

**Міністерство освіти і науки України**  
**Одеський національний політехнічний університет**

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ  
ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ:  
ПЕДАГОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ**

**Монографія**

*За загальною редакцією Корнещук В. В.*

Одеса – 2019

**УДК 378.6:364.044.4**

**П 841**

**Автори:** Чубук Р. В., Корнешук В. В., Колодійчук Ю. В., Семенкова А. М., Нікон Н. О., Кримова Н. О., Лисенко О. М., Боделан М. О., Волошенко М. О., Гордієнко І. О., Северинюк Т. О., Лазарева А. О., Азаркіна О. В., Тодорцева Ю. В.

*Рекомендовано до друку  
вченою радою Одеського національного політехнічного університету  
(протокол № 8 від 28.05.2019 р.)*

**Рецензенти:**

**Поліщук Віра Аркадіївна** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

**Романовська Людмила Іванівна** – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету.

П841 Професійна підготовка майбутніх фахівців соціономічної сфери: педагогічні інновації : колективна монографія / В. В. Корнешук, Н. О. Кримова, Н. О. Нікон, Ю. В. Тодорцева та ін.; за заг. ред. В. В. Корнешук. – Одеса : ФОП Бондаренко М.О., 2019. – 212 с.

**ISBN 978-617-7613-80-9**

В колективній монографії висвітлено теоретико-методичні засади інноваційної професійної підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери у закладах вищої освіти. Зміст монографії може становити інтерес для науковців, викладачів.

**УДК 378.6:364.044.4**

**ISBN 978-617-7613-80-9**

© В. В. Корнешук, Н. О. Кримова, Н. О. Нікон та ін., 2019

12. Невмержицький О. Педагогічні технології – зваби і загрози / О. Невмержицький // Вища освіта України. – 2006. – № 1. – С. 97–101.

13. Санникова О. П. Эмоциональность в структуреличности: монография / О. П.Санникова. – Киев-Одесса: Хорс, 1995. – 334 с.

14. Сущенко Л. О. Педагогічні інновації: від стратегії до реалізації / Л. О. Сущенко // Вісник Дніпропетровського ун-ту імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». – № 2(10). – 2015. – С. 302–307.

15. Сущенко Т. І. Науково-методичне забезпечення інноваційної діяльності вчителів / Т. І. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки. – № 30. – 2004. – С. 3–11.

16. Korneshchuk V. V. Interactive education in the system of training of prospective social workers / V. V. Korneshchuk, Y. O. Muzyka // Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology, II(8), Issue: 16, 2014. – P. 15–18.

## **«EMPLOYABILITY» ЯК МЕТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ У ЗВО**

***Колодійчук Юлія Вікторівна***

*кандидат педагогічних наук,*

*старший викладач кафедри психології та соціальної роботи*

*Одеського національного політехнічного університету*

*(м. Одеса, Україна)*

***Семенкова Аліна Миколаївна***

*старший викладач кафедри психології та соціальної роботи*

*Одеського національного політехнічного університету*

*(м. Одеса, Україна)*

Сучасний цивілізаційний розвиток суспільства детермінує нові питання щодо сутності та ролі освіти в житті людини та сенсу людської життєдіяльності в цілому. Виклики сьогодення провокують необхідність постійного вдосконалення змісту, форм, методів та цілеспрямованості професійної діяльності. В цьому контексті постає необхідність вдосконалення якості освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців та формування інноваційної гуманістично

спрямованої освітньої парадигми. Основу такої парадигми повинні скласти інновації у сфері вищої освіти, спрямовані на формування конкурентоспроможної особистості фахівця, здатного до професійної творчості та науково-технічної інноваційної діяльності відповідно до потреб суспільства. Головною метою ЗВО стає формування гармонійно розвиненої особистості, здатної проявити себе як висококваліфікований фахівець та конкурентоспроможна особистість. Тобто, сучасна освіта та педагогіка постала перед необхідністю «наукового прориву», або «наукової революції», висловлюючись термінологією Т. Куна, коли нові ідеї, спрямування, теоретико-методологічні, методичні та світоглядні пріоритети в умовах нових вимог сьогодення вже не можуть відповідати старій парадигмі. Лише за наявності принципово нових підходів до організації та здійснення педагогічної діяльності система освіти готуватиме майбутнього фахівця до успішного життя й діяльності в умовах сьогодення. Зазначимо, що кризовий стан сучасної системи освіти обумовлюється її практичною неспроможністю готувати на гідному рівні конкурентоспроможних фахівців. Тому, пошук науково-методичних та методологічних шляхів вдосконалення сучасної системи освіти, які б відповідали змінам, що відбуваються у суспільстві, є необхідним завданням та актуальною науковою проблемою.

Ключовим напрямом державної освітньої політики є реформування системи освіти на основі гуманізму та людиноцентризму. Цим філософсько-педагогічним проблемам присвячено чимало праць відомих вчених та філософів, зокрема В. Андрющенко, І. Зязюн, В. Кремень, Ю. Рашкевич та ін. В цьому контексті теоретичною основою є ідеї представників екзистенціалістської філософії (М. Хайдеггера, К. Ясперса та ін.) і персоналізму (П. Баум, Р. Флюєлінг, Х. Керр, В. Вітерн, З. Брайтмен та ін.), які справедливо зазначають, що у центрі уваги наукової думки має знаходитись людина, її індивідуальність, самоусвідомленість, свобода й активність. Дослідницькою теоретичною основою також є теорія розвитку особистості А. Маслоу, К. Платонова, К. Роджерса; теорія саморозвитку С. Рубінштейна; інноваційний підхід у педагогіці Д. Ельконіна та В. Давидова. Проте, не зважаючи на багаточисельність та різноаспектність досліджень вказаної проблеми, питання про кадровий менеджмент та його значення в системі сучасної освіти на сьогодні вивчено недостатньо.

## *1. Студентоцентроване навчання як ресурс забезпечення якості підготовки майбутніх фахівців на рівні міжнародних стандартів*

Формування нової освітньої парадигми передбачає зосередження уваги на розвиток студента як особистості та його інтелектуальний потенціал. А це, в свою чергу, потребує нових підходів у методиці викладацької діяльності щодо професійної підготовки майбутніх фахівців. Основою стає гуманістичний підхід до студента та орієнтація на його особистісне зростання. При цьому, воно повинно відбуватись на основі професійної підготовки і виключно в контексті усвідомлення студентом його ролі як невід'ємного компонента професійної і соціальної компетентності, а отже, як передумови творчої і особистої самореалізації та успішного досягнення своїх життєвих цілей [10]. Саме студентоцентроване навчання може стати базовим ресурсом інноваційного вдосконалення вищої освіти.

Студентоцентризм базується на засадах особистісно-орієнтованої педагогіки, розвитку і саморозвитку особистості та формує ефективну систему життєвих цінностей студента. В основі студентоцентризму покладено принцип індивідуалізації освіти та гасло: «освіта-наука-інновації». Навчання вказаного напрямку зосереджене на потребах, уподобаннях та інтересах студента, виробленні умінь працювати в команді, діяти у нестандартних ситуаціях та приймати самостійне рішення, брати на себе відповідальність, вчитись упродовж життя, бути готовим до змін тощо. Студентоцентроване навчання сприяє формуванню у студента індивідуального стилю своєї навчальної діяльності, а отже виробленню вміння опанувати базовий зміст освіти власним, притаманним лише йому засобом. При цьому студентоцентрована індивідуалізація навчання не повинна бути спрямована на селективну диференціацію студентів та відбір лише найталановитіших з них, з наданням їм сприятливих умов розвитку. Необхідно створити таке навчально-формуєче середовище, в якому студенти могли б розвивати свої здібності, захоплення, творчий потенціал, реалізовувати потреби та інтереси.

Зазначимо, що студентоцентроване навчання – це не лише акцент на студенті, як об'єкті освітньої підготовки, але й відповідність закладів вищої освіти моделі студентоцентрованого навчання, студентоцентрована методологічна та методична база викладацької діяльності тощо. В цьому контексті, погодимося з науковою точкою

зору О. Горбаня, який стверджує, що модернізація сучасної освіти та впровадження у навчальний процес нових педагогічних й інформаційних технологій – не означає заміну однієї «поганої» технології на іншу «добру». Це вказує на перехід ЗВО до нового якісного стану, який, власне, потребує перепідготовки викладачів та вдосконалення методичної бази, адже частка всіх інноваційних процесів залежить від творчої активності педагогічного колективу [4], викладацької майстерності та особистості викладача. Заклад вищої освіти ставить перед викладачем нові вимоги, що потребують формування іншої типологічної структури особистості викладача. Лише викладач, який буде спроможний до саморозвитку та самовдосконалення, який відноситься до свого професійного призначення, як до важливого життєвого пріоритету, може стати опорою в формуванні системи навчання нового студентоцентрованого спрямування. «Доля технологічних інновацій у вищому навчальному закладі значною мірою залежить від становлення суб'єктності педагога, тому що особистість викладача та його світоглядні установки безпосередньо позначаються на змісті освіти» [4, с. 54]. Наголосимо, що саме індивідуально орієнтований стиль спілкування педагога і студента є основою формування студентоцентрованого навчання. Таке співробітницьке взаємозацікавлене спілкування стане підґрунтям процесу студентоцентрованого навчання та фахового розвитку студентів. Отже, студентоцентризм не зводиться тільки до змін в умовах освітнього процесу. Студентоцентроване навчання повинно охоплювати всі основні елементи освітнього процесу, такі як: інтерпретація та операціоналізація соціально значущих цілей; розробка студентоорієнтованих освітніх програм і навчальних планів; відповідність мовним критеріям; формування нових засобів і стилів навчання; активне використання в навчанні технічних, інтернет- та телекомунікаційних систем; значне підвищення фахової та психолого-педагогічної компетентності професорсько-викладацького складу ЗВО та осучаснення менеджменту освіти в цілому. Отже, буде створена система освіти, побудована на принципах відповідності освіти актуальним потребам сьогодення та максимального забезпечення студентів можливістю отримати гідне місце на ринку праці. Згідно із Законом України «Про вищу освіту» саме система вищої освіти повинна ставити собі за головну мету підготовку конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного

розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях [5].

На думку багатьох європейських дослідників [12], у всьому світі існує занепокоєння тим, що вища освіта не здатна підготувати готових до роботи фахівців. Вважається, що бакалаврські та магістерські програми не дають випускникам відповідних навичок професійного самовдосконалення та освіти впродовж усього життя, вкрай необхідних для кар'єри. Роботодавці зацікавлені у фахівцях, які мають глибоке фахове розуміння та здатні продуктивно застосовувати себе у роботі; можуть брати на себе відповідальність та розвивати свою роль в організації. Роботодавцям потрібні випускники, що отримали освіту та володіють широким спектром якостей, зокрема традиційними академічними здібностями високого рівня в галузі аналізу, рефлексії, критики та синтезу. Зазначимо, що вказаний перелік навичок носить досить умовний характер. Їх конкретизація відбувається в реальному житті. Донедавна, в українській науково-освітній практиці формуванню цих навичок приділялось недостатньо уваги, тоді як роботодавець висуває вимоги їх наявності у сучасних випускників. В українських ЗВО, не дивлячись на вимоги часу, превалюють традиційні підходи до навчання, за допомогою яких неможливо виховати фахівця нового формату, здатного ефективно вирішувати сучасні професійні задачі.

## ***2. «Employability» – запорука конкурентоздатності майбутніх фахівців на ринку праці***

Аналіз якості підготовки майбутніх фахівців та сучасних вимог ринку праці призвів до популяризації терміну «Employability» у європейському та вітчизняному дискурсі.

«Employability» можна перекласти як «придатність до працевлаштування» або «працевлаштовуваність особистості». Мова йде про певні сформовані особистісні вміння, якості та навички, що роблять фахівця ефективним спеціалістом, корисним на робочому місці. «Employability» включає цілий спектр знань, вмінь та володіння підходами для вирішення виробничої ситуації, а також здатність і бажання до неперервного самовдосконалення та саморозвитку [9, с. 17]. Відповідно, йдеться про загальні компетентності, які не залежать від основного профілю тієї чи іншої професії, але є значущими при працевлаштуванні. Мова йде про здатність фахівця до самоорганізації, наявність умінь працювати в груповому режимі та виконувати поставлені завдання, зокрема застосовуючи інформаційні технології [7].

Підкреслимо, що завдання сформувавши майбутнього фахівця, який буде володіти подібними компетентностями, стоїть перед сучасним ЗВО.

«Employability» – це більше, ніж просто розробка атрибутів, методів та досвіду, що надає студенту можливість отримати роботу, або просунути по кар'єрних сходинках. Мова йде про навчання й акцент ставиться не на факті працевлаштування, а на «вмінні» потенційного працівника. По суті, це акцент на розвитку критичних, рефлексивних здібностей з метою розширення можливостей та підвищення рівня освіченості студента. Зайнятість виступає вже побічним продуктом такого стимулюючого процесу. За таких умов, педагогічний процес виступає своєрідним посередником між дисциплінарною областю та зовнішніми факторами, що диктуються ринком праці та практикою найму роботодавців.

Професор Л. Харвей [12] визначає можливість працевлаштування як здібність випускника отримати бажану роботу, наголошуючи, що отримання роботи не повинно бути пріоритетом над підготовкою до роботи, щоб запобігти псевдовимірюваності індивідуальної можливості працевлаштування. Можливість працевлаштування, вказує Л. Харвей, – це не набір навичок, а діапазон досвіду та атрибутів, отриманих в результаті навчання на більш високому рівні, тому, працевлаштування – це не наслідок, а сам процес навчання. «Employability» розглядається як процес, що продовжує розвиватися, адже після працевлаштування випускник не повинен припинити навчатись (безперервна освіта). В цілому йдеться про формування такого фахівця, який в процесі виробничої діяльності буде здатний проявити себе в різних ролях: як генератор ідей, консультант, експерт та арбітр одночасно [7].

### ***3. Формування придатності до працевлаштування в майбутніх фахівців соціономічної сфери***

Успіх у досягненні ЗВО заявлених задач зможе забезпечуватись шляхом створення певного навчального середовища, тобто навчально-виховних та організаційно-педагогічних умов, які сприятимуть ефективному формуванню навичок працевлаштування та побудови кар'єри. Вбачається очевидна необхідність формування нової програми підготовки майбутнього фахівця соціономічної сфери, в межах якої важливими стануть дисципліни, які незалежно від освітньої спеціалізації зможуть підготувати студента до професійної діяльності та активно сприятимуть формуванню конкурентоспроможної особистості майбутнього фахівця. Однією з таких дисциплін є «Кадровий



менеджмент». Переходячи до розгляду доцільності вдосконалення вивчення курсу «Кадрового менеджменту» в аспекті «Employability», зупинимось на поясненні змісту кадрового менеджменту. Це допоможе зрозуміти його значення в модернізації сучасної системи вищої освіти.

Кадровий менеджмент – поняття складне та неоднозначне в контексті визначення цієї дефініції. Досить часто поняття «кадровий менеджмент» розуміється як синонім понять «управління людськими ресурсами», «управління кадрами» та «управління персоналом». Разом з тим, ряд дослідників розводять їх в різні площини й приділяють більше уваги детальному описанню даних визначень. Так, В. Веснін поняття «управління персоналом» конкретизує поняттям «управління людськими ресурсами» [3]. Т. Базаров вважає «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами» напрямками кадрового менеджменту та вказує на відмінності цих понять [1]. Л. Соколова и В. Оглоблін поняття «управління кадрами», «управління персоналом», «управління людськими ресурсами» розглядають як певні напрямки кадрового менеджменту [11, с. 40].

В межах теоретичного аналізу значення кадрового менеджменту в формуванні здатності до працевлаштування та конкурентоспроможності майбутнього фахівця соціономічної сфери, поняття «кадровий менеджмент» будемо розуміти як цілеспрямований вплив на кадрову складову організації з метою ефективного використання людей (персоналу) задля досягнення цілей організації та індивідуальних особистісних цілей [2, с.10], що включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналу; заохочення, відбір, оцінку, просування та звільнення персоналу; управління кар'єри та ряд інших аспектів.

Складовими кадрового менеджменту виступають: організаційно-економічна, правова, соціально-психологічна та педагогічна. Так, організаційно-економічна складова включає питання, пов'язані з планування чисельності та складу працівників, їх моральним та матеріальним стимулюванням, використання робочого часу; нормативно-правова – контролює дотримання трудового законодавства в роботі з персоналом; соціально-психологічна – віддзеркалює соціально-психологічне забезпечення менеджменту персоналу, впровадження різних соціологічних та психологічних механізмів в процес роботи колективу; педагогічна – досліджує проблеми

вдосконалення управлінської діяльності, а також підготовки майбутнього фахівця до безпосередньої її реалізації.

Метою вивчення кадрового менеджменту у ЗВО є формування комплексу знань відносно ефективності діяльності персоналу в організації на принципах теоретичних основ менеджменту; особливості побудови стратегічної та кадрової політики організації; засвоєння результатів професіографічного дослідження робочого місця; вивчення основних положень прийому, створення, ротації персоналу; освоєння різних підходів до рішення проблем, пов'язаних з міжособистісними відносинами в організації, тощо. Завданнями дисципліни виступають вдосконалення в майбутніх фахівців соціономічної сфери уявлень про управлінську діяльність та головну роль керівництва кадрами на етапі сучасного розвитку суспільства; проектування програм профвідбору та систематизація підходів відносно стилю та методів управління міжособистісними відносинами з позиції ефективності організаційної діяльності.

Необхідність вдосконалення методики викладання кадрового менеджменту стає очевидною задля досягнення проаналізованих вище освітніх завдань та в контексті реформування вищої освіти.

В розробці нових методичних підходів у викладанні кадрового менеджменту важливо робити акцент на використанні технологій активного навчання, навчання на основі наявного досвіду, проблемному навчанні. Важлива роль відводиться самостійній роботі студентів, її методичному забезпеченню та контролю.

Наголосимо, що формування кар'єрних навичок в межах вивчення кадрового менеджменту важливо здійснювати як в аудиторії (підготовка докладів, презентацій, вправ на прийняття рішень, мозковий штурм, розробка плану дій та інші техніки та методи розвитку вказаних навичок), так і ззовні (участь в професійних спільнотах, професійно-орієнтованих проектах, тренінгах тощо). Вдалим доповненням стане організація роботи центрів працевлаштування та кар'єра-центрів у ЗВО, робота яких повинна бути заснована на міжкафедральному діалозі та використанні курсу «Кадровий менеджмент» як інструментарію в своїй роботі. Саме за таких умов, на наш погляд, буде реалізовуватись формування кар'єрних навичок та відбуватиметься більш локальна, студентоцентрована робота в напрямку підготовки фахівців, затребуваних на ринку праці. При цьому, вказані умови повинні бути одночасно відображені в програмах, місії та стратегії ЗВО, разом із

розвитком системи менеджменту якості освіти та підготовки фахівців із навичками працевлаштування, а також орієнтацією професорсько-викладацького складу ЗВО на підготовку фахівців соціономічної сфери із даним набором навичок. В межах викладання кадрового менеджменту, разом із формуванням практичних навичок, важливим є формування мотиваційних умов навчання, відповідальність за які покладено на викладачів. Мотиваційні умови пов'язані із формуванням професійної групи мотивів, тобто бажань та прагнень до професійного зростання; усвідомлення власної відповідальності за своє професійне становлення та готовність до навчання впродовж життя; позитивного відношення до обраної спеціальності; прагнення до суспільного визнання власних професійно значущих досягнень. Неувага викладачів до вказаних мотиваційних умов призводить до розчарування студентів в обраній спеціальності та подальшому зниженню їх кваліфікації.

#### ***4. Інноваційні методи викладання дисципліни «Кадровий менеджмент» для фахівців соціономічної сфери***

Поруч із інтерактивними методами навчання, що стали вже традиційними, класичними в педагогічній практиці, продуктивним у викладанні кадрового менеджменту є один із інноваційних оцінних методів реалізації заявлених умов в навчально-виховному процесі ЗВО – технології портфоліо як інструменту рефлексії, самоаналізу та власної самооцінки студентів. В європейській практиці портфоліо широко використовується як обов'язковий компонент чи інструмент планування особистого зростання (Personal Development Planning). Портфоліо не буде вимірювати отримані навички студентів, але буде стимулювати до кар'єрного зростання та розвитку необхідних професійних навичок. Портфоліо складається з наступних обов'язкових блоків [8]:

1) інструменти оцінки основних навичок працевлаштування та кар'єри, з особливою увагою до комунікативних навичок, командної роботи та вмінь самостійно вирішувати задачі. На цьому етапі буде доцільним застосування SWOT-аналізу;

2) описання основних академічних досягнень, з вказуванням нагород, дипломів, сертифікатів участі в науково-практичних та суспільних заходах, власноруч написані доповіді, фото та відео записи створених та реалізованих проєктів, розроблені в PowerPoint презентації та web-сайти, тощо;

3) представлення професійно орієнтованих досягнень, де відображаються звіти навчально-виробничих практик, рекомендовані листи потенційних працедавців, резюме, документи, що підтверджують участь у професійних проектах та, зокрема, працевлаштування.

Даний метод навчання дозволить студентам здійснювати самооцінку процесу навчання, ставити чіткі та досяжні цілі, виявляти та висловлювати свій погляд на власні професійно орієнтовані досягнення та розвиток нових можливостей, підсумовувати та презентувати свої власні досягнення. Портфоліо може створюватись студентами впродовж всього терміну вивчення курсу «Кадровий менеджмент» і може стати дієвою практичною складовою опанування курсу. На нашу думку, в процесі створення портфоліо студенти зможуть стати більш впевненими у власних силах та можливостях, у власному успіху щодо подальшого працевлаштування, більш чітко визначати свої сильні та слабкі сторони як фахівця соціономічної сфери, мати уявлення щодо подальшого власного самовдосконалення, саморозвитку та безперервної освіти.

Ще одним інноваційним та пріоритетним методом викладання дисципліни «Кадровий менеджмент» є баскет-метод, що передбачає імітацію ситуації «керівної діяльності» студента, який в майбутньому претендує обіймати керівну посаду. Цей метод дозволяє студенту виступити в ролі керівника, якому потрібно в визначений термін (15-20 хвилин) прийняти низку важливих рішень стосовно роботи організації. Викладач знайомить студента з інформацією стосовно організації та видає перелік завдань, наприклад: в терміновому порядку відсортувати документацію на робочому столі (кореспонденцію, службові записки, звіти працівників); провести нараду тощо. Завдання можна ускладнити, додавши до нього незаплановані візити бізнес-партнерів (в ролі бізнес-партнерів можуть виступати студенти-одногрупники) із запитаннями, пропозиціями, проблемами. Перевагами баскет-методу є те, що він розвиває здатність до аналізу та систематизації важливої інформації; формує готовність до непередбачуваних ситуацій в професійній діяльності та прийняті самостійних рішень; вдосконалює вміння міжособистісного спілкування та групової комунікації; дає змогу студенту реально оцінити свої сильні та слабкі сторони.

Метод тренінгового навчання дещо схожий до баскет-методу, адже основна увага в тренінговому навчанні приділяється також моделюванню наближених до реальності професійних ситуацій з метою розвитку практичних навичок їх вирішення. На практиці цей метод

диференціюється у сукупності таких педагогічних інструментів, як ділові, рольові та імітаційні ігри.

За допомогою ділових ігор студенти в спеціально створених умовах «проробляють» різноманітні життєві та виробничі ситуації, що дозволяє їм відстояти свою позицію, зімітувати механізм ухвалення рішення в реальних умовах, сформуванню світогляд тощо. Ділова гра не тільки сприяє закріпленню, поглибленню та систематизації знань студентів, але й впливає на формування відповідного ставлення до цих знань, розвитку самостійності, активності, творчого мислення.

Імітаційна гра спрямована на вироблення нових компетентностей, установок у поведінці, а також на формування підходів до вирішення нестандартних ситуацій; передбачає вибір метафори як проблемної ситуації, пошук рішення і подальше перенесення ефективних рішень в реальну практику.

Рольова гра передбачає програвання ситуації з описом конкретних функцій, дій та обов'язків. Вона базуються на розігруванні умовних ролей і дає можливість засвоїти дії, необхідні в подальшій професійній діяльності. Рольові ігри сприяють відпрацюванню різних варіантів поведінки в проблемних ситуаціях, формуванню необхідних професійних і особистісних якостей, закріпленню необхідних навичок та вмінь. Завдяки рольовим іграм студенти не відчують страху за наслідки можливих допущених помилок; «піднімають на поверхню» звичні стереотипи власних дій; замислюються над тим, наскільки вони виправдані [6].

Наведемо приклад рольової гри, яку можна проводити на практичних заняттях з дисципліни «Кадровий менеджмент». Викладач моделює можливу реальну *ситуацію* та ознайомлює з нею студентів: топ-менеджерам фірми потрібно провести серйозну розмову зі своїми підлеглими у зв'язку з тим, що вони порушують трудову дисципліну (постійні запізнення на роботу, невчасне виконання доручень тощо). Під час бесіди топ-менеджери повинні використовувати техніку встановлення конструктивного контакту з підлеглими та застосувати до них адміністративні, психологічні або економічні методи впливу. Підлеглі, в свою чергу, повинні привести конкретну аргументацію своєї поведінки, бути готовими до діалогу. Після пояснення ситуації викладач роздає дійові ролі студентам: 2 топ-менеджера та 5 підлеглих (кількість дієвих осіб залежить від кількості студентів на занятті). На підготовку гри виділяється від 10 до 20 хвилин, а на програвання ситуації 15

хвилин. За таких умов студентам надається максимальна свобода інтелектуальної діяльності, яка обмежується лише правилами гри. По завершенню гри викладач вказує на можливі допущені помилки з боку топ-менеджерів, підлеглих та проводить підсумковий колективний аналіз. Цей метод стимулює аналітичне мислення студентів, формує системний підхід до вирішення проблеми, дозволяє виділити варіанти гіпотез розв'язання проблеми, допомагає налагодити ділові та особисті контакти, усувати конфлікти.

Одним із дієвих методів викладання кадрового менеджменту є метод групової ділової дискусії, що дає змогу студентам публічно обговорити суперечливе питання (тобто питання, що не має однозначної відповіді і передбачає різні варіанти розв'язання, зокрема протилежні). Для проведення ділової дискусії викладач пропонує для обговорення проблемні питання, наприклад: «Як стати «своїм» у колективі?», «Коли процес адаптації є завершеним? (бачення «новачка»)» тощо. Спочатку студенти обговорюють ці питання в підгрупах (3-6 осіб) на протязі 5-10 хвилин, після чого кожна підгрупа представляє на розгляд викладача та інших студентів своє бачення ситуації та пропонує можливі рекомендації для вирішення зазначених питань. Виступи кожної підгрупи підлягають колективній оцінці. Під час спільного обговорення дискусійних питань студенти не лише обмінюються досвідом, знаннями, але й вчаться враховувати інші думки, погляди, поступатися кращим ідеям, взаємодіяти разом.

Не менш результативним методом навчання під час викладання кадрового менеджменту вважаємо використання наскрізних кейсів. Як відомо, кейс-метод («case» – випадок, ситуація) – це розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних підприємств, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ділових, соціальних, економічних та адміністративних ситуацій. Зауважимо, що педагогічний потенціал кейс-метода значно вищий ніж у традиційних методів навчання. Так, кейс-метод має високий виховний потенціал з позиції формування особистісних якостей: креативності; працьовитості; готовності взяти на себе відповідальність за результати власного аналізу ситуації і за роботу всієї групи; впевненості в собі; вольових якостей, цілеспрямованості; конкурентоспроможності та соціально активної і життєво компетентної особистості в цілому, здатної до саморозвитку, самовдосконалення і самореалізації.

Щодо наскрізного кейсу, то його основна відмінність і водночас перевага полягає в універсальності та легкому інтегруванню в суміжні навчальні дисципліни. Тобто, один і той самий наскрізний кейс можна використовувати під час викладання різних навчальних дисциплін, суміжних до кадрового менеджменту, а саме: «Соціологія організацій», «Професійне навчання і професійна кар'єра», «Професійна надійність персоналу соціономічної сфери» (або навчальні дисципліни «Основи менеджменту», «Адміністративний менеджмент», «Маркетинг», «Самоменеджмент», «Інноваційний менеджмент», «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Економіка підприємств», «Управління людськими ресурсами», «Бізнес-планування» для майбутніх фахівців інших професійних сфер) тощо.

Пропонуємо приклад наскрізного кейсу, спрямованого на формування у студентів-соціономістів управлінських навичок: керівник компанії попросив менеджера з персоналу прийняти на роботу доньку одного дуже важливого бізнес-партнера. Дівчина досвіду роботи немає, особливих амбіцій з приводу кар'єри не проявляє. Менеджер з персоналу не стала пропонувати її кандидатуру в лінійні підрозділи і прийняла дівчину до себе на посаду спеціаліста з кадрів. Їй запропонували освоїти найпростіші функції, а саме: прийом вхідних документів, внесення облікового запису, розфасовка корпоративної документації. Упродовж декількох місяців нова співробітниця справлялася з дорученими обов'язками у міру своїх можливостей. Коли звільнилося місце провідного спеціаліста з документообігу директор викликав керівника відділу персоналу з пропозицією підвищити недавно прийняту співробітницю. Менеджер усвідомлює, що у відділі є сумнінні працівники, які дійсно заслуговують цієї посади, але й генерального директора вона не може поставити в незручне становище перед впливовим бізнес-партнером. Завдання до кейсу: запропонувати варіанти вирішення означеної проблемної ситуації. Дати відповіді на запитання: «Як повинна діяти менеджер з персоналу в такій ситуації?», «Чи можна було уникнути такої проблеми?», «Як вплине на колектив підвищення доньки бізнес-партнера, якщо генеральний директор наполягатиме і менеджеру доведеться виконати це розпорядження?».

Результатом вирішення цього кейсу є не тільки формування у студентів управлінських навичок та особистісних якостей і властивостей, необхідних для майбутньої професійної діяльності, але й вміння приймати раціональне рішення; діяти в незвичній, стресовій

ситуації; проявляти гнучкість і уникати непотрібних конфліктів; розвивати систему цінностей; займати правильні професійні позиції.

Отже, орієнтування студентів на відповідальне ставлення до власного професійного становлення шляхом реалізації у ЗВО комплексу студентоцентрованих організаційно-педагогічних умов, а також впровадження вищезазначених інноваційних методів викладання, що спрямовані на підвищення рівня працевлаштовуваності та конкурентоспроможності студентів, може бути одним із засобів вирішення проблем сучасної вищої освіти щодо підготовки висококваліфікованих фахівців соціономічної сфери, затребуваних на сучасному ринку праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Москва: Издательский центр «Академия», 2010. 224с. URL: <https://www.twirpx.com/file/2239482/> (дата звернення: 24.03.2019)

2. Варій М. В. Загальна психологія: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2007. 968 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html> (дата звернення: 24.03.2019)

3. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник. Москва: ТК Велби, Проспект, 2006. 504 с. URL: <http://alleng.org/d/manag/man001.htm> (дата звернення: 24.03.2019)

4. Горбань О. В. Національна вища освіта в контексті інтеграції в єдиний європейський освітній простір (філософсько-світоглядні засади). *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя, 2006. – Вип.24. – С. 51–59.

5. Про освіту: Закон України від 20 груд. 2018 р. № 2661. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 24.03.2019)

6. Колодійчук Ю. В. Ділові ігри як засіб підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали ІХ міжнародної наук.-практ. конф. 17 травня 2017 р. Одеса: Вид. Букаєв В.В. С. 189–201.

7. Ключ А. І. Вища освіта України в умовах євроінтеграції. *«Гілея: науковий вісник»*: збірник наукових праць. Київ, 2016. Вип.115. С. 439–442.

8. Минин М. Г., Новоклинова А. В. Совершенствование процесса формирования навыков трудоустройства и карьеры студентов вуза. *Известия Алтайского государственного университета*. 2013. № 2-1



(78). С. 33–35. URL: <http://izvestia.asu.ru/2013/2-1/peda/06.ru.html> (дата звернення: 17.02.2019)

9. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 168 с.

10. Чумак О. В. Парадигми освіти XXI століття: інноваційні аспекти. URL: [virtkafedra.ucoz.ua/el\\_gurnal/pages/vyp7/konf1/Chumak.pdf](http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf1/Chumak.pdf) (дата звернення: 24.03.2019)

11. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента. Київ: МАУП, 2004. 280 с.

12. Harvey L. On Employability. URL: <http://qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/harveyonemp.pdf> (дата звернення: 24.03.2019)

## **СУЧАСНЕ ВИКЛАДАННЯ СОЦІОЛОГІЇ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ**

***Нікон Наталія Олександрівна***

*кандидат соціологічних наук,*

*доцент кафедри психології та соціальної роботи*

*Одеського національного політехнічного університету*

*(м. Одеса, Україна)*

Сучасне суспільство характеризується активним розвитком і використанням високих технологій у всьому соціальному просторі. Це означає, що соціальна реальність стала похідною для становлення адекватної їй освіти. Отже, майбутнє за тими, хто зуміє зберегти і розвинути унікальні вміння і навички, доступні лише людині, і навчиться ефективно взаємодіяти з технологіями. Наслідком швидкого розвитку технологій та занурення в них для сучасного суспільства стала відсутність внутрішнього морального стрижня, стійких ціннісних орієнтирів, всебічний прояв бездуховності, чому сприяє візуалізація життя за рахунок такої важливої для вербальної діяльності як комунікація, людське спілкування і багато іншого, що актуалізує питання про *важливість соціологічного пізнання та методів його викладання.*