

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-

виконавця, самостійно мислити, генерувати оригінальні ідеї, приймати сміливі, нестандартні рішення. Адже універсалізм спеціаліста сьогодні полягає не в обсязі отриманих знань і навичок, а в умінні постійно доповнювати і вибудовувати свою особисту систему знань, генерувати нові знання.

Тому важливим завданням підготовки фахівців є розвиток творчої активності студентів, джерелом якої є, перш за все, інтерес до процесу та результату своєї праці.

Зацікавленість студентів процесом і результатом своєї діяльності мають забезпечуватися наявністю пізнавальної мотивації. Формуванню пізнавальних мотивів сприяють усі засоби удосконалення навчального процесу: оновлення змісту навчальних курсів, модернізація структури занять, налагодження міжпредметних зв'язків, удосконалення методів навчання, розширення форм самостійної роботи студентів.

Розвиток творчого мислення повинен здійснюватися у процесі вирішення творчих завдань, для виконання яких необхідно змінити вивчені правила або самостійно скласти нові.

Цьому сприяє використання проблемного навчання, котре засноване на активізації мислення студентів у процесі самостійної діяльності.

Саме проблемне навчання є рушійною силою формування креативних умінь самостійної діяльності студентів. Адже у процесі творчого розгляду проблем або проблемних задач відбувається творче засвоєння знань і вмінь, оволодіння досвідом самостійної творчої діяльності особистості.

Метою проблемного навчання є засвоєння не тільки результатів наукового пізнання, системи знань, а й самого шляху, процесу одержання певних результатів.

Для розвитку творчої активності майбутнього фахівця необхідно впроваджувати в навчальний процес дискусійну форму проведення практичних занять, проводити творчі конкурси студентських робіт.

Дієвою формою самостійної роботи, яка допомагає активізувати зусилля у навчальному процесі, також є науково-дослідна робота. Саме вона створює можливість реального співробітництва між викладачем і студентами, посилює інтерес до професійної діяльності.

Максимальний розвиток творчої активності студентів відбувається під час спеціально організованої навчальної діяльності у вигляді ділової гри. Ділові ігри дозволяють моделювати різні складні й конфліктні ситуації, аналогічні тим, з якими

студент може зустрітися в житті. Гра завжди націлена на вироблення стратегії поведінки, сприяє формуванню інтуїції, умінню вільно орієнтуватися та діяти в складній ситуації, допомагає передбачати вірогідні наслідки рішень, аргументувати свій вибір.

Отже, акцент у навчанні необхідно робити на породження нових знань. Адже сьогодні важливіше правильно думати, ніж багато знати: «Уява важливіше, ніж знання» (А. Ейнштейн).

*Столярук Х. С., асистент кафедри
управління персоналом та економіки праці*

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ З НАУКИ «УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ»

Основними задачами науки «Управління конфліктами» є ознайомлення студентів із теоретичними основами та розвиток їхніх навичок за різноманітними напрямками, такими як:

- зниження рівня конфліктності;
- подолання фрустраційних станів;
- досягнення емоційного балансу та підвищення рівня емоційного інтелекту;
- розвиток асертивності;
- застосування прийомів конструктивної критики;
- стресостійкість, управління стресами в конфліктних ситуаціях;
- діагностування та прогнозування розвитку конфліктів тощо.

Якщо теоретичні знання можна перевірити шляхом опитування, тестування, письмової самосійної роботи, то перевірити навички набагато складніше.

В першу чергу варто розуміти, що ефективність від проведеного заняття, спрямованого на розвиток тих чи тих навичок, можна визначити тільки тоді, якщо буде зрозуміло стан розвиненості цих навичок до цього. Одним із методів перевірки стану розвитку навичок студента може бути психологічне тестування, інтерпретація якого дасть змогу визначити такі важливі показники як, наприклад, стресостійкість, емоційний інтелект, частота та схильність до внутрішньо особистісних конфліктів,