

доручається «створити правові і економічні основи залучення бізнес-структур до...розробки та розвитку економічних механізмів в освіті»[2]. Зменшення терміну вивчення базових дисциплін є відчутним ударом по освітньому та культурному потенціалу українського системи освіти, яка і без того перебуває в кризовому стані. Неоліберальні коріння цих змін, незалежно від ефективності їх впровадження в українських умовах, таким чином, є цілком очевидними.

Н.Л. Казарінова., к.т.н., доцент,  
knl\_r@list.ru,

Науково-дослідний інститут економіки, м.Київ

## **ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ КЛЮЧОВИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ТЕХНОЛОГІЯ ПРОЕКТУВАННЯ**

На сучасному етапі розвитку виробничих відносин у контексті ліберальної економічної системи особливо важливого значення набувають процеси відбору та підготовки кваліфікованих працівників на вакантні посади шляхом вивчення їх професійних, особистісних якостей та впровадження стандартів компетенцій посад для кожного працівника.

Впровадження стандартів компетенцій посад фахівців підприємств, установ і організацій сприятиме підвищенню ефективності професійного навчання та підвищенню кваліфікації працівників на робочому місці, орієнтації працівників на якість кінцевого продукту їх діяльності, економічності робочих процесів, досягненню найвищої ефективності роботи кожного працівника, який буде підібраний на конкретну посаду за відповідними професійними, особистісними та етичними якостями.

Для цього на підприємстві раціонально відбираються досвідчені і компетентні фахівці, результат роботи яких має найоптимальнішу якість по управлінню персоналом, який в значній мірі сприяє підвищенню економічної ефективності організації в цілому.

**«Компетенція»** це єдність знань, професійного досвіду, психологічних властивостей, етичних міркувань здібностей діяти і навиків комунікативної поведінки індивіда, що визначаються для ефективного виконання працівником функціональних обов'язків та оптимізація якості оцінки персоналу.

Зазначимо, що поняття «компетентність» (competence) відноситься до функціональних областей діяльності працівника, а **«компетенція»** (competency) до поведінкових областей.



**Типологія компетенцій** – це комплекс складових компетенцій та їх вплив на формування інших суміжних компетенцій.

	<i>Професійні</i>	<i>Особистісні</i>
<i>Концептуальні</i>	<i>когнітивні компетенції (знання, розуміння)</i>	<i>мета – компетенції («вчитися вчитися»)</i>
<i>Операційні</i>	<i>Функціональні компетенції (прикладні навички)</i>	<i>Соціальні компетенції (поведінка, відносини)</i>

Розроблюючи модель компетенцій переважна більшість менеджерів по персоналу та фахівців використовують методи розробки, що були використані їх партнерами, або подані в науковій літературі.

До найбільш використовуваних методів розробки компетенцій відносять:

- метод репертуарних решіток;
- метод критичних індикаторів;
- метод прямих атрибутів (вибір критерію);
- метод "Комп'ютерних опитувачів".

Найчастіше модель компетенції з декількох складових елементів, що представляються у формі структури, яка зображена на мал. 4.

**Кластери компетенцій**



Поведінкові індикатори, які з'єднані в споріднені групи

Тісно зв'язані компетенції без рівнів - компетенції, що охоплюють обмежене коло ролей по рівнях - компетенції, що охоплюють різні ролі

Споріднені компетенції з'єднані в кластери. Кластер компетенцій - це набір тісно зв'язаних між собою компетенцій.

Кожна компетенція - це набір споріднених поведінкових індикаторів. Ці індикатори об'єднуються в один або декілька блоків - залежно від смислового об'єму компетенції.



**Поведінкові індикатори** - це стандарти поведінки, які спостерігаються в діях працівника, що володіє конкретною компетенцією.

Визначивши складові моделі компетенцій необхідно визначити рівні їх володінням, для того, щоб чітко розподілити компетенції за важливістю та методикою застосування відносно групи працівників (технічні виконавці, спеціалісти та керівники).

Найбільш доцільні кроки у створенні моделі компетенцій описано в технологічній схемі побудування прикладної моделі компетенцій:

Пріоритетними напрямками використання моделі компетенцій можуть бути:

- опис окремої робочої групи;
- вимога до займаної посади;
- оцінка персоналу;
- навчання, підготовка та перепідготовка персоналу.

Модель компетенцій надає можливість сформулювати ясну, чітку і зручну у використанні систему по управлінню персоналом: при підборі, навчанні, атестації, мотивації, плануванні кар'єри перспективних працівників, виявленні кадрового резерву і навіть при звільненні працівників.

Для подальшого вдосконалення вищої освіти, для підготовки кваліфікованих спеціалістів особливе значення придбаває створення уніфікованої бази даних компетенцій, визначення засобів створення компетенцій, формування методологічного апарату розробки компетенцій, визначення типів компетенцій та обґрунтування їх призначення; виділення рівнів компетенцій працівників, розроблення кластерів компетенцій, формування довідника компетенцій, розроблення шкал з оцінювання компетенцій.

Т.О. Дмитренко, д-р пед. наук, професор,  
А.І. Прокопенко, канд. пед. наук, професор,  
К.В. Яресько, канд. пед. наук, доцент

Харківський національний педагогічний університет  
ім. Г.С. Сковороди, м. Харків

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ В ОСВІТІ**

За умов необхідності формування творчої особистості, здатної адаптуватися до змін у різних сферах (економічній, екологічній, політичній, соціокультурній), і впливати на них, сукупність парадигм в освіті не може залишатися незмінною. Сучасні науковці розглядають сукупність парадигм: знанієва, культурологічна, технологічна, гумані-



**Поведінкові індикатори** - це стандарти поведінки, які спостерігаються в діях працівника, що володіє конкретною компетенцією.

Визначивши складові моделі компетенцій необхідно визначити рівні їх володінням, для того, щоб чітко розподілити компетенції за важливістю та методикою застосування відносно групи працівників (технічні виконавці, спеціалісти та керівники).

Найбільш доцільні кроки у створенні моделі компетенцій описано в технологічній схемі побудування прикладної моделі компетенцій:

Пріоритетними напрямками використання моделі компетенцій можуть бути:

- опис окремої робочої групи;
- вимога до займаної посади;
- оцінка персоналу;
- навчання, підготовка та перепідготовка персоналу.

Модель компетенцій надає можливість сформулювати ясну, чітку і зручну у використанні систему по управлінню персоналом: при підборі, навчанні, атестації, мотивації, плануванні кар'єри перспективних працівників, виявленні кадрового резерву і навіть при звільненні працівників.

Для подальшого вдосконалення вищої освіти, для підготовки кваліфікованих спеціалістів особливе значення придбаває створення уніфікованої бази даних компетенцій, визначення засобів створення компетенцій, формування методологічного апарату розробки компетенцій, визначення типів компетенцій та обґрунтування їх призначення; виділення рівнів компетенцій працівників, розроблення кластерів компетенцій, формування довідника компетенцій, розроблення шкал з оцінювання компетенцій.

Т.О. Дмитренко, д-р пед. наук, професор,  
А.І. Прокопенко, канд. пед. наук, професор,  
К.В. Яресько, канд. пед. наук, доцент

Харківський національний педагогічний університет  
ім. Г.С. Сковороди, м. Харків

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ В ОСВІТІ**

За умов необхідності формування творчої особистості, здатної адаптуватися до змін у різних сферах (економічній, екологічній, політичній, соціокультурній), і впливати на них, сукупність парадигм в освіті не може залишатися незмінною. Сучасні науковці розглядають сукупність парадигм: знанієва, культурологічна, технологічна, гумані-