

Загалом чіткі, однозначні визначення (дефініції) і тлумачення досліджених та інших термінів (категорій, слів і словосполучень), що використовуються у фаховому середовищі (нормативно-правовому, науково-теоретичному, на практиці і т. ін.) має бути зафіксоване у бухгалтерському кодексі або ж словнику (енциклопедії), мова про які точиться більше десяти років.

*Цимбал Л. І., к.е.н.,
доцент кафедри міжнародної економіки*

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ: ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІОКУЛЬТУРНОГО СЕРЕДОВИЩА

На сьогоднішній день підготовка фахівців з економіки набуває нового змісту, що зумовлено новими вимогами на ринку праці і, відповідно, зміною компетентної складової навчання. Викладання переходить із категорії узагальнення студентів і вирівнювання їх знань до особистісного підходу в його сучасному баченні. Підвищення рівня самостійної роботи студентів поки що не набуло якісного практичного втілення, що зумовлено відсутністю необхідних умов і вимог до такого виду робіт. Такий підхід концентрується на не змісті навчання, а на його результатах. Перед викладачем постає питання розробки нової структури курсу, яка б давала не лише набір знань, а практичні навички вирішування життєвих питань, що актуалізує нові підходи до навчання, змішані форми освоєння знань. Компетенція містить три основні складові: когнітивну, практичну та особистісну [1]. Когнітивна передбачає знання та розуміння процесів та явищ, практична включає можливість застосування цих знань, їх практичну площину, особистісна складова залежить від особистості самого студента, його ціннісних орієнтацій, можливості розуміння, активності та ін.

Таким, студент стає активним учасником процесу навчання у його новому змісті. При цьому варто відмітити, що сам процес навчання більшість студентів розуміють у його класичному значенні, коли викладач слугує джерелом знань і способом їх передачі, а самостійна робота студента зводиться до засвоєння матеріалів відібраних викладачем. Таким чином формується суперечність, яка ускладнює реалізацію нових підходів у навчанні, де активність та самостійність студента стає основою засвоєння знань і набуття компетенцій. Таким чином, у компетентісному підході актуалізується складова, що включає особистісні характеристики студента, його здатності та активність у процесі навчання. Збільшення самостійності студента, формування у нього розуміння важливості зростання активності на заняттях стає однією із основних задач у процесі навчання [2].

Фактично компетентісний підхід покликаний перетворити процес навчання у певного роду майданчик для виховання, який може корегувати поведінку студента не лише через систему оцінювання, а і через систему активнішої і глибшої мотивації. Варто відмітити, що активну участь в цьому процесі відіграє також студентська спільнота, яка теж має можливості до корегування поведінки окремих її учасників. Управління цим середовищем стає першочерговим завданням професорсько-викладацького складу. Такий симбіоз навчання та виховання має бути єдиною системою, покликаною забезпечити ринок праці конкурентоспроможним фахівцем.

Літератури

1. *Старчакова И.В.* Компетентностный подход как фактор профессионального развития студентов в многоуровневом географическом образовании // Ученые записки ЗабГГПУ. – №4. – 2011. – С. 45–49.
2. *Модестова Т.* Самостійна робота як складова педагогічної підготовки студентів магістратури / Т. Модестова // Вища школа. – 2012. – № 2. – С. 80–86.

*Цимбалюк С.О., д.е.н.,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці*

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАГІСТРІВ З ЕКОНОМІКИ

Підготовка компетентних, конкурентоспроможних на ринку праці фахівців є визначальним критерієм якості освіти. Кожен з нас хоче бачити наших випускників успішними фахівцями, що безперечно позитивно впливатиме на імідж навчального закладу. Для ефективного виконання за-

вдань і обов'язків на відповідних посадах наші випускники мають володіти необхідними знаннями, вміннями та навичками. У зв'язку з цим підготовка випускників має орієнтуватися насамперед на формування професійно значущих компетентностей.

Важливо зазначити, що студенти, які навчаються за магістерськими програмами, – це майбутні професіонали та керівники. Це люди, орієнтовані на професійне та кар'єрне зростання. У зв'язку з цим для досягнення успіху студентам – магістрам як майбутнім керівникам різних рівнів управління в різних сферах професійної діяльності необхідні знання основ теорії та практичні навички у сфері управління персоналом. Саме від уміння грамотно управляти людьми залежатиме як ефективність функціонування відповідних структурних ланок і підприємства загалом, так і реалізація теперішніми студентами, а в майбутньому професіоналами та керівниками, особистого життєвого плану та програми службово-професійного зростання.

Особливість управління персоналом полягає в тому, що значну частину роботи з персоналом виконують керівники, а фахівці у сфері управління персоналом (менеджери з персоналу, інші працівники служби персоналу) допомагають їм, надають інформаційну та консультативну допомогу.

Окреслимо основні напрями роботи з персоналом, які належать до обов'язків кожного керівника незалежно від сфери професійної діяльності. Керівники насамперед організовують роботу підлеглих працівників і несуть відповідальність за її виконання.

Керівникам середнього та вищого рівнів управління належить основна роль у доборі персоналу: розроблення вимог до знань, навиків, особистісних якостей, якими мають володіти кандидати на вакантну посаду; складання заявок на добір кандидатів на вакантні посади для співробітників служби персоналу; вивчення і аналіз інформації про кандидатів на вакантну посаду, наданої фахівцями з управління персоналом; проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду. Керівники уповноважені ухвалювати рішення про прийняття на роботу.

Керівники підрозділів вносять пропозиції вищому керівництву щодо переведення, підвищення у посаді, звільнення працівників, підвищення кваліфікаційної категорії, розряду, рангу та зарахування до кадрового резерву.

Керівники мають право обґрунтовувати доцільність введення нових посад у підрозділ, який вони очолюють. Керівники організовують процедуру введення в підрозділ і на посаду нових працівників, їх адаптацію, проводять інструктаж з техніки безпеки. Керівники можуть особисто виступати в ролі наставників для нових працівників або прикріплювати таких працівників до інших працівників.

Керівники також беруть участь в оцінюванні працівників (виступають основним суб'єктом оцінювання персоналу), складанні посадових і робочих інструкцій, визначенні потреби у підвищенні кваліфікації, напрямів розвитку працівників, форм і методів навчання. Керівники організовують навчання підлеглих працівників безпосередньо на робочому місці шляхом ускладнення робіт, доручення творчих і нестандартних завдань, залучення до розроблення та реалізації проєктів, надання допомоги в освоєнні нових методів роботи.

Керівники відіграють головну роль у мотивації персоналу: вносять пропозиції щодо підвищення посадових окладів (тарифних ставок), виплати премій, встановлення надбавок за професійну майстерність (високі результати праці); створюють належні умови праці, сприятливий соціально-психологічний клімат; залучають підлеглих працівників до прийняття рішень тощо. Керівники беруть участь у проєктуванні компенсаційних пакетів, зокрема в оцінюванні посад і робіт і формуванні грейдів, розробленні систем преміювання, порядку встановлення надбавок і доплат, формуванні соціальних пакетів. Важлива роль належить керівникам у формуванні корпоративної культури та позитивного бренду роботодавця.

Циплюк Д.Ю., к.е.н.,
старший викладач кафедри корпоративних
фінансів та контролінгу

ЗАЛУЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ДО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Національна система забезпечення якості вищої освіти повинна враховувати як глобальні тенденції сучасного світу, так і національні особливості, викликані унікальними історичними, соціальними і культурними обставинами. Культура внутрішнього забезпечення якості дуже практичний засіб покращення управління, підвищення якості і навіть фінансової оптимізації діяльності університету.

Із прийняттям Закону України «Про вищу освіту» в 2014 році перспектива встановлення системи забезпечення якості вищої освіти відкрилася і для України. Цим Законом передбачене ство-