

КОМПЕТЕНТНИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

The relevance of the research topic is that the world is changing fast, it needs to adapt to new changes and be competent in its field of activity, in particular teachers in higher education institutions need to be smart and apply new teaching methods and techniques to interest students and teach them to be competitive in the job market and use your knowledge, skills, workplace skills.

Зміни в світі, що спостерігаються сьогодні, зокрема: глобалізація, інтернаціоналізація, лібералізація, розповсюдження Інтернету, зменшення вертикальних та збільшення горизонтальних зв'язків, зміна характеру більшості професій, змінюють сутність праці, а отже змінюють і ті вимоги, що пред'являються до особистості та діяльності фахівця з управління персоналом. Всі ці виклики потребують високої гнучкості, відкритості до нового досвіду, здатності та готовності до постійного навчання, оволодіння якими можливе лише за умови широкого впровадження нових підходів до викладання й навчання в освітньому процесі на засадах компетентнісного підходу.

Компетентності (англ. competences) розроблені у всіх одиницях навчальної програми і оцінюються на різних стадіях програми. При цьому однозначно трактувати концепцію компетентності неможливо. Закон України “Про вищу освіту”, визначає компетентність як динамічну комбінація знань, вмінь та практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних та громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти.

Отже, компетентність – це інтегративне утворення особистості, її якість, що є результатом опанування компетенцій. Компетенція – це коло питань, в яких людина добре обізнана або має повноваження, набуття яких є головною метою всіх освітніх програм. Людина є компетентною, коли відповідає визначеним вимогам, очікуваним стандартам – відповідним компетенціям (рівню професійної компетентності). Водночас, вони проявляються у поведінці працівника фактично, і дозволяють говорити про рівень компетентності працівника.

Компетенції є практично-орієнтованими і визначаються на основі аналізу природи роботи на посаді, ключових посадових обов'язків (функцій та повноважень), таким чином, аби вони віддзеркалювали основні вимоги до «поведінки» тих, хто обійматиме ці посади. Для визначення компетенцій необхідно, зокрема, дати відповідь на запитання: які потреби будуть у людини при виконанні роботи, які дії потребуватимуть особливих зусиль, що особа конкретно повинна знати та вміти, як має діяти, аби бути успішною тощо. Компетенція не є власне описом функцій (чи описом роботи, посадовою інструкцією тощо), в описі компетенцій має бути зосереджена увага на тому, як робота виконується.

Компетенції можуть бути інтегральні, загальні та спеціальні.

Загальні (generic) компетентності – знання, розуміння, навички та здатності, якими студент оволодіває у рамках виконання певної програми навчання, але які мають універсальний характер,

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності – компетентності, що залежать від предметної області, та є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю.

Досвід західних країн показує, що варто мати невеличкий перелік компетенцій, оптимально – 4-5, але не більше 10 для того, аби вони були практичними і придатними для використання в процесах управління людськими ресурсами. Так, наприклад, під час оцінки кандидатів на посади реалістично оцінити не більше чотирьох компетенцій.

Згідно стандартів вищої освіти, кваліфікованого фахівця з управління персоналом визначає набір компетентностей та результатів навчання, основними з яких є:

- здатність проявляти лідерські навички, мотивувати людей, працювати у команді;
- здатність вести професійну комунікацію в сфері економіки іноземною мовою;
- здатність до генерування нових ідей та різних шляхів розв'язання проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків;
- здатність до планування людських ресурсів, добору кадрів, організації та розвитку їх спроможності;
- здатність професійно сприяти розкриттю трудового потенціалу колективу та визнання власного внеску працівників, враховуючи потреби та пріоритети організації.

Відповідними результатами навчання у сфері менеджменту персоналу є такі знання та уміння:

- проводити дослідження, генерувати нові ідеї, здійснювати інноваційну діяльність;
- демонструвати навички самостійно приймати рішення, лідерські навички та уміння працювати в команді;
- формулювати професійні задачі в сфері економіки та управління персоналом, обирати належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси;
- демонструвати навички професійного сприяння розкриттю трудового потенціалу колективу та визнання власного внеску працівників, враховуючи потреби та пріоритети організації.

Отже, інтегральну компетентність менеджера з персоналу можна визначити як спроможність фахівця дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління людськими ресурсами, нести відповідальність за планування людських ресурсів, добір кадрів, розвиток їхньої спроможності та організацію їхньої діяльності на основі поточних та майбутніх потреб організації, мотивування досконалої діяльності, визнання внеску працівників та підтримку сприятливих умов праці, в яких працівники максимально можуть реалізовуватися та сприяти досягненню цілей організації.

Розвиток цієї компетенції пов'язаний із визнанням цінності людини на основі поваги до працівників, розвитку командної роботи, мотивування активної участі працівників, їх професійного розвитку тощо. Отже, сучасний фахівець з управління персоналом - це не просто формальний керівник, він одночасно лідер, стратег, тренер, наставник і коучер.

Список використаних джерел:

1. Васьківська Г. Формування комунікативної компетентності старшокласників на основі засвоєння системи знань про людину / Галина Васьківська // Українська мова та література в школі. – 2012. – №2. – С. 52-57.
2. Закон України «Про вищу освіту». [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18>
3. Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід / Л.Л. Антонюк, Н.В. Василькова, Д.О. Ільницький, І.В. Кулага, В.Є. Турчанінова // Інститут вищої освіти КНЕУ імені Вадима Гетьмана. – 2016. – 66 с.
4. Михайлюк О.В. Модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства / О.В. Михайлюк // Наукові праці МАУП. – 2014. – Вип. 1(40). – С. 187–192. 77 Випуск # 7 / 2016 ЕКОНОМІКА І СУСПІЛЬСТВО.
5. Національна рамка кваліфікацій. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/para12#n12>