

## **НАБУТТЯ СТУДЕНТАМИ ПРАКТИЧНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ НАУКИ «РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ»**

Економіці знань потрібні ті бакалаври і магістри з управління персоналу та економіки праці, які володіють широкими та глибокими знаннями, уміннями і практичними навичками, здатними оперативно реагувати на будь-які неперервні зміни в сучасному виробництві, самостійно визначати найраціональніші форми і методи управління людськими ресурсами. У зв'язку з цим обумовлюється необхідність пошуку і впровадження результативної системи підготовки студентів зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», зокрема, в процесі вивчення науки «Розвиток персоналу» на основі компетентнісного підходу.

Розробка інноваційної моделі компетенцій професіонала з розвитку персоналу передбачає, що вимоги до його знань, умінь і практичних навичок мають визначатися на основі аналізу робіт. В процесі аналізу робіт професіонала з розвитку персоналу повинні враховуватися реальні види його функціональної діяльності, права та обов'язки, трудова поведінка, документи, матеріали, обладнання, інструменти і пристрої, що використовуються ним під час роботи, норми продуктивності, виробниче оточення тощо.

У результаті аналізу робіт спочатку визначаються комплексні та деталізовані уміння, які необхідні випускнику вищого навчального закладу для ефективного виконання робіт на посаді професіонала з розвитку персоналу організації. Саме ці визначені уміння мають потім визначати вимоги до обсягу теоретичних знань, практичних навичок, рівня освіти та професійної підготовки професіонала з розвитку персоналу. Рівень оволодіння зазначених складових компетентності слід враховувати також при визначенні стажу роботи, необхідного для зайняття керівних посад цим працівником у службі персоналу організації.

Важливою складовою інноваційної моделі компетенцій професіонала з розвитку персоналу є вимоги до психофізіологічних і психологічних властивостей людини. Так, працівнику на посаді професіонала з розвитку персоналу має бути притаманна професійна спрямованість — екстраверсія, емоційна стабільність, комунікативні та організаторські нахили, врівноваженість вищої нервової діяльності, високий рівень оперативної пам'яті. Необ-

хідний рівень розвитку професійно важливих якостей людини для посади професіонала з розвитку персоналу організації відображається у відповідному психологічному профілі.

Оцінювання значущості професійних компетенцій працівників з розвитку персоналу нині проводиться на основі їхніх кваліфікаційних характеристик, що містяться в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. Однак чинні кваліфікаційні характеристики не відповідають сучасним вимогам і тому не придатні для розробки моделі компетенцій професіонала з розвитку персоналу організацій.

Вони повинні бути замінені професійними стандартами. Їх розробка передбачається проектом Закону України «Про систему професійних кваліфікацій». На основі ж професійних стандартів мають розроблятися стандарти вищих навчальних закладів, зокрема, стандарт зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

Студенти в процесі вивчення науки «Розвиток персоналу» мають набути такі практичні компетенції: обґрунтовувати стратегію розвитку персоналу відповідно до стратегії розвитку підприємства; визначати потреби у професійному навчанні працівників; аналізувати і планувати витрати організації на навчання персоналу, розраховувати його соціальну та економічну ефективність; розробляти заходи щодо проведення атестації і сертифікації персоналу; планувати та організовувати на виробництві навчання робітників, фахівців, професіоналів та керівників; управляти трудовою кар'єрою персоналу; стимулювати роботодавців та працівників щодо розвитку персоналу організації.

*Смалійчук Г. В.*, асистент кафедри управління персоналом та економіки праці

## **МОТИВАЦІЯ СТУДЕНТІВ ДО ТВОРЧОГО МИСЛЕННЯ: ЗАСОБИ ТА ФОРМИ ПІДВИЩЕННЯ**

В основі успіхів лідерів світової економіки є розвинене творче мислення особистості, основою якого є системна креативність. Сьогодні, в епоху інтелектуального переділу, країни діляться на тих, що думають ефективно і неефективно.

Креативне мислення в сучасній Україні лише формується і первинна роль у цьому повинна належати вищій школі. Нині існує попит на творчу особистість, здатну на відміну від людини-