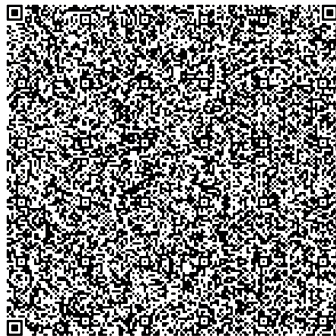


person with his needs in self-expression, self-realization, considering its interests and points of view. Leadership creates overall team culture in educational institutions on the basis of jointly produced vision and shared values. Just in triangle «leader – followers – management process» actualized need in leadership skills, competencies and behaviours development not only leader but followers too, and team interaction at school. Necessary changes in institution of secondary education based on personal, human and professional values. Based on this values head-leader begins the process of creation of the Concept of institution of secondary education, which is a powerful tool in the work of school staff, aimed at determining the idea of an educational institution, its understanding of the place in society. The author offers his own point of view on the management of school which is implemented on the basis of leadership and distinguishes success criteria for institution of secondary education activity and for its leader.

Key words: institution of secondary education; leader; leadership.

Стаття надійшла до редакції 20.07.2016

Прийнято до друку 29.09.2016



УДК 378.1

Надія Чернуха

ORCID iD 0000-0002-3636-2527

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри Управління навчальним закладом,
Міжрегіональна Академія управління персоналом,
вул. Фрометівська, 2, 02039 м. Київ, Україна,
n.chernukha@kubg.edu.ua

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

ОЦІНКА СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ-ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

Стаття присвячена питанню розробки методики інтегральної оцінки показника рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці». У дослідженні встановлено основні складові, що визначають рівень сформованості професійно значущих якостей студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці». Визначено алгоритм проведення інтегральної оцінки, яка враховує оцінки викладачів ВНЗ та роботодавців.

Ключові слова: економіка праці; інтегральна оцінка; професійно значущі якості; рівень фахової підготовки; управління персоналом.

Вступ. В умовах, коли на зміну старої приходиться нова, особистісно-орієнтована парадигма освіти, і студент стає суб'єктом навчального процесу, особливої актуальності набуває проблема підготовки компетентних і конкурентоспроможних на ринку праці випускників ВНЗ. Розв'язання даної проблеми пов'язане з рядом факторів, основним серед яких є забезпечення високого рівня сформованості професійно значущих якостей,

які можуть бути використані випускниками ВНЗ в процесі професійної діяльності одразу після закінчення навчання.

Водночас слід констатувати, що навчальні програми підготовки є негнучкими і часто не повною мірою забезпечують формування достатніх навичок, умінь, знань для якісного виконання основних трудових функцій в рамках відповідної сфери професійної діяльності. Відтак ВНЗ повинні

самостійно підвищувати рівень фахової підготовки студентів на основі періодичної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей студентів та коригувати плани навчання в частині варіативної їх складової відповідно до результатів оцінювання.

Відсутність професійних стандартів за більшістю професій, де чітко визначено компетенції, перелік знань, умінь, необхідних функції вимагає розробки методики інтегральної оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників, зокрема і спеціальності «Управління персоналом та економіки праці».

Прогресивний внесок у розвиток сфери освіти у різних площинах, вимірах, співвідношеннях і взаємозв'язках зробили українські вчені (Огнев'юк В. О., 2012, Сисоєва С. О., 2012). Вирішенню проблем професійної підготовки майбутнього фахівця та формування у нього професійно значущих якостей присвячені праці науковців (Р. Гейзерської, 2006, І. Зимньої, 2001, В. Шадрікова, 2004, А. Хуторського, 2002) та ін. Дослідження якостей особистості, пов'язаних з особистим контролем висвітлені у роботі (Herpner P. P., 1982). Дослідження європейських стандартів управління якістю освіти, зокрема для майбутніх економістів, були відображені у роботі (Shulga N., 2015). Спектр досліджень вчених, що працюють над різними аспектами проблеми вивчення професійно значущих якостей майбутніх фахівців в процесі фахової підготовки, є досить широким і різноплановим. Однак дослідження щодо методики оцінки рівня сформованості професійно значущих якостей студентів спеціальності «Управління персоналом та економіки праці» ще не знайшло належного висвітлення.

Мета дослідження – визначити складові та розробити методику інтегральної оцінки показника рівня сформованості професійно значущих якостей студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіки праці» в процесі фахової підготовки.

Оцінка сформованості професійно значущих якостей. Для проведення дослідження рівня сформованості професійно значущих якостей (далі – ПЗЯ) було обрано групу з 26 студентів-випускників бакалаврату кафедри «Управління персоналом та економіки праці» Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Дослідження рівня сформованості ПЗЯ студентів проводилося за участі експертів: викладачів Міжрегіональної Академії управління персоналом (ВНЗ), керівників виробничої практики від підприємств, організацій та установ (керівники баз практики).

Дослідження проводилось у декілька етапів:

1. Визначення рівня значимості груп складових ПЗЯ у трудовій діяльності фахівця з управління персоналом та економіки праці в організаціях та підприємствах різного характеру діяльності.

2. Дослідження рівня оволодіння студентами-випускниками знаннями та практичними навичками в розрізі груп складових ПЗЯ за оцінками викладачів ВНЗ.

3. Дослідження рівня володіння знаннями та уміння використовувати їх під час виконання виробничих завдань за оцінками керівників баз практики.

Показник сформованості ПЗЯ студентів-випускників пропонуємо визначати за допомогою коефіцієнта інтегральної оцінки ПЗЯ, який демонструє рівень сформованості окремих груп їх складових.

Здійснені нами аналіз та узагальнення вимог до рівня сформованості ПЗЯ сучасних випускників ВНЗ з урахуванням їх готовності до ефективної практичної роботи дали нам змогу розробити наступну концептуальну модель.

Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ фахівця з управління персоналом та економіки праці (ІП) пропонуємо розраховувати за формулою:

$$IP = \sum_{i=1}^7 P_i \cdot O_i, \quad (1)$$

де P_i – рівень фахової підготовки за окремою групою складових ПЗЯ;

O_i – рангова оцінка груп складових ПЗЯ.

Метою першого етапу дослідження було – визначити рівень значимості кожної групи складових ПЗЯ для фахівця з управління персоналом та економіки праці.

Для проведення цього дослідження було обрано вісім різних за характером діяльності об'єктів – баз практики, на яких за угодою з Міжрегіональною Академією управління персоналом проходили практику студенти-випускники спеціальності «Управління персоналом та економіки праці»:

1. Київський міський центр зайнятості.
2. Святошинська районна в місті Києві державна адміністрація.
3. Філія Оболонського відділення «Ощадбанку» №8142/0463.
4. ЗАТ «Страхова компанія «Основа».
5. Головне управління юстиції у місті Києві.
6. ПП «Фірма «Естет».
7. Управління пенсійного фонду в Солом'янському районі міста Києва.
8. ТОВ Аутсорсингова компанія «Сова».

Рангова оцінка груп складових ПЗЯ проводилась на основі визначення думки керівників баз практики (в якості незалежних експертів) від вищезазначених організацій та підприємств – за 7-бальною шкалою. Результати опитування керівників баз практики наведено в таблиці 1.

Таблиця 1.

Матриця проміжної рангової оцінки груп складових ПЗЯ фахівця з управління персоналом та економіки праці

№ п/п	Групи складових ПЗЯ	Оцінки експертів								Σ	O _i
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1.	Інтелектуальна	2	3	4	5	6	5	3	1	29	0,13
2.	Професійна спрямованість	7	7	5	7	4	2	7	7	46	0,20
3.	Інформаційно-аналітична	5	6	6	3	7	4	4	3	38	0,17
4.	Управлінсько-організаторська	1	1	3	6	5	7	6	4	33	0,15
5.	Економічна	4	4	7	4	3	3	5	2	32	0,14
6.	Соціально-комунікативна	6	5	1	2	1	1	2	6	24	0,11
	Психологічна	3	2	2	1	2	6	1	5	22	0,1
Всього:										224	1,00

З таблиці 1 видно, що для кожної з восьми різних за характером діяльності організацій значимість окремої групи складових ПЗЯ фахівця з управління персоналом та економіки праці має своє певне значення. Якщо розглядати сумарний показник значимості груп складових ПЗЯ для всіх експертів, то найбільш значимими є: професійна спрямованість (0,20), інформаційно-аналітична (0,17), управлінсько-організаторська (0,15), економічна (0,14).

Метою другого етапу дослідження було визначення рівня отриманих знань та вмій студентів-випускників за блоками дисциплін, що формують певну групу складових ПЗЯ. У процесі дослідження нами було розглянуто зведену відомість успішності за весь період навчання цих

студентів-бакалаврів. Навчальні дисципліни були розподілені та згруповані відповідно до кожної групи складових ПЗЯ.

Рівень фахової підготовки оцінювався як середній бал успішності досліджуваної групи студентів-випускників по кожному блоку дисциплін, що формують певну групу складових ПЗЯ. Оцінка отриманих знань студентів-випускників вимірювалася за 5-бальною шкалою.

Для здійснення розрахунків впливу різних груп складових ПЗЯ на інтегральний показник загального рівня сформованості ПЗЯ студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» була розроблена розгорнута матриця їх оцінювання викладачами випускної кафедри цих студентів (табл. 2).

Таблиця 2.

Матриця інтегральної оцінки сформованості ПЗЯ студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» за оцінками викладачів ВНЗ

№ п/п	Групи складових ПЗЯ	Рангова оцінка груп складових ПЗЯ (O _i)	Рівень фахової підготовки	Рівень сформованості ПЗЯ
1.	Інтелектуальна	0,13	3,95	0,5135
2.	Професійна спрямованість	0,20	4,15	0,8300
3.	Інформаційно-аналітична	0,17	3,35	0,5695
4.	Управлінсько-організаторська	0,15	3,95	0,5925
5.	Економічна	0,14	4,45	0,6230
6.	Соціально-комунікативна	0,11	4,25	0,4675
7.	Психологічна	0,1	3,8	0,3800
Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ				3,9760

Таким чином, оцінки викладачів щодо отриманих знань студентів-випускників бакалаврату показала, що в середньому професійна спрямованість, економічна, управлінсько-організаторська та інформаційно-аналітична групи складових ПЗЯ сформовані на досить високому рівні. Разом з тим психологічна та соціально-комунікативна група, на думку викладачів, менше впливають на загальний інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ випускника.

Водночас, потрібно зазначити те, що рівень знань, оцінений викладачами з використанням пропонованої методики не характеризує повною мірою можливість застосування їх на практиці. Тому метою третього етапу дослідження було – оцінити рівень професійної готовності до практичної діяльності студентів-випускників під час проходження практики на підприємствах, організаціях, установах.

Нами було проведено опитування керівників від вищезазначених баз практики з метою встановлення

ступеню реалізації професійних знань та умінь, отриманих у ВНЗ, на практиці. В даному випадку рівень фахової підготовки є середнім балом

оцінки керівників баз практики. Рівень володіння знаннями оцінювався за 5-бальною шкалою. Отримані дані були занесені у таблицю 3.

Таблиця 3.

Матриця оцінки ступеню реалізації професійних знань та умінь студентами-випусками в розрізі груп складових ПЗЯ

№ п/п	Групи складових ПЗЯ	Оцінки експертів								Σ	O _i
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1.	Інтелектуальна	3,8	4,5	3,5	4,2	3,5	3,5	4,3	4,8	32,1	4,01
2.	Професійна спрямованість	4,6	4,3	3,5	3,9	4,2	3,9	4,5	4,6	33,5	4,19
3.	Інформаційно-аналітична	3,3	3,0	3,8	2,2	2,0	3,5	3,5	3,5	24,8	3,10
4.	Управлінсько-організаторська	4,5	4,0	3,8	3,9	3,8	4,1	4,6	4,8	33,5	4,19
5.	Економічна	4,1	4,5	4,3	4,1	4,5	4,2	4,3	4,4	34,4	4,30
6.	Соціально-комунікативна	4,6	4,4	4,5	4,1	4,1	3,9	4,3	4,5	34,4	4,30
7.	Психологічна	3,2	4,0	4,1	2,5	4,5	3,3	4,0	3,9	29,5	3,69

З таблиці 3 видно, що керівники баз практики в цілому задоволені рівнем оволодіння знань з дисциплін, які формують економічну та соціально-комунікативну групу складових ПЗЯ. В перелік цих дисциплін входять: економічна теорія, менеджмент, маркетинг, економіка підприємства, гроші та кредит, фінанси, бухгалтерський облік, статистика, економіка праці і соціально-трудова відносина, нормування праці, соціологія, управління трудовим потенціалом, ринок праці, організація праці,

управління персоналом, мотивування та аудит персоналу. Водночас досить низьку оцінку отримали групи складових ПЗЯ: інформаційно-аналітична (в тому числі і з блоку правових дисциплін) та психологічна (з блоку психологічних дисциплін).

Використовуючи дані таблиці 4, можемо визначити значення інтегральної оцінки рівня сформованості ПЗЯ студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» за оцінками керівників баз практики.

Таблиця 4.

Матриця інтегральної оцінки сформованості ПЗЯ студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» за оцінками керівників баз практики

№ п/п	Групи складових ПЗЯ	Рангова оцінка груп складових ПЗЯ (O _i)	Рівень фахової підготовки	Рівень сформованості ПЗЯ
	Інтелектуальна	0,13	4,01	0,5213
	Професійна спрямованість	0,20	4,19	0,838
	Інформаційно-аналітична	0,17	3,10	0,527
	Управлінсько-організаторська	0,15	4,19	0,6285
	Економічна	0,14	4,30	0,602
	Соціально-комунікативна	0,11	4,30	0,473
	Психологічна	0,1	3,69	0,369
Інтегральний показник рівня сформованості ПЗЯ				3,9588

Дані таблиці 4 демонструють еквівалентність в цілому рівня інтегральної оцінки рівня сформованості ПЗЯ за оцінками викладачів ВНЗ (3,976) та керівників баз практики (3,9588). Разом з тим, внесок кожної групи складової ПЗЯ в загальний показник інтегральної оцінки рівня сформованості ПЗЯ є різними (рис. 1).

Найбільшу розбіжність в оцінках груп складових ПЗЯ студентів-випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» було встановлено стосовно: інформаційно-аналітичної (0,04), управлінсько-організаторської (-0,036), економічної (0,021), психологічної (0,011), що можна пов'язати з особливостями фахової підготовки

бакалаврів. Необхідно також відзначити досить низький рівень внеску інформаційно-аналітичної групи в загальний показник інтегрального показника рівня сформованості ПЗЯ (0,527 та 0,5695) при досить високому рівні значимості рангової оцінки (0,17). Це обумовлено не лише складністю опанування правових дисциплін, але і їх недостатністю, а також вміннями працювати з інформацією. Подальший аналіз освітньо-професійної програми показав, що обсяг «правової» підготовки дійсно є досить обмеженим, зокрема, окремі аспекти правових дисциплін передбачено до вивчення у курсі з трудового права, економіки праці і соціально-трудова відносин, бухгалтерського

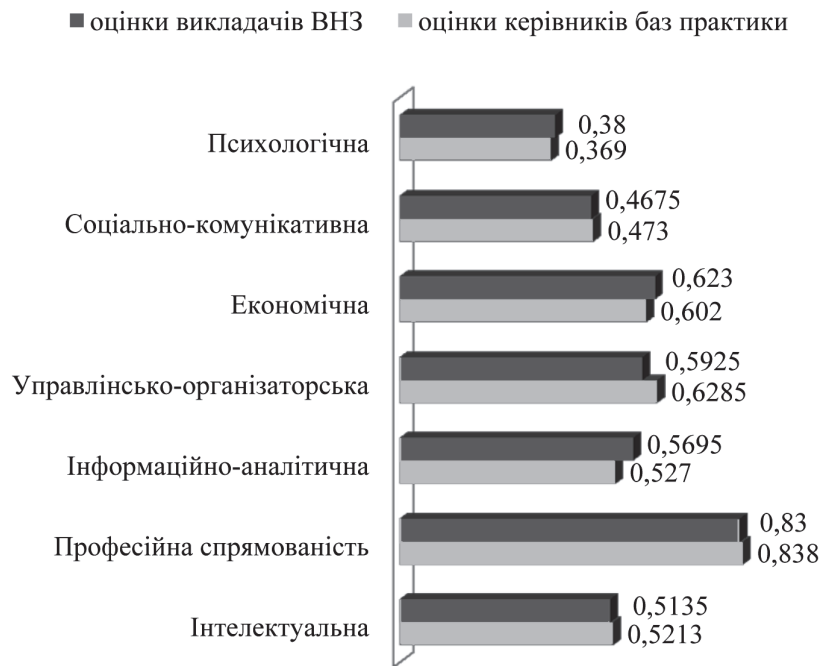


Рис.1. Порівняльна оцінка рівнів сформованості ПЗЯ за оцінками викладачів ВНЗ та керівників баз практики

обліку, управління персоналом, управління трудовим потенціалом та ринку праці. На думку керівників баз практики обмеженість знань з трудового, адміністративного і господарського права, права соціального та пенсійного забезпечення досить негативно відбивається на реалізації знань студентів на практиці. Специфічною особливістю управління персоналом порівняно з іншими функціональними видами менеджменту є те, що робота з людьми, пов'язана з працевлаштуванням, переведенням або звільненням з роботи, регулюванням робочого часу, організацією оплати праці, створенням сприятливих умов праці тощо, що потребує чіткої регламентації прав і обов'язків усіх учасників трудових відносин. Це досягається реалізацією відповідних законодавчих, нормативно-правових актів та розробленням нормативно-правових і науково-методичних документів (правил, положень, норм, інструкцій, рекомендацій, характеристик тощо) на їх основі, та визначається вміннями працювати з інформацією.

Також звертає на себе увагу досить низький за оцінками керівників баз практики рівень фахової підготовки студентів з блоку дисциплін психологічної групи складових ПЗЯ – 3,69 (табл. 4). Дійсно, в переліку дисциплін освітньо-професійної програми підготовки студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» можна виділити лише дві дисципліни, які формують психологічну групу складових ПЗЯ. Це, зокрема, психологія і педагогіка, фізіологія і психологія праці.

Дані експертів – фахівців Конфедерації роботодавців України підтверджують те, що в більшості компаній менеджерами з управління персоналом працюють особи, які мають базову освіту: 40% – психологія; 21% – економіка, фінанси; 21% –

управління, маркетинг; 9% – управління персоналом; 9% – педагогіка та інженерні спеціальності.

За даними опитування роботодавців у сфері управління персоналом на етапі «входження в професію» чомусь більшу частку випускників ВНЗ складають не фахівці з управління персоналом та економіки праці, а практичні психологи.

Запровадження такої оцінки в практику діяльності ВНЗ дозволить врахувати вимоги роботодавців щодо ПЗЯ студентів-випускників, що особливо важливо за умов відсутності на цей час розроблених професійних стандартів з даної спеціальності.

Здійснення періодичної інтегральної оцінки ПЗЯ один раз на рік дозволить визначати рівень оволодіння професійними знаннями та навичками в розрізі окремих груп ПЗЯ та коригувати варіативну складову програми навчання.

Висновки. Таким чином, чітке розуміння сутності, структури, функцій та окремих складових інтегральної оцінки рівня сформованості ПЗЯ майбутніх фахівців в умовах вищої освіти дає змогу здійснити методично правильний вибір у багатоваріантному полі форм і засобів їх підготовки, сформуванню відповідну стратегію професіоналізації майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці.

Перспективи подальших наукових досліджень формування професійно значущих якостей особистості як важливої детермінанти якості підготовки сучасних фахівців в умовах вищої освіти полягають у ґрунтовному дослідженні чинників мотивації навчання в межах суб'єкт-об'єктної моделі організації навчального процесу, що спрямована на формування й розвиток гармонійної особистості професіонала.

Література

1. Гейзерська Р. А. Професійно значущі якості магістрів економічного профілю. Аналіз результатів теоретико-експериментального дослідження // Проблеми трудової і професійної підготовки: наук.-метод.зб. / Раїса Гейзерська. – Слов'янськ, 2006. – С. 84-90.
2. Зимняя И. А. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса // Общая стратегия воспитания в образовательной системе России (к постановке проблемы): Коллективная монография. В 2 книгах. Книга 1 / Под общей редакцией И. А. Зимней. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – С. 249.
3. Огнев'юк В. О. Філософія та її місце в обробці наукових досліджень феномену освіти / В. О. Онев'юк // Освітологія. – 2012. – ч. I. – С. 69-75.
4. Сисоєва С. О. Сфера освіти як об'єкт дослідження / С. О. Сисоєва // Освітологія. – 2012. – ч. I. – С. 22-29.
5. 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.
6. Соколова І. В. Педагогічний моніторинг якості професійної підготовки фахівців / І. В. Соколова // Матеріали IV підсумкової (2002 р.) наук.-практ. конф. викладачів МГІ. – Маріуполь, 2002. – С. 140-143.
7. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 17-19.
8. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Эйдос». – 2002. – 23 апреля. – Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.
9. Heppner P. P. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory / P P Heppner, Ch. H. Petersen // Journal of Counseling Psychology. – 1982. – №29. – P. 66-75, 0022-0167, doi: 10.1037. (eng)
10. Shulga N. Construction of the Detector for Synergetic Educational System Based on Quality Standards / Natalia Shulga // American Journal of Educational Research. –2015, 3(12B), 36-40. doi: 10.12691/education-3-12B-8. (eng)

OCENA KSZTAŁTOWANIA WAŻNYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH STUDENTÓW-ABSOLWENTÓW SPECJALNOŚCI «ZARZĄDZANIE PERSONELEM I EKONOMIKA PRACY»

Czernuha Nadija, doktor habilitowany nauk pedagogicznych, profesor, kierownik katedry Zarządzania uczelnia, Międzyregionalna Akademia zarządzania personelem, ul. Frometiwska, 2, 02039 Kijów, Ukraina, n.chernukha@kubg.edu.ua

Holowacz Natalia, doktorantka katedry teorii i metodyki edukacji zawodowej, starszy wykładowca katedry Zarządzania personelem i ekonomiki pracy, Międzyregionalna Akademia zarządzania personelem, ul. Frometiwska, 2, 02039 Kijów, Ukraina, n_golovach@ukr.net

Artykuł poświęcony jest kwestii opracowania metodyki integralnej oceny wskaźnika poziomu kształtowania ważnych kompetencji zawodowych studentów-absolwentów specjalności «Zarządzanie personelem i ekonomika pracy». W badaniu naukowym ustalają się podstawowe składniki, określające poziom kształtowania ważnych kompetencji zawodowych studentów specjalności «Zarządzanie personelem i ekonomika pracy». Wyznaczono algorytm prowadzenia integralnej oceny, uwzględniającej oceny wykładowców uczelni oraz pracodawców.

Słowa kluczowe: ekonomika pracy; integralna ocena; ważne kompetencje zawodowe; poziom wykształcenia fachowego; zarządzanie personelem.

VALUATION OF PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES FORMATION FOR «PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOUR ECONOMICS» UNDERGRADUATE STUDENTS

Nadiya Chernukha, Doctor of education, Professor, Head of the department of Management of educational institutions, Interregional Academy of personnel management, st. Frometovska, 2, 02039 Kiev, Ukraine, n.chernukha@kubg.edu.ua

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 paper devoted to the problem of integrated valuation of professionally important qualities formation index for undergraduate students in the field of «Personnel management and labour economics». The group of undergraduate students (bachelors of science) at the «Personnel management and labour economics» institute department were selected

to carry out investigation of professionally important qualities formation index. The selected experts at the institute like professors, student's operation supervisor were involved in the current investigation. The basic components of professionally important qualities formation for the students in the field «Personnel management and labour economics» were determined in the presented research. The current investigation consists of few stages. On the first stage the level of test significance – content group of professionally important qualities were determined. On the second stage the investigation the faculty members estimate theoretical knowledge and practical skills of the undergraduate students.

On the third stage the student's operation supervisors estimate the level of practical skills directly on the enterprises and companies the place of students practices. The algorithm for performance of integrated valuation which includes valuation from faculty members and student's operation supervisors has been determined. Implementation of integrated valuation into the routine of institution process permits to take account of the employer needs related with professionally important qualities of undergraduate students. Realization of the integrated valuation of professionally important qualities once a year permits estimate the students' knowledge and practical skills level and correct variation component of training program. Proposed method of integrated valuation could be applied to the estimation of educational process efficiency.

Key words: *integrated valuation; labour economics; level of professional training; personnel management; professionally important qualities.*

Стаття надійшла до редакції 10.05.2016

Прийнято до друку 29.09.2016