

Вип. 20. – С. 327-333.

2. Положення про академічну мобільність студентів [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.mon.gov.ua/img/zstored/files/doc\\_25122012\\_001.doc](http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/doc_25122012_001.doc)

3. Філатов В.М. Специфічні ознаки освітньої міграції та її місце в структурі міграційних потоків [Електронний ресурс] / В.М. Філатов, Я.В. Ромашова // Ефективна економіка. – 2014. – № 2.

---

**Сочинська-Сибірцева І. М.**

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ HR-МЕНЕДЖЕРІВ У КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

Економічні реалії в Україні та світі наголошують, що епоха зростання підприємств внаслідок розвитку матеріальних активів завершується. В умовах відкритості ринків матеріальних ресурсів, розширення можливостей і подолання перешкод залучення інвестицій, суттєво зменшується значущість їх для забезпечення конкурентних переваг. Успішно конкурувати за допомогою товарів і послуг тепер практично неможливо: більшість з них легко копіюються і моментально втрачають цінність. Унікальними залишаються лише людські ресурси і здатність організації їх залучати і утримувати. Такий стан речей формує нові виклики для HR-менеджерів. У теперішні часи роль таких нематеріальних ресурсів як професійні та персональні якості HR-менеджерів, особиста репутація і талант набувають першочергового значення. Проте, забезпечення підприємства такими ресурсами пов'язане з необхідністю, по-перше, визначення якісного складу нематеріальних активів, які забезпечують стратегічний успіх підприємства; по-друге, залучення та «інсталяція» їх у підсистеми підприємства (виробничу, фінансову, організаційну, управлінську). Діяльність HR-менеджера нині важко уявити без використання сучасних практичних інструментів, методичних засобів і процедур оцінювання навичок, здібностей та умінь працівників. В умовах високої конкурентної боротьби за компетентних фахівців менеджери повинні вміти знайти на ринку праці потрібних виконавців, зацікавити їх роботою в організації, створити необхідні умови для максимально ефективного використання їхнього потенціалу. Тому від умінь професійно обирати і впроваджувати сучасні методичні прийоми, інструменти і процедури підбору, залучення і використання персоналу за різних економічних умов залежить ефективність та успішність всієї організації.

Один із найпоширеніших поглядів на цю проблему ґрунтується на застосуванні інноваційних технологій у вищій освіті, що обумовлені цілою низкою перетворень, серед яких: розробка та введення в дію нового покоління стандартів побудованих на компетентнісному підході, переосмислення ролі

викладача та статусу студента. Відповідно виникає необхідність модернізації освітніх процесів та підвищення вимог щодо професійних якостей науково-педагогічних кадрів та результативності навчання. Все це неминуче зумовлює необхідність застосування інноваційних технологій в процесі підготовки HR-менеджерів.

Міністерством освіти і науки України затверджено 04.03.2020р. Стандарт вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальність 051 «Економіка» [1].

Стандарт вищої освіти містить компетентності, що визначають специфіку підготовки магістрів зі спеціальності 051 «Економіка» та результати навчання, які виражають що саме здобувач повинен знати, розуміти та бути здатним виконувати після успішного завершення освітньої програми. Вони узгоджені між собою та відповідають дескрипторам Національної рамки кваліфікацій (НРК). Заклад вищої освіти самостійно визначає перелік дисциплін, практик та інших видів навчальної діяльності, необхідний для набуття означених Стандартом компетентностей.

Наведений в Стандарті перелік компетентностей і результатів навчання не є вичерпним. Заклади вищої освіти при формуванні профілю освітніх програм можуть вказувати додаткові компетентності і результати навчання.

Згідно стандарту здобувачі спеціальності повинні оволодіти трьома видами компетентностей - інтегральними, загальними і спеціальними (фаховими, предметними) та досягнути запрограмованих результатів навчання на належному рівні. У загальному розумінні сутність компетентнісного підходу наведена на рисунку 1.

Компетентність ми розглядаємо як володіння відповідною компетенцією, тобто – це спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність; специфічна здатність людини використовувати і поєднувати набір знань, умінь, предметних навичок, способів мислення на рівні встановлених вимог (стандартів), здатність відповідально виконувати обов'язки і досягати запланованих результатів, знаходити вирішення у нестандартних ситуаціях.

Однією із інноваційних технологій формування та розвитку компетентностей HR-менеджера є технологія освітнього менторства. Її сутність полягає у передаванні знань і умінь від більш досвідченої і компетентної людини менш досвідченій, шляхом співбесіди, консультації, поради чи методом ускладнюючих завдань.

Завдяки цій технології у здобувача формуються і розвиваються такі компетентності, як комунікативні (пов'язані з процесом спілкування), аналітичні (здатність креативного вирішення поставлених завдань), діагностичні (збір та обробка інформації). Технологія менторства цінна тим, що робить акцент не лише на професійному розвитку, але й сприяє психологічно-соціальному розвитку особистості. Ментор забезпечує здобувача навчальними ресурсами, підтримкою, інструкціями, інформацією та зворотним зв'язком, порадами щодо прийняття рішень, ділитися власним досвідом і здобутками.



Рис. 1 Складові елементи компетентнісного підходу

Отже, менторство як освітня технологія формування та удосконалення компетентностей здобувачів дозволяє отримати:

- корисну інформацію під час спілкування з ментором;
- практичну пораду і допомогу у процесі прийняття важливих професійних рішень;
- можливості обміну навчальними матеріалами чи ресурсами; набуті необхідних навичок та вмінь в професійній діяльності.

Ефективність використання технології менторства у сфері вищої освіти в цілому і, зокрема, в процесі підготовки HR-менеджерів є відчутно високою, дозволяє зробити освітній процес більш цікавим і сучасним, створює новий рівень взаємодії між здобувачем і викладачем, який найбільш наближений до реалій практичної професійної діяльності, стимулює здобувача до самостійної роботи та дозволяє більш повно розкрити потенціал особистості.

Технологія освітнього менторства також сприяє впровадженню моделі HR-компетенцій, яку запропонувала організацією The Society for Human Resource Management (SHRM)[2]. Організація об'єднує понад 300 тис. HR-професіоналів в 160 країнах. Модель HR-компетенцій SHRM вважається найбільш ефективною та визнаною в світовому бізнес-співтоваристві і складається із восьми поведінкових компетенцій, а саме: комунікації, управління відносинами, етичні норми і практики, бізнес-середовище, критичне мислення, консалтинг, лідерство і навігація в бізнесі, глобальна та культурна ефективність.

Таким чином, в руслі інноваційних змін необхідна активізація використання сучасних освітніх технологій в контексті компетентнісного підходу, які відповідають динамічним процесам бізнес-середовища, а також сприяють підвищенню конкурентоспроможності HR-менеджерів.

### *Література*

1. Стандарт вищої освіти України. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2020/03/051-ekonomika-M.pdf>

2. Менеджер з персоналу. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <https://business.ua/strategii/item/2018-vid-hrmenedzhera-do-hrlidera-novoi-heneratsii>

---

**Царенко І. О.**

кандидат економічних наук, старший викладач  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **УКРАЇНА У ВИМІРІ КОМПАРАТИВНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ**

У сучасному глобалізованому світі людський ресурс стає центром відтворювальних процесів. Свідченням чого цього є зростання значення людського капіталу, який формується під впливом дії системи вищої освіти,