

ГРІДІН О.В., кандидат економічних наук, доцент
Державний біотехнологічний університет, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7236-2954>
E-mail: aleksandr.gridin2015@btu.kharkiv.ua

ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА РЕКРУТИНГ»

Загальносвітові багаторічні тенденції розвитку туристичної сфери вказують на те, що вона, попри відчутні негативні наслідки спричинені світовою економічною кризою, все ж і надалі зберігатиме провідні позиції на глобальному ринку послуг. В Україні забезпечення динамічного розвитку туристичної діяльності, наразі, є одним з найбільш пріоритетних напрямків національної економіки. Його особливе значення обумовлене тим, що в сучасних умовах туризм став одним з найважливіших чинників соціально-економічного піднесення держави, відчутного покращення рівня і якості життя населення, створення додаткових робочих місць, поповнення валютних резервів та посилення іміджу країни на міжнародній арені [5, с. 169].

Саме соціально-економічний розвиток держави, посилення процесів глобалізації, інтеграції та інформатизації в усіх сферах суспільного життя встановили якісно нові вимоги до професійної підготовки фахівців, зокрема й у сфері туризму. Це зумовлено тим, що індустрії туризму необхідні професіонали, які здатні працювати самостійно і творчо, генеруючи компетентні нововведення, свіжі ідеї та пропозиції, демонструючи, при цьому, готовність успішно реалізовувати їх в умовах жорсткої конкурентної боротьби [7, с. 50].

Щороку на всесвітньому економічному форумі відбувається формування та конкретизація переліку базових компетенцій і практичних навичок, що у поточній перспективі

будуть найважливішими для успішного розвитку бізнесу, зокрема й в індустрії туризму. Так, останнім часом акцентують увагу на необхідності оволодіння наступними визначальними компетенціями: застосування комплексного підходу при розв'язанні проблем, критичне мислення, креативність, уміння керувати людьми, взаємодія, емоційний інтелект, аналіз і прийняття рішень, орієнтація на обслуговування, ведення переговорів, когнітивна гнучкість [1, с. 87]. Як ми бачимо, усі наведені компетенції є вельми важливими для успішного ведення туристичного бізнесу, оскільки специфіка цієї сфери, серед іншого, пов'язана з безпосередньою тісною взаємодією персоналу зі споживачами туристичних послуг. Ці компетенції, а також ключові навички (уміння вести переговори, високий рівень продуктивності праці, наявність лідерських якостей) відображають зміни у переліку пріоритетних сфер компетентностей цього сторіччя, важливих, зокрема, й для туристичного бізнесу. Формування й розвиток вказаних компетенцій є запорукою успішного трансферту знань та створення сучасного освітнього простору, необхідних для формування професіоналізму студентів, розвитку їхньої особистості, орієнтації на загальнолюдські цінності [1, с. 87].

Зазначимо, що персонал, на думку абсолютної більшості як теоретиків, так і практиків світу, є ключовою ланкою усієї системи управління на підприємстві, що одночасно виступає у якості як його специфічного об'єкту, так і суб'єкту, являючи собою основну унікальну особливість процесу управління [2-4]. Зазначимо, що управління персоналом є однією із найважливіших сфер діяльності будь-якої організації, зокрема й сфери туризму, що може суттєво посилити її конкурентні позиції на ринку, підвищити ефективність функціонування та забезпечити динамічний розвиток.

Успішне вивчення дисципліни «Технології управління персоналом та рекрутинг» здобувачами вищої освіти спеціальності 242 «Туризм» надає їм змогу оволодіти

необхідними компетенціями, що забезпечують формування здатностей [6-7]: ефективно, з урахуванням специфічних особливостей організації туристичної сфери, здійснювати управління кадрами, базуючись на взаємозв'язку економічних явищ і процесів; планувати потребу в персоналі, проводити рекрутинг, управляти трудовою адаптацією, здійснювати професійне навчання, оцінювання, мотивацію та вивільнення персоналу; використовувати різноманітні методи управління економічного, адміністративного та соціально-психологічного характеру; здобути практичні навички складання резюме та проведення ефективної співбесіди; використання методик комплексного оцінювання персоналу; формування високоефективної команди тощо. Відтак, оволодіння компетенціями у галузі сучасних технологій управління персоналом та рекрутингом є особливо цінними для здобувачів вищої освіти, оскільки саме від уміння грамотно використовувати сучасні методичні прийоми, інструменти та процедури підбору, наймання і використання персоналу в організації, обґрунтовувати їх доцільність за різних економічних умов залежатиме як ефективність функціонування служби управління персоналом і організації у цілому, так і реалізація майбутніми професіоналами особистого життєвого плану і програми службово-професійного зростання.

Метою дисципліни «Технології управління персоналом та рекрутинг» є формування у студентів комплексу теоретичних знань і практичних навичок щодо управління персоналом, а також компетенцій у галузі технологій управління персоналом, рекрутингу, аутсорсингу, лізингу персоналу й аутстафіngu.

Основними завданнями вивчення дисципліни є: висвітлення теоретико-методологічних та соціально-психологічних аспектів, а також вирішення проблем управління персоналом; набуття студентами сучасних знань і компетенцій щодо добору кандидатів на вакантні посади та робочі місця, їх оцінювання, управління професійним розвитком та рухом,

надання рекрутингових послуг; розроблення аутсорсинг-проектів, а також залучення фахівців з використанням лізингу та аутстафінгу тощо.

Вивчення дисципліни дає можливість здобувачеві [6-7]:

знати: сутність, зміст, значення, методологічні аспекти та завдання навчальної дисципліни; принципи та напрямки реалізації кадрової стратегії і політики організації; технології аналізу робіт і розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади; методи визначення потреб, пошуку та професійного відбору кандидатів на вакантні посади; технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантні посади; організаційне, методичне і документаційне забезпечення проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантні посади; технології розроблення організаційно-технічного і методичного забезпечення оцінювання працівників; технології використання психологічних та нетрадиційних методів оцінювання кандидатів на вакантні посади: лінгвістичного аналізу мови, тестування, графологічної експертизи тощо; інформаційні технології в управлінні персоналом; види аутсорсингових послуг, особливості їх використання в управлінні персоналом та організації його лізингу; основні етапи розроблення й реалізації аутсорсинг-проєкту; стратегії та технології роботи рекрутингових агенцій; технології взаємодії лізингодавця і лізингоотримувача щодо задоволення тимчасової потреби у персоналі; організаційно-правові аспекти вивільнення персоналу; технології розроблення проєкту виведення персоналу зі штату організації; сутність та форми соціального партнерства, його роль у формуванні досконалих соціально-трудових відносин в організації; новітні підходи, показники і методи оцінювання ефективності сучасних технологій управління персоналом тощо.

уміти: визначати пріоритети стратегії та політики управління персоналом в організації залежно від конкретної ситуації; розробляти вимоги, здійснювати їх опис, складати

рекламні оголошення про вакантні посади; перевіряти достовірність інформації, наданої кандидатом на заміщення вакантної посади; проводити інтерв'ю з використанням різних технологій і методик з метою визначення рівня розвитку у кандидатів відповідних компетенцій, мотиваційних настанов, рівня їхньої лояльності до потенційного роботодавця; проводити лінгвістичний аналіз мови претендента на вакантну посаду під час проведення інтерв'ю; формувати пакети тестових завдань залежно від вимог до кандидата на вакантну посаду; розробляти аутсорсинг-проекти; визначати економічну доцільність делегування зовнішнім організаціям повноважень щодо виконання окремих функцій управління персоналом; обґрунтовувати вибір стратегії роботи рекрутингового агентства; формувати перелік рекрутингових послуг, укладати договори з замовниками послуг; розробляти план пошуку та відбору, організувати стандартний і прямиий пошук кандидатів на вакантні посади; готувати звіт для замовника за результатами оцінювальних процедур, а також аналізувати ефективність рекрутингових послуг і роботи агентства загалом; виявляти помилки, визначати напрями удосконалення процедур і технологій рекрутування, з метою задоволення потреб підприємства у кваліфікованих, компетентних, вмотивованих і відданих працівниках; оформляти договірні взаємовідносини між сторонами лізингової угоди; розробляти проекти вивільнення персоналу зі штату організації; застосовувати аутплейсмент при вивільненні працівників; розробляти програми роботи центрів оцінювання; визначати доцільність використання різних інформаційних технологій в управлінні персоналом; оцінювати морально-психологічний клімат, що панує у колективі, розробляти рекомендації щодо його поліпшення; визначати ефективність різних технологій управління персоналом тощо.

Висновок. Отже, на сучасному етапі розвитку індустрії туризму, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності

можливе лише за наявності висококваліфікованого, ініціативного творчого й активного персоналу, оскільки, у першу чергу, від нього залежать результати діяльності, імідж та престижність туристичної компанії. Відповідно, вивчення здобувачами дисципліни «Технології управління персоналом та рекрутинг», у підсумку, має забезпечити системне та комплексне формування окреслених компетентностей, які неодмінно стануть запорукою їх успішної професійної діяльності.

Бібліографічний список:

1. Варганова О.В. Методика викладання управлінських дисциплін в контексті формування у студентів компетенцій XXI століття. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* 2020. Вип. 58. С. 87-96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2020_58_12

2. Грідін О.В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки.* 2017. Вип. 185. С. 160-172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2017_185_22

3. Грідін О.В. Роль та значення управління персоналом на сучасному етапі розвитку. *Global Economic Trends: New Opportunities and Threats: International Scientific Conference* (November 20 th, 2020. Le Mans, France). Riga, Latvia: «Publishing House «Baltija Publishing», 2020. 136 pages. P. 65-70.

4. Грідін О.В. Формування вітчизняної системи управління персоналом у сучасній парадигмі розвитку національної економіки. *Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку».* 2022. Вип. 63. С. 117-123. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure63-22> URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/63_2022/24.pdf

5. Пацюк В.С. Регіональні особливості підготовки фахівців сфери туризму (на прикладі міста Кривий Ріг). *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка.* 2015. № 1. С. 168-175. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2015_1_30

6. Управління персоналом: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни] / укладач: О. В. Грідін ; ДБТУ. Харків : [б. в.], 2022. 134 с.

7. Шафранський В. Основні вимоги до фахівців сфери туризму та особливості туристської освіти у вищих навчальних закладах *Галицький економічний вісник*. 2015. № 2. С. 50-55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gev_2015_2_9

ГУЛА Л.В., асистент

Миколаївський національний аграрний університет, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5775-9478>

E-mail: larisa.gulaya1@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ СТУДЕНТОЦЕНТРОВАНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Основною характеристикою світу є рух, зміна, розвиток, а головним змістом життя й фундаментальним засобом існування людини є її розвиток, який повно й інтенсивно спостерігається у саме студентському віці. Сучасний освітній процес потребує використання новітніх педагогічних підходів до його організації, застосування більш ефективних способів взаємодії в системі «викладач-здобувач», об'єктивізації критеріїв оцінювання рівня сформованих компетентностей випускника освітньої програми та обсягу здобутих практичних знань. Висловлені потреби сьогодення диктують необхідність зміни діючої концепції традиційного дидактичного навчання на навчання, орієнтоване на студента, його особливі академічні потреби, попередній досвід та власне бачення майбутнього шляху на ринку праці [2].

Незважаючи на різноманіття підходів у психолого-педагогічній науці, моделей у практиці роботи закладів вищої освіти (ЗВО), вже сьогодні викладачу, освітнього закладу слід вибрати власні орієнтири. Формуванню студентоцентрованого освітнього середовища передує зміна ролей і відповідальності між студентом і викладачем. І якщо роль студента як активного