

СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

УДК 37.013.42:378.014.6

В. О. Бикова

ЦЕНТР КАР'ЄРИ ЯК НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОГО ФАХІВЦЯ

Світові тенденції прискореного розвитку науково-технічного прогресу, посилення конкуренції на ринку праці зумовлюють підвищені вимоги до якісної підготовки фахівців з вищою освітою. Якість вищої освіти визначається передусім якістю стандартів освіти та професійної підготовки, інфраструктурами внутрішнього і зовнішнього середовища, рівнем управління ВНЗ загалом та процесами, зокрема професійною підготовкою майбутніх конкурентоздатних фахівців.

Проблемою формування конкурентоздатності майбутніх фахівців займалася значна когорта науковців. Так, В. Андрєєв, Н. Борисов, С. Рачин, Є. Холодцев, Д. Чернилевський, С. Широкобоков, Р. Файхутдинов акцентували увагу на сутності, структурі та характеристиках конкурентоздатності майбутніх фахівців. Вивченню шляхів підготовки конкурентоздатних фахівців різних спеціальностей у вищому навчальному закладі присвятили дослідження А. Ангеловський, С. Борисенко, Т. Вашило, І. Саратцева та ін. Вагомими для дослідження стали роботи С. Борисенко [1], Л. Курзаєвої [2], О. Тараканової [3].

Метою статті є розкриття напрямів діяльності Центру кар'єри як науково-методичного центру управління процесом формування конкурентоздатних фахівців.

Відповідно до мети висунуто завдання такі: розкрити мету, завдання діяльності Центру кар'єри; охарактеризувати провідні принципи роботи; обґрунтувати сутність інформаційної, організаційної, дослідницької, координаційної, консультативної функцій; розкрити особливості взаємодії Центру кар'єри зі структурними підрозділами університету та зовнішніми організаціями.

Перш за все зазначимо, Центр кар'єри (2004 рік) – структуроване об'єднання (структурний підрозділ) зі своїм положенням та програмою діяльності – був створений у Дніпропетровському університеті імені Альфреда Нобеля з метою оперативного управління процесом формування конкурентоздатності майбутніх фахівців, координації дій освітян і роботодавців.

У світі досвід створення подібних центрів вже на той період (2004 р.) був дуже поширеним у всіх провідних університетах. На жаль, послуговатися 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 видання «Вища освіта України», «Освіта України» 2004, 2005 роках та у деяких міжвідомчих програмах, рішеннях колегії Міністерства освіти України [Міжвідомча програма сприяння працевлаштуванню й адаптації до ринку праці випускників закладів фахової освіти //www.ed.gov.ru/uprav/job/prog.html; Про організаційну роботу вищих навчальних закладів щодо працевлаштування випускників. Рішення колегії Міністерства освіти України від 24.11.1999 р.; Модернізація вищої освіти України та Болонський процес //Освіта України. –2004. – №60-61]. Ще й на сьогодні функціонування центрів кар'єри при університетах залишається явищем новим, це продукт який потребує осмислення, широкого впровадження та тривалого розвитку.

Центр кар'єри (ЦК) є самостійним структурним підрозділом Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, який сприяє студентам і випускникам у професійному становленні, плануванні своєї кар'єри, працевлаштуванні, розвитку зв'язків із бізнес структурами та організаціями, громадськістю та випускниками. Він підпорядковується проректору з науково-педагогічної роботи та організації навчально-виховного процесу. Керівництво ЦК здійснює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади ректором університету на підставі пропозицій проректора з науково-педагогічної роботи та організації навчально-виховного процесу.

У своїй діяльності ЦК керується такими документами: Положенням про центр кар'єри, статутом університету; наказами та розпорядженнями по університету; переліком нормативних документів: Закон України «Про вищу освіту» (№ 1060-ХІІ від 23 травня 1991 р.), Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» (№ 404 від 27.04.2011, зареєстрований в Міністерстві юстиції України за № 596/19334 від 18.05.2011р.).

Взаємовідносини Університету з іншими зацікавленими організаціями у сприянні діяльності ЦК регламентуються відповідними угодами. До діяльності ЦК залучаються представники органів студентського самоврядування.

Основна мета ЦК: оперативне управління процесом формування конкурентоздатності майбутніх фахівців; надання допомоги студентам і випускникам у професійному становленні, плануванні своєї кар'єри, організації стажування; сприяння реалізації права студентів і випускників на працю та створення умов для отримання випускниками першого робочого місця; розвиток зв'язків із бізнес структурами та організаціями, громадськістю та випускниками.

Основними завданнями ЦК визначено: визначення методичної бази психолого-педагогічної діагностики конкурентоздатності майбутніх фахівців; дослідження реальних структурних змін сформованості

конкурентоздатності майбутніх фахівців; організацію та здійснення управлінських впливів щодо надання адресної допомоги у формуванні конкурентоздатності індивідуальним і колективним суб'єктам навчання; сприяння працевлаштуванню студентів і випускників; налагодження та розвиток співпраці з державною службою зайнятості населення; встановлення та підтримка партнерського співробітництва з підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників; загальна координація діяльністю Громадської ради з оцінювання професійних компетенцій, конкурентоздатності випускників університету; встановлення та підтримка зв'язків з випускниками університету; загальна координація діяльністю «Асоціації випускників університету»; сприяння проведенню моніторингу якості освітньої діяльності.

Провідними принципами роботи ЦК є: а) актуальність – з'ясування найбільш актуальних проблем конкурентоздатності майбутніх фахівців; б) науковість – аналіз теоретичних питань дослідження і розроблення методичної бази психолого-педагогічної діагностики конкурентоздатності майбутніх фахівців на наукових засадах; в) випереджаючий характер, прогностичність – можливість передбачити деструктивні тенденції, здійснювати своєчасний профілактичний вплив; г) неперервність – лонгітюдний характер досліджень (моніторинг), психолого-педагогічний супровід студентів; г) наступність і послідовність – простеження змін, що відбуваються на різних етапах, виявлення загальних тенденцій розвитку; д) доцільність – надання допомоги в найбільш актуальних проблемах; е) оперативність – своєчасне виявлення відхилень від оптимуму та надання адресної допомоги.

ЦК виконує інформаційну, організаційну, дослідницьку, координаційну, консультативну функції.

Інформаційна функція пов'язана з інформуванням студентів, випускників про завдання державної служби зайнятості, контакти центрів зайнятості за місцем проживання; створенням інформаційної бази роботодавців-партнерів; інформуванням випускових кафедр, студентів, випускників про наявні вакансії. ЦК веде облік пропозицій від роботодавців щодо заміщення вакантних посад; отримує від роботодавців об'єктивну оцінку якості фахової підготовки спеціалістів, підготовку яких здійснює Університет; інформує керівництво Університету та студентів про проведену роботу шляхом розміщення звіту на Інтернет – сайті та інших інформаційних ресурсах; збирає та оновлює електронну базу даних про випускників університету через відповідальних за роботу з випускниками від випускаючих кафедр.

Важливою є *організаційна* функція. ЦК організує роз'яснювальну роботу серед студентів та випускників щодо нормативно-правових актів з питань державного регулювання зайнятості та трудових відносин. Разом з випусковими кафедрами організовує різні заходи щодо формування

конкурентоздатності майбутніх фахівців, планує і координує роботу щодо організації зайнятості студентів, які бажають працювати у вільний від навчання час. Проводить зустрічі студентів і випускників з представниками державної служби зайнятості населення, роботодавцями з питань можливості подальшого їх працевлаштування на конкретних підприємствах, в установах та організаціях, заходи щодо сприяння працевлаштуванню студентів та випускників (дні кар'єри, круглі столи, семінари – практикуми, науково-практичні конференції, ярмарки вакансій, конкурси на заміщення вакантних посад за замовленням роботодавця, проведення зустрічей з кращими випускниками університету тощо), презентації, майстер-класи, започатковує конкурсні програми, стипендіальні програми тощо. ЦК щорічно організовує та проводить зустріч студентів з представниками Дніпропетровського обласного центру зайнятості. Разом з випускаючими кафедрами організує участь студентів, випускників у заходах, які проводять представники державної служби зайнятості населення або потенційні роботодавці з метою сприяння працевлаштуванню студентів, випускників.

Важливою функцією є *дослідницька*. ЦК здійснює дослідження з метою оперативного врахування нових вимог до підготовки фахівців вищої кваліфікації, удосконалення процесу управління процесом формування конкурентоздатних фахівців. За допомогою комплексу психодіагностичних методик отримується вихідна і поточна інформація про особливості та інтелектуальну діяльність кожного студента у студентських групах і їх динаміку, міжособистісні стосунки. Інформація передається адміністрації ВНЗ, керівництву випускових кафедр, викладачам і кураторам для управління; студентам для самовиховання і самоуправління діяльністю і станом. ЦК вивчає динаміку попиту на відповідних фахівців на ринку праці, надає відповідні пропозиції керівництву університету; здійснює моніторинг працевлаштування випускників; аналіз даних опитувань випускників, роботодавців, громадськості з питання моніторингу якості освітніх послуг.

Координаційна функція. Налагоджує тісну співпрацю з органами студентського самоврядування у вирішенні питань працевлаштування; встановлює та підтримує постійний зв'язок з Дніпропетровським обласним центром зайнятості; підтримує зв'язки з наявними роботодавцями-партнерами (здійснення спільних проєктів, запрошення на зустрічі та заходи до університету, участь у заходах партнерів). Складає та затверджує план роботи Громадської ради на рік, готує проведення засідань ради. Проводить загальну координацію діяльності «Асоціації випускників університету». Взаємодіє з центром маркетингових та соціологічних досліджень університету, центром управління якістю (ЦУЯ) (готує проєкти документів, що стосуються системи управління якістю (СУЯ), для ознайомлення, бере участь у проведенні внутрішніх аудитів.

Консультативна функція. Надає консультації студентам і випускникам з питань оформлення власного резюме, підготовки та проходження співбесіди, сприяє проходженню діагностування з

використанням сертифікованих інструментів оцінки персоналу. Надає консультації випускникам щодо можливостей перепідготовки та підвищення кваліфікації з метою прискорення подальшого працевлаштування. Відстежує кар'єрне зростання випускників.

Пропагандистська функція. Шляхом пропаганди психолого-педагогічних знань формується потреба та інтерес служб університету до проведення досліджень прикладного характеру та їх упровадження в практику. Форми пропаганди різноманітні: науково-практичні конференції; постійно діючі семінари кураторів груп; заняття з викладачами кафедр для ознайомлення їх з методами і результатами роботи, новітніми засобами навчання і контролю; лекції і бесіди зі студентами; бесіди за результатами діагностичного обстеження у навчальних групах; індивідуальні та групові консультації для викладачів, студентів і батьків тощо.

Ефективність управління процесом формування конкурентоздатністю фахівців у навчальному закладі підвищується за наявності науково обґрунтованої організаційної структури, яка забезпечує взаємодію та взаємозалежність усіх ланок управління.

Головними учасниками управління процесом формування конкурентоздатності майбутніх фахівців виступають суб'єкти (адміністрація ВНЗ, працівники деканату, викладачі і куратори, роботодавці) та об'єкти управління (студенти). Від їх активної взаємодії залежить ефективність управління. Провідна роль належить керуючій підсистемі (суб'єктам управління), яка має чотири рівні управління.

Перший рівень – адміністрація ВНЗ (ректор, проректори з навчальної, наукової роботи, соціально-гуманітарної роботи, педагогічної практики, вчена рада як колегіальний орган управління ВНЗ, Центр кар'єри, роботодавці, канцелярія, відділ кадрів, центр управління якістю (ЦУЯ), центр маркетингових та соціологічних досліджень), *другий* рівень – працівники деканатів (декан, його заступники), *третій* рівень – викладачі і куратори, *четвертий* рівень – органи студентського самоврядування (студрада, студентський профком, рада студентського наукового товариства). На третьому і четвертому рівнях здійснюється процес керівництва процесом формування конкурентоздатного фахівця, в результаті чого встановлюються суб'єкт-суб'єктні взаємостосунки між учасниками навчально-виховного процесу у ВНЗ. У цій ієрархічній схемі кожен нижчезазначений рівень суб'єкта управління слугує водночас об'єктом управління відносно тих рівнів, що знаходяться вище.



Розкриємо особливості взаємодії ЦК зі структурними підрозділами Університету та зовнішніми організаціями.

ЦК взаємодіє з ректором університету та проректором з науково-педагогічної роботи та організації навчально-виховного процесу, які виконують такі стратегічні функції: аналіз, мотивація, контроль, регулювання та моніторинг. ЦК надає: плани роботи ЦК; звіти про роботу ЦК; пропозиції щодо організації роботи ЦК, його структури та штатного розкладу; пропозиції для включення в річний план роботи Університету заходів щодо сприяння формуванню конкурентоздатності майбутніх фахівців, кар'єрному зростанню студентів і випускників; пропозиції щодо оптимізації професійно-практичної підготовки студентів, організації роботи з працевлаштування студентів і випускників.

ЦК взаємодіє зі всіма структурними підрозділами університету та зовнішніми організаціями, роботодавцями з метою координації зусиль та ефективності діяльності (надає інформацію про загальноуніверситетські заходи щодо формування конкурентоздатності майбутніх фахівців, працевлаштування студентів та випускників; план заходів з питань побудови кар'єри та працевлаштування; документи, які регламентують участь студентів у спільних проектах, програмах від державної служби зайнятості, роботодавців тощо).

ЦК взаємодіє з напрямами підготовки (керівниками напрямів підготовки, завідувачами випускових кафедр, які виконують такі функції: планування, організація, доведення управлінських рішень процесу формування конкурентоздатності майбутніх фахівців до виконавців, регулювання, контроль за їх виконанням). 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 формування конкурентоздатності, побудови кар'єри та працевлаштування; дані про випускників відповідної кафедри університету за запитом завідувача випускаючої кафедри; інформацію про діяльність

Громадської ради. ЦК отримує: пропозиції по кандидатах із числа 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 відео документи) про кар'єрне зростання випускників (щорічно).

ЦК взаємодіє з центром маркетингових та соціологічних досліджень: надає аналіз даних опитувань випускників, роботодавців, громадськості з питання моніторингу якості освітніх послуг; інформацію про організацію проведення моніторингу.

ЦК взаємодіє з центром управління якістю (ЦУЯ): надає проекти документів, що стосуються системи управління якістю, для ознайомлення; інформацію, що сприятиме удосконаленню системи управління якістю; бере участь у проведенні внутрішніх аудитів.

Центр кар'єри 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. Підтримувався тісний взаємозв'язок зі структурами університету, зокрема координаційною радою вищого навчального закладу, координаційною радою представників бізнес-структур, громадською радою оцінювання професійних компетенцій, керівниками напрямів підготовки фахівців, завідувачами кафедрами, студентською радою та ін. Для кожного структурного підрозділу Центру розроблено конкретні завдання щодо реалізації мети.

Управління процесом формування конкурентоздатних фахівців здійснюється за різними напрямами роботи у ВНЗ: навчальним, виховним, організаційно-методичним і науковим. Наведемо напрями навчальної й виховної роботи (див. табл. 1).

Таблиця 1.

Напрями навчальної й виховної роботи у ВНЗ з проблеми формування конкурентоздатних фахівців

Суб'єкти управління	Напрями роботи у ВНЗ з проблеми формування конкурентоздатних фахівців
Навчальна робота	
адміністрація ВНЗ	поєднання з першого курсу навчання за спеціальністю і додатковою спеціалізацією
	запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу
	спрямування педагогічного колективу на забезпечення відповідності змісту освіти вимогам роботодавців
	створення єдиної системи безперервної практичної підготовки студентів протягом всього навчання у ВНЗ

працівники деканату	спрямування змісту навчальних дисциплін усіх циклів підготовки фахівців на формування конкурентоздатності
	приведення у відповідність до кредитно-модульної системи постійно оновлювані навчальні плани підготовки фахівців
	запровадження індивідуальних карт особистісного й професійного розвитку студентів та систематичну роботу над їх самоаналізом
	проведення лекцій, бесід працівниками деканатів з питань раціональної самоорганізації у навчанні
	організація профорієнтації та професійного навчання з урахування потреб ринку праці регіону
	забезпечення систематичного об'єктивного контролю за знаннями студентів у процесі різнопланової діяльності
викладачі і куратори	створення емоційної насиченості дидактичних відносин, гуманізація педагогічного оцінювання навчально-пізнавальної діяльності студентів
	виступи провідних фахівців у студентських групах
	надання навчальній діяльності особистісного, соціального й професійного сенсу
	робота предметних гуртків і факультативів
	цілеспрямований розвиток мотивації навчання у навчально-пізнавальній діяльності
	акцентування на індивідуалізації навчання
	залучення кожного студента до активної навчально-пізнавальної діяльності (інтерактивні, діалогічно-дискусійні, ігрові, проєктні технології)
	консультації викладачів кафедр з навчальних дисциплін, з питань написання дипломних і курсових робіт, екзаменів, державної атестації
	проведення семінарів, «круглих столів», консультацій та тренінгів
	діагностика (індивідуальної і групової) організаційно-навчальних знань та умінь
органи студентського самоврядування	участь студентів у Всеукраїнських, регіональних, обласних, вузівських олімпіадах з окремих навчальних дисциплін
	обмін досвідом студентів-відмінників старших курсів
	проведення семінарів, «круглих столів», тренінгів
	спонукання саморуку студентів, сприяння формуванню їх ініціативи, самостійності, творчої активності, здатності регулювати й удосконалювати свою поведінку.
	проведення семінарів-презентацій компаній
	організація ярмарків вакансій
проведення різнопланових заходів у рамках «Тижня кар'єри»	
Виховна робота	
адміністрація ВНЗ	спрямування діяльності на особистісний розвиток майбутнього фахівця
	культивування у ВНЗ культури поведінки, активності студентів у різних сферах діяльності
	спрямування студентів на самовиховання та посилення їх самостійної роботи у професійному становленні
	спрямування діяльності членів педагогічного колективу на досягнення спільних цілей, їхній систематичний розвиток, реалізацію руху вперед
працівник и деканату	регулярне включення усіх студентів у різноманітну колективну діяльність
	спонуканні ініціативи студента на формування його самостійності, творчої активності, здатності до постійного регулювання й

	удосконалювання своєї поведінки
	проведення різноманітних заходів з формування конкурентоздатності майбутніх фахівців
	проведення зустрічей з відомими спеціалістами певного фаху
	проведення оглядів-конкурсів на кращий професійно спрямований проект
викладачі і куратори	цілеспрямований психокорекційний вплив на окремі показники конкурентоздатності студента
	проведення тренінгів «Етапи пошуку роботи», «Укладання резюме і супровідних документів», «Проходження співбесіди»
	формування у студентів позитивної самооцінки
	створення ситуації успіху у навчанні
	проведення інтерактивного тренінгу «Прогнозування життєвих перспектив та проектування професійної кар'єри»
органи студентського самоврядування	спонукання та участь студентів у волонтерському русі
	зустрічі з випускниками, що працюють на провідних підприємствах регіону
	участь у волонтерському русі
	організація круглих столів «Історії успіху випускників»

Висновки. Практичний досвід довів, що обрані напрями діяльності Центру кар'єри як науково-методичного центру управління процесом формування конкурентоздатних фахівців, є ефективними. Значно зростає активність студентів, їх мотивація на успіх, потреба в досягненнях, незалежності); прагнення до здобування знань та їх застосування у професійній діяльності, схильність до творчості); підвищується рівень сформованості емоційного інтелекту, цілеспрямованість та рішучість.

Список використаної літератури

1. Борисенко С. А. Профессиональная подготовка конкурентоспособных специалистов в области экономики : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Светлана Александровна Борисенко. – Комсомольск-на-Амуре, 2004. – 219 с. **2. Курзаева Л. В.** Развитие конкурентоспособности будущих специалистов по информационным технологиям в процессе профессиональной подготовки в вузе : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Курзаева Любовь Викторовна. – Магнитогорск, 2009. – 218 с. **3. Тараканова Е. В.** Формирование конкурентоспособности специалиста на этапе профессиональной подготовки / Е. В. Тараканова // http://journal.seun.ru/J2004_1R/Socio/Tarak.doc.

Бикова В. О. Центр кар'єри як науково-методичний центр управління процесом формування конкурентоздатного фахівця

У статті презентовано роботу Центру кар'єри Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля як науково-методичного центру управління процесом формування конкурентоздатного фахівця. Розкрито мету, завдання діяльності Центру кар'єри; охарактеризовано провідні

принципи роботи; обґрунтовано сутність інформаційної, організаційної, дослідницької, координаційної, консультативної функцій; розкрито особливості взаємодії Центру кар'єри зі структурними підрозділами університету та зовнішніми організаціями.

Ключові слова: Центр кар'єри, науково-методичний центр, формування конкурентоздатного фахівця, управління процесом формування конкурентоздатного фахівця.

Быкова В. А. Центр карьеры как научно-методический центр управления процессом формирования конкурентоспособного специалиста

В статье представлена работа Центра карьеры Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля как научно-методического центра управления процессом формирования конкурентоспособного специалиста. Раскрыта цель, задания деятельности Центра карьеры; охарактеризованы ведущие принципы работы; обоснована сущность информационной, исследовательской, координационной, Консультационной функций; раскрыты особенности взаимодействия Центра карьеры со структурными подразделениями университета и внешними организациями.

Ключевые слова: Центр карьеры, научно-методический центр, формирование конкурентоспособного специалиста, управления процессом формирования конкурентоспособного специалиста.

Bykova V. O. Career center as scientific and methodical control center of process of formation of the competitive expert

In article work of the Alfred Nobel University Career center as scientific and methodical control center of process of formation of the competitive expert is presented. The purpose, tasks of activity of Career center are opened; leading principles of work are characterized; the essence of informational, research, coordination, consulting functions is proved; interaction features of the center with structural divisions of the University and the external organizations are opened.

Key words: Career center, scientific and methodical center, formation of the competitiveness, control of process of formation of the competitive expert.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2012 р.

Прийнято до друку 21.12.2012 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Волкова Н. П.