвищенню ефективності, менший обсяг продукції від цієї кількості витрат вказує на зниження ефективності. Водночас ефективність в економічному розумінні є категорією оцінною і завжди пов'язана з відношенням цінності результату до цінності витрат [1, с. 44]. З цього випливає, що ефективність будь-якого процесу може змінюватися зі зміною оцінок. Проте принциповим залишається теза про те, що позитивне ставлення до праці, у процесі якої якраз і з'ясовується проблема ефективності, є моральною цінністю для усіх народів на певному етапі їх розвитку. Більше того у дохристиянських віруваннях ефективна

трудова діяльність була характерною навіть для богів. Ще Михайло Грушевський звертав увагу, що Гефестові, який займався ковальською справою, відповідав у слов'ян Сварог, а Велес, як і грецький Аполлон і латинський Меркурій, опікувався свійськими тваринами. Митрополит Іларіон відзначав, що навіть Перун у глибоку давнину був богом хліборобства.

Практично у кожній темі навчального курсу «Історія України» можна знайти сюжети, де б у викладача була можливість звернутись до характеристики змісту понять «ефективність» та «розуміння ефективної діяльності».

Так, вивчаючи доіндустріальне (феодалізм) суспільство звертаємо увагу студентів на рівень ефективності праці селянина-кріпака та вільнонайманого працівника після скасування у 1861 році кріпосного права, а також економічні та політичні обставини, у яких працював безпосередній товаровиробник. Позитивний результат щодо розуміння поняття ефективності дають також приклади функціонування індивідуального (фермерського) господарства в залежності від розміру земельних угідь, робочої сили та такої допоміжної в умовах Наддніпрянської України галузі, як тваринництво. Про рівень ефективності аграрної галузі України важливо говорити і у тих темах, які висвітлюють історію України за радянських часів, адже саме низька ефективність виробництва, заснованого на принципах колективного господарювання та одержавлення економіки загалом, дає можливість зрозуміти причини жахливих наслідків голодоморів 1921-1922, 1932-1933 та 1946-1947 років [3, с. 194, 239, 357]. Відомо ж, що саме власник землі забезпечував експорт до країн Західної Європи сотень тисяч тонн зерна, хоч матеріальна база селянського господарства на рубежі XIX-XX ст. не йде у жодне порівняння при радянській владі. А з 60-х років XX ст. Радянський Союз розпочав закупівлю зерна в американських фермерів, бо колективні господарства в СРСР були неспроможними задовольнити усе зростаючі потреби населення у продуктах харчування. Хіба не про ефективність свідчить той факт, що американський фермер міг забезпечувати потреби у продовольстві 130 осіб, у той час як радянський колгоспник – усього дещо більше 10 осіб. Причина - в одному випадку зерно вирощує власник, а в іншому – найманий державою працівник, яким був той же колгоспник.

Загалом же є усі підстави для висновку про те, що безпосереднім результатом формування у студентів понять «ефективність» та «розуміння ефективної діяльності» може бути не лише краще розуміння закономірності економічного розвитку суспільства, але й переконатись у перевагах приватної власності на засоби виробництва у тісному поєднанні з такими правами безпосередніх товаровиробників, які утвердилися у найрозвинутіших країнах світу, зокрема, у Європейському Союзі, асоційованим членом якого стала нещодавно і наша країна

Список використаних джерел:

1. Лапінська О. О. Проблема толерантності в умовах ринку / О. О. Лапінська// Все для вчителя. – 2001. – № 4. – С. 44-45.
2. Мельников С. В. Підприємницька діяльність як засіб самовизначення учнів старшого віку / С. В. Мельников// Педагогіка і психологія. – 1997. – № 2. – С. 107-112.

3. Панченко П. П. Аграрна історія України: еволюція соціально-економічних відносин: навч. посіб. / П. П. Панченко, І. Г. Кириленко, В. А. Вергунов. – Вид. доп. і перероб. – К.: Аграрна наука, 2014. – 536 с.

ЧИННИКИ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ З РИНКОМ ПРАЦІ

Яловега Л. В., к.е.н.; Лега О. В., к.е.н., доцент

Імідж закладу вищої освіти (ЗВО) формується на базі низки показників, з-поміж яких є рівень конкурентоспроможності його випускників. Наразі взаємозв'язок вищої освіти з потребами ринку праці є актуальною проблемою сьогодення, що обумовлена стрімким зростанням молодіжного безробіття, в умовах стабільного попиту роботодавців на висококваліфікованих фахівців. Така негативна тенденція, насамперед, пов'язана з репродуктивним характером навчального процесу, що базується на невідповідності між навчальними програмами підготовки здобувачів вищої освіти та реальними потребами ринкової економіки.

Побудова нового формату ефективних взаємовідносин між суб'єктами системи «наука-освіта-ринок праці» є критично важливими для розвитку вітчизняної вищої освіти, що розглядається як партнерство ЗВО, органів державної влади, місцевого самоврядування, роботодавців, некомерційних організацій та здобувачів вищої освіти з метою досягнення консенсусу та задоволення потреб кожної із сторін на основі принципу соціальної справедливості [1].

Процес ефективної взаємодії ЗВО і ринку праці зумовлений дією зовнішніх і внутрішніх чинників. До зовнішніх чинників належать:

- політичне середовище (формування ринку робочої сили на базі визначення ключового напрямку розвитку країни щодо співпраці з країнами-партнерами, інвесторами);
- економічне середовище (розробка фінансово обґрунтованого плану розвитку економіки країни уможливорює спрогнозувати короткострокову і довгострокову потребу у кваліфікаціях, що знадобляться на ринку праці);
- соціальне середовище (впровадження програм розвитку сільських територій передбачає залучення та працевлаштування великої кількості молодих фахівців-аграріїв);
- інформаційно-технологічне середовище (розвиток НТП визначає необхідність модернізації освіти, оскільки терміни оновлення інформаційних технологій стають коротшими за строки підготовки відповідних кадрів).

До внутрішніх чинників, вплив яких систематично підвищує вимоги до якості вищої освіти стосовно більш широкого впровадження активних форм навчання з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, належать:

- організаційні чинники (налагодженість роботи навчального відділу, щодо розробки розкладу занять та забезпечення відповідного аудиторного фонду ЗВО);
- формування професорсько-викладацького складу ЗВО (навчальний

процес ЗВО ґрунтується на потужному кадровому науково–педагогічному потенціалі, який надає освітні послуги та постійно поповнюється молодими креативними фахівцями; підготовка та видання професорсько–викладацьким складом ЗВО відповідної кількості якісного навчально–методичного забезпечення);

– чинники, що забезпечують оцінку результатів діяльності ЗВО за різними напрямками (наявність відділу якості, системи моніторингу навчальної діяльності здобувачів вищої освіти і професорсько–викладацького складу ЗВО дає можливість ідентифікувати існуючі проблеми у навчальному процесі, розробити необхідні мотиваційні дії та запровадити ефективні управлінські рішення);

– наявність довгострокових і ефективних зв'язків між роботодавцями та ЗВО (проходження здобувачами вищої освіти практики та стажування професорсько–викладацького складу ЗВО на базі підприємств; організація ярмарок вакансій; проведення навчальних курсів від підприємств тощо).

Проте, внутрішні чинники характеризують не лише внутрішні аспекти навчального процесу ЗВО, а також і особливості характеру випускника, що можуть бути визначальними у конкурентній боротьбі на ринку праці [2]. До чинників конкурентоспроможності випускника ЗВО належать:

– рівень та якість освіти (відповідний обсяг набутих випускником теоретичних знань, умінь, навичок та здатність їх застосовувати на практиці);

– практична підготовка (проходження практик під час навчання у ЗВО, стажування на підприємствах);

– мотивація та організаторські здібності (комунікабельність; здатність швидко й мобільно реагувати на зміни; навички до ефективного спілкування та орієнтування в інформаційному просторі; вміння працювати в команді);

– фізіологічні і культурні чинники (вихованість; загальна ерудиція; письмова й усна грамотність випускника та соціальна активність);

– етично–моральні якості (цілеспрямованість, гуманізм, почуття обов'язку, взаємодопомога, доброзичливість, патріотизм, громадська спрямованість).

Організація та сутність процесу професійної підготовки здобувачів вищої освіти у ЗВО має забезпечувати розвиток особистості та задоволення потреб ринку робочої сили у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях, які володіють професійними характеристиками та вмінють працювати у мінливих економічних умовах. Наразі ефективне управління вищезазначеними чинниками уможливорює: досягти ЗВО очікуваної результативної діяльності; сприяти підготовці висококваліфікованих фахівців для різних галузей економіки; сформувати високий рейтинг ЗВО на ринку освітніх послуг та забезпечити зміцнення власного іміджу з–поміж інших закладів України.

Список використаних джерел

1. Безвух С. В. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення / С. В. Безвух, А. Ю. Стопчак // Вісник Хмельницького національного університету. Т. 3. – 2015. – № 3. – С. 7-14.

2. Грищенко І. М. Інноваційні підходи до забезпечення взаємодії науки з наукоємним бізнесом і вищою освітою як чинник підвищення якості освіти / І. М. Грищенко // Науковий пошук. – 2017. – № 2. – С. 24. – 27.

**АДАПТАЦІЯ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Біндюг Д. О., к.с.-г.н.

Зростання конкуренції на ринку праці поставило вищі навчальні заклади перед необхідністю не лише давати студентам професійну освіту, але й серйозно займатися питаннями працевлаштування випускників та їх адаптації до професійної діяльності. Сучасний ринок праці вимагає від молодих спеціалістів не тільки глибоких теоретичних знань з обраної спеціальності, але й наявності низки практичних вмінь і навичок. Здебільшого випускники вищих навчальних закладів володіють знаннями сучасної технології, організації праці та управління, проте недостатньо підготовлені до реальної практичної діяльності. Молоді спеціалісти не готові до планування і організації технологічних процесів, аналізу виробничих ситуацій і прийняття ефективних рішень, не володіють в достатній мірі творчим підходом до вирішення традиційних професійних завдань, не мають досвіду встановлення ділових стосунків і відповідно не можуть забезпечити плідну роботу та взаємодію між членами трудового колективу. Все це ускладнює процес їх адаптації на виробництві, загострює проблеми професійного і соціального становлення особистості.

Питання професійної адаптації як пристосування до професійної діяльності після навчання, засвоєння професійних і соціальних функцій, активного включення в життя трудового колективу досліджували І. М. Магура В. С. Мерлін, В. Г. Подмарков, Є. О. Клімов та ін. [1,2,3,4]. Не дивлячись на різні погляди на проблематику професійної адаптації випускників вищих навчальних закладів всі дослідники погоджуються з тим що важливим чинником успішної адаптації студентів-випускників до професійної діяльності виступає саме професійне самовизначення і самосвідомість.

Психолого-педагогічні аспекти цієї проблеми на рівні вищої школи зумовлюють необхідність створення та впровадження педагогічних технологій, орієнтованих не тільки на підвищення рівня знань здобувачів вищої освіти, але й на розвиток професійного самовизначення їх як майбутніх фахівців.

Професійне самовизначення у педагогіці розуміється як процес самопізнання та об'єктивної оцінки особистістю власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, що необхідні для оволодіння конкретною професією.

Проблема підготовки особистості до професійного самовизначення в умовах ринкової економіки є одним із факторів забезпечення її професійної мобільності [5] і, як наслідок, додаткового захисту від безробіття.

Головними причинами, які стають на заваді професійного самовизначення молоді, є на нашу думку:

1. Недостатня поінформованість молоді про зміст професії, перспективи її здобуття та працевлаштування.

2. Формування у молоді стереотипів щодо ринку праці та неусвідомлений

підхід до вибору майбутньої професії, як результат недосконалості існуючої системи профорієнтації молоді.

3. Недостатня ефективність управління процесом вибору професії здобувачами вищої освіти, як результат нерозвиненості системи поетапної професійної підготовки.

Зазначене вимагає застосування нових прогресивних методів профорієнтаційної роботи у вищих навчальних закладах [6, 7]; відновлення посад фахівців-профконсультантів, психологів, соціальних працівників, які можуть надавати допомогу молоді в питанні професійного самовизначення; розгортання мережі державних агенцій, відділів профорієнтації, де кожний може одержати потрібну інформацію про зміст певної професії, перспективи її здобуття та працевлаштування.

Реформування системи освіти у напрямі впровадження системних методів і форм профорієнтаційної роботи у вищому навчальному закладі сприятиме підвищенню адаптаційного потенціалу та формуванню соціально активного стилю поведінки молоді, приведенню соціально-психологічних характеристик випускників у відповідність з потребами ринку праці.

Список використаних джерел

1. Магура М. И. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации/ М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 176 с.

2. Мерлин В. С. Проблемы экспериментальной психологии личности/ В. С. Мерлин // Проблемы экспериментальной психологии личности. – Пермь, 1970. – 179 с.

3. Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию / В. Г. Подмарков. – М. : Мысль, 1973. – 247 с.

4. Климов Е. А. Как выбрать профессию/ Е. А. Климов. – М. : Просвещение, 1999. – 151 с.

5. Хом'юк І. В. Теоретико-методичні засади формування базового рівня професійної мобільності майбутніх інженерів : монографія / І. В. Хом'юк – Вінниця : УНІВЕРСУМ. – Вінниця, 2012. – 380 с.

6. Варнавських Н. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень / Н. М. Варнавських // Педагогіка і психологія. – 2002. – № 4. – С. 109–115.

7. Хом'юк І. В. Професійна орієнтація як засіб забезпечення професійної мобільності / І. В. Хом'юк // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – Суми : Сумський державний педагогічний університет ім. А. С. Макаренка, 2010. – Вип. № 8 (10). – С. 318 – 326.

ВИКОРИСТАННЯ ПРОБЛЕМНИХ ЗАДАЧ ЯК СПОСІБ ГАРМОНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ З РИНКОМ ПРАЦІ

Усачова В. Є., к.с.-г.н., доцент; **Мороз О. Г.**, к.с.-г.н., доцент

Швидкість змін, ринкові перетворення економіки в цілому закономірно змінюють структуру попиту на працю та відповідну кваліфікацію працівників. Ті навчальні дисципліни, які викладаються сьогодні за освітніми стандартами для

здобувачів ступеня вищої освіти спеціальності «Технологія виробництва продукції тваринництва» переважно формують знання, як свідчать реалії, за часту занадто далекі від таких в практичній діяльності в реальному середовищі. Також сьогодні роботодавець виставляє вимоги не до конкретних знань, а до фахових компетенцій. Тому критеріями якості підготовки випускників стають їх вміння та практичних навичок, спроможності до гнучкості, а не знання самі по собі.

У даний час, мало не у всіх країнах ЄС працевлаштування випускників ВНЗ вважається державною проблемою. Відповідно, система взаємодії вищої освіти з ринком праці складаються з трьох соціальних секторів. Серед яких вища освіта є першою сходинкою у системі «вища освіта - перехідний період - ринок праці», відповідно вона характеризується власною специфікою. Тому розроблені механізми стимулювання зайнятості випускників вищої освіти на ринку праці: одним із яких - оцінювання якості вищої освіти.[2]

Стосовно аграрних спеціальностей, досвід західних країн свідчить і переконує, що на землі повинен працювати, творити і виробляти сільськогосподарську продукцію працівнику з універсальною підготовкою, який здатен не тільки виконувати доручення і команди професійних управлінців, але й самостійно приймати рішення з широкого кола питань, об'єднуючи як технологічні, так і управлінські функції. Тобто, формування аграрія вимагає створення практичної професійної школи зі знанням не тільки технології і організації виробництва, закупівлі ресурсів, вибору структури виробництва, але й збуту продукції, використання прибутку, фінансування, менеджменту, маркетингу, банківської справи, правознавства та інших спеціальних дисциплін [3].

У зв'язку з цим, зростає роль інтенсивних педагогічних технологій, до яких відноситься створення проблемних ситуацій чи задач, внаслідок чого студент оволодіває знаннями, уміннями, навичками, розвиває розумові здібності. На таких заняттях викладач створює проблемні ситуації, стимулюючи пізнавальну активність студентів, шляхом аналізу, порівнюючи, конкретизуючи фактичний матеріал, самостійно проводять пошук шляхом рішення проблем одержуючи з нього нову інформацію.

Ціль активізації шляхом проблемного навчання полягає в тому, щоб зрозуміти рівень засвоєння понять і навчити не окремим розумовим операціям у випадковому, що стихійно склалися порядку, а в системі розумових дій для рішення. Іншими словами, це нове застосування колишніх знань. Методично правильно побудований аналіз виробничих ситуацій дозволяє студентам набувати знань, досвіду практичної діяльності. Аналіз та розв'язання проблемної задачі проводиться без попередньої підготовки, але під час роботи студенти повинні визначити, яких знань їм не вистачає, з яких джерел вони можуть їх отримати. Викладач створює умови для розвитку у студентів уміння відокремлювати відоме від невідомого і формулювати запитання-гіпотези про невідоме. І всю необхідну інформацію для цього студент може знайти тут же, на занятті, у спеціально підготовленій викладачем літературі [1]. Мета навчальної діяльності із проблемними задачами: організувати пошук загального способу дій.

Під час створення проблемних ситуацій слід дотримуватися певних умов:

- викладач заздалегідь визначає проблему, вирішення якої спирається на ту базу знань, яку повинні мати студенти, тобто питання повинні викликати інтелектуальні утруднення у студентів і потребують цілеспрямованого пошуку;
- викладач створює умови для розвитку у студентів уміння відокремлювати відоме від невідомого і формулювати запитання-гіпотези про невідоме;
- викладач надає можливість змінювати параметри завдання в межах нормативних.

Для цього на занятті, які будує викладач, руйнується відтворення зразків дій педагога, а головне сама схильність до наслідування, що притаманна дуже старанним виконавцям, студенти націлюються до пошуку власних параметрів самостійних рішень і висновків. Оптимальним сенсом цієї спільної навчальної роботи студентів є обговорення проблем, що не мають однозначного рішення, нечіткі завдання. Коли студент уміє замовити у викладача дані, яких не вистачає, він робить перший крок до уміння відокремлювати відоме від невідомого і формулювати запитання відносно невідомого. Одночасно невідоме в таких проблемних задачах подається у вигляді довідникового матеріалу, чи підказки викладача, при цьому присутній певний діапазон параметрів, вибір та застосування яких змінить результат кожного окремого студента. На таких заняттях присутня оптимістична й самостійна думка, в якій міститься не лише вказівка на можливості студента, а затверджується – гіпотеза про поетапний пошук невідомого, перспектива діяти по-своєму. Тобто долається тенденція до наслідування і студенту доводиться вчитися самостійно ставити й вирішувати нові завдання, випрацьовується звичка шукати докази і схильність до дискусійних шляхів вирішення будь-якого питання [4].

Таким чином, спільне розв'язання проблемних завдань стимулює організованість, ініціативу, продуктивність, перетворюючи у відповідність набуття практичного досвіду й синтезу знань, де наслідком може бути статус професіонала необхідного на ринку праці. Результати проведення лабораторних та практичних занять із використанням проблемних задач сприяють отриманню нових знань, є засобом узагальнення та міцного засвоєння навчальної інформації, формування умінь і практичних навичок для подальшого їх використання на ринку праці.

Перспективи подальших досліджень даної тематики відносяться до наступної роботи над удосконаленням проблемних занять при підготовці фахівців аграрного профілю.

Список використаних джерел

1. Журавська Н.С. Методологія і методика навчання спеціальних дисциплін:[монографія] / Н.С.Журавська. - Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. - 360 с.
2. Мосьпан Н. Механізми регулювання взаємодії вищої освіти з ринком праці в Європейському союзі / Наталія Мосьпан // Освітологія – 2016. - № 5. - С 45-49
3. Росновський М. Г. Особливості професійної підготовки майбутніх

інженерів-педагогів в контексті сучасних реформ в сільському господарстві України: / Росновський М. Г // Філософсько-педагогічні аспекти формування свідомості технічної інтелігенції : матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 12 бер. – Красноармійськ., КП ДонНТУ, 2014. - С. 100-104.

4. Стрельников В. Ю. Сучасні технології навчання у вищій школі : / В. Ю. Стрельников, І. Г. Брітченко. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – С. 149-151. (модульний посібник для слухачів авторських курсів підвищення кваліфікації викладачів МПК ПУЕТ)

ГАРМОНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ І ВИСОКОЇ КОКУРЕНТНОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Шаферівський Б.С., к.с.-г.н.

Загальновідомо, що основною метою професійної освіти є підготовка компетентного і кваліфікованого працівника, здатного на ефективну виконавську діяльність за фахом на конкурентному ринку праці.

Компетентність (від лат. *competens* – належний, здатний) – це рівень освіченості, як міра відповідності знань, умінь і досвіду осіб, визначеного соціально-професійного статусу, реальному рівню складності, які виконують завдання і вирішують проблеми [2].

Компетентністю встановлюють набір системних характеристик для проектування освітніх стандартів, навчальної літератури, вимірників якості освіти. Посилення уваги до компетентності зумовлене також рекомендаціями Ради Європи, які стосуються оновлення освіти, її наближення до замовлення суспільства.

Функції компетентності відображають соціальне замовлення на підготовку молоді, є умовою реалізації особистісних смислів навчання; охоплюють реальні об'єкти навколишньої дійсності для цілеспрямованого застосування знань, умінь і способів діяльності; формують досвід предметної діяльності студента; наявні у різних навчальних дисциплінах і освітніх галузях; є міжпредметними елементами змісту освіти; дозволяють пов'язати теоретичні знання з їх практичним використанням; становлять інтегральні характеристики якості підготовки студентів і комплексного контролю.

Конкурентоспроможність – узагальнений показник, що характеризує рівень професійної, соціальної і особистісної компетенцій випускника, забезпечує йому упевненість в своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з випускниками аналогічних навчальних закладів. Це здатність діяти в умовах ринкових відносин й отримати при цьому прибуток, достатній для науково-технічного вдосконалення виробництва, стимулювання працівників і підтримки продукції на високому рівні [1].

Кожна конкретна галузь, виробництву дають свою відповідь на запитання, яким повинен бути конкурентоздатний фахівець, необхідний їм сьогодні і завтра. Правильно чинять ті керівники навчальних закладів, які мають угоди з підприємствами на підготовку фахівців, залучають до її здійснення на всіх

етапах, включаючи керівництво практикою, дипломними роботами самих виробників, використовуючи для навчання виробничу базу підприємств. Знання вимог ринку праці до випускників навчального закладу дозволяє розробити і обґрунтувати, а головне – реалізувати на практиці конкретні моделі конкурентоздатного фахівця різних професій і спеціальностей. Конкурентоздатний випускник повинен володіти такими інваріативними характеристиками:

- високий рівень загальної освіти, загальної культури;
- широка інформаційна загальноосвітня, загальнотехнічна, комп'ютерна, економічна, правова, психологічна, педагогічна підготовка в поєднанні з глибокими вузькопрофесійними, вузькопрофільними знаннями.

Для конкурентоздатного фахівця повинні бути характерні:

- професійна компетентність, висока професійна майстерність і якість праці;

- здатність самостійно планувати, здійснювати і контролювати свою трудову діяльність, особливо з використанням сучасної обчислювальної та інформаційної техніки;

- уміння самостійно приймати рішення, передбачати їх можливий економічний і соціальний результат і нести відповідальність за прийняті рішення, результати своєї діяльності [2, 3].

Висновок. Компетентному та конкурентоздатному фахівцю потрібне уміння працювати як одному, так і в групі, в умовах колективних форм організації праці, а значить – бути комунікабельним і професійно мобільним.

Список використаних джерел

1. Гнибіденко І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України / І. Ф. Гнибіденко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: збірник наукових праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції – К. : ІПК ДСЗУ– 2008. – 456 с.

2. Дідківська О.Г. Напрями вдосконалення механізмів регулювання професійної освіти в Україні / Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових статей. Педагогічні науки. –2015. –№ 3 (21). –С. 118–124.

3. Петрова І. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – № 34. – 2006. – С. 3–7.

ЗАСОБИ МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ДЛЯ УСВІДОМЛЕНОГО ВИБОРУ ПРОФЕСІЙ ЗАТРЕБУВАНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ

Рак Т. М., к.с.-г.н.; **Мироненко О. І.,** к.с.-г.н., доцент

Сучасному ринку праці потрібні працівники, здатні до швидкого освоєння професії та адаптації до організаційних і технічних нововведень, з позитивним ставленням до своєї професії, що уможлиблює максимальну орієнтацію їх на компетентність і професіоналізм у професійній діяльності [3].

Вступаючи до певного ВУЗу, молоді люди роблять перший у своєму житті вибір напряму професійного шляху. Цей процес - найважливіша складова

розвитку особистості і обов'язкова умова її подальшої професіоналізації. При цьому відбувається формування ставлення особистості до себе як до суб'єкта професійної діяльності, а результатом виступає її готовність до професійного самовизначення в умовах сучасного ринку праці.

Готовність до реалізації професійної кар'єри особистості формуються на етапі вступу та протягом періоду навчання в учбовому закладі. Тому, завдання кожного педагога та педагогічного колективу - підготувати випускника ВУЗу до роботи в умовах реального виробництва, сформувати любов до професії, допомогти у визначенні та реалізації стратегії професійного росту.

Абітурієнт, або майбутній студент не завжди професійно вмотивований і досить часто педагогам необхідно докладати чимало зусиль, щоб з нього виховати робітника - професіонала, який будуватиме кар'єру на основі обраної професії.

Підвищення рівня адаптованості майбутніх фахівців до вимог та реалій ринку праці значною мірою впливає на їх реалізацію у професійній сфері. Сьогоднішні умови професійного самовизначення вимагають від здобувача вищої освіти не тільки відмінного оволодіння професією, а передусім, сформованості нових морально-етичних якостей, серед яких найважливішими є інтегрованість і цілісність особистості, ерудованість і здатність до швидкої орієнтації в соціальній ситуації, готовність до переорієнтації [3].

Одними з найважливіших засобів методичного супроводу для усвідомленого вибору професій затребуваних на ринку праці є проведення виробничих та профорієнтаційних екскурсій з метою ознайомлення з особливостями різних професій. Саме вони приближають студента до реальних умов виробництва після теоретичного введення в професію, дозволяють ознайомитись з особливостями професії не з підручників чи слів наставників, а особисто. При виникненні запитань про професію чи виробництво можна одразу отримати відповідь, подискутувати, уточнити певні нюанси [2].

Дієвим засобом методичного супроводу є використання ділових ігор, як форми залучення студентської молоді до програвання ролей представників різних професій. Ділові ігри дозволять «програти» створені в навчально-виховному процесі різні виробничі ситуації й допоможуть проявити майбутньому робітнику себе у виробничих відносинах та сприятимуть швидкій інтеграції молодого фахівця в реальні умови виробництва.

Наступним засобом методичного супроводу є також відтворення алгоритму діяльності представників різних професій під час позаурочних занять де студенти матимуть можливість застосувати наявні знання, уміння та навички в умовах, наближених до виробничих. Позаурочна діяльність може здійснюватись відповідно до навчальних предметів (предметна), ґрунтуватися на знаннях, уміннях та навичках з багатьох навчальних предметів та власному досвіді учнів (позапредметна) й здійснюватися у допрофесійній та професійній підготовці, тобто в гуртках та додаткових курсах. В усіх зазначених напрямках здобувачі відтворюватимуть: повний виробничий процес від задуму до втілення в матеріалі, певні частини виробничого процесу або окрему виробничу операцію. В більшості випадків, позаурочна діяльність дозволяє кожному учаснику

виявити себе у всіх формах організації навчальної діяльності [2].

Одним з основних засобів методичного супроводу вважається проведення виробничих практик коли студент навчається в умовах виробництва яке надає можливість йому оволодіти професійними вміннями та навичками, вивчити особливості професії у реальних виробничих умовах, а робота на навчальних робочих місцях дає змогу взяти безпосередню участь у виготовленні продукції та відчувати себе як у ролі «підлеглого» робітника, так і в ролі бригадира, або начальника підрозділу [3].

Як багатоплановий і досить рухливий процес, професійне становлення особистості проходить у своєму розвитку чотири основні стадії: формування професійних намірів; професійне навчання; професійна адаптація; часткова чи повна реалізація особистості у професійній праці. Тому системна профорієнтаційна робота із залученням роботодавців є найбільш дієвими засобом запобігання молодіжному безробіттю та формування в студентської молоді мотивації до праці, усвідомленого вибору професій, потрібних регіональному ринку праці [1].

Отже, підготовка студентів до реалізації професійної кар'єри спрямовується на забезпечення взаємозв'язку професійної підготовки до професійної діяльності, що виявляється у розвитку особистісних якостей, формуванні потреб, інтересів щодо готовності до професійної діяльності з усвідомленою позицією перспективного працівника. Готовність до реалізації професійної кар'єри характеризується також наявністю продуктивного творчого мислення, здатністю до розв'язання професійних завдань, самовдосконалення.

Список використаних джерел

1. Каспрік Н. М. Система профорієнтаційної роботи в закладах профтехосвіти: Методичний посібник. - Хмельницький, 2006. - 58 с.
2. Нечитайло І. І. Професійна консультація : метод. рекомендації / І. І. Нечитайло. - Одеса: ОНМЦОКІТ, 2003. - 52 с.
3. Професійна орієнтація як детермінанта кар'єри людини: школа професійного самоопределення: учеб. -метод. пособ. / [Носков В. І., Кальянов А. В., Ефросинина О. В. и др.] ; Донец. ин-т управления ; под общ. ред. В. И. Носкова. - Донецк : Норд-Пресс, 2006. - 169 с.

ЗНАЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ВИПУСКНИКІВ ВНЗ

Шостя А.М., д.с.-г.н., старший науковий співробітник;

Усенко С.О., к.б.н., старший науковий співробітник;

Слинько В.Г., к.с.-г.н., доцент

Як визначено в Концепції професійної освіти України та Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті нагальною є потреба забезпечення підготовки кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного саморозвитку, опанування та впровадження наукоємних й інформаційних технологій, конкурентоспроможних та мобільних на ринку праці [4].

У світлі приєднання України до Болонського процесу метою інтеграції української освіти в європейську систему вищої освіти є формування конкурентноспроможності спеціалістів, причому ведучими показниками якості професійної освіти стають мобільність і адаптованість особистості до умов динамічно мінливого середовища [6].

Важливу роль у цьому аспекті посідає розвиток ініціативності, самостійності студентів в організації особистісної стратегії поведінки і діяльності, відповідальності під час прийняття професійнозумовлених рішень

Отже сучасний фахівець-професіонал повинен бути готовим до систематичного оновлення свого багажу знань, освоєння нових технологій та інформаційних джерел, що зумовлені бурхливим розвитком науки і техніки, вміти адаптуватися до цих змін у суспільстві й бути конкурентноспроможним у відповідній сфері діяльності. На передній план виходить така якість фахівця як професійна мобільність, що є запорукою успішності молоді людини в сучасному суспільстві.

Реформування системи освіти у напрямі підвищення конкурентноспроможності випускників сприяє підвищенню адаптаційного потенціалу молоді, приведенню соціально-психологічних характеристик випускників у відповідність з потребами ринку праці, формує у майбутнього фахівця такі особистісні якості та здібності, які дозволять йому самостійно орієнтуватися в професійному світі і вибудувувати вектор свого кар'єрного зростання [5, 7].

Молодому фахівцю в його професійній діяльності практично завжди доводиться застосовувати знання не тільки за фахом, але й в інших галузях. В швидко змінюваних умовах виробництва від нього буде потрібно постійне відновлення своєї кваліфікації, здобуття додаткових знань і навичок, оволодіння необхідними компетенціями. Тому у процесі професійної підготовки фахівців для агропромислового виробництва України викладачеві, насамперед, необхідно вміти розвивати в студентів спеціальними методичними прийомами пізнавальну мотивацію, стійкий інтерес до навчальної, наукової та інших видів діяльності, зацікавленість у самому процесі навчання та саморозвитку [1, 2, 3].

Формування професійної мобільності майбутніх фахівців в умовах єдиного європейського освітнього простору відкриває нові можливості не тільки для здобувачів освіти, а й для формування європейського ринку праці.

Відтак на сьогодні перед системою вищої освіти постає визначальне психолого-педагогічне завдання: навчально-пізнавальну діяльність студентів здійснювати переважно на основі особистісно зорієнтованого підходу, спрямованого на формування готовності до ефективного використання бази знань та способів їх упровадження для розв'язання практичних професійних завдань і виробничих ситуацій.

Таким чином, освітній процес має задовольняти потреби соціального замовлення, зокрема, виховання самостійних, ініціативних і відповідальних членів суспільства, здатних ефективно взаємодіяти у розв'язанні соціальних і виробничих завдань.

Список використаних джерел

1. Бурлука О. В. Самоосвіта особистості як соціокультурне явище: автореф. дис. канд. філос. наук / О.В. Бурлука. – Харків, 2005. – 16 с.
2. Джеджула О.М. Особливості й проблеми професійно-педагогічної підготовки фахівців аграрного профілю в умовах модернізації аграрної вищої освіти. / О.М. Джеджула, Н.В. Кулинич // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці». – Вінницький НАУ, 28.02.2017 р. — м. Вінниця, 2017. – С. 37-39.
3. Іванченко Є. А. Професійна мобільність майбутніх фахівців / Є. А. Іванченко. - О. : Просвіта, 2014. - 120 с. 5. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук / Н. В. Коваліско. - Львів, 2009. - 20 с.].
4. Меркулова Л.П. Формирование профессиональной мобильности специалистов технического профиля средствами иностранного языка : автореф. дис. док. пед. наук: 13.00.12 [Электронный ресурс] / Л.П.Меркулова; СГАУ. – Самара. 2012. II Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці».
5. Островський А.Й. Проблематика професійної мобільності майбутніх випускників ВНЗ / А.Й. Островський, О.А. Мазур // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Професійна підготовка фахівця в контексті потреб сучасного ринку праці». – Вінницький НАУ, 28.02.2017 р. — м. Вінниця, 2017. – С. 119-121.
6. Попков В.А., Коржуев А.В. Теория и практика высшего профессионального образования: учеб. пособие для системы дополнительного педагогического образования / В.А. Попков, А.В. Коржуев.– М.: Академический Проект, 2014. – 432 с.
7. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу / Л. Л. Сушенцева // Професійна освіта. Проблеми і перспективи : зб. наук. пр. – 2011. – Вип. 2. – № 1. – С. 3-11.

ОБГРУНТОВАНІСТЬ ОБ'ЄДНАННЯ ВИРОБНИЦТВА І ПЕРЕРОБКИ ПРОДУКЦІЇ ТВАРИННИЦТВА ПРИ ПІДГОТОВЦІ ТЕХНОЛОГА – ДОСЛІДНИКА

Войтенко С. Л., д.с.-г.н., професор

У звичному для нас розумінні слово «технологія» стосовно виробництва продукції тваринництва визначається як наука, що вивчає способи, процеси і засоби виробництва продукції тваринництва, або як науково-обгрунтована та взаємопов'язана система зооветеринарних, інженерно-технічних та організаційно-економічних заходів, які забезпечують одержання необхідної кількості продукції високої якості з відносно не високими витратами праці, часу та засобів. Основними технологічними ланками виробництва продукції тваринництва, про які повинен мати уявлення сучасний технолог-дослідник спеціальності «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» є

уміння проектувати технологічні приміщення для різних видів тварин, вести селекційно-племінну роботу та відтворювати стадо, уміти підбирати способи і системи утримання тварин, визначати способи заготівлі, зберігання і роздавання кормів, а також розробляти раціони годівлі тварин, одержувати та проводити первинну обробку продукції тваринництва, забезпечувати ветеринарну безпеку, організацію праці та охорону довкілля, розраховувати економічну ефективність і прибутковість виробництва, мати уявлення про аграрний ринок тощо. Ці уміння здобувач вищої освіти одержує під час вивчення дисциплін, передбачених навчальним планом та проходження виробничої (переддипломної) практики.

Тобто, фахівець, із вищевказаної спеціальності – це досить обізнана, ерудована і компетентна особистість в галузі аграрних наук і продовольства, яка поза забезпечення складових технологічного процесу по виробництву продукції тваринництва повинна проводити наукові дослідження з проблемних питань, а також переробляти продукцію тваринництва, включаючи виробництво відповідних її видів, хоча останнє мабуть більш актуально для харчової промисловості.

Аналіз пропозицій відділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Полтавської державної аграрної академії з початку 2017 року для фахівців спеціальності «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» засвідчує, що фахівці даної спеціальності потрібні в господарствах по виробництву продукції тваринництва на посаді як зоотехніка, так і технолога, підприємстві по переробці продукції – на посаді вагаря, готувача фаршу, а також в інші організації та установи, для яких не має значення спеціальність, основне диплом і деяка обізнаність в галузі, на посади менеджерів, фахівців і консультантів з продаж тощо. З 21-єї пропозиції до працевлаштування вісім стосується роботи не за фахом (консультанти, менеджери тощо), три – лише зоотехніків, 7 – лише технологів і 4 – як технологів, так і зоотехніків. При цьому технолога виробництва чи переробки не виділено.

Полтавський міський центр зайнятості у листопаді 2017 року мав вакансії головного технолога (виробництво плавленого сиру) та технолога в агрофірму по виробництву продукції тваринництва. Тобто, не так багато пропозицій для фахівців із вищевказаною спеціальністю. Якщо врахувати, що щорічно в нашому закладі вищої освіти випускається орієнтовно 250 чоловік з дипломами техніка-технолога та технолога – дослідника, пропозицій на ринку праці для них не багато. По Україні кількість фахівців з такими ж дипломами, з огляду на наявність факультетів ТВППТ в більше ніж 15 закладах вищої освіти агропромислового формування, сягає декількох тисяч. Питання риторичне – чи є в нас скільки підприємств по виробництву і переробці продукції тваринництва, а також суміжних галузей, включаючи наукові установи і заклади вищої освіти, які б навіть щорічно змінюючи працівників, забезпечили роботою випускників поточного року випуску? Думаю, що ні.

Якщо ми подивимося не на попит на ринку праці фахівців спеціальності «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва», тим більше технологів-дослідників, а безпосередньо ознайомимося з роботою такого фахівця

в господарствах по виробництву продукції різних видів сільськогосподарських тварин, то зможемо зрозуміти, що більшість із них працює на посадах головного зоотехніка, зоотехніка-селекціонера, зав. ферми, зав. комплексом, племобліковця тощо й не так часто – головного технолога чи просто технолога. Остання посада – це прерогатива сучасних промислових підприємств чи агрофірм. Якщо це підприємства по виробництву відповідного виду продукції тваринництва (молочні вироби продукція, ковбасні вироби і т.д.), то там дійсно посада технолога заслуговує на увагу, але чи вищевказаної спеціальності, чи все-таки харчової технології?

В контексті чого доцільною вбачалася б зміна назви спеціальності на «Технологія виробництва продукції тваринництва», тому що стосовно виробленої продукції тваринництва ми говоримо про виробництво молока, ковбас, консерви тощо, а не про переробку цих видів продукції. Навіть розширений пошук у всесвітній мережі Інтернету не дав відповідь на запитання, що представляє собою «технологія переробки продукції тваринництва» та не визначив значення цього терміну.

Окремим питанням стоїть підготовка дослідника (технолога-дослідника) спеціальності «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва». Науковця, а це той же дослідник, в аспірантурі наразі готують 4 роки. Крім того, а на яку посаду в дійсності зарахувати технолога-дослідника? Ймовірно правильно, щоб в даній спеціальності була б спеціалізація щодо наукового напрямку підготовки здобувача вищої освіти, які б продовжували в подальшому навчання в аспірантурі.

Безперечно, час та попит ринку праці змусить внести свої корективи щодо спеціальностей та спеціалізації фахівців, яких готують заклади вищої освіти. В цілому, ураховуючи вищевикладене та постійні зміни, які відбуваються в системі освіти при підготовці здобувачів освіти, особливо галузі «Аграрні науки та продовольство», доречним вбачається вести підготовку інженерів-технологів по виробництву продукції тваринництва (первинна переробка є складовою виробництва), інженерів - технологів харчової промисловості та дослідників.

В цьому контексті ринок праці зможе зрозуміти, яких фахівців йому пропонують заклади вищої освіти й більш тісно співпрацюватиме з ними.

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «МИСЛИВСТВОЗНАВСТВО» ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Поліщук А. А., д.с.-г.н., професор; **Ульянко С. О.**, к.с.-г.н, доцент

Законодавство України передбачає збереження та примноження природної фауни. Провідне місце у вирішенні вказаного питання відноситься до мисливських тварин, що являються невід'ємною частиною природного середовища. Мисливські тварини забезпечують екологічну рівновагу в природі. В сучасних мисливських господарствах існує ряд проблем, що потребують негайного вирішення. Забезпечення необхідної чисельності мисливських тварин і птахів направлені на регулювання нормативів відстрілу, охорону мисливських угідь від браконьєрства, профілактику інфекційних та інвазійних захворювань,

вивченням та застосуванням набутого в передових господарствах досвіду. Розроблення біотехнічних заходів, забезпечення оптимального співвідношення між чисельністю мисливських і шкідливих для мисливських господарства тварин і птахів створить умови для мисливського туризму, забезпечить екологічну привабливість мисливських угідь.

Провідним питанням у формуванні корисного ареалу мисливської фауни є збереження та примноження генетичного фонду мисливських тварин та створення безпечних умов для їх розмноження і збереження різноманіття. Вирішення проблем примноженню мисливської фауни можливе на основі використання досвіду передових мисливських господарств висококваліфікованими фахівцями, що мають базові знання з біології, фізіології, годівлі та розмноження, профілактики захворювань тварин. В нинішніх умовах мисливські господарства потребують всебічно підготовлених морально загартованих керівників для організації діяльності колективів товариств направлених на збереження і примноження мисливської фауни.

Відповідно до статистичної звітності 2ТП-мисливство один єгер обслуговує 8,4 га мисливських угідь. Потреба реформування ведення мисливських господарств направляється на розвиток збалансованого, невиснажливого природокористування, підвищення культури ведення полювання, та поширення діяльності в біотехнічних роботах і нарощуванні потенціалу мисливських угідь. Одним із векторів діяльності направлених на розширення природного потенціалу мисливських угідь є розширення вольєрного розведення тварин і птахів, організації штучної гніздівлі та розроблення охоронних заходів. На даний час наявність мисливських тварин, особливо копитних, бажає бути набагато вищою. Забезпечення оптимального співвідношення між представниками мисливської фауни є прерогативою діяльності висококваліфікованих організаторів мисливських колективів. Виконувати вказану діяльність будуть фахівці, що підготовлені по курсу мисливствознавство, менеджменту маркетингу і здатні залучати до проведення природоохоронних заходів керівників місцевих територіальних громад. Ведення роз'яснювальної роботи серед населення сільських територій, проведення діяльності по розведенню дичини підвищить авторитет мисливствознавців і забезпечить підвищення ефективності галузі.

В навчальні плани підготовки здобувачів вищої освіти зі спеціальності технологія виробництва та переробки продукції тваринництва включено підготовку з дисципліни „Мисливствознавство”. Освоєного курсу сприятиме можливості працевлаштування випускників, що мають вказану підготовку для роботи в державних чи тих, що останнім часом інтенсивно формуються приватних мисливських господарствах. Вони підвищать кваліфіковане наукове забезпечення галузі мисливських господарств, ефективно їх ведення що сприятиме розвитку мисливської фауни, а й стимулюватиме її чисельність. Фахівці проводитимуть науково-технічний нагляд сучасного ведення мисливського господарства та аудит мисливсько-господарської діяльності. Назріло питання щоб мисливські колективи отримали статус юридичної особи з наданням їм у користування мисливських угідь з тим, що мисливці зобов'язані

контролювати чисельність мисливської фауни, підтримуючи кількість диких тварин у певних межах, оптимальних і для природи, і для людей.

Участь місцевих громад в управлінні мисливським господарством і розвитку малого і середнього підприємництва забезпечення організації полювань та кваліфікованого супроводу клієнтів, надання послуг у закупівлі, зберіганні та продажі м'яса, мисливських трофеїв задля створення ринку продукції та послуг мисливського господарства. Вимагання від аграрних виробників забезпечення технологічних процесів направлених на захист і збереження мисливських тварин і птахів при обробі сільськогосподарських угідь та збиранні врожаїв шляхом початку робіт з середини ділянок до країв з тим щоб тварини змогли безпечно залишити ділянки.

Висновки. Підготовки фахівців з мисливствознавства поліпшать організацію вирішення найголовніших питань у веденні мисливських господарств – по збільшенні чисельності мисливських тварин шляхом покращення захисних, гніздових і кормових умов існування диких тварин, підтримання їх життєдіяльності у важкі періоди року, профілактику та лікування захворювань і сприятимуть забезпеченню потреб сучасного ринку праці.

Список використаних джерел

1. Бондаренко В. Д. Проблемні питання підгодівлі мисливських тварин// Наук. вісник Національного аграрного університету. Лісівництво. В. 25. – К., 2000. – С. 183-187.
2. Охотник и рыболов Украины / К.: Урожай, 1986. – С. 77.
3. Побат В.Д., Мартинюк Г.М., Славов В.П., Капрусь М. М. Еколого-зоотехнічні вимоги до кормових ресурсів зони Карпатського передгір'я України. – К.: Наук. думка, 2004. – 70 с.

РЕАЛІЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ У ВНЗ

Кодак Т. С., к.с.-г.н.

Формування високих фахових компетенцій випускників є актуальним та невідкладним завданням вищої школи. В умовах стрімкого розвитку науки, техніки та технологій зростає роль професійних дисциплін, які зумовлюють набуття соціальних цінностей: знання, компетентність, професіоналізм.

Сьогодні ринок праці більше цікавить не освіта, а освіченість людини, не стільки «знання – уміння – навички», скільки компетентність працівника, тобто здатність до виконання певного виду діяльності, не стільки наявність документа про освіту, скільки реальна кваліфікація або професійна працездатність на ринку праці. [1]

У проведених дослідженнях Андрія Кашина, Євгенії Польщикової і Юлії Сахно (2012 року) виявлені найвагоміші навички претендентів на посаду у фірму чи на виробництво. Керівники компаній, холдингів і навіть невеликих підприємств насамперед звертають увагу на розумові навички претендентів – креативність, здатність аналізувати інформацію, системність мислення, здатність до самонавчання тощо (54%), особистісні якості (стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність тощо; 51%), рівень розвитку практичних навичок

за фахом (47%) і рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів, розв'язання конфліктів, роботи в команді, роботи із клієнтом тощо; 37%). Лише 13% компаній вважають дуже важливими такі фактори, як наявність додаткової освіти (тренінги, курси тощо), 21% – наявність досвіду роботи під час навчання у ВНЗ, 20% – ВНЗ, який закінчив молодий спеціаліст. Тобто претендент на ту чи іншу посаду має насамперед демонструвати загальні розумові здібності і фахові знання, а досвід роботи (особливо – не за фахом) і диплом при цьому стають другорядними.[2]

Значною проблемою абсолютно для всіх випускників, незалежно від рівня їхньої теоретичної підготовки, компанії (підприємства) вважають відірваність знань від практики, невідповідність до роботи в реальному бізнесі (виробництві) і нерозуміння того, як цей бізнес (виробництво) працює.

Сьогодні викладачі намагаються передати студентам знання, наближують викладання дисциплін до суворих реалій виробництва, використовуючи при цьому активне навчання, тобто організують та проводять заняття, спрямовуючи студентів до всебічної активізації навчально-пізнавальної діяльності за допомогою широкого використання педагогічних і організаційно-управлінських засобів.

З досвіду викладання, найулюбленішим методом викладача і студентів є метод моделювання конкретної ситуації, оскільки студенти гуртуються та обговорюють проблеми, що пов'язані з майбутньою спеціальністю. При вирішенні поставленої проблеми студенти застосовують отримані теоретичні та практичні знання і вміння на заняттях, відбувається розвиток особистих та професійних якостей, формуються уміння професійної діяльності майбутніх фахівців, які здатні адекватно приймати рішення в різних виробничих ситуаціях.

Використовується нова форма мовної гри – *dilemma decision*. Під час гри студенти ототожнюють себе співробітниками фірми (підприємства, виробництва) та діючи від її обличчя пропонують свої конструктивні методи і способи виходу з скрутною ситуації. Після проведення гри і колективного вибору способу вирішення проблеми студентам пропонується ознайомитися з шляхом вирішення поставленої задачі, який реально має місце. Під час таких ігор обговорюються реальні проблеми (події), студенти усвідомлюють що вони не тільки аналізують, а і надають вирішення. Студенти вчаться спілкуватися, слухати співрозмовника, тактовно реагувати, доводити аргументовано та виважено точку зору, володіти емоціями, так би мовити набувають навичок – *soft skills*.

Ці методи орієнтовані на особистість студента, на його активну участь в саморозвитку, отримання якісних знань, професійних умінь, творчих рішень конкретних проблем. [3]

На думку багатьох експертів, дослідників і керівників підприємств у сучасного випускника основним недоліком підготовки – є відсутність практичних знань та уявлень про роботу, брак знань за фахом, відсутність *soft skills*. Чинників низької практичної підготовки у ВНЗ досить багато – це відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, застаріле обладнання, формальний підхід до проходження студентами практики,

викладання застарілої інформації.

Спрямовуючи освітній процес на покращення практичної підготовки, в навчальному плані необхідні наступні зміни: збільшити практичну підготовку в освітньому процесі; відновити матеріально-технічну базу; впровадити поглиблене співробітництво між ВНЗ та підприємствами; читання лекцій та лабораторно-практичних занять на базі підприємств (компаній); організувати читання лекцій керівниками підприємств та функціональних підрозділів; створити серед студентів *feedback* дисциплін, спеціальностей, факультетів і ВНЗ.

Впровадження, або наближення виконання запропонованих змін покращить ефективність роботи закладу вищої освіти і підвищить відповідність освітніх послуг потребам ринку праці.

Сучасний амбіційний випускник безперечно буде затребуваний.

Список використаних джерел

1. Захарчин Р.М. Гармонізація відносин вищої школи і ринку праці як необхідна умова інноваційного розвитку суспільства./ Львівський інститут економіки і туризму. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23584/1/41-268-273.pdf>

2. Кашин А. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців. Звіт [Електронний ресурс]/ А. Кашин, Є. Польщикова, Ю. Сахно – Режим доступу: https://www.yourcompass.org/docs/Employees%20on%20University_Graduates.pdf

3. Дяченко-Богун М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі. / М. Дяченко-Богун // Витоки педагогічної майстерності. – 2014. – Випуск 14. – С. 74-79.

УСПІШНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ - ВИПУСНИКІВ ВНЗ - ЯК ОСНОВНИЙ ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Васильєва О.О., к.с.-г.н, доцент

Проблема зайнятості працездатного населення виникла не лише в Україні. Вона розглядається в усьому світі, як одна з найбільш пріоритетних, оскільки вона безпосередньо пов'язана з перспективами соціальної стабільності держави. Високоерудовані фахівці, випускники вищих навчальних закладів, є основою розбудови сучасної держави і саме вони повинні бути активним посередником між ринком праці та системою освіти, яка готує майбутніх професіоналів. Але, відповідно, держава має забезпечити всебічну нормативно - правову підтримку формування зв'язків між професійною освітою і роботодавцем. Для того, щоб це взаємодія була максимально ефективною та динамічною, важливо приділити увагу детальному вивченню становища молодих фахівців на ринку праці. Саме тому проблема зайнятості випускників вищих навчальних закладів, які з року в рік складають вагомий частку відсотка населення України, так і залишиться в невизначеному стані, який породжує соціально-економічні проблеми в країні [2].

Роботодавці зазначають, що невирішеним питанням на усіх рівнях професійної освіти є недостатня відповідність системи та напрямків освіти

потребам ринку праці. В першу чергу це питання торкається саме аграрних закладів вищої освіти. Аграрні вузи готують, як правило, фахівців з традиційним для кожного навчального закладу спеціальностями, задовольняючи зростаючі потреби в більшій мірі населення, а не економіки. Вчені - аналітики зазначають, що наслідком цього є той факт, що в цілому по країні близько 30% випускників вищих навчальних закладів працюють не за фахом.

За даними відділу сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Полтавської державної аграрної академії за останні п'ять років лише 70-73% випускників факультету «Технології виробництва і переробки продукції тваринництва» працевлаштовані за фахом. Але ця цифра піддається корегуванню у зв'язку з тим, що багато з працевлаштованих випускників досить швидко змінюють своє перше робоче місце або стають безробітними.

Для усунення даної негативної тенденції необхідно, перш за все, встановити та проаналізувати справжні причини існування масового безробіття серед випускників вищих навчальних закладів, і розібратися, чому багато молодих випускників - фахівці залишаються без роботи, відповідної їх професії та освіти і змушені працювати не за фахом.

Минулі кризові роки внесли серйозні корективи як в ситуацію, що відбувається на сучасному ринку праці в Україні, так і у взаємини роботодавців і здобувачів вищої освіти. Суттєво змінився перелік затребуваних фахівців, і ті, чий професії ще рік тому були в пріоритеті, зараз знаходяться в самому кінці рейтингу популярності. При цьому найважче довелося молодим фахівцям, які тільки починають своє професійне становлення [1,3].

Успішність працевлаштування випускників вищих навчальних закладів багато в чому залежить від того, наскільки продуктивний буде процес підготовки і пристосування випускників до виходу на ринок праці. Разом з тим багаторічний досвід показує, що значна кількість випускників відчуває серйозні труднощі при переході від навчання до роботи, виявляється зайнятим на некваліфікованих місцях або залишається без роботи.

Сьогодні ринок праці в державі відрізняється великою динамікою, але низькою гнучкістю, він' мало мобільний, міжгалузеві притоки робочої сили в сучасній економічній ситуації також ускладнені.

Зрозуміло, що питання проблем із зайнятістю є не самостійним явищем і вже тим більше не причиною сучасного важкого становища в економіці, а його наслідком. Однак ситуація на ринку праці визначається не тільки загальним станом національної економіки, а й іншими особливостями: рівнем життя населення та демографічною ситуацією в країні, характером попиту та пропозиції на робочу силу, а також рівень і параметри загального безробіття населення.

На сучасному етапі реформування освітньої галузі важливим буде постійний обмін між керівниками навчальних закладів аграрного напрямку думками, щодо якісної складової фахового рівня підготовки спеціалістів за базовою освітою з урахуванням потреб ринку праці. Також бажано законодавчо закріпити право молодих фахівців - випускників ВНЗ на перше робоче місце.

Таким чином, рівень працевлаштування випускників вищих навчальних

закладів надзвичайно низький, ринок праці потребує фахівців інших спеціальностей, ніж ті, що випускають більшість навчальні закладів освіти аграрного напрямку, тому навчальні заклади повинні проводити моніторинг стану та швидко і якісно реагувати на потреби ринку праці.

Список використаних джерел

1. Порада О. В. Проблеми сучасного ринку праці випускників вищих навчальних закладів/ О. В. Порада // Наука і освіта - 2016 - №8 - С.138-142.
2. Сало А. В. Проблеми працевлаштування випускників ВНЗ в Україні/ А. В. Сало// Бізнес інформ.- 2015.- № 8.- С. 64-69.
3. Шаров О. І. Тенденції працевлаштування випускників ВНЗ у кризовий та посткризовий період/О. І. Шаров// Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Матеріали четвертої Міжнародної науково-практичної конференції. - Донецьк: Дон НУЕТ, 2009.-С. 18-21.

ФОРМУВАННЯ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПО «ГОДІВЛІ ТІВАРИН З ОСНОВАМИ КОРМОВИРОБНИЦТВА», ЩО ЗАБЕЗПЕЧАТЬ КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОТРИМАННЯ ВІДПОВІДНОГО РІВНЯ ВИРОБНИЦТВА ПРОДУКЦІЇ ТВАРИННИЦТВА І ПТАХІВНИЦТВА У ВИРОБНИЧИХ УМОВАХ

Поліщук А. А., д.с.-г.н., професор;

Мироненко О. І., к.с.-г.н., доцент;

Ульянко С. О., к.с.-г.н., доцент;

Матюха В. В., старший викладач

Сучасні глобальні перетворення в технологіях виробництва продукції тваринництва у аграрних формуваннях вимагають коректування підготовки здобувачів вищої освіти для забезпечення потреб ринку праці. Традиційно індустріальне виробництво продукції тваринництва відбувалося в птахівництві, при одержанні яєць і м'яса бройлерів. Особливо в клітковому - одно і багатоярусному утриманні поголів'я молодняку і дорослої птиці, при повній автоматизації виробництва і частковому ветеринарно – профілактичному забезпеченні. Запровадження останнім часом технологій із застосуванням роботів у інших галузях – свинарстві, виробництві молока, що забезпечує показниками високої його якості, утримання відгодівельного поголів'я великої рогатої худоби вимагає зміни в процесах годівлі тварин і птиці та рецептурі кормових сумішей. Майбутній технолог з виробництва та переробки продукції тваринництва нарівні з базовими знаннями в області фізіології травлення тварин, оптимального забезпечення енергетичних, пластичних, мінеральних, біологічно-активних потреб організму, організації режиму годівлі, утримання і селекції повинен вільно володіти комп'ютерними програмами що використовуються в діяльності індустріального виробництва при застосуванні роботів і формування рецептів кормо сумішей для фермерських господарств.

Визначення складу оптимальних кормових сумішей, раціонів - одна з перших задач, складання набору продуктів, який був би самим дешевим і містив би необхідну кількість поживних речовин була зроблена Дж. Стиглером в 1945 р.

Механізована підготовка повноцінних кормових сумішей для тварин певного напрямку продуктивності, віку, фізіологічного стану і племінної направленості вимагає від майбутніх фахівців знань і можливості застосування програмного забезпечення. Наявність електронної ідентифікації тварин, яка передає на персональні комп'ютери значний об'єм інформації повинна осмислено використовуватися фахівцями даних і своєчасного внесення необхідних корективів у виробничі процеси. Роботи виконують технологічні операції по годівлі, утриманню тварин, догляду за шкірою і потребують автоматизованих систем забезпечення їх діяльності, відповідно фізіологічним потребам тварин. Організація виробничих процесів здійснюється фахівцями, які маючи міцні знання і уміння працювати з персональними комп'ютерами, забезпечують ефективну діяльність галузі тваринництва. Останнім часом великі аграрні формування використовують стаціонарні машини для виготовлення кормових сумішей в одному місці. Особлива увага надається приготуванню високопоживних, з достатніми смаковими якостями кормо сумішей при доїнні корів роботами. За термін 7-8 хвилин, що витрачаються на доїння корова максимально забезпечила потреби в поживних речовинах. Розробка необхідної рецептури вказаних сумішей, що забезпечують відповідний рівень продуктивності, в залежності від віку, живої маси, фізіологічного стану здійснюється фахівцями підготовленими при вивченні відповідних дисциплін.

Гармонізація взаємодії підготовки фахівців з вимогами ринку праці дозволяє випускникам факультету одержання необхідних посад керівників і спеціалістів у аграрних формуваннях області та надання консультативної допомоги фермерським господарствам. Отримані знання випускники використовують для оперативного контролю і перспективного прогнозування виробничих процесів. Освоєння теоретичних засад і проходження навчальних і виробничих практик по годівлі тварин і технології кормів, на ефективно працюючих фермах України чи зарубіжжя сприяють своєчасному прийняттю рішень, направлених на підвищення ефективності існуючих і перспективних виробничих процесів. Успіхи в системах автоматизації забезпечують достатній рівень сільськогосподарського виробництва.

Для успішного розвитку тваринництва важливе значення має організація кормової бази, яка забезпечує здоров'я і продуктивність тварин, ефективну собівартість продукції. Здобувач вищої освіти в аудиторіях і лабораторіях вивчає організацію комп'ютерної технології набуває знань про алгоритми задач, що потребують вирішення і отримує об'єм спеціальних знань, що сприяють зростанню ефективності виробництва. Розуміння можливостей комп'ютерної техніки і програмного забезпечення та їх застосування є вимогою сучасності. Персональний комп'ютер в області тваринництва є могутнім інструментом впливу на технологічні процеси. Основною задачею фахівців є забезпечення тварин повноцінним збалансованим по всіх поживних речовинах кормами і виготовлення кормо сумішей, що можуть роздаватися роботами і дозволяють максимально реалізувати генетичні потенціали продуктивності. Автоматизація розрахункових процесів, пов'язаних зі складанням і балансуванням раціонів годівлі сільськогосподарських тварин становиться актуальною. Широке

впровадження в сільськогосподарські підприємства персональних комп'ютерів для рішення подібних задач, і наявність програмного забезпечення підвищують ефективність виробництва.

Висновки. Знання комп'ютерних технологій в забезпеченні повноцінної годівлі тварин сприятиме ефективному розвитку галузі і задоволенню потреб ринку праці

Список використаних джерел

1. Практикум з годівлі сільськогосподарських тварин / І. І. Ібатулін, В. Д. Столюк, В. К. Кононенко та ін., - К.: Аграрна освіта, 2009 – с. 295-305.
2. Математичні методи в економіці і моделюванні соціально-економічних процесів в АПК/ - 2-е видання, перераб. і доп. - М.: Колос, 2001 - 188с.

ЧИННИКИ ВЗАЄМОДІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ З РИНКОМ ПРАЦІ

Бондаренко О.М., к.с.-г.н., доцент;

Чухліб Є.В., к.с.-г.н.;

Березницький В.І., старший викладач

Тісна взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг в умовах трансформації економіки залишається важливим фактором змін і появи нових тенденцій в освітньому просторі, формування людського капіталу як основи ефективного економічного і соціального розвитку країни. Їхній вплив на професійне навчання та професійну орієнтацію населення, особливо молоді, є важливим та актуальним питанням національної безпеки держави. Без його вирішення неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни [1].

Освіта, навчання і надбання досвіду є головними засобами досягнення більш високої кваліфікації, в якості якої виступають власні здібності. Практика розвинених країн свідчить, що вищий рівень освіти не тільки забезпечує вищі заробітки індивіду протягом усього трудового життя, але й зменшує можливість його виходу зі складу зайнятих, тобто загрозу стати безробітним.

Сьогодні освіта перетворюється на елемент стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування ввійшло у практику державного регулювання всіх розвинених країн. Могутнім стимулом розвитку цієї сфери діяльності стало визнання й поширення теорії людського капіталу, унаслідок чого освіта перестала сприйматися як один з видів невиробничого споживання, а почала сприйматися як інвестиції в людський капітал, що приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди [1].

Реформування української економіки виявило гостру проблему невідповідності структури та рівня підготовки кадрів новим вимогам сучасного виробництва, яке намагається рухатися за траєкторією новоствореної вартості, технологічної модернізації замість тиражування старих процесів і продукції. Реформування та вдосконалення системи вищої освіти в Україні дуже тривалий та складний процес. На протязі багатьох років накопичилась низка проблем, які потребують вирішення, а їх підґрунтям є проблеми у фінансуванні системи вищої освіти. Питання пошуку додаткових джерел фінансування для вищої

освіти є актуальним для багатьох країн, у тому числі й України [4].

Освітня система, зберігаючи інституційну інерційність, реагує на сигнали та виклики зовнішнього середовища з явним запізненням. Взаємодія професійної підготовки кадрів та ринку праці, що посилюється в умовах глобальної фінансово-економічної кризи дисбалансом ринку праці пов'язано насамперед із зниженням соціально-економічної ефективності професійної підготовки кадрів, а також скороченням частки випускників, які працюють за отриманою спеціальністю та збільшенням частки молодих фахівців, що займають не відповідні їх професійно-кваліфікаційному рівню посади.

Ринок праці є складовою частиною економічної системи. Всі зміни і процеси, що відбуваються в межах його кордонів, прямо чи опосередковано впливають на стан економіки регіону, країни, а також на функціонування ринку освітніх послуг. Через ринок праці здійснюється перерозподіл важливого фактору виробництва – праця. Отож, враховуючи взаємозв'язок усіх ресурсів у системі виробництва, зміни на ринку праці торкнуться усіх інших ринків факторів виробництва [4].

Проблемою сучасного ринку праці є регулювання сукупної пропозиції праці, яка надходить від працездатного населення працездатного віку. Особливо гостро постають проблеми:

- працевлаштування молоді, а саме випускників вищих навчальних закладів, які потребують першого робочого місця. Для молодіжного сегменту ринку праці невирішеною залишається дилема «вуз – армія – ринок». Мова іде про втрату кваліфікації, можливого робочого місця, у більшості випадків це супроводжується роботою не за кваліфікацією;
- утримання на робочому місці;
- проблема конкурентоспроможності робочої сили [3].

Завдання освіти – відтворювати пропозицію на ринку праці, формуючи освітній та професійно-кваліфікаційний рівень населення. Завдання ринку освітніх послуг – здійснювати підготовку висококваліфікованих фахівців, яких потребує ринок праці у короткостроковому та довгостроковому періодах. У цьому контексті продовжимо перелік завдань ринку освітніх послуг, а саме: забезпечення конкурентоспроможності випускників навчальних закладів, навчання здійснювати із врахуванням потреб роботодавців та їх зауважень щодо компетенції фахівців тощо.

Розробка нової стратегії регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці має враховувати такі вимоги, як [3, 4]: обґрунтованість в ціннісно-смысловому відношенні.

Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці має ґрунтуватися на існуванні загального задуму, єдиної стратегічної мети, яка визначається досягненням балансу між інтересами, потребами і цінностями його суб'єктів; максимальна цілеспрямованість, чітке формулювання цілей учасниками взаємодії, здатність сформулювати їх ієрархію, спираючись на уявлення про найбільш актуальні проблеми; планомірність та організованість [3].

Планомірність є найважливішою умовою управління інноваціями, без застосування якої неможливо вирішити проблеми взаємодії ринків;

диференційованість щодо процедур регулювання, які набувають внаслідок цього якості соціальних технологій; раціональність, що базується на науковому підході до прийнятих рішень; рефлексивність, умовою якої є постійна критична самооцінка суб'єктів регулювання, аналіз застосовуваних ними методів пізнання і перетворення соціальної дійсності; превентивність, що вимагає прогнозування найбільш ймовірних тенденцій розвитку економіки (регіону, галузі) в цілому, зміни ситуації на ринках праці та освітніх послуг; поєднання зовнішнього регулювання, стратегії реальних і потенційних учасників [2].

Сьогодні у вітчизняній економіці склалася неадекватна комбінація зайнятості, обсягів виробництва та якості людського капіталу, тому питання оцінки ефективності функціонування систем професійної підготовки кадрів і ринку праці залишаються дискусійними. Недостатнє дослідження форми і змісту інтеграції вказаних систем не дозволяє прослідкувати динаміку їх розвитку, що заважає виробленню заходів оптимізації взаємодії ринку праці і системи професійної підготовки кадрів [5].

Зв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг є складовою частиною системи взаємодії зайнятості й підготовки кадрів. Адже процес переходу до стійкого інноваційного розвитку поки що незабезпечений достатньою мірою кваліфікованими спеціальностями. За сучасних умов ринок праці залежить не лише від стану сфери освіти, а й від пріоритетного її розвитку.

Висновки. Взаємодія ринку праці і професійної підготовки кадрів виступає одним з ключових чинників антикризової модернізації. Разом з тим вища освіта в сучасній Україні росте дуже швидкими (порівнянні з можливостями кризової економіки) темпами. Чинниками ефективної взаємодії ринку праці і системи професійної підготовки кадрів мають бути: дієва система прогнозування потреб ринку у випускниках системи професійної освіти; соціальне партнерство між учасниками ринку освітніх послуг, бізнес-структурами та установами освіти; коректність стратегій промислової реструктуризації та інноваційно-інвестиційної політики.

Для оптимізації взаємодії ринку праці і системи професійної підготовки кадрів необхідна активізація кожного її суб'єкта: безробітних громадян, державних органів зайнятості, підприємців і вузів.

Список використаних джерел

1. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; під ред. І.Л. Петрової НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2009. – 368 с.
2. Богиня Д. Концентральні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. Богиня // Україна : аспекти праці. – № 6.– 2009. – С. 3–8.
3. Петрова І. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / І. Петрова // Україна : аспекти праці. – № 34. – 2006. – С. 3–7.
4. Гнибіденко І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України / І. Ф. Гнибіденко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : збірник наукових праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції /

[упорядники: Міропольська М. А., Капченко Л. М., Алексєєва А. В., Савченко Н. В.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2008. – 456 с.

5. Кратт О. А. Оцінка наслідків зміни кон'юнктури ринку послуг вищої освіти на діяльність вищого навчального закладу / О. Кратт // Наук. вісн. Національного гірничого університету. – Д. : Вид-во НГУ. – № 4. – 2009. – С. 45-54.

ЯКІСНА ОСВІТА, ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

Юхно В. М., к.с.-г.н., доцент;

Кузьменко Л. М., к.с.-г.н.

В умовах переходу України до ринкової моделі господарювання, руху у напрямі євроінтеграції, входження у міжнародний конкурентний простір та включення у світову економіку, перед вітчизняною економічною наукою і практикою ставляться принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу.

Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. При цьому базовою складовою економічного розвитку будь-якої країни, в тому числі і України, є якісна освіта. Підготовка та випуск висококваліфікованих працівників, які глибоко володіють сучасними знаннями, методами та методиками створення нових сортів, порід і матеріалів, сучасних інформаційних технологій, здатні забезпечити їх впровадження в життя є запорукою конкурентоспроможності їх на ринку праці [1, 2].

Світовою спільнотою Україна визнана ринковою державою, тому оптимізація взаємовідносин вищої освіти з ринком праці має особливо важливе значення нині, коли формується економіка знань [3].

Сьогодні в Україні гостро постали проблеми, пов'язані з недосконалістю механізмів взаємодії освіти та ринку праці, до яких можна віднести: невідповідність нормативно-правової бази, що регулює дане питання; низький рівень взаємовідносин між закладами вищої освіти та підприємствами; неузгодженість дій між органами центральної влади та органами влади на місцях, які на даний час не несуть відповідальності за невиконання завдань, покладених на них відповідними нормативно-правовими актами та ін. [4].

У зв'язку з цим потребують удосконалення всі складові механізму регулювання взаємодії освіти та ринку праці. Одним із джерел цього процесу є вивчення та впровадження європейського досвіду стосовно регулювання взаємодії освіти та ринку праці.

В Європі відбувається докорінне переосмислення механізмів і моделей державного впливу на економічні і соціальні проблеми, викликане світовою фінансовою кризою, яка, на думку вчених, продемонструвала кризу ідеології «ринкового фундаменталізму» та ідеї ліберального саморегулювання ринку [5].

Зміни в європейській політиці, спрямовані на пом'якшення і подолання

соціальної складової світової економічної і фінансової кризи (насамперед, падіння зайнятості й добробуту людей, зростання безробіття), необхідно враховувати і в Україні. Це, у свою чергу, допоможе виробити ефективну освітню політику та політику зайнятості, які відповідатимуть кращим європейським стандартам.

На необхідність вивчення саме європейського досвіду вказують дослідження багатьох науковців, а саме: І. Безсонової, Н. Вишневської, Т. Ткаченко, Л. Лісогор, Е. Лібанової, В. Сердюкової, Н. Абашкіної, Д. Дзвінчука, Н. Корсунської, О. Романовської, Л. Ільїча, А. Заболотного, І. Кімової, О. Мірошніченко, О. Осінкіна, Н. Лещенко та багато ін. [6].

Для створення в Україні ринку науково-освітніх послуг на європейських засадах необхідно забезпечити:

- налагодження взаємодії підприємництва, наукової та освітньої сфер у рамках євроінтеграційних пріоритетів;
- підвищення якості освіти;
- запровадження культури самоосвіти і освіти впродовж життя;
- сприяння отриманню знань через інструменти неформальної освіти (зокрема, законодавчо узгодити можливість урахування сертифікатів, отриманих за результатами іспитів після прослуховування онлайн-курсів як альтернативи оцінок за іспит після прослуховування аналогічних курсів студентами в університетах);
- стимулювання розвитку творчих навичок, прояву індивідуальних здібностей, талантів людей;
- підвищення рівня розуміння студентами того, що знання, які вони отримують, допоможуть у майбутній кар'єрі;
- надання освітнім і науковим установам прав самостійного визначення назв і переліків спеціальностей, за якими проводиться підготовка фахівців згідно з потребами ринкового середовища та забезпечення порівнянності результатів навчання за різними спеціальностями на різних освітніх та наукових рівнях за «освітніми ефектами» та навичками, якими має володіти фахівець у своїй професійній діяльності [4].

І найголовніше: люди з гарною освітою будуть ефективно працювати на благо України тільки тоді, коли для цього будуть існувати певні можливості, зокрема: розвинена інфраструктура, прозорі стабільні «правила гри», захист права власності, мінімальний простір для корупції, високий рівень культури налагодження комунікацій, зокрема, у сфері розробки/реалізації проектів за міжнародними програмами. Також необхідний відповідний рівень доходів, доступ до ресурсів, високий рівень особистої відповідальності і свідомості у суспільстві.

Список використаних джерел

1. Харун О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства в контексті розвитку трудового потенціалу / О. Харун // Економічний дискурс. – 2016. – Вип. 4. – С. 62-73.
2. Калетнік Г.М. Практична реалізація державної політики у сфері вищої освіти та положень нового закону «Про вищу освіту» в концептуальних засадах

підготовки фахівців на базі ННВК – «Всеукраїнський науково-навчальний консорціум» / Г.М. Калетнік, І.В. Гунько, Е.А. Кіреєва // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 9. – С. 7-19.

3. Куценко В.І. Ринок праці та освітніх послуг: шляхи оптимізації їх взаємодії у контексті вимог інформаційно-інноваційного суспільства / В.І. Куценко, І.С. Чорнодід // Економіка. Проблеми економічного становлення. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum./vapsv/2010_3/St_7.pdf

4. Лавриненко Л.М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг / Л.М. Лавриненко // Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. – 2016. – Вип. 9. – С. 592-596.

5. Гнибіденко І.Ф. Вплив світової фінансово-економічної кризи на соціальну сферу України / І.Ф. Гнибіденко / Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 64-73.

6. Дяків О.В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці [Електронний ресурс] / О. В. Дяків // Державне управління: теорія та практика. – 2010. – № 1. – Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/dutp/2010_1/txts/10dovorp.pdf

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ

49-ї науково-методичної конференції

викладачів і аспірантів

«Гармонізація взаємодії закладів вищої освіти з ринком праці»

Підп. до друку 09.02.2018. Формат 60x90¹/₁₆. Папір офсетний.

Ум. друк. арк. 14. Обл.-вид. арк. 0,7. Тираж 250 пр. Зам. 1.

Гарнітура Times New Roman Cyr.

Видання та друк – Редакційно-видавничий відділ Полтавської державної аграрної академії

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2174 від 26.04.2005 р.

Адреса: 36003, м. Полтава, вул. Сковороди, 1/3.

