

1) оцінювання технічного потенціалу гнучкості виробництва (технічна озброєність праці; питома вага прогресивного обладнання в загальному парку основного обладнання; коефіцієнт завантаження обладнання; ступінь охоплення робітників механізованою і автоматизованою працею);

2) оцінювання технологічного потенціалу гнучкості виробничого процесу (темп відновлення основних виробничих фондів; реальний рівень завантаження виробничих потужностей; ступінь знущування ОВФ; фондовіддача, фондоозброєність; частка НДДКР у загальному обсязі робіт; вартість технології виробництва; рівень технології звітного року в грошовому еквіваленті, коефіцієнт стану активів техніко-технологічного потенціалу);

3) оцінювання кадрового потенціалу гнучкості виробничої діяльності (коефіцієнт плінності кадрів; частка співробітників, що працюють за тимчасовими контрактами (за сумісництвом, за договором оренди персоналу) частка співробітників, які працюють за гнучким графіком та неповний робочий день; частка змінної частини фонду оплати праці; середньомісячна зарплата; частка працівників з вищою освітою серед управлінців, спеціалістів і службовців; частка працівників, що не досягли пенсійного віку, в загальній кількості працівників; частка співробітників, які пройшли навчання й підвищення кваліфікації протягом останніх 3 років).

4) оцінювання фінансового потенціалу гнучкості виробничої діяльності (загальний коефіцієнт ліквідності; коефіцієнт швидкої ліквідності; коефіцієнт абсолютної ліквідності; коефіцієнт автономії; коефіцієнт фінансової залежності; коефіцієнт маневреності власного капіталу; коефіцієнт фінансової стабільності; коефіцієнт фінансового левелюнду; коефіцієнт оборотності оборотних активів; тривалість обороту оборотних активів; коефіцієнт авантаженості активів в обороті; коефіцієнт оборотності активів; тривалість обороту активів; коефіцієнт авантаженості активів; коефіцієнт оборотності власного капіталу; тривалість обороту; коефіцієнт авантаження власного капіталу) [1-5].

Отже, запропоновані показники дозволять у майбутньому оцінити гнучкість виробничої діяльності підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Євдокимов Ф. І. Оцінка техніко-технологічного потенціалу високотехнологічного підприємства / Ф. І. Євдокимов, В. Ф. Лисяков // Наукові видання ДонНТУ. Економічна серія. – 2005. – Випуск 97. – С. 25-30.
2. Коверга С. В. Ефективність діагностики техніко-технологічного потенціалу машинобудівного підприємства [Електронний ресурс] / С. В. Коверга, О. С. Передерезва, С. П. Кузьменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 4. Т. II. – С. 205-209. – Режим доступу: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_4_2_205_209.pdf (дата звернення: 18.02.2016)
3. Стойко І. Технічний рівень виробництва в системі забезпечення конкурентоспроможності підприємства (методичні основи і діагностика) [Електронний ресурс] / І. Стойко, Ю. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2012. – Вип. 2 (7). – С. 264-271. – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12sioiid.pdf> (дата звернення: 18.02.2016)
4. Чичкало-Кондрацька І. Б. Новий підхід до оцінки резервів відновлення розвитку виробничого потенціалу підприємств / І. Б. Чичкало-Кондрацька // Регіональні перспективи. – Кременчук: Асоціація «Перспектива», 2000. – Випуск 1 (8). – С. 18-20.

5. Шматько Н. М. Оцінка складових кадрового потенціалу гнучкості підприємства / Н. М. Шматько, М. С. Пантелєв [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B20/2012/16/14smatko.pdf> (дата звернення: 19.02.2016)

Лічман Лада Юрївна
к.пед.н., завідувач кафедри іноземних мов НМАПО імені П.Л. Шуплика, Київ, Україна

ГЕНЕРАТИВНА ГРАМАТИКА Н. ХОМСЬКОГО І ПРАКТИКА ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В СИСТЕМІ ВНЗ УКРАЇНИ

Роботи американського дослідника Н. Хомського здійснили науковий переворот в лінгвістиці та соціологічних науках. Вагому роль у розвитку теорії мовознавства відіграла поява робіт з теорії синтаксису. Педагогіка, так як і інші гуманітарні дисципліни, відгукнулася на роботи відомого вченого, що, власне, і викликало появу нового підходу в освіті – компетентнісного.

Як відомо, з точки зору Н. Хомського, граматику відображає собою такий лінгвістичний досвід, при якому після оволодіння мовою ми можемо вживати фрази в нескінченні інваріантах вираження і розуміння. Тут на зміну структуралістській інвентаризації приходить динамічне комбінування всіх можливих структур. Таким чином, як зазначає П. Рікер, «колишній структурний опис мертвих одиниць з додаванням до нього динамічного правила веде до породження новачків, які передбачають компетентного читача» [1, 139]. Тим самим, продовжує французький дослідник, ми знову звертаємося до Р. Декарта і В. фон Гумбольдта, які вважали мову не назавжди даним продуктом, але виробництвом і породженням [1, 139].

У такому розумінні компетенція є не просто синонімом мови, але, як вважає П. Бурдьє, синонімом мови в трактуванні Ф. де Сосюра, уточнюючи, що і сам Н. Хомський також погоджувався з тим, що компетенція – це знання граматики [2]. Проте, вже в акті мовленнєвого здійснення мова перетворюється на механізм, який породжує, що має властивості вродженості і незбагнено динамічної комбінаторики в структуруванні мовних новоутворень – і тому людина стає генератором мовлення.

Педагогіка як дисципліна, що сприйняла лінгвістичні ідеї Н. Хомського і його послідовників, та прийняла термінологічний обсяг понять «компетенція» і «вживання» мови / «компетентність», що є ключовими в сфері іншомовної підготовки, не змогла адаптувати цей матеріал в практичній площині.

Розрив між теорією генеративної граматики Н. Хомського і традицією формування компетентнісного підходу в системі освіти очевидний. Перш за все, відсутні механізми впровадження, трансформации новаторських ідей в практику викладання. Тому теоретичний потенціал генеративної граматики є не більше, ніж «випадково» виявлений обсяг знань, певна формальна «оболонка», з якої утворилася назва компетентнісного підходу в іншомовній освіті, проте, не був розкритий її внутрішній, змістовний ресурс. Як наслідок, не проводиться кореляція і коригування традицій та стандартів викладання з концептосферою генеративної лінгвістики, а підготовка навчально-методичних матеріалів та інших розробок не цілком орієнтована на стрижневі постулати теорії Н. Хомського. Тому педагогічній практиці, які намагаються впроваджувати компетентнісну ідеологію, не мають певної позиції щодо його реалізації.

У зв'язку з цим вкрай важливою є перспектива впровадження теорії генеративної лінгвістики в іншомовну педагогіку за допомогою імплементації її ідей в науково-методичну та організаційно-педагогічну діяльність, а також у розробку принципів нових – генеративних – навчальних матеріалів. Тільки тоді компетентнісний підхід в області іншомовної підготовки в ВНЗ України буде відповідати своєму епістемологічному статусу.

Список використаних джерел

1. Рикер, Поль. Конфликт интерпретаций. Очерки о герменевтике. [Текст] / Поль Рикер – М.: Медуим, 1995. – 412 с.
2. Бурдые, Пьер. О производстве и воспроизводстве легитимного языка [Текст] / Пьер Бурдые // Отечественные записки. – 2005. – № 2. – С. 146 – 174.

Лободинська Оксана Мирославівна

к. соц. н., доцент Національного лісотехнічного університету України

РОЛЬ SOFT SKILLS У ПРОЦЕСІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Успішне працевлаштування випускників ВНЗ є одним з показників ефективного використання професійного та особистісного потенціалу молодого спеціаліста після завершення навчання в університеті. Цей показник враховується при визначенні рейтингу ВНЗ, тому перед українськими навчальними закладами стоїть завдання не тільки забезпечення високої професійної підготовки фахівців, а й подальшого їхнього працевлаштування та кар'єрного зростання.

В умовах сьогодення для успішної професійної самореалізації фахівець будь-якої професії повинен володіти двома типами навичок – це hard (tech) skills (жорсткі навички) та soft skills (м'які навички). Hard (tech) skills – це професійні, технічні навички, що пов'язані з діяльністю в сфері формалізованих технологій, Soft skills – це навички універсальні, які допомагають професійно розвиватися і будувати кар'єру в будь-якій галузі.[1] Такі навички дозволяють швидко адаптуватися до нових умов, розставляти пріоритети і робити вибір, проявляти ініціативу і брати відповідальність на себе, вирішувати нестандартні завдання. До них відносять: вміння працювати у команді, вміння вести переговори, навички презентації, навички розв'язання конфліктів, вміння ставити та досягати поставлених цілей, вміння управляти часом, цілеспрямованість, навички переконання, навички ефективної комунікації, емоційний контроль, стресостійкість, креативність тощо. Перелік м'яких навичок для фахівців весь час розширюється, про що свідчать їхні тисячі найменувань у Європейському словнику навичок та компетенцій.[2]

У Національному лісотехнічному університеті України проводиться соціологічний моніторинг оцінки випускниками перспектив свого працевлаштування. Так, на думку студентів, серед основних чинників, які впливають на їхню конкурентоспроможність на сучасному ринку праці, визначальними є – особиста мотивація випускника; наявність досвіду роботи; знання, вміння та практичні навички необхідні для отримання роботи та особисті властивості.

Оцінюючи рівень володіння певними знаннями та навичками необхідними у процесі працевлаштування, високу оцінку отримали лише вміння застосовувати інтернет-ресурси для пошуку роботи. Водночас, респонденти відмітили, що їм бракує навичків складання резюме, супровідного листа та інших документів;

навичків успішного проходження інтерв'ю та самопрезентації, а також вмінь будувати план своєї кар'єри; окреслювати життєві цілі та завдання; оцінювати існуючі варіанти працевлаштування і обирати оптимальний тощо. Більшість майбутніх фахівців усвідомлюють, що в них ще не сформовані належним чином такі навички як комунікативні, організаторські, вміння управляти часом, впевненість в собі, об'єктивна самооцінка, прагнення до успіху, стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, вміння працювати в команді, вміння розв'язувати конфліктні ситуації тощо.

Враховуючи результати соціологічного дослідження, доцільним є викладання навчального курсу «Чинники успішного працевлаштування за фахом» для студентів останніх курсів навчання. В рамках цього курсу, будучи включеними у різноманітні активні методи навчання (тренінги, ситуативно-ролеві ігри, "круглі столи" з роботодавцями тощо), студенти мають можливість оволодіти не тільки теоретичними знаннями стосовно різних аспектів працевлаштування і практичними навичками отримання місця праці, але і активно працювати над формуванням власних soft skills, які є необхідними для майбутніх фахівців на сучасному ринку праці.

Вивчаючи перспективи працевлаштування випускників ВНЗ було опитано 384 студента, які навчалися на останніх курсах в університеті.

На питання щодо планів майбутнього працевлаштування збільшилась кількість випускників (з 39% до 45%) припускає можливість працевлаштування не за фахом, однак відповідно до їхньої кваліфікації. Третина студентів-випускників планує шукати роботу відповідно до отриманої спеціальності, (найбільше впевнені у своїх перспективах IT-спеціалісти, лісо господарі та бухгалтери), 15% респондентів припускають, що будуть працевлаштовуватися на будь-яку роботу, 7% планують розпочати власний бізнес. На отримання роботи відповідно до отриманої спеціальності більше налаштовані магістри у порівнянні з спеціалістами

Для молодих високоосвічених фахівців, що виходять на ринок праці майбутня робота повинна відповідати таким основним критеріям: бути добре оплачуваною, давати можливість професійного зростання, можливість поєднувати виконання професійних і сімейних обов'язків (найбільш важливий для представниць жіночої статі). Менш значущими вимогами до роботи респонденти зазначили наявність гнучкого графіку роботи, роботу пов'язану з відрядженнями, наявність умов для самореалізації.

Враховуючи реалії сьогодення зменшилася кількість студентів випускників (з 59% до 34%), які вважають, що зможуть після закінчення університету знайти роботу, яка б відповідала їхнім вимогам.

Високі запити щодо бажаної заробітної плати продемонстрували молоді фахівці, що виходять на ринок праці. Так, 70% респондентів мають бажання отримувати винагороду у розмірі від 3 до 5 тис. грн.

Список використаних джерел

1. Длугонович Н.А. Soft skills як необхідна складова підготовки IT-фахівців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchnu_tekh_2014_6_47
2. Ілам Ясна Soft skills: універсальні навички європейського рівня [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studway.com.ua/soft-skills/>