

Література.

1. Наконечна К.В. Механізм державної підтримки підприємств і шляхи його вдосконалення // Економіка АПК. – 2008. – №2. – С. 58-60
2. Організаційно-економічні проблеми розвитку АПК. У чотирьох частинах: За редакцією П.Т.Саблука. – 2009. – 511 с.
3. Про особливості страхування сільськогосподарської продукції з державною підтримкою: Закон України № 4391-VI від 09.02.2012.

Аннотація. Рассмотрены теоретические и практические вопросы формирования учетной информации относительно государственной поддержки фермерских хозяйств в зависимости от порядка и процедур ее предоставления.

Ключевые слова: поддержка, механизм, бюджетные средства, учетная информация, отчетность.

Annotation. The theoretical and practical questions of forming of accounting information are considered in relation to state support of farms depending on an order and procedures of her grant.

Keywords: support, mechanism, budgetary facilities, accounting information, accounting.

УДК 371

*Зінов'єв Ф. В. проф., д.е.н.,
зав.кафедри управління персоналом
Кримський економічний інститут (м. Сімферополь)*

РОЛЬ КАФЕДРИ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО МЕНТАЛИТЕТУ СПЕЦІАЛІСТА

Анотація: розглянути роль кафедри у формуванні трудового менталітету спеціаліста.

Ключові слова: кафедра, менталітет, спеціаліст, методичне забезпечення навчального процесу.

Постановка проблеми. Економічні, соціальні перетворення у вітчизняній економіці створюють нову ситуацію й у сфері освіти. Насамперед, це проявляється в необхідності підготовки майбутніх фахівців і формуванні нового трудового менталітету, оскільки майбутнє нашої країни залежить від того, яких людей ми виховаємо. У вітчизняній вищій школі основним "осередком" діяльності є кафедра, тому що саме вона відповідає за

спеціалізацію студентів, координує міждисциплінарні зв'язки, забезпечує зв'язок з науковим співтовариством. Саме тому особливо актуальна проблема якості підготовки фахівців у вузі, оскільки саме тут будується фундамент професії, формується трудовий менталітет фахівця, розширюється професійний профіль, розвиваються творчі здібності, конкурентоспроможність і трудова мобільність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі ефективної організації й формуванню конкурентоспроможного фахівця приділяється досить багато уваги. Серед вітчизняних вчених особливо детально дане питання вивчали Вихорт Ю.В., Зинов'єв І.Ф., Трохимец О.І. Однак, процес формування трудового менталітету в умовах вузу як у закордонній, так і у вітчизняній науці не є предметом самостійного дослідження, що ще раз підтверджує актуальність даного дослідження.

Ціль статті: визначити роль кафедри у формуванні трудового менталітету висококваліфікованого фахівця.

Викладання основного матеріалу. Менталітет (від французького Mentalite "духовність", "напрямок думок") являє собою образ і склад мислення, світосприймання, духовну настроєність, властивій певній групі.

Пануючі в суспільстві трудові цінності й установки здатні об'єднати учасників національного ринку праці в єдину соціальну організацію, діяльність якої організується не стільки на основі наказів, норм права й компромісів, скільки за рахунок внутрішньої погодженості орієнтирів і прагнень. У регіональному менталітеті незважаючи на багатонаціональний склад, специфіку домінуючих цінностей конкретної території, принципово різну трудову мотивацію, просторову концентрацію переважної релігії, що варіює ступінь соціалізації, розходження в соціальній статусності й інші значимі характеристики, можливо вичленувати ті загальні ментальні характеристики, які властиві більшості населення.

Трудовий менталітет являє собою реалізацію менталітету народу в сфері трудових відносин на ринку праці. Трудовий менталітет є конгломератом

різних (і найчастіше різнонаправлених) трудових культур різних етносів і має значиму регіональну, галузеву, організаційно-правову, вікову, статусну специфіку стосовно до його конкретних представників

Серед основних рис регіонального менталітету слід зазначити: духовний зв'язок із середовищем перебування, верховенство індивідуалізму над колективізмом, домінування емоційності над раціональністю й інтелектом, соціальний фаталізм і суспільна індіферентність, загальну зрівняльність і соціальне утриманство. Вочевидь, що відносини між співвітчизниками деградують.

У людей немає почуття захищеності від будь-яких насильницьких дій стосовно себе. Агресія просто висить у повітрі: 60 % опитаних оцінюють рівень моральності як низький, 40 % - вважають припустимої брутальність і ненормативну мову. Побутове хамство, останнім часом, стало візитною картою нашого суспільства, що прямо пов'язане із психологічною напругою в ньому. Ослабілий соціальний контроль, низький рівень життя більшої частини населення й разом з тим її прискорюваний ритм життя - все це викликає агресію. Основна маса нині зайнятих сформувалася як пасивних споживачів, невимогливих ні до себе, ні до оточуючих, ні до якості життя.

Розповсюджений раніше патерналізм почав поступатися місцем раціональним намірам розраховувати на себе, свої власні сили. Ростає частка так званих "інтерналів", - людей, що високо оцінюють значимість цінностей індивідуалізму, досягнення особистого успіху й заповзятливості. Однак "середня" людина не довіряє змінам і прагне не знайти щось нове, а зберегти вже створене, схильний до апатії, пошукам винуватого в його особистих невдачах.

У цих умовах складно говорити про ідеальну систему освіти. Вища школа зайво комерціалізована, у результаті чого відбулася поляризація в мотиваційних аспектах діяльності викладачів і студентів, підсилилися тіньові процеси, шириться корупція. Умови діяльності викладачів вищої школи не дозволяють ефективно стимулювати їх методичний і науковий внесок.

Рішенням цієї проблеми зайняті лише ентузіасти. Для мотивованої діяльності необхідно змінити оплату професорсько-викладацького складу, піднявши її у 2 рази (у порівнянні із середньою оплатою праці робочих промислових підприємств України), як це було раніше. У цих умовах буде можливо зберегти інтелектуальний і моральний потенціал викладачів. Отже, підсилиться інтенсивність, результативність і ефективність діяльності педагогів вищої школи.

Сучасна технологія навчання у вищій школі вимагає висококваліфікованого мотивованого професорсько-викладацького складу, зацікавлених студентів, гарного оснащення навчального процесу (бібліотечний фонд, методичне, наукове, комп'ютерне й практичне забезпечення, наявність мультимедійних засобів, вихід в Internet і т.і.). Не менш важлива здатність викладачів стимулювати студентів до активного навчання. На жаль, у багатьох вузах незадовільне методичне забезпечення навчального процесу: домінують диктанти, запис, зосередженість навчити на понятійному рівні. Щоб ліквідувати цей пробіл, на кафедрі повинна бути сформована система організації методичної діяльності. Кожен викладач повинен мати робочу програму із КМС оцінки знань студентів, що включає вхідний, поточний і підсумковий контроль знань.

Але тому що процес навчання це взаємодія викладачів і студентів, то зупинимося на мотивації студентів до навчання. Можна виділити п'ять типів студентів:

1. Прагматичний тип - такі студенти зацікавлені в навчанні, тому що впевнені, що ці знання знадобляться їм у практичній діяльності, для них навчання - подальша практична діяльність, основа для самореалізації у житті.

2. Відчужений тип - для таких студентів не має ніякого значення його подальша трудова діяльність. Він не відчуває потребу в самореалізації своїх здатностей.

3. Що невизначилися - такі студенти ще не визначилися що для них є важливим на даному етапі життя.

Гарна практична підготовка повинна формувати фахівця, здатного самостійно вести справу, що має навички достатньої персональної культури праці: роботи з інформаційними джерелами, документами, з технікою, з людьми, уміння приймати нестандартні рішення й обґрунтовувати їх в умовах невизначеності й обмежених ресурсів. Але ми не вчимо студентів думати з погляду кінцевого результату, планувати діяльність, вибирати й синтезувати знання, погоджувати рішення з погляду різних знань, вирішувати проблеми.

На жаль, підготовку економічних кадрів у вузах у цей час, здійснюють або молоді викладачі не маючі практичного досвіду (тільки закінчили вуз), або літні викладачі, виховані в адміністративній системі ледь адаптуючі до ринкових умов. Все це накладає негативний відбиток на формування майбутніх фахівців.

На лекціях переважають монологи, та зачитування тексту з аркуша викладачами. Як говорять: "Рука й вухо слухача працюють, а голова відключена". Студенти записують, але часу на міркування немає. У ході практичних занять відсутнє методичне забезпечення навчального процесу. Через відсутність методичек і робочих зошитів заняття носять рутинний характер: розкреслювання таблиць, "задиктовування інформації". А тому що навчальних посібників, практикумів, нормативної інформації катастрофічно бракує, не кужучі про технічне й програмне забезпечення, то складно представити в цих умовах можливості для самостійної роботи студентів. Багато занять носять неефективний семінарський характер, коли по черзі студенти зачитують реферати (для викладача), а аудиторія не слухає їх.

Уразливим залишається знання методики дослідження, обґрунтування пропозицій, розрахунки. Розмірність показників не проникає у свідомість слухачів, не осмислюється ними, не говорячи вже про розуміння щирої картини діяльності підприємства. Раніше було 3-4 практики за період навчання, а тепер практична спрямованість навчання, практично, втрачена.

Це позначається й у виконанні курсових, дипломних і магістерських роботах, де недостатньо систематичності, послідовності в роботі, а більше поспішності, тому що виконуються вони в останній момент і не на конкретних

об'єктах, а за матеріалами взятим в Internet, а то й виконаних "на замовлення" і навіть неосмислених "автором". Переважає опис чужих точок зору (хто, що сказав, без викладу своєї думки власної оцінки), а аналітичної оцінки й конструктивізму явно недостатньо. Структура дипломних (магістерських робіт), як правило, така: перший розділ - до 50%, другий - 30%, третій - 20 %. Завдання роботи формулюються нечітко, а висновки не вв'язані з ними й носять характер "потоків свідомості". Немає чіткості: що встановлено, що конкретно пропонується, які аргументи по висунутих пропозиціях. Все це говорить про слабку забезпеченість навчального процесу й недостатню організацію практичної підготовки майбутніх фахівців.

Викладачі своїми власними методичними розробками доповнюють знання формуванням умінь і навичок практичної діяльності, що сприяють допомогти соціалізації особистості. Мало просто навчити знанням, потрібно навчити діяти. Ми сприяємо цьому, впроваджуючи нові технології, використовуючи активні методи навчання: ділові ігри, круглі столи, дискусії, практикуми, зустрічі з випускниками, участь у конкурсах - збільшуючи обсяг самостійної роботи студентів.

Особистість повинна постійно розвиватися в моделі потреб і можливостей, уміння вирішувати проблеми, переборюючи протиріччя. А для цього необхідний перехід навчання від структури змісту "по предметах" до структури навчання "під проблему", підтримуванню зв'язку знань із реальним життям.

Майбутнього фахівця необхідно навчити освоєнню технології роботи із проблемами (методики їхнього дослідження й подолання). Важливо сформувати самодостатню людину, мотивованої до ефективної діяльності.

Висновки:

1. Процес формування трудового менталітету фахівця не ізольований від соціуму. Умови буття диктують поведження.
2. У цьому зв'язку викладачі вузу повинні ефективно взаємодіяти зі студентами, з огляду на ступінь їхньої мотивації до навчання.

3. Треба допомогти майбутньому фахівцеві в його формуванні й розвитку з урахуванням потреб і можливостей. Формуючи самодостатнього, конкурентоспроможного й затребуваного фахівця.

Список используемой литературы:

1. Зиновьев И. Ф. Формирование востребованных экономистов: монография / И. Ф. Зиновьев. – С.: Таврия, 2005. – 208 с.
2. Зиновьев И. Ф. Формирование и реализация кадрового экономического потенциала: монография / И. Ф. Зиновьев. – С.: Феникс, 2008. – 407 с.
3. Зінов'єв І.Ф. Стратегічне управління формуванням та розвитком кадрів економічного профілю України (монографія) / І. Ф. Зінов'єв, О. І. Трохімець. – Запоріжжя, КПУ, 2010. – 144 с.
4. Зінов'єв І. Ф., Віхорт Ю. В. державне управління підготовкою управлінських кадрів в Україні // Матеріали конференції: «Альянс наук: вчений- вченому» Київ, академія муніципального управління, 2012. – С. 45 - 48

Annotation: the article describes the role of department in specialist's labor mentality formation.

Key words: department, mentality, spesciclist, metodological supply teaching process.

УДК 330:631.145

Ілляшенко К.В.,
к.е.н., доцент ТДАТУ

АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ

Анотація. У статті розглянуті історичні аспекти змін економіки, висвітлені об'єктивні та суб'єктивні передумови переходу від індустріальної економіки до економіки знань, обґрунтовано подальші напрямки трансформації вітчизняної економіки

Ключові слова: аналіз, економіка, інновації, знання, інформація