

України з питань фізичної культури і спорту. – [Чинний від 17.10.2002]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.12822.0>.

6. Миллс Р. Компетенції / Р. Миллс. – М. : НІРРО, 2004. – 128 с.

7. Социология : энциклопедия / [сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко]. – Мн. : Книжный Дом, 2003. – 1312 с.

8. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций / А.И. Субетто. – М. : Исследоват. центр проблем кач-ва под-ки спец-ов, 2006. – 72 с.

9. Уидетт С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. / С. Уидетт, С. Холлифорд. – М. : НІРРО, 2004. – 228 с.

БИКОВА В.О.

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Кризові явища в сучасній економіці зумовлюють посилення вимог соціального замовлення на фахівців – випускників вищих навчальних закладів у будь-якій професійній галузі, а тим більше в галузі економіки, які повинні не лише мати професійні знання, вміння та навички, а й гнучко реагувати на зміни, що відбуваються в економічному середовищі, бути здатними до постійної самооцінки й розвитку своєї конкурентоспроможності. Отже, організація та зміст процесу професійної підготовки у вищому навчальному закладі має забезпечувати розвиток особистості та задоволення потреб суспільства у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях, які володіють професійно значущими характеристиками та вміють працювати в мінливих економічних умовах.

Останнім часом у вітчизняній педагогічній науці спостерігається тенденція до зростання кількості наукових праць у пошуках різноманітних підходів, механізмів, аспектів конкурентоспроможності у сфері освіти. Але ці дослідження пов'язані, як правило, з окремими напрямками підготовки фахівців і присвячені питанням формування професійної компетентності (М. Вачевський, Л. Дибкова, Л. Карпова, Г. Копил, В. Костенко, В. Петрук, Н. Уйсімбаєва та ін.), навчально-пізнавальної діяльності (Г. Костишина, С. Кустовський, О. Серняк та ін.), професійної підготовки (А. Андрощук, Л. Влодарська-Зола, О. Куліш, О. Лапузіна, О. Москалюк, Е. Нероба, О. Шупта, Л. Щербатюк та ін.), готовності до професійної діяльності (О. Бойко, О. Демченко, С. Доценко, Л. Гончаренко, В. Іванова, М. Карченкова, О. Макаренко, В. Пліско, Г. Савченко, Т. Шестакова та ін.), адаптації до професійної діяльності (Я. Абсалямова, С. Гура, Л. Зданевич, Т. Кухарчук, І. Облес, С. Хатунцева, В. Цибулько, Н. Шапошнікова та ін.). Проте питання щодо організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки потребує подальшого вивчення.

Метою статті є розкриття моделі організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців у ВНЗ.

Відповідно до мети поставлено завдання: розкрити підходи науковців до організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки; обґрунтування моделі організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців у ВНЗ.

Питання організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки розглянуті в працях С. Борисенко, Т. Мельниченко, І. Саратцевої та ін.

І. Саратцева стверджує, що процес ефективного формування конкурентоспроможності студентів в освітньому процесі вищого навчального закладу зумовлений технологіями навчання, орієнтованими на розвиток особистості, формування професійної культури майбутніх фахівців. Навчання, на думку вченого, повинно мати особистісно орієнтований характер, бути спрямованим на розвиток таких якостей особистості, що є конкурентними перевагами майбутніх фахівців та проходити у сприятливому режимі співробітництва [8].

На думку С. Борисенко, розвиток конкурентоспроможності фахівців здійснюється найбільш ефективно, якщо викладання фахових дисциплін буде спрямоване на особистісні структури майбутніх фахівців, організацію їх безперервної практичної підготовки протягом всього навчання у вищому навчальному закладі [2].

Ураховуючи думку В. Бодрова, вважаємо, що основними засобами розвитку конкурентоспроможності в процесі професійної підготовки у ВНЗ є відповідні умови професійного середовища. “У процесі засвоєння конкретної діяльності, зіткнення студентів з новими завданнями, професійними ситуаціями, нестандартними умовами виникає суперечність між вимогами діяльності та рівнем розвитку як окремих особистісних утворень, так і професійно орієнтованих структур” [1, с. 84]. Переконані, що ці суперечності й є основною рушійною силою розвитку конкурентоспроможності майбутнього фахівця в освітньому процесі вищого навчального закладу.

Узагальнюючи результати досліджень В. Андреєвої, С. Борисенко, Н. Борисенко, Т. Мельниченко, І. Саратцевої та ін., ми дійшли висновку, що формування конкурентоспроможності майбутнього фахівця має розпочинатися ще в період навчання у вищому навчальному закладі та включати такі методи, засоби, форми навчання, які, по-перше, сприяють оволодінню операційним аспектом діяльності, формуючи й розвиваючи професійну компетентність, а по-друге, справляють вплив на розвиток конкурентних якостей особистості та усвідомлення студентами значущості своєї майбутньої професії.

Переконані, що ефективність організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців залежить від участі керівництва вищого навчального закладу, яке забезпечує тісний взаємозв'язок із суб'єктами формування конкурентоспроможності студентів. Організація будь-якої справи має відповідати на запитання: що, за допомогою яких за-

собів, коли та де має бути виконано. Досягнення цього неможливе без чіткого та планомірного управління цією системою. Управління й організація перебувають у постійному зв'язку, вони взаємопов'язані та взаємозумовлені.

Теорія менеджменту визначає управління як процес планування, організації, мотивації та контролю, потрібний для того, щоб сформулювати та досягти цілей організації [3, с. 48].

Управління у філософії – це функція організованих систем, яка забезпечує збереження їх структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію її програми, мети [10, с. 496]. Соціологія визначає управління як свідому, цілеспрямовану дію людей на суспільну систему загалом або окремі її ланки, що забезпечує оптимальне їх функціонування та розвиток [9, с. 134].

Головною метою управління організацією, на думку психологів А. Петровського, М. Ярошевського, є об'єднання інтересів усіх членів організації, спрямування їх на реалізацію її цілей [7, с. 253].

Для координації дій освітян і роботодавців у процесі організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців у Дніпропетровському університеті імені Альфреда Нобеля створено Центр кар'єри (2004 р.) – структуроване об'єднання (структурний підрозділ) зі своїм положенням та програмою діяльності (див. рис.).

У світі досвід створення подібних центрів на той період (2004 р.) вже був дуже поширеним у всіх провідних університетах. На жаль, послугуватися вітчизняним досвідом не було можливості. Лише деяку інформацію про подібні центри кар'єри можна було отримати в окремих університетах Києва, Харкова, Одеси, досвід яких освітлено на сторінках видань “Вища освіта України”, “Освіта України” у 2004, 2005 рр. та у деяких міжвідомчих програмах, рішеннях колегії Міністерства освіти України [4–6]. Ще й на сьогодні функціонування центрів кар'єри при університетах залишається явищем новим, це продукт який потребує осмислення, широкого впровадження та тривалого розвитку.

Функціонування Центру характеризується, по-перше, стабілізацією зв'язків, по-друге, підтримкою динамічної рівноваги із зовнішнім середовищем, по-третє, розвитком зв'язків (руйнування старих і встановлення нових). Ці процеси можуть протікати спонтанно й не завжди в бажаних для нас напрямках.

Для впорядкування змін і спрямування їх на досягнення поставленої мети існує система управління, яка характеризується змістом, процесами й технологіями. Зміст управління детермінований сформованими цілями, реалізацією принципів, функцій і методів управління.

Організація системи управління передбачає встановлення основних структур адекватних об'єктові управління, учасників, зв'язків і взаємозалежностей між ними. Технологія управління включає розробку, прийняття та реалізацію управлінських рішень, раціональну організацію праці учас-

ників процесу відповідно до закономірностей функціонування об'єкта управління для досягнення запланованого результату.



Рис. Модель організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців

Процес управління має більш динамічні риси, він не лише регулює виконання, а й може висувати нові вимоги до організації. Необхідне управління, яке протидіє дезорганізації системи, підтримує потрібний порядок. Важливим принципом управління є наявність зворотного зв'язку.

Каналом зворотного зв'язку отримана інформація передається до керівного органу, що дає змогу судити про те, до якої міри реалізується програма або досягається мета управління. Отже, принцип зворотного зв'язку важливий для будь-якої системи, особливо для керованої, якою є організація волонтерської роботи в університеті, оскільки лише завдяки застосуванню цього принципу можливе отримання інформації про хід керованого процесу.

Мета як ідеальний образ очікуваного результату, на досягнення якої спрямована дія, визначає шляхи та способи досягнення майбутнього результату, для її формулювання необхідна конкретизація відповідного складу діяльності.

Метою діяльності Центру було визначено сприяння реалізації права студентів і випускників на працю та створення умов для отримання випускниками першого робочого місця; супровід студентів та випускників у професійному становленні, плануванні своєї кар'єри, працевлаштуванні, розвиток зв'язків з бізнес-структурами, організаціями, громадськістю та випускниками минулих років. Ця мета детермінувала формулювання основних завдань, визначення пріоритетних напрямів діяльності. Основні завдання роботи Центру були зумовлені ринком праці, який, з одного боку, обмежував випускників у працевлаштуванні в умовах конкуренції, а з іншого – випускники отримали свободу вибору місця роботи. Було визначено основні завдання Центру: надання допомоги майбутнім фахівцям у професійному становленні, плануванні своєї кар'єри; встановлення та підтримка партнерського співробітництва з підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників; організація ефективної навчальної практики; проведення рекрутингових заходів та сприяння працевлаштуванню студентів і випускників; налагодження та розвиток співпраці з Державною службою зайнятості населення; загальна координація діяльності Громадської ради з оцінювання професійних компетенцій випускників Університету; встановлення та підтримка зв'язків з випускниками Університету; загальна координація діяльністю “Асоціації випускників Університету”.

Основними напрямками діяльності Центру стали:

– підготовка майбутніх фахівців шляхом проведення семінарів, “круглих столів”, консультацій та тренінгів (семінари-діалоги (“Твої активність і таланти – запорука твоєї кар'єри”, “Самооцінка і планування кар'єри”, “Етапи пошуку роботи”, “Укладання резюме та супровідних документів”, “Проходження співбесіди” та ін.), семінари-презентації компаній, екскурсії на підприємства), консультації та інтерактивні тренінги (“Прогнозування життєвих перспектив та проектування професійної кар'єри”), ділові, рольові ігри, навчальна практика студентів, стажування у вітчизняних та міжнародних компаніях);

– організація контактів між студентами, випускниками і представниками роботодавців (зустрічі з представниками підприємств на презентаці-

ях, під час екскурсій, дні кар'єри, ярмарки вакансій, конкурсні відбори, різнопланові заходи у рамках "Тижня кар'єри");

– створення інформаційної бази даних (презентація інформації про банківські, торговельні та державні установи, громадські та молодіжні організації, підприємства, фірми; створення електронної бази даних про підприємства, фірми, організації (назва підприємства, сфера діяльності, контактна інформація), студентів (бланки-резюме), випускників, що працюють на цих підприємствах, надання послуг (психологічні, інформаційні, просвітницькі, юридичні), здійснення моніторингу роботи Центру).

Центр кар'єри (далі – ЦК) очолив керівник (автор дослідження), який персонально відповідав за виконання завдань, покладених на об'єднання, яке має співпрацювати з усіма підрозділами та службами вищого навчального закладу, бізнес-структурами, організаціями, громадськістю та випускниками минулих років. ЦК підтримує тісний взаємозв'язок зі структурами університету, зокрема ректором, проректором з науково-педагогічної роботи та організації навчально-виховного процесу, зі всіма структурними підрозділами університету та зовнішніми організаціями в цілях координації зусиль та ефективності діяльності: керівниками напрямів підготовки фахівців, завідувачами кафедрами, канцелярією, відділом кадрів, вченим секретарем університету, центром маркетингових та соціологічних досліджень, центром управління якістю, музеєм, координаційною радою представників бізнес-структур, Громадською радою оцінювання професійних компетенцій, студентською радою та ін. Для кожного структурного підрозділу університету та ЦК розроблено конкретні напрями взаємодії.

Так, ЦК взаємодіє з напрямами підготовки. *ЦК надає:* інформацію про наявні вакансії для подальшого працевлаштування студентів, випускників; інформацію про заходи для студентів, випускників від державної служби зайнятості, роботодавців; інформацію про заходи, які проводить ЦК з питань побудови кар'єри та працевлаштування; дані про випускників відповідної кафедри Університету за запитом завідувача кафедри, що випускає; інформацію про діяльність Громадської ради. *ЦК отримує:* пропозиції щодо кандидатів із студентів, випускників на заміщення запропонованих вакансій; план роботи випускаючих кафедр в рамках Асоціації випускників (щорічно); електронну базу даних випускників відповідної кафедри Університету, через відповідальних за роботу з випускниками від випускаючих кафедр; матеріали (статті, фото- та відеодокументи) про кар'єрне зростання випускників (щорічно).

Висновки. Вважаємо, що реалізація розробленої моделі організації процесу формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців в умовах вищого навчального закладу сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності випускників ВНЗ. Досвід роботи Центру кар'єри університету протягом семи років свідчить про те, що створення такого центру сприяння працевлаштуванню студентів дало можливість надати реальну допомогу випускникам у пошуку роботи, їхній швидкій адаптації на робо-

чому місці, молодшим студентам – зрозуміти, які їх професійні та особистісні якості будуть мати конкурентні переваги на сучасному ринку праці.

Література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
2. Борисенко С.А. Профессиональная подготовка конкурентоспособных специалистов в области экономики : дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук / С.А. Борисенко. – Комсомольск-на-Амуре, 2004. – 219 с.
3. Марков А.П. Проектирование маркетинговых коммуникаций: рекламные технологии. Связи с общественностью. Спонсорская деятельность / А.П. Марков. – СПб. : СПбГУП, 2005. – 400 с.
4. Міжвідомча програма сприяння працевлаштуванню й адаптації до ринку праці випускників закладів фахової освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ed.gov.ru/uprav/job/prog.html.
5. Про організаційну роботу вищих навчальних закладів щодо працевлаштування випускників : Рішення колегії Міністерства освіти України від 24.11.1999 р.
6. Модернізація вищої освіти України та Болонський процес // Освіта України. – 2004. – № 60–61.
7. Психология. Словарь / [под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
8. Саратовцева И.П. Педагогическая поддержка развития конкурентоспособности будущих специалистов в процессе преподавания иностранного языка в ВУЗе : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук. / И.П. Саратовцева ; Дальневосточ. гос. ун-т. путей и сообщений. – Комсомольск-на-Амуре, 2005. – 24 с.
9. Словник соціологічних і політологічних термінів : довідк. вид. / [уклад.: В.І. Астахова, В.І. Даниленко, А.І. Панов та ін.]. – К. : Вища школа, 1993. – 141 с.
10. Философский словарь / [под ред. И.Т. Фролова]. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1987. – 590 с.

ИГУСЕЛЬНИКОВА С.В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З МІЖНАРОДНОГО ПРАВА

Інтеграція України до європейської та світової спільноти є однією зі стратегічних цілей розвитку країни, що зазначено в Наказі Президента “Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу”. В умовах демократизації суспільства Україна вже стала членом міжнародних організацій та програм. Її співпраця з іншими країнами та міжнародними організаціями на соціальному, політичному та економічному рівнях є умовою успішної реалізації державної стратегії міжнародної інтеграції. Але набуття нею статусу рівноправного партнера у світових проектах цілком залежить від професіоналізму фахівців, які мають представляти нашу країну на міжнародній арені. З огляду на це особливої значущості набуває проблема професійної підготовки майбутніх фахівців з міжнародного права, здатних гідно обстоювати права та інтереси України у світі.

В умовах глобалізації та інформатизації міжнародного суспільства функції та види професійної діяльності фахівців з міжнародного права де-що змінили свій характер, що зумовило необхідність переосмислення тех-