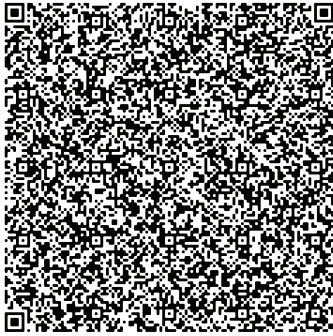


УДК 378.1

Наталія Головач

ORCID iD 0000-0002-6215-6575



аспірантка кафедри теорії та методики професійної освіти,
старший викладач кафедри Управління персоналом та економіки праці,
Міжрегіональна Академія управління персоналом,
вул. Фрометівська, 2, 02039 м. Київ, Україна
n_golovach@ukr.net

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ВІДПОВІДНОСТІ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ВИМОГАМ РИНКУ ПРАЦІ

Стаття присвячена питанням приведення у відповідність професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці. Обґрунтовується необхідність коригування програми підготовки фахівців на основі діагностики рівня сформованості професійно значущих якостей. Розроблена методика кваліметричної оцінки відповідності професійно значущих якостей вимогам роботодавців. Запропонована методика може бути використана для оцінки ефективності процесу фахової підготовки студента та моніторингу стану системи освіти.

Ключові слова: вимоги; економіки праці; кваліметрична оцінка; професійно значущі якості; управління персоналом.

Вступ. Стан зайнятості молоді на ринку праці показує те, що випускники вищих навчальних закладів, в тому числі і спеціальності управління персоналом та економіки праці, не в повній мірі відповідають вимогам роботодавців щодо їх професійної підготовки та виконання функціональних обов'язків. Тому необхідно проводити періодичну оцінку рівня сформованості їх професійно значущих якостей та визначити напрямки удосконалення завдань та змісту навчальних програм професійної освіти.

Протягом останніх десятиліть з'явилась значна кількість наукових досліджень, присвячених вивченню професійних якостей фахівців. Значний внесок у розвиток педагогічної науки зробили вітчизняні науковці (Огнев'юк В. О., Сисоєва С. О.). дослідженнями сфери освіти, спрямованої на формування та розвиток соціально-значущих якостей особистості. Детальний аналіз пріоритетних сучасних форм і методів професійної світи майбутніх фахівців в умовах ВНЗ зроблений у роботі (Кга-рjnakova E., Vojtovic S., 2014). Проблемні питання діагностики та формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців розглядалися у роботах таких вчених (Алексеевої І. Ю., Батаршева А. В., Зимньої І. О., Майорової О. В., Петрук В. А., Силкіна О. О., Степненко Н. В.). Тематика досліджень зазначених авторів є досить широкою, але наразі питання розробки моделей оцінки відповідності професійно значущих якостей випускників вищих навчальних закладів залишається не достатньо розробленою.

Мета статті – розробити методику оцінки відповідності професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці вимогам ринку праці для удосконалення програми їх подальшої підготовки.

Контроль якості освіти. Спеціальність «Управління персоналом та економіка праці» з'явилася в переліку спеціальностей вищої професійної освіти України в 2003 році і в даний час є престижною та відкриває нові перспективи працевлаштування. Переваги сучасних фахівців з управління персоналом та економіки праці полягають в тому, що вони потрібні у всіх сферах діяльності, їх компетенції охоплюють значну кількість різних предметних областей, зокрема економіки, управління, психології, права, педагогіки, соціології. Саме це підвищує рівень конкурентоспроможності цих фахівців на ринку праці та дозволяє реалізувати власні амбіції в різних сферах діяльності, підвищує їх соціальну значимість.

Зростаючі вимоги до професійно значущих якостей (ПЗЯ) фахівців з управління персоналом та економіки праці зумовлюють необхідність постійних інноваційних змін в системі професійної підготовки таких фахівців. На нашу думку, розробка методики діагностики рівня професійно значущих якостей в процесі їх формування у ВНЗ, має бути заснована на моніторингу вимог сучасного ринку праці і зайнятості фахівців даної спеціальності, що є визначальним для вдосконалення їх фахової підготовки. Реалізація цієї методики має стати визначальним інструментом для вирішення гострої проблеми не-

узгодженості ринку освітніх послуг та ринку праці, що призводить до незатребуваності випускників ВНЗ (Zgalat-Lozynska L. O., 2015, с. 316).

Процес діагностики практичної підготовки майбутніх фахівців має бути процедурою не відокремленою від самої практичної діяльності, тобто здійснюватися керівниками навчально-виробничої та виробничої практики безперервно під час виконання виробничих завдань практикантів. Зазначений підхід полягає в концентрації зусиль керівників практики на таких напрямках:

- визначення фактичного рівня знань, вмінь, навичок та професійно значущих якостей студента під час проходження практики;
- встановлення на кожному етапі величини відхилення фактичного рівня знань, вмінь, навичок та професійно значущих якостей студента від нормативних вимог;
- розробка комплексу індивідуальних коригуючих дій, спрямованих на усунення встановлених у студента відхилень та підвищення рівня професійно значущих якостей;
- приведення фактичного рівня знань, вмінь, навичок та професійно значущих якостей до нормативних вимог.

Зазначені етапи сценарію діагностики фактичного рівня знань, вмінь, навичок, професійно значущих якостей та визначення розміру їх відхилення від нормативного мають проводитися на кожному етапі виконання студентами окремих практичних завдань на підставі аналізу.

Для визначення впливу зміни рівня професійно значущих якостей використовувалась кваліметрична оцінка (від лат. *quails* – за якістю та греч. *metreo* – вимірюю). Сутність кваліметричної оцінки полягає в оцінюванні якісних показників за допомогою кількісних балів та є діючим апаратом вибору кращих варіантів багатокритеріальних рішень у всіх сферах управління якістю (Єльнікова Г. В., 2010, с. 19).

Для участі в проведенні діагностики професійно значущих якостей майбутніх фахівців нами було обрано групу з 26 студентів-випускників бакалаврату кафедри «Управління персоналом та економіки праці» Міжрегіональної Академії управління персоналом та їх керівників практики від різних організацій та підприємств.

Для визначення груп складових професійно значущих якостей випускника ВНЗ цього профілю, були розроблені анкети для проведення соціологічного опитування роботодавців. В анкетах за кожною групою професійно значущих якостей детально були розписані складові відповідно професійної ролі фахівця з управління персоналом та економіки праці. Анкети опитування були розіслані керівникам практики від організацій, підприємств.

Аналіз результатів анкетування проводився методом структуризації функції якості. Цільова функція якості визначається набором професійно значущих якостей, що відповідають стану задоволеності потенційного роботодавця.

За результатами анкетування був проведений аналіз рівня затребуваності окремих груп складових професійно значущих якостей фахівця, що дало можливість виділити ті дисципліни освітньої професійної програми, вивчення яких дозволить випускникові опанувати необхідні компетенції, а також підвищити рівень професійно значущих якостей фахівця відповідно його професійної ролі.

Обробка отриманої інформації здійснювалася шляхом виділення сукупності вимог, що є найбільш важливим при формуванні професійно значущих якостей випускника ВНЗ та забезпечують їх успішне працевлаштування. При цьому зменшувалося загальне число вимог і здійснювалася їх структуризація з використанням серії матриць, вживаних для переведення голосу респондента у вимоги до професійно значущих якостей випускника вищої школи.

Отримані нами дані були закладені у таблицю структуризації функцій якості професійної підготовки майбутнього фахівця.

Етапи побудови таблиці:

Етап 1. Складання списку вимог до фахівців відповідної професійної ролі. Цей список був складений за результатами анкетування респондентів та розміщений в рядках боковика таблиці.

Етап 2. Формування груп складових професійно значущих якостей, вибір яких повинен забезпечити задоволення вимог респондентів до практикантів. Список груп складових професійно значущих якостей фахівців певної професійної ролі наведено у верхньому рядку таблиці.

Етап 3. Аналіз зв'язків та визначення міри кореляції між досліджуваними показниками позначалася відповідно до методології структуризації функції якості залежно від їх ваги за такими балами: 3 – сильний зв'язок, 2 – середній; 1 – слабкий.

Заповнення таблиці зв'язків дає можливість швидкого і наочного уявлення про відповідність професійно значущих якостей вимогам респондентів. Відсутність символів чи переважання знаків «слабкий зв'язок» показує, що деякі вимоги респондентів не мають відповідних «двійників» або проявляють слабкий зв'язок зі сформованими групами складових професійно значущих якостей.

Етап 4. Побудова кореляційної таблиці показує взаємозв'язок груп складових професійно значущих якостей між собою. У стовпці «Рівень значущості» виставлялися середні оцінки вагомості кожного компонента, виходячи з аналізу анкет.

Етап 5. Вибір груп складових професійно значущих якостей фахівців, умови забезпечення яких повинні враховуватися при формуванні освітнього процесу. Вибір ґрунтувався на порівняльній оцінці важливості виділених роботодавцями характеристик, а також можливості досягнення переваги за цими характеристиками.

Кваліметрична оцінка основних груп складових професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер» наведена у табл. 1.

Таблиця 1

Кваліметрична оцінка основних груп складових професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер»

Основні групи вимог до фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер»	Рівень значимості	Групи складових професійно значущих якостей фахівців з управління персоналом та економіки праці професійної ролі «менеджер»						
		Професійна спрямованість	Інтелектуальна	Управлінсько-організаторська	Економічна	Соціально-комунікативна	Психологічна	Інформаційно-аналітична
Методи розробки стратегії і політики управління персоналом	29	3	3	3	2	2	2	2
Знання методів оцінки, їх професійне використання	14	2	2	3	2	1	1	3
Методи побудови і запровадження системи мотивації	10	2	2	3	3	2	3	2
Знання в галузі законодавства і права	7	2	2	1	2			3
Знання психології	6	3	2	3		3	3	1
Загальні навички з управління персоналом	6	3	2	2	3	3	3	2
Знання в галузі економіки	6	3	2	1	3			3
Знання педагогіки. Методи навчання і розвитку персоналу	5	3	3	2	2	3	3	3
Комп'ютерні навички	3	2	3					3
Методи комунікації	3	2	2	2	1	3	3	1
Знання ведення документації	3	2	1	2	2	1		3
Методики моделювань робочих місць	3	3	2	2	3		2	3
Методи підбору персоналу	3	3	2	2	2	3	3	2
Інші знання та навички	2	2	1	2	2	2	2	2
Кореляція між ПЗЯ випускника та вимогами роботодавців	100	258	232	240	204	168	181	232

Так, за вимогами роботодавців група складових «Економічна» складає всього 14%, група «Психологічна» – 12% , тоді як проведений аналіз освітньо-професійної програми підготовки бакалавра напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» (2010) показує наявність лише 5% дисциплін, що формують складові групи «Психологічна».

Таким чином, зміст освітньо-професійної програми не забезпечений відповідним переліком навчальних дисциплін, що на нашу думку, негативно впливає на формування професійно значущих якостей сучасного випускника.

При формуванні варіативного блоку навчальних планів у ВНЗ необхідно передусім акцентувати увагу на доцільності вивчення студентами окремих дисциплін для формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців, тобто орієнтуватися на потреби ринку, а не на можливості ВНЗ.

Необхідно зазначити, що вимоги роботодавців до фахівців з управління персоналом та економіки праці кожної професійної ролі будуть відрізнятися

своїм набором та оцінками. Тому за запропонованим зразком можна розробити різні моделі для кожної професійної ролі.

Зауважуємо на тому, що визначені оцінки є динамічними і можуть змінюватись впродовж часу. Тому пропонуємо проводити моніторинг змін кваліметричної оцінки хоча б один раз на рік. Відповідно можуть змінюватись структура вимог до фахівців з управління персоналом та економіки праці та їх рейтингова оцінка.

Запропоновану модель можна використовувати як матрицю, наповнення якої може коригуватися закладами освіти та роботодавцями (замовниками випускників ВНЗ) з метою забезпечення відповідності підготовки фахівців сучасним потребам ринку праці.

Висновки. Таким чином, участь роботодавців у плануванні і коригуванні програм й планів навчання, розробка нових моделей контролю якості освіти (систем діагностичного, поточного і підсумкового контролю; експертизи педагогічної діяльності, діагностики розвитку особистості в системі освіти)

для оцінки ефективності освітнього процесу і сьогодні пріоритетним напрямком фундаментальних і прикладних досліджень.

Література

1. **Алексеева И. Ю., Батаршев А. В., Майорова Е. В.** Диагностика профессионально важных качеств. СПб.: Питер, 2007. – 192 с.
2. **Єльнікова Г. В.** Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу / Г.В. Єльнікова // Теорія і методика управління освітою. – №4. – 2010. – С.18–27.
3. **Зимняя И. А.** Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Авторская версия] / Ирина Алексеевна Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
4. **Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра** (в частині розподілу загального навчального часу за циклами підготовки, переліку та обсягу нормативних дисциплін). Галузь знань 0305 «Економіка і підприємництво» від 2 лютого 2010 р. – К.: Міністерство освіти і науки України, 2010. – 12 с.
5. **Петрук В. А.** Теоретико-методичні засади формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців технічного профілю у процесі вивчення фундаментальних дисциплін : монографія. – Вінниця : Універсум, 2006. – 292 с.
6. **Силкін О. О.** Зміст терміну «професійно значущі якості особистості» і технологія визначення цих якостей для окремого фахівця // Наукові праці. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія. Вип.9 (191) – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2011.
7. **Степаненко Н. В.** Особенности становления профессионально значущих качеств будущих менеджеров // Вісник КІБІТ.– 2008. №2 – С. 12–14.
8. **Krajnakova E., Vojtovic S.** Priorities in the methods and forms of higher education. International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2014, September 1-9, 2014, Book 1, Vol. 3, 673-680 pp., DOI: 10.5593/SGEMSOCIAL2014/B13/S3.089. (eng).
9. **Ohnevjuk, V. O.** Reformation – as the essential characteristic of the modern education. Methodological principles of educology. – 2013. – №2, p. 9–14. Permanent link to this document: <http://osvitologia.kubg.edu.ua/images/2013/02/ogniewjuk.pdf>.
10. **Sysoieva, S. O.** The sphere of education as the subject of inquiry. Methodological principles of educology. – 2012, №1, p.22–29. Permanent link to this document: <http://osvitologia.kubg.edu.ua/images/2012/01/sisoeva.pdf>.
11. **Zgalat-Lozynska L. O.** Career guidance improvement based on forecasted trends at labour and education markets // Actual Problems of Economics. – 2015. – №9 (171). – p.313–323.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СООТВЕТСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКЕ ТРУДА ТРЕБОВАНИЯМ РЫНКА ТРУДА

Головач Наталия, аспирантка кафедры теории и методологии профессионального образования, старший преподаватель кафедры Управления персоналом и экономики труда, Межрегиональная Академия управления персоналом, ул. Фрометовская, 2, 02039 г. Киев, Украина, n_golovach@ukr.net

Статья посвящена вопросу приведения в соответствие профессионально значимых качеств специалистов по управлению персоналом и экономике труда требованиям рынка труда. Обосновывается необходимость корректировки программы подготовки специалистов на основе диагностики уровня сформированности профессионально значимых качеств. Разработана методика квалиметрической оценки соответствия профессионально значимых качеств требованиям работодателей. Предложенная методика может быть использована для оценки эффективности процесса профессиональной подготовки студента, мониторинга состояния системы образования.

Ключевые слова: квалиметрическая оценка; профессионально значимые качества; требования; управление персоналом; экономики труда.

METHODOLOGY OF VALUATION COMFORMITY OF PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF SPECIALISTS IN PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOUR ECONOMICS TO THE REQUIREMENTS OF LABOUR MARKET

Golovach Nataliia, postgraduate department of theory and methodology of professional education, senior lecturer of the department of personnel management and labour economics, Interregional Academy of personnel management, st. Frometovska, 2, 02039 Kiev, Ukraine, n_golovach@ukr.net

The article is dedicated to the conforming of the professionally important qualities of specialists in personnel management and labor economics to the requirements of labour market. Attention is accented on development of new

models of education quality control at participation of employers. In the article proposed to diagnose the actual level of knowledge, abilities and skills for students during passing of practice. Establishment of actual level of knowledge deviation on every educational stage, nonconformity of abilities and skills of student from normative requirements were studied. The complex of the correcting actions to the elimination of the student's knowledge deviation was developed. Some educational actions to rise in the standard of an actual level of knowledge, abilities and skills to the normative requirements were proposed. The most essential requirements to the professionally essential qualities of personnel management and labour economics graduating students were marked out.

The necessity of specialist's preparation program adjustment is proved on the basis of professionally essential qualities level diagnostics. Qualimetry method of professionally essential qualities estimation to employer demands is worked out.

The qualimetry method was used to estimate the real profession skills of specialists in personnel management and labor economics. It is underlined that merit rating are dynamic and can be changed at the time. Author proposed to conduct monitoring of qualimetry estimation changes one time on a year to obtain error-free information about educational level of the students. The qualimetry method for estimation of the professionally essential qualities proposed to use in the form of matrix. The proposed matrix includes the data from the institutes of higher education and employers. The offered qualimetry method could be used for the estimation of efficiency of educational process and monitoring of the current state of the system of education.

Key words: labour economics; personnel management; professionally important qualities; qualimetry method; requirements.

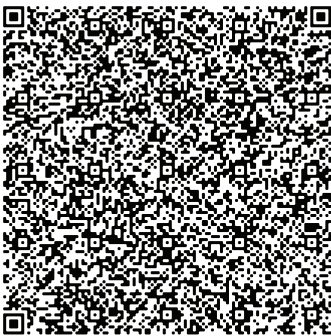
Стаття надійшла до редакції 15.04.2016

Прийнято до друку 26.05.2016

УДК 378.14

Олена Соболева-Терещенко
ORCID iD 0000-0002-1086-1192

кандидат економічних наук, старший викладач,
Київський університет імені Бориса Грінченка,
вул. Тимошенко 13-Б, 04212 м. Київ, Україна
o.tereshchenko@kubg.edu.ua



ТИПОЛОГІЯ КАНАЛІВ ДИСТРИБУЦІЇ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

У запропонованій статті розглянуто типологію каналів дистрибуції освітніх послуг відповідно до специфіки вищих навчальних закладів. Визначено, що Євроінтеграція та стрімкий розвиток інформаційних технологій призводить до виникнення нових каналів дистрибуції освітніх послуг, ефективне використання яких дає безумовну конкурентну перевагу сучасним вищим навчальним закладам. Представлено можливі напрямки просування освітніх послуг із застосуванням існуючих каналів дистрибуції та надано рекомендації щодо їх використання.

Ключові слова: вищі навчальні заклади; канали дистрибуції; маркетинг; освітні послуги.

Вступ. Розвиток інформаційних технологій та інтеграція України в Європейську систему освіти спонукають до розвитку нових каналів дистрибуції освітніх послуг, які дозволяють суттєво поліпшити процес задоволення попиту на освітні послуги та роблять їх більш доступними для споживачів.

Проте, не зважаючи на важливість і актуальність маркетингу освітніх послуг особливо в частині каналів дистрибуції освітніх послуг, на сьогодні він ще не отримав належного розвитку. Багато українських вищих навчальних закладів (ВНЗ) і досі не мають відповідних підрозділів з питань маркетингу або

зав'язків із громадськістю. При цьому здійснення маркетингової діяльності вищого навчального закладу зводиться в основному до роботи приймальної комісії та обмежується часом вступної компанії.

При виборі певного каналу просування освітніх послуг на ринку, варто правильно оцінити попит споживачів на освітні послуги, оскільки на сьогодні в Україні труднощі виникають саме при визначенні характеристик та обсягів потреб ринку праці. Сьогодні освіта відірвана від потреб життя, а саме від потреб економіки в тих чи інших фахівцях і спеціалістах.