

закладів вищої освіти вже запроваджують дистанційне навчання – це і Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», який публікує Меморандум створення інформаційної освітньої мережі «Українська дистанційна освіта», Львівський інститут менеджменту, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. І. Сікорського» при якому було створено ще в 2000 році Український центр дистанційної освіти (УЦДО) тощо, але мало що відомо з приводу участі в цьому навчанні нерезидентів України, та можливих грантів на навчання для них в українських вишах.

Таким чином, питання щодо проблем розвитку дистанційної освіти в ЗВО України залишаються відкритими та не до кінця вивченими. Було б доцільно скористатись досвідом Італії та сформуванати за допомоги МОН України спеціальний Сектор, який би забезпечував ефективний розвиток та адаптацію європейських методів та принципів дистанційного навчання в ЗВО України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Положення про дистанційне навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13>
2. Нелін Є. В. Вища дистанційна освіта в Італії: проблеми, сучасність і перспективи розвитку / Є. В. Нелін // Український педагогічний журнал. – 2016. – № 2. – С. 38–39.

**К. е. н. Сівашенко Т. В.**

*Національний авіаційний університет (Україна)*

### **РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ, ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕРЕПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ**

Наразі недостатньо вивчені зміст, форми, методи і технології діяльності по формуванню компетенцій робочої сили, спрямованих на підвищення якості життя населення, створення умов для продуктивної трудової діяльності, що забезпечує інновативність економіки. Розвиток людського потенціалу, системи підготовки, професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів (СППіПКК) залишається однією з найбільш гострих проблем української економіки і набуває особливого значення в умовах інноваційної економіки [1].

Такі зміни, як орієнтація на потребі ринку, а не на виробництво, перехід від традиційної технології до гнучких наукомістких виробничих комплексів, робототехніки, характеризують перехід від індустріальної до інформаційної економіки. Змінюється і зміст трудової діяльності. В цілому зменшується роль навичок фізичного маніпулювання предметами і зростає значення навичок концептуальних. Маються на увазі аналітичні здібності, інформаційна сприйнятливність, комунікабельність, навченість [2].

Розробка моделі персональних компетенції припускає визначення набору навичок, здібностей і умінь, якими повинен володіти співробітник для реалізації тих функцій і задач, яких вимагає його посада і які підпорядковані стратегії розвитку компанії.

Створення моделі персональних компетенції – заняття досить трудомістке, тому рекомендується використовувати вже готові моделі й програмні продукти. Наприклад, модель, розроблену Американською асоціацією менеджерів (*AMACOM*) для таких категорій персоналу як тім-лідери (*team-leaders*), адміністратори, продавці і допоміжний персонал (технічна підтримка). Основна перевага готових (або створених на їхній основі) моделей – індивідуалізація, оскільки в їхній основі лежить модель бізнес-процесів вашої компанії і показники встановлених вами цілей. Це буде сприяти досягненню цілей, а також розвитку й удосконалюванню навичок і умінь персоналу компанії.

Важливим є визначення складових професійної готовності за рівнями галузевої спеціалізації. Так, початковий рівень формують ключові компетенції, які уможливають професійну діяльність на певному освітньо-кваліфікаційному рівні взагалі, при цьому їх ідентифікація не виходить за межі спеціалізації галузі. До них належать: а) базові комунікативні, аналітичні навички; б) базові знання загальної психології, економіки, права, етики, інформатики, державної та іноземних мов; в) знання історії держави та регіону, їх традицій та культурної спадщини, етнічного складу населення; г) здатність самостійно приймати рішення та нести відповідальність за їх втілення; г) навички створення відповідної «робочої» атмосфери з клієнтами: доброзичливості, відповідальності, відкритості, прозорості, довіри; д) уміння створення сприятливого мікроклімату в колективі: чесності, сприяння творчому та професійному розвитку (для підлеглих), відповідальності, виконавської дисципліни, ініціативності (для керівництва) [3]. Наведені характеристики

актуальні, практично, для будь-якого виду колективної трудової діяльності. Отже, оволодіння ними є фундаментом соціальної реалізації індивідуума як фахівця певної галузі.

Ключові кваліфікації є проміжною ланкою досліджуваної структури, та визначають професійну готовність фахівця до діяльності в сфері туристичних послуг в цілому.

В освітньо-кваліфікаційних характеристиках бакалавра [7], спеціаліста та магістра, затверджених наказом Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України від 27.11.2012 за № 1323, результати навчання визначають набуті випускником загальні та фахові компетентності, під якими розуміється динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що описують результати навчання за освітньою/навчальною програмою.

Досліджуючи окреслену проблему автор дійшла до таких основних висновків:

– Інноваційна економіка припускає наявність особливої кон'юнктури в соціально-трудої сфері, що характеризується значною питомою вагою висококваліфікованих кадрів. Старіння знань, умінь і навичок загострює проблему невідповідності між очікуваними й фактичними професійними компетенціями працівників. Сучасна система освіти не встигає повною мірою сформувати необхідний найманому робітнику і роботодавцю спектр професійних компетенцій, що ініціює підвищення якості робочої сили шляхом відновлення категоріально-методичної бази і доповнення прикладного інструментарію економіки праці.

– Незважаючи на проблеми, пов'язані з несприятливою економічною й демографічною ситуацією, здебільшого низькою продуктивністю праці, незначною інноваційною активністю вітчизняного бізнесу і практичною відсутністю в нього інтересу до процесу і результатів освіти, СППіПКК залишається інститутом, здатним вирішувати ключові завдання інноваційної економіки, пов'язані з підвищенням якості людського потенціалу.

– В сучасних умовах підвищується значимість інтелектуальної праці й інтелектуального капіталу, посилюються вимоги до системного і безперервного відновлення компетенцій працівників, але традиційна система освіти все ще інерційна, тому розрив між формованими нею компетенціями і потребами інноваційної економіки залишається значним, що і визначає необхідність модернізації підготовки і перепідготовки кадрів. Розвиток СППіПКК повинен опиратися

на учбово-науково-виробничу інтеграцію, яка забезпечить тому, кого навчають, додаткові можливості для самонавчання й самовдосконалення, а системі вищої освіти – відповідність напрямків підвищення якості робочої сили вимогам інноваційного середовища.

– Доповнення СШШіПКК коучингом, інтегрованим в інноваційні й освітні процеси, забезпечує її структурну і процесну трансформацію, проблемно-орієнтований розвиток ключових багатофункціональних, поліоб'єктних і міждисциплінарних професійних компетенцій, що сприятиме більш варіативному і багатоступінчастому навчанню, для підвищення якості робочої сили, а також у навчальному процесі у вузах при вдосконалюванні освітніх програм і процесів, при викладанні курсів «Економіка праці», «Офісний менеджмент», «Управління персоналом» і дисциплін спеціалізації, що стосуються питань розвитку компетентнісного підходу до підвищення якості управління працею.

– Отже, доцільно розвивати стратегічне партнерство між органами державної влади, бізнесом, громадськими організаціями й вузами як ключовими інститутами СШШіПКК і коучинга, створюючи умови для ефективного синергетичного управління й кастомізації освітніх продуктів, диверсифікованості і корекції професійних компетенцій працівників вузів і їх партнерів.

– Інноваційний соціально-економічний розвиток і забезпечення багаторівнвої конкурентоспроможності підприємства, галузі, регіону може бути досягнуте при активній участі великих регіональних вузів у розробці і реалізації програм формування ключових професійних компетенцій працівників базових регіональних бізнес-структур і збалансованої інтеграції СШШіПКК і ринку праці на конкретній території.

– Узагальнюючи наукові доробки за проблематикою оцінювання компетенцій працівників, можна зробити висновок, що багатоаспектність і досить велика кількість методів оцінки менеджерів є несистематизованою і нечіткою, що ускладнює процедуру оцінювання та підвищення рівня компетентності працівників.

– Більшість із розроблених методик використовують показники оцінювання професійного, кваліфікаційного рівнів, особистих якостей, авторитету, співпраці в колективі, однак, не виділяють кількісні показники діяльності, тобто, отримані результати діяльності працівника [6].

– Багато пропозицій щодо оцінювання компетенцій відведено менеджерам і менше робітникам. Застосовуючи виключно якісні показники оцінювання ефективності трудової діяльності працівників, результати можуть бути спотворені стереотипами. Крім того, слід відзначити переваги проведення оцінювання якості праці робітників саме третьою стороною, адже, тут у значній мірі вдається уникнути суб'єктивності в оцінюванні [4].

– Таким чином, розроблення єдиної оптимальної методики оцінювання якості праці працівників є, на нашу думку, необхідним етапом для підвищення ефективності підприємств та їх функціонування в сучасних мінливих економічних умовах.

Вбачається за доцільне проводити подальші дослідження проблем формування людського потенціалу управління підприємством, визначення нових ролей кадрових служб з урахуванням передового досвіду корпорацій розвинутих країн, окреслення вимог та необхідних компетенції для співробітників підприємств.

Для створення моделі персональних компетенції кожного співробітника компанії знадобляться такі документи, як Положення про бізнес-процеси і посадові інструкції, а також установлені для кожного співробітника цілі, прийняті в компанії принципи і правила поведінки, ключові й потенційні бізнес-компетенції [4].

Таким чином, об'єктивна необхідність у подальшому розвитку теоретичних та методико-прикладних засад реалізація компетентнісного підходу в системі підготовки, професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, вимагає формування ефективних систем управління людським потенціалом на вітчизняних підприємствах із урахуванням особливостей сучасних тенденцій розвитку менеджменту визначає актуальність теми даної статті, її певну наукову новизну та актуальність подальших розробок у даному напрямку [5].

#### **Список використаних джерел:**

1. Аверин А. Н. Профессиональная подготовка кадров / А. Н. Аверин. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 120 с.
2. Білошапка В. А. Ключові напрямки досліджень управлінської професіоналізації у міжнародних компаніях / В. А. Білошапка, Ю. Є. Кулик // Управління підприємством: Проблеми та шляхи їх вирішення : Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Т. II. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2007. – С. 212–216.
3. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2007. – №7. – С. 26–29.
4. Бэттли С. Тренер для руководителя : Как добиться экстраординарных результатов благодаря коуч-менеджменту / Сьюзан Бэттли ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 320 с.

5. Гармідер Л. Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства / Л. Д. Гармідер // Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – Т. XII, вип. 205. – Серія «Економіка» – С. 74–81.
6. Криклій А. С. Проблеми та перспективи підвищення ефективності підготовки фахівців / А. С. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – № 3. – С. 60–64.
7. Про затвердження галузевих стандартів вищої освіти : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України від 27.11.2012 за № 1323.
8. Фролов Ю. В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.

**Скібіцька Л. І.**

*Національний авіаційний університет (Україна)*

## **ПОДОЛАННЯ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВІАЦІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГІЧНІ І ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ ТА ЇХ ІНВЕСТУВАННЯ**

Проведені автором дослідження методичних підходів та рекомендацій з питання технологічних інновацій призвели дозволити зробити висновки:

1. Посткризове відновлення авіаційної промисловості (АП) вимагає формування політики підвищення конкурентоспроможності її продукції на основі трансферу технологій.

2. Комерціалізація виробництва вимагає зниження витрат на інновації.

3. Трансфер технологій – основна форма просування інновацій, яка служить розв'язанню актуального науково-прикладного завдання для галузі в посткризовий період [1].

4. Трансфер технологій – це процес, який також називається передачею навичок, знань, технологій, методів виробництва, зразків виробництва і складових об'єктів технологій між урядами та іншими установами з метою забезпечення науково-технічного прогресу. Економічна криза 2009 р. загострила питання виживання підприємств складно-технічного виробництва, і не тільки в Україні. Авіаційно-будівна промисловість України як важлива складова народного господарства, потребує підвищення конкурентоспроможності своєї продукції, опрацювання системи антикризових заходів тощо [4].

5. Проаналізовані основні проблеми в АП України дозволили визначити їхні наступні особливості: