

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Міжнародна стратегія
економічного розвитку регіону**

**Международная стратегия
экономического развития региона**

**International Strategy
of Region Economic Development**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, Україна, 3–5 вересня 2013 року)



Суми
Сумський державний університет
2013

Программное обеспечение позволяет в краткие сроки подготовить конструкторско-технологическую документацию для проектируемой модели обуви, повысить качество и эффективность труда конструктора и технолога. Разработанное авторами программное обеспечение может быть использовано не только на обувных предприятиях, но и в учебном процессе при подготовке высококвалифицированных специалистов.

ПІДБІР НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У БАГАТОНАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Прокопенко О. В., д-р. екон. наук, проф.

Сумський державний університет, Україна,

Вища школа економіко-гуманітарна, м. Бельсько-Бяла, Польща

Глобалізація і поступове зменшення перешкод щодо навчання студентів і працевлаштування науково-педагогічних працівників в різних країнах світу зумовили формування багатонаціональних університетів. Дуже активним є переміщення студентів для навчання в інших країнах як за міжнародними програмами академічної мобільності, так і за власною ініціативою і власні кошти. Останнім часом такий рух значно активізувався і серед науково-педагогічних працівників.

В результаті з'являється все більше багатонаціональних університетів – як з погляду складу студентів, так і з погляду складу науково-педагогічних працівників. Так, в Сумському державному університеті навчається більше тисячі студентів з більше ніж 60 країн світу. А лекції для студентів читають трьома мовами (українською, англійською та російською) викладачі не лише з України, а й з Польщі, Канади, Великої Британії, Болгарії, США, Росії, Казахстану та інших країн.

В таких умовах важливим науково-практичним завданням є формування сучасних підходів до підбору науково-педагогічних працівників у багатонаціональних університетах.

Розв'язання таких завдань стало особливо актуальним для Вищої школи економіко-гуманітарної, яка посідає 4 місце серед приватних навчальних закладів Польщі за рівнем залучення до навчально-педагогічної діяльності викладачів-іноземців.

Активне залучення досвідчених викладачів не лише з Польщі, а й з України, Чехії, Словаччини та Великої Британії до навчального процесу у цьому навчальному закладі водночас з набором значного контингенту студентів, які є громадянами Польщі і бажають навчатися польською мовою, зумовили необхідність залучення також перекладачів, в тому числі мільтимовних, як для перекладу навчально-методичної літератури та документації, так і для забезпечення навчального процесу – синхронного перекладу лекцій, запитань студентів, їх робіт тощо.

Для вирішення питання підбору науково-педагогічних працівників та

перекладачів автором розроблено науково-методичний підхід, який дозволяє зважити основні характеристики науково-педагогічних працівників і перекладачів і, як результат, залучити до навчального процесу найкращих з них.

Необхідність його формування викликана тим, що після оголошення конкурсу на вакантні посади у Вищій школі економіко-гуманітарній на окремій місця роботи претендувало до 15 кандидатур.

Складність проведення попереднього відбору кандидатур на посади доповнюється тим, що відстані між містом Бельско-Бяла, в якому знаходиться виш, та кандидатурами на посаду, є дуже великими, що робить економічно неефективним проведення співбесід при попередньому їх відборі – вони є доцільними лише при прийнятті на роботу.

Наприклад, запропонована автором процедура обрання на посаду перекладача передбачає електронне листування із заповненням анкет і проб технічних перекладів текстів. За процедурою відбору спочатку оцінюються різні характеристики перекладача (від найгіршої оцінки 0 до найкращої 3), починаючи від грамотності листування, потім оцінки підсумовуються.

Відповідно до розробленого підходу враховуються як самооцінки знання предметів (а у випадку перекладачів – певної мови), так і оцінки, проставлені, наприклад, відповідно до проб перекладів. Так, оцінка знання мови складається з самооцінки, оцінки проб технічного перекладу, часу, витраченого на переклад, та готовності до синхронного перекладу. Додатково, відповідно до результатів анкетування, додаються бали за досвід роботи у вищому навчальному закладі (та / або перекладачем), за те, що одна з мов викладання є рідною тощо.

В цілому, найкращим претендентом на посаду є та кандидатура, що отримала найбільшу сумарну оцінку. Але при заповненні вакансій, наприклад, мультимовного перекладача, для реалізації цілей перекладу на окремі мови, може бути обрана кандидатура з найбільшими оцінками компетенції в цій окремій мові (або викладач – в окремих дисциплінах). Для цього оцінки запропоновано групувати за окремими компетенціями і підсумовувати для отримання часткових оцінок претендентів, що характеризують їх здатність виконання окремих завдань.

Застосування запропонованого автором науково-методичного підходу до підбору науково-педагогічних працівників на прикладі багатонаціонального університету – Вищої школи економіко-гуманітарної – значно полегшили процедуру попереднього вибору претендентів на науково-педагогічні посади та посади перекладачів.