

5. Сокурянская Л. Г. Ценностная значимость образования как фактор его модернизации / Л. Г. Сокурянская // Социокультурные барьеры модернизации высшей школы Украины : коллектив. моногр. / под. ред. В. С. Бакирова. – Харьков : ХНУ им. В.Н. Каразина, 2015. – С. 65–88.

6. Писаревська Г. І. Основні теоретичні підходи до визначення поняття кадрового потенціалу / Г. І. Писаревська // Коммунальное хозяйство городов. – № 98. – 2011. – С. 382–388.

7. Криклий А. С. Формирование кадрового потенциала отрасли: вопросы теории и практики / А. С. Криклий. – Киев : Репрографика, 2003. – 282 с.

8. Українське студентство у пошуках ідентичності : монографія / за ред. В. Л. Арбеніної, Л. Г. Сокурянської. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2012. – 520 с.

9. Супрун М. О. Магістратура як форма підготовки високопрофесійних науково-педагогічних кадрів для ВНЗ України / М. О. Супрун // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – № 7. – 2011. – С. 33–37.

Е. В. Тарасова

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ США

Проблема имеет две составляющие: кадровая политика, проводимая государством, и кадровая политика, проводимая отдельными компаниями организациями или учреждениями, включая учебные заведения.

Кадровая политика, проводимая *государством* (федеральным правительством), направлена на обеспечение *трудоустройства всех своих граждан*. Для этого существует огромное число государственных агентств по найму (recruitment agencies), как общенациональных, так и внутри каждого штата. Эти агентства занимаются поиском рабочих мест в самых разнообразных профессиональных областях – учителей, администраторов, бухгалтеров, спортивных тренеров, управленцев всех уровней, аудиторов, врачей и медсестер, продавцов недвижимости, семейной прислуги и т.д. Есть агентства по трудоустройству представителей этнических меньшинств и иммигрантов. В обязанности вышеупомянутых агентств входит, в частности, оказание помощи учебным

заведениям, компаниям, частным бизнесам и т.п. в поиске нужных им профессионалов. Наиболее известные из таких агентств:

- America's Job Exchange – всеамериканская биржа труда (которая предоставляет услуги онлайн);
- Stanford Centre for Opportunities – центр трудоустройства при Стэнфордском университете;
- The Hopkins University Recruiting Center – центр по найму при университете Джона Хопкинса;
- Boston Consulting Groups for Advanced Degree Graduates – бостонское консультационное агентство по найму выпускников вузов, закончивших университетский курс *с отличием*;
- Harvard University Center – Гарвардский центр занятости;
- Graduation Greenhouse – агентство «Теплица» по трудоустройству выпускников вузов;
- The NOMNET for Minority recruitment - всеамериканская сеть агентств по трудоустройству представителей национальных меньшинств и иммигрантов.

Помимо вышеперечисленных общенациональных, в каждом штате имеется много собственных агентств по найму. С любым из агентств вы можете связаться по электронной почте, Скайпу или выслать им видео с изложением своих пожеланий. Они проводят поиск и, как правило, предлагают вам на выбор несколько вариантов, причем не только в США, но и за рубежом. Кроме того, эти агентства ежемесячно публикуют *бюллетени* с информацией об имеющихся рабочих местах по всей Америке или в данном штате и перечнем так называемых hot jobs, т. е. вакансий, требующих срочного заполнения. Многими центрами такие услуги предоставляются бесплатно.

Политика, проводимая *конкретным учреждением* (государственным или частным) – образовательным, финансовым, коммерческим и т. д. направлена, естественно, на обеспечение квалифицированными кадрами самого себя. С этой целью в каждой уважающей себя фирме, компании, корпорации, а также вузе в зависимости от размеров и престижа существует специальный отдел, отвечающий за вербовку кадров (recruitment department), или конкретный сотрудник, называемый recruitment officer, или неформально headhunter – «охотник за головами».

Headhunting – феномен, распространенный в США чрезвычайно широко. Способы «охоты за головами» разнообразны. Наиболее традиционный – это так называемые «ярмарки рабочих мест» (job fairs), которые организуются потенциальными работодателями в каждом

крупном университете или колледже в конце учебного года. Компании обычно выходят на эти ярмарки с конкретными предложениями рабочих мест или должностей, отбирают наиболее понравившихся им кандидатов и приглашают их на собеседование или даже сразу предлагают работу в своей компании

Другой способ: многие компании/учреждения работают напрямую с конкретными университетами, взаимодействуя обычно с деканами/замдеканами интересующих их факультетов. При содействии последних они следят за успехами перспективных студентов (особенно в последний год обучения), составляют их рейтинг и приглашают на интервью тех, кто входит в первую «пятерку»

Бывает и так, что «охотники за головами» отыскивают нужных им квалифицированных специалистов в других (часто конкурирующих) учреждениях/компаниях и переманивают последних на работу к себе, соблазняя более высокой зарплатой, лучшими условиями труда и другими благами.

В **академических** заведениях (школы, вузы) выбор претендентов на преподавательскую работу происходит исключительно на **конкурсной основе**, при этом кандидаты проходят следующую стандартную процедуру: университет размещает информацию об имеющейся вакансии в одном или нескольких из упомянутых выше агентств по найму. Если речь идет о вакансии профессора или доцента, то объявление о ней публикуется и в зарубежных изданиях, в частности, в международных профессиональных периодических журналах (в американских университетах интернациональный профессорско-преподавательский состав не редкость). В течение 2–3-х месяцев кандидаты подают документы на конкурс (заявление, резюме, послужной список, список публикаций, сведения об участии в научных конференциях, рекомендации и пр.), после чего полученные материалы рассматриваются руководством факультета. В результате составляется так называемый «длинный список» (long list), например, из 10 подавших заявления претендентов в длинный список попадают шестеро. К обсуждению этих шестерых кандидатов привлекаются, помимо руководства, и другие члены факультета. В результате последовавшего отсева получается «короткий список» (short list) из трех человек, которых приглашают провести одну-две недели в данном университете, в течение которых каждый кандидат должен был прочесть 3 лекции (провести 3 занятия), провести семинар или workshop, а также одну неформальную встречу с коллегами и одну со студентами. По завершении всего этого проводятся два вида оценивания с выставлением

баллов: 1) faculty evaluation (оценку выставляет факультет) и 2) students' evaluation (оценку выставляют студенты). Должность получает кандидат, получивший высший балл в обоих случаях.

Оценивание качества работы преподавателя – также важный аспект кадровой политики, проводимой в американских вузах. Преподаватель регулярно подвергается, как минимум, трем видам оценивания (assessment and evaluation): peer evaluation (оценивают коллеги), students' evaluation (оценивают студенты), senior evaluation (оценивает декан/замдекана). Практикуется также так-называемая «самооценка» (self-evaluation). Как регулярно и каким способом оценивать работу преподавателя решает сам вуз (факультет). В некоторых вузах первые два вида оценивания происходят раз в месяц, но в большинстве университетов – раз в семестр. В конце семестра студенты должны написать характеристику на каждого из своих преподавателей – это во всех американских университетах *обязательное* требование. От результатов оценивания зависит зарплата и другие условия контракта, подписываемого университетом с преподавателем.

Для сохранения и привлечения квалифицированных кадров в американских учебных заведениях существует такой загадочный для нас феномен, как *tenure*. Этот термин нельзя однозначно перевести на русский язык – он очень полисемантичен. Применительно к американским академическим реалиям он означает по сути «бессрочное пребывание в должности». Получить *tenure* – заветная мечта каждого американского преподавателя. Основная привлекательность этого статуса, которое в Америке присуждается только школьным учителям и университетским преподавателям, состоит в том, что она присуждается *пожизненно* и может быть снят только в случае совершения его обладателем тяжкого уголовного преступления. Присуждение *tenure* было введено в начале 20х годов прошлого века как способ защиты прав работников образования, ибо в те годы даже очень высококвалифицированного преподавателя администрация могла уволить по политическим или расовым причинам или из личной неприязни.

При том, что каждый американский штат (или университет) имеет собственные правила присвоения *tenure*, существуют общая стандартная процедура. Решение о присуждении *tenure* принимает профессорско-преподавательский совет факультета после изучения и оценки работы преподавателя в течение «испытательного срока» минимум в пять лет (трех лет для школьных учителей). *Tenure* присуждается на основании:

– количества и качества научных публикаций (при этом учитывается индекс цитирования – h-index-citation);

- количества и качества выигранных претендентом грантов;
- педагогического мастерства претендента (оцениваемого в основном студентами) и его «положительного влияния на студентов», проявляющегося, в частности, в наличии у последних впечатляющих успехов и достижений (победы в конкурсах; приглашение на работу или стажировку в престижную фирму, компанию и т.п.);
- общественной деятельности претендента, в частности, заслуг перед community (волонтерство, благотворительность и т.п.).

Согласно американской академической философии, основная цель присуждения tenure – предоставление преподавателю права на академическую свободу (academic freedom). Tenure защищает ее обладателя от возможного давления со стороны администрации в случае несогласия с ее политикой или точкой зрения, tenure также гарантирует преподавателю право вести научную деятельность в интересующей его (а не университет) области, выбора объема учебной нагрузки, содержания, тематики, учебных материалов и т. п. Попросту говоря, tenure дает преподавателю интеллектуальную автономию (intellectual autonomy), что в системе американского образования считается нормальным, здоровым и стимулирующим фактором – причем не столько для самих обладателей tenure, сколько для тех, кто хочет ее добиться.

Однако не все в вопросах tenure обстоит так однозначно. В последние годы в американской академической среде растет число критиков данной практики. Последние, к которым активно присоединяются политики, журналисты и родители студентов, жалуются, что tenure делает практически невозможным избавиться от плохих преподавателей, т. к. это связано с преодолением неисчислимых бюрократических барьеров и чревато огромными финансовыми затратами, которые неизбежно понесет университет на судебные разбирательства. Другая проблема состоит в субъективном «снижении планки», т. е. недостаточно строгой процедуре оценивания кандидатов: многие факультеты проявляют неоправданную снисходительность к своим коллегам, о чем свидетельствует, в частности, тот факт, что отказ в получении tenure, согласно данным исследования Центра Реформирования Американского Образования (2014), составляет всего 1%!

Третья проблема состоит в безответственности некоторых получивших tenure преподавателей, в результате которой страдают студенты. Известны случаи [1], когда обладатели tenure вообще отказывались иметь дело со студентами, т. е. преподавать, считая достаточным ограничиваться только интересующей их исследовательской работой. Все это заставляет многие американские штаты (и университеты) сегодня пересматривать

свои правила присуждения tenure, т. е. дебаты по поводу tenure продолжаются.

Литература

1. Melnikoff D. Lifting the Curtain on the Hiring Process / D. Melnikoff // The Wall Street Journal. – 2015. – 26.10.

О. О. Тертичний, О. І. Кучкова

АКТИВІЗАЦІЯ РОЛІ ВЧИТЕЛЯ У ВИКЛАДАННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ В КОНТЕКСТІ РОКУ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ В УКРАЇНІ

2016 рік Указом Президента України проголошено роком англійської мови. Це має підвищити зацікавленість школярів у вивченні іноземних мов, особливо англійської. Сьогодні існує багато об'єктивних факторів, які впливають на цей процес. Розглянемо їх:

1. Можливість доступу до великої кількості інформації, особливо в мережі Інтернет. Сьогодні більша частина інформації у світовій мережі Інтернет викладено на англійській мові. за даними різних джерел [1; 2], більше ніж 50% усіх сайтів англійськомовні. До того ж більшість мов програмування базуються на англійській термінології та лексиці.

2. Необхідність проходити ЗНО з іноземної мови. Для продовження освіти у великій кількості ВНЗ необхідно скласти ЗНО з англійської мови. Також державна підсумкова атестація з іноземної мови у 2015/16 навчальному році залишиться обов'язковою, однак буде проведена навчальними закладами самостійно й не у формі ЗНО.

3. Можливість продовжувати навчання за кордоном. Це нагода навчитися новому й розширити свої горизонти, шанс подивитися на життя під іншим ракурсом, вивчити досконало іноземну мову. Так само отримана за кордоном освіта може стати цінним досвідом, адже багато роботодавців шукають працівників, які володіють досвідом життя й роботи в іншій країні, вільно володіють іноземними мовами, а міжнародний диплом відомого університету дає карт-бланш для початку успішної кар'єри.

4. Відсутність мовного бар'єра під час подорожей. Вільне спілкування мовою країни відкриває великі можливості для міжкультурної комунікації, цікавого відпочинку, дозволяє активно знайомитися з історією та традиціями.