

## ПОБУДОВА ТЕОРЕТИЧНОЇ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРЕРОЗПОДІЛУ КОМПЕТЕНЦІЙ В СИСТЕМІ «ОСВІТА» – «РИНОК ПРАЦІ» ТА ТРАНСФЕРУ ЗНАНЬ<sup>1</sup>

**Барвінок В.Ю.,**

*аспірант кафедри міжнародних економічних відносин,  
Сумський державний університет  
v.barvinok@uabs.sumdu.edu.ua  
ORCID ID: 0000-0002-2352-3272*

**Воронцова А.С.,**

*к.е.н., старший викладач кафедри міжнародних економічних відносин,  
Сумський державний університет  
a.vorontsova@uabs.sumdu.edu.ua  
ORCID ID: 0000-0003-0603-3869*

**Петрушенко Ю.М.,**

*д.е.н., професор кафедри міжнародних економічних відносин,  
Сумський державний університет  
y.petrushenko@uabs.sumdu.edu.ua  
ORCID ID: 0000-0001-9902-7577*

*Створення моделі формування та перерозподілу компетенцій в системі «освіта» – «ринок праці» набули особливої актуальності, оскільки вони є основним етапом у сучасній якійсній трансформації вищої освіти як на рівні університетів, так і держави в цілому. Даний підхід є вирішальним для розвитку людського капіталу на ринку праці і не тільки. Метою даної роботи є побудова теоретичної моделі формування компетенцій у системі трансферу знань з точки зору освіти та ринку праці. Побудови даної теоретичної моделі зумовлена необхідністю переосмислення сучасних парадигм вищої освіти, яка є ключовою ланкою підготовки фахівців для виходу на ринок праці. У даній статті були використані результати аналізу дефініції «компетенції» та «трансфер знань» у зарубіжних та вітчизняних наукових роботах. Таким чином, поряд з поняттям «компетенції», що означає сукупність знань, вмінь що відповідають вимога робочого місця, було виявлений термін «компетентність», яку характеризують як процес високого рівня виконання роботи з найефективнішим досягненням цілей організації, що включає результат підготовки фахівців для певних професійних сфер. Ключовим моментом, було поєднання поняття компетенцій та трансферу знань як фундаментальна площина формування компетенцій та їх перерозподілу в одне поле дослідження із залученням сфери освіти та ринку праці. При побудові теоретичної моделі використовувались узагальнені спростовані формулювання стосовно типів компетенцій, учасників та трансферу знань в цілому. Визначення учасників у даній моделі є виправданим, оскільки саме суб'єкти (стейкхолдери) моделі формують її основу. Так, наприклад, керівники забезпечують безперервний процес формування компетенцій та усувають можливі бар'єри. У результаті було розглянуто сукупну систему, де трансфер знань – це основна площина формування та перерозподілу компетенцій (три взаємозалежні етапи) між учасниками (випускник, працівник взірного рівня, досвідчений працівник та організатор).*

*Ключові слова:* компетенції, компетентність, трансфер знань, система освіти, ринок праці.

DOI: 10.21272/1817-9215.2022.4-18

### ВСТУП

Розрив між вищою освітою та ринком праці призводить до значних соціальних та економічних наслідків. Зокрема, отримані теоретичні знання та навички не відповідають очікуванням роботодавців, що затребує додаткових витрат на навчання випускників закладів вищої освіти (ЗВО) та упущеної економічної вигоди з боку роботодавців, і як наслідок зниження попиту на освітні програми з боку освіти. З даних причин виникає гостра необхідність переходу від класичної моделі освіти заради отримання теоретичних знань, затребуваних державними вимогами, до моделі

<sup>1</sup> *Робота виконана у рамках держбюджетної науково-дослідної розробки «Реформування системи освіти впродовж життя в Україні для запобігання трудовій еміграції: коопетитивна модель інституційного партнерства» (номер державної реєстрації: 0120U102001), «Конвергенція економічних та освітніх трансформацій в цифровому суспільстві: моделювання впливу на регіональну та національну безпеку» (номер державної реєстрації: 0121U109553).*

з фокусуванням на компетенціях, що релевантні на ринку праці для роботодавців. Тож, сфера вищої освіти в Україні вимагає оновлення у контексті сучасних трансформацій із перспективою забезпечення належних компетенцій для фахівців. Сучасні парадигми компетенцій передбачають не тільки формування, але й належний розподіл у системі трансферу знань. Таким чином, у даній роботі розглянуто основні доробки щодо компетенцій та системи трансферу знань у контексті взаємовідносин «освіта – ринок праці».

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень та публікацій демонструє значну кількість наукових робіт щодо дослідження термінологічної основи компетенцій та трансферу знань, однак немає уніфікованих висновків стосовно даних понять. Це значною мірою впливає на створення моделі формування та розподілу компетенцій. Найбільш поширеним в даних напрацюваннях є побудова моделей компетенцій для певних спеціалізацій, за основу використовувався метод опитування (анкетування або інтерв'ю).

Наприклад, у дослідженні Чень Х, Тан І, Хань Дж. [7] інноваційна теоретична модель підприємницьких компетенцій у китайських університетах була побудована на основі анкетного опитування серед студентів, та перевірена за допомогою моделювання структурними рівняннями. Модель включала шість дослідницьких змінних: різноманітне навчальне середовище, передача знань, самоефективність, когнітивна гнучкість, сприйняті підприємницькі здібності та підприємницька освіта, а також – чотири контрольні змінні: стать, досвід роботи, рівень навчання та навчальну дисципліну. Результати демонструють важливість змінної «різноманітне навчальне середовище» та необхідність університетів до інтерактивного обміну, що поєднує теорію та практику, з іншими сторонами (заклади вищої освіти, бізнес-організації та державні відомства).

Бабак А.Б. [1] аналізував проблему трансферу інновації у системі «бізнес – освіта – наука» та встановлював зв'язки та взаємозалежності між даним поняттям.

Гулар В.Г., Лібоні, Барточчі Л.Л., Оранджес С.Л. [11] оцінювали розрив між кваліфікацією фахівців, затребуваних для ІТ-компаній, та компетенціями студентів навчальної програми даної сфери. Дана оцінка була отримана як результат інтерв'ю з менеджерами з кадрів ІТ та студентськими фокус-групами, що визначили потребу у комплексній освіті (включаючи формування соціальних та емоційних навичок), а також розвитку технічної кваліфікації в ІТ, а не лише передачі знань.

Мазаракі А.А. та Ткаченко Т.І. [5] розробили змістовно-просторову модель інформаційної й аналітичної підсистеми формування управлінських компетенцій молодих фахівців. На виході моделі було визначено, що важливе значення мають суб'єкти управління. Автори зазначили про важливість переходу від традиційної триади в освітній діяльності формування моделі менеджера «знання → вміння → навички» до пентади «знання → професіоналізм → здатність до створення → здатність до підприємництва → соціальність».

### ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Головна мета даної роботи полягає у побудові теоретичної моделі формування та перерозподілу компетенцій в системі «освіта» – «ринок праці» та трансферу знань. Серед завдань, які допомагають досягти основної мети є:

- дослідження поняття «компетенції» та суміжних понять;
- дослідження поняття «трансфер знань» та суміжних понять;
- визначення основних учасників системи трансферу знань, де відбувається формування та розподіл компетенцій.

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Згідно зі стратегією вищої освіти 2022-2032 розробленою МОН [7], основний зміст вищої освіти повинен балансувати між теоретичною та практичною

підготовкою здобувачів освіти та відігравати більш значну роль у формуванні людського капіталу в університетах. Причиною такої структурної зміни є перевантаження навчальних програм у закладах вищої освіти дисциплінами, які не забезпечують повноцінне формування результативних компетенцій, надмірного обсягу теоретичної підготовки та недостатнього практичного навчання у здобувачів освіти спостерігається зниження мотивації до повного її зникнення до навчання та майбутньої роботи за фахом. Наразі визначено відповідні спеціальності, для яких запроваджене додаткове регулювання на законодавчому рівні для підвищення якості підготовки фахівців, але цього недостатньо. Так, основний зміст вищої освіти повинен підходити, що ґрунтується на компетенції, як результат зміни вимог до якості підготовки фахівців. Зокрема, доцільність впровадження даного підходу була визнана Болонською декларацією, її вимоги базуються на переході від парадигми знань до компетенцій.

Сучасний трансформаційний процес вищої освіти передбачає зміну фокуса зі стадії попередньої організації навчального процесу до стадії формування високого рівня компетенції для успішного працевлаштування серед випускників університету [5].

Розробка будь-якої теоретичної моделі передбачає попереднє ознайомлення з її основним категоріальним апаратом. Особливо це необхідно за умови неоднорідності на сучасному етапі розвитку досліджень, як є з поняттями компетенцій, трансфер знань тощо. Спочатку розглянемо, тлумачення компетенції та компетентного підходу загального та спеціально визначених у сфері освіти та ринку праці.

У рамках компетентного підходу існує два поняття «competency» та «competence», що у перекладі мають позначення як «компетенції» та «компетеність». Різницю між даними поняттями дослідила Теодореску Т. [16] шляхом порівняння досліджень Девіда Дюбуа щодо компетенції та Томаса Гілберта щодо компетентності.

Таким чином, компетенції («competency») згідно з визначенням Девіда Дюбуа, обмежуються категоріями «знання», «навички», «мислення», «моделі мислення» тощо, використання яких окремо чи в різних комбінаціях, призводить до вдало виконаної роботи. У той час, як компетентність («competence») визначається як процес високого рівня виконання роботи з найефективнішим досягненням цілей організації [16].

Зеєр С.Ф. розглядає компетенції як частину компетентності, яка визначає інтереси особистості, що об'єднують знання та вміння, індивідуальні здібності, ставлення до праці та соціального оточення. Серед українських авторів найбільш поширення тлумачення загального поняття «компетенції» складає наступне: це сукупність знань та навичок, що необхідні для ефективної професійної діяльності [3, 4]. Згідно з дослідженням Заблоцька О.С. [3], компетентність проявляються як здатність людини виконати поставлене завдання, що формується під час теоретичного і практичного навчання. Рівень виконання даного завдання може бути оцінено лише в абстрактній величині. Особливістю компетенцій – це їх природа формування, а це може бути ціла низка навчальних дисциплін певної навчальної програми, яка починається в рамках одного рівня вищої освіти, а закінчувати формування на іншому. Наприклад, оцінка компетенції може визначатись на основі опису необхідних структурних елементів (знання, вмінь, відношень і контексту виконання), відповідно до Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення й освіти з індикаторами компетентного навчання [15]. До таких індикаторів також можуть додаватися навички та навчальні досягнення з огляду на Міжнародну Організацію економічного співробітництва та розвитку (OECD).

Мазаракі А.А. та Ткаченко Т.І. [5] дали наступне бачення щодо компетентнісного підходу забезпечується виконанням сукупності різних типів компетентностей, а сама компетентність – це інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки фахівців для певних професійних сфер.

Залежно від типу дослідження, різновиди компетенції також змінювались. Методологія Tuning пропонує поділ компетентностей на дві групи: фахові компетентності (subject specific competences, «hard» skills) та загальні компетентності (generic competences, «transferable» skills). Перша категорія визначає профіль освітньої програми та кваліфікацію фахівця, який розроблений індивідуально під кожну освітню програму. Другий тип компетенції опановують у процесі виконання даної освітньої програми, носять універсальний, не прив'язаний до предметної області характер (креативність, здатність до навчання, володіння іноземними мовами, управління часом тощо) [6].

Мазаракі А.А. та Ткаченко Т.І. [5] визначали наступні види компетенцій для менеджерів у сфері управління:

- професійні компетенції – це знання, досвід з управління, зокрема у сфері економічної діяльності;
- ситуативні компетенції – це досвід, що реалізується через практичну підготовку та інноваційні технології навчання;
- соціальної – це вміння працювати в команді, адаптуватися в колективі, виявляти лідерські та комунікативні здібності;
- інтелектуальної компетенції – це розвиток загальної та фахової ерудиції.

У сучасних умовах розвитку ефективних цифрових освітніх екосистем окремим типом компетенції визначають цифрову, що пов'язано із стрімким розвитком технологій та інформаційної сфери, а гостра респіраторна хвороба COVID-19 змусила перейти багато фахівців на дистанційний режим роботи. Більш того, у 2020 році Європейська Комісія затвердила План дій з цифрової освіти на 2021-2027 роки. Даний план передбачає розвиток компетенції для цифрової трансформації (зв'язку і цифрового обладнання, ефективного планування та розвитку цифрового потенціалу) [3]. Ключовим у запровадженні компетентного підходу є зв'язок із Національною рамкою кваліфікацій, оскільки даний перелік є системним описом кваліфікаційних рівнів та затребованих компетентностей працівників, на основі базується на європейських стандартах та передбачає відповідність освіти з вимогами ринку праці.

У сфері освіти, виділять такі види компетенції, як [17]:

- теоретичні знання (формується у контексті предметних дисциплін або прикладної галузі для критичної оцінки професійну практику, аргументів, нового мислення про роль професії та запропоновані нові форми практики).
- методологічні знання (формується в академічному контексті та в професійному, процедурні принципи та теоретичне обґрунтування навичок і методів, які використовуються в професійній сфері).
- практичні навички та вміння (формується під час майстер-класів, лабораторних робіт, студійної роботи, проектних робіт тощо).
- загальні навички (формується під час подальшого та/або вищого рівня).

У контексті робочого місця, представлені наступні види компетенції [9]:

- кодифіковані знання (сформовані під час початкової професійної підготовки та подальшого формального навчання; або безпосередньо на самому робочому місці). Наприклад: кодифіковані академічні знання концепцій, теорій і методології, технічні знання, пов'язані з конкретною роботою, і знання систем і процедури.
- навички необхідні для компетентності (сформовані з метою виконання кількох пов'язаних з роботою ролей). Наприклад, технічні, міжособистісні, лідерство та спільну роботу в команді).
- ресурси знань (формується на основі матеріалів та онлайн ресурсів, навчання від інших людей на робочих місцях (колег по роботі, членів організації, клієнтів/замовників, постачальників і конкурентів, професійної мережі, особисті контакти, що виникли з часом).
- розуміння (забезпечує основу для дій, зокрема охоплює розуміння інших людей - колег, клієнтів, менеджерів тощо. Наприклад, розуміння ситуацій і контекстів,

включаючи власну організацію та середовище, саморозуміння та стратегічне розуміння ряду змін тощо.

– прийняття рішень і судження (компетенції формуються в ході прийняття та суджень швидких рішення з невеликим часом для аналізу чи консультацій, або дорадчими, консультативними). Наприклад, судження про якість продукції, оцінка відносної значущості та взаємодії між різними факторами, оцінка пріоритетів, варіантів і стратегій.

Ключовим у визначенні компетенції у парадигмі освіти та ринку праці є також визначення факторів впливу на формування них. Відповідно до встановленої літератури [3], фактори, що впливають на формування компетенції є: необхідні умови, моделі, принципи, методи, форми та засоби, відповідні критерії, рівнів та елементів діагностики тощо.

Після формування компетенцій варто визначити процедуру їх розподілу. Даний процес розподілу компетенцій відбувається переважно у системі трансферу знань. Таким висновком був зроблений на основі тлумачення [13], за яким трансфер знань (knowledge transfer) є фундаментальною площиною для перерозподілу знань та навичок, що є вирішальним для розвитку людського капіталу. Разом з тим, трансфер знань – це важливий елемент інновацій, що забезпечує конкурентну перевагу економіці певної країни, оскільки основна увага приділяється людському капіталу [12]. Більш обширне поняття включає цілеспрямовану передачу знань між окремими особами, групами чи організаціями. Як результат, одержувач знань у ході такого трансферу сформує здатність до компетентностей у вигляді когнітивного розуміння та здатності застосовувати такі знання та вміння [12].

Поряд із поняттям трансфер знань іноді виділяють поняття обміну знання [13]. Однак, процес «обмін знаннями» (knowledge sharing) на відміну від трансферу знаннями, не завжди має чітко визначеної мети та частіше використовується на індивідуальному рівні. Окремо виділяють поняття “передача навчання” (transfer of learning), що відбувається під час навчання в одному контексті або з одним набором матеріалів та впливає на продуктивність в іншому контексті або з іншими пов’язаними матеріалами [17]. Дане поняття іноді ототожнюють з трансфером знань, хоча це є лише елемент трансферу компетенції.

У контексті освіти, трансфер знань – це процес навчання, коли здобувач освіти опановує знання та навички досвід у новій ситуації [14]. Варто зазначити, що трансфер знань відіграє посередницький ефект поряд із самоефективністю, когнітивною гнучкістю для різноманітного навчального середовища для формування підприємницького потенціалу для ринку праці. Саме тому, у системі трансферу знань, ключовим є зв’язок між та зовнішнім (різноманітне навчальне середовище) та внутрішнім (індивідуальне пізнання) середовищами [7].

Варто усвідомити, що трансфер компетенцій з навчального середовища на робоче місце особливо важко організувати через значні відмінності в контексті та підходах навчання. Це було зумовлено тим, що поняття ідеального студента у ЗВО поширене та передбачає людину, яка володіє набором необхідних теоретичних ідей і використовувала їх в проектах новими способами. Це відображено у схемі перерозподілу компетенцій ступенів, які використовують різноманітні критерії, які включають використання студентом ідей у спосіб, що виходить за межі одного конкретного джерела знань. Важливо розуміти, що існує контраст між «переважним поглядом» викладачів і дослідженням навчальних орієнтацій студентів [9, 17].

Бар’єри трансферу знань також відіграють важливу роль у розподілі компетенцій. Серед таких бар’єрів можуть бути: відсутність сильної організаційної культури, фізичні перешкоди знання, особа, вік, емоції до організації, мотивація, міжіндивідуальні фактори (пов’язані з іншими людьми), контекст навчання тощо. Однак, ключовими факторами, які перешкоджають передачі навчання є: структурні очікування, вдосконалення навичок і встановлення винагороди. Наприклад, невдалий час навчання у категорії структурних очікувань. Загалом апарат управління несе

основну відповідальність за подолання даних бар'єрів, що заважають передачі запланованого навчання [10]. В основу бар'єрів покладена концепція «липкості» (concept of «stickiness») [5], де знання та навички може бути важко передавати між особами, організаціями та організаціями.

Особливістю трансферу знань, у контексті ринку праці передбачає інтеграцію кількох форм знань та навичок за умов, які дають мало часу для аналітичного/деліберативного підходу. У роботі [9] зазначено, що нехтування трансфером пояснюється як розрив між університетською освітою та робочим місцем. Для трансферу знань на ринку праці є важливим формування плану, який допоможе учасникам застосовувати отримані знання та навички. Це є ключовим для конкретних і корисних результатів спонсори освітніх програм на робочому місці, дуже важливо розробити план, який допоможе учасникам застосувати здобуті знання [17]. Таким чином, є ключова необхідність розробки моделі формування та розподілу компетенцій. Прикладом трансферу знань у системі «освіта – ринок праці» є використання адаптованих знань та навичок, отриманих студентом в університеті, на робочому місці.

Учасники, які залучені до формування та розподілу компетенцій в початковому процесі та робочому місці є вирішальними, оскільки в суб'єктах визначається контроль або причина. Виділяють основні чотири суб'єкти, що впливають на формування компетенцій й вони були адаптовані для системи трансферу знань: здобувач компетенцій, викладач компетенцій, безпосередній керівник та організація формування компетенцій в цілому. Керівники є ключовими у безперервному формуванні компетенцій, оскільки забезпечують сильну організаційну культуру для підтримки навчального процесу та для подолання перешкоди. Загалом організація несе основну відповідальність за ці бар'єри, які також можуть заважати передачі найкращого запланованого навчання [17]. Розгляд моделі з використанням учасників процесу закладає основу стейкхолдерського підходу, що не менш важливим для розвитку сучасної системи вищої освіти [2].

На основі отриманих теоретичних понять та тлумачень стає можливим побудувати теоретичну модель формування компетенцій у сферах «освіта» та «ринок праці» та їх перерозподіл у системі трансферу знань (рисунок 1).



Рисунок 1 – Теоретична модель формування та розподіл компетенцій у парадигмі «освіта» та «ринок праці» у системі трансферу знань  
Джерело: розроблено авторами

Теоретична модель представляє собою сукупну систему, де трансфер знань є площиною формування та передачі знань, навичок (компетенцій). У моделі також залучені основні учасники (стейхолдери), що беруть участь у трансфері знань: випускник, працівник вхідного рівня, досвідчений працівник та організатор. Процес формування компетенцій немає чітко визначеного порядку, лише три взаємозалежні етапи, оскільки іноді досвідчені працівники повертаються до університетів для підвищення кваліфікації. Залежно від окремих випадків у реальному житті модель може бути модифікована.

## ВИСНОВКИ

Модернізація вищої освіти в Україні є одним з найважливіших національних завдань сьогодення. Таким чином, варто перейти від парадигми здобуття освіти до засвоєння знань та навичок випускниками ЗВО, що можуть повноцінно застосовуватись на робочому місці. Для цього була вирішено побудувати теоретичну модель формування та перерозподілу компетенцій в системі «освіта» – «ринок праці» та трансферу знань. Літературний огляд понятійно-категоріального апарату понять «компетенції» та «трансфер знань», виявили фрагментарність та розмитість їх розуміння, що іноді мають змішане та спірне тлумачення. На основі цього запропоновано розглядати компетенції як сукупність знань, навичок, вмінь, потрібних для успішного виконання роботи; трансфер знань як площина передачі даних знань та учасники освітнього та трудового ринку. На основі теоретичного підґрунтя була розвинута загальна теоретична модель формування та перерозподілу компетенцій у парадигмі трансферу знань. Дана модель є визначальною для сталого розвитку сфери вищої освіти для забезпечення компетентних фахів для ринку праці, що призведе до економічного добробуту в цілому.

Перспективи подальших досліджень є пошук оптимального підходу та шкал для кількісної оцінки теоретичної моделі формування та розподілу компетенцій у системі трансферу знань. Практичне дослідження передбачає вивчення реальних кейсів формування компетенцій в університетах та робочих місцях.

## SUMMARY

**Barvinok V., Vorontsova A, Petrushenko Yu. Theoretical model of competency formation in the context of «education» - «labor market», their redistribution in the knowledge transfer system**

*The creation of a model of the formation and redistribution of competencies in the "education" - "labor market" system has become particularly relevant, since they are the main stage in the modern qualitative transformation of higher education both at the level of universities and the state as a whole. This approach is crucial for the development of human capital in the labor market and beyond. The purpose of this work is to build a theoretical model of competence formation in the knowledge transfer system from the point of view of education and the labor market. The construction of this theoretical model is due to the need to rethink modern paradigms of higher education, which is a key link in the training of specialists for entering the labor market. This article used the results of the analysis of the definitions of "competence" and "knowledge transfer" in foreign and domestic scientific works. Thus, along with the concept of "competence", which means a set of knowledge, skills that meet the requirements of the workplace, the term "competence" was identified, which is characterized as a process of high-level work performance with the most effective achievement of the organization's goals, which includes the result of training specialists for certain professional spheres. The key point was the combination of the concept of competences and knowledge transfer as a fundamental plane of competence formation and their redistribution into one field of research with the involvement of the sphere of education and the labor market. When constructing the theoretical model, generalized disproved formulations were used regarding the types of competencies, participants, and knowledge transfer in general. The definition of participants in this model is justified, since it is the subjects (stakeholders) of the model that form its basis. So, for example, managers ensure a continuous process of competence formation and possible barriers are eliminated. As a result, a comprehensive system was considered, where knowledge transfer is the main plane of competence formation and redistribution (three interdependent stages) between participants (graduate, entry-level employee, experienced employee and organizer).*

**Keywords:** *competency, knowledge transfer, human capital, labor market, stakeholder approach.*

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабак А.Б. Аналіз системи «бізнес-наука-освіта» в процесі трансферу інновацій для економічної безпеки та сталого розвитку. Кваліфікаційна робота бакалавра. 2022. С. 50. URL:

[https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/89375/1/Babak\\_bachelor\\_thesis.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/89375/1/Babak_bachelor_thesis.pdf) (дата звернення 28.10.2022).

2. Барвінок В.Ю., Воронцова А.С. Стейкхолдерський підхід в управлінні вищою освітою в контексті працевлаштування: аналіз літератури. Актуальні проблеми менеджменту, фінансів та публічного управління в сучасних глобалізаційних процесах: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Ірпін, 18 березня 2021 р.). 2021. С. 274-277 (дата звернення 28.10.2022).

3. Заблоцька О.С. Міжнародний досвід формування компетенцій. *Вісник Житомирського державного університету*, 42. 2008. С. 20-24. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/2712/1/Vip42\\_.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/2712/1/Vip42_.pdf) (дата звернення 28.10.2022).

4. Любарєць В.В. Аналіз сутності поняття професійної компетентності. Digital Library NASP of Ukraine. 2010. С. 1-11. DOI: 10.5072/lib.iitta.gov.ua/8366 (дата звернення 28.10.2022).

5. Мазаракі А.А., Ткаченко Т.І. Компетентнісна модель менеджера в галузевих стандартах вищої освіти України. Завдання вищої освіти у сфері гуманітарного розвитку суспільства. 2012. С. 3-5. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/48403385.pdf> (дата звернення 28.10.2022).

6. Самойленко О.М., Андрущенко Я.Е., Самойленко О.О. Реалізація компетентнісного підходу до навчання здобувачів післядипломної професійної освіти в умовах єдиного цифрового середовища. Digital Library NASP of Ukraine. 2022. С. 118-123. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/731854/1/%D0%97%D0%B1%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%82%D0%B5%D0%B7\\_%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80\\_%D0%A2%D0%9D%D0%9E%D0%9F.pdf#page=118](https://lib.iitta.gov.ua/731854/1/%D0%97%D0%B1%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%82%D0%B5%D0%B7_%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80_%D0%A2%D0%9D%D0%9E%D0%9F.pdf#page=118) (дата звернення 28.10.2022).

7. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. *Міністерство освіти та науки*. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvitku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki> (дата звернення 28.10.2022).

8. Chen H., Tang Y., Han J. Building Students' Entrepreneurial Competencies in Chinese Universities: Diverse Learning Environment, Knowledge Transfer, and Entrepreneurship Education. *Sustainability*, 14 (9105). 2022. P. 1-17. DOI: 10.3390/su14159105 (дата звернення 28.10.2022).

9. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process: Summary and Country Reports. OECD. University of Neuchatel. 2001. 279 p. (дата звернення 28.10.2022).

10. Factors affecting knowledge transfer from pre-retirees to younger employees. URL: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/6874107> (дата звернення 28.10.2022).

11. Goulart V.G., Liboni, Bartocci L.L., Oranges C.L. Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*, 36(2). 2022. P. 118 – 127. URL: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110139195&origin=resultslist&sort=plif&src=s&sid=6c82b3df99574b373f81e0fb1a92e460&sot=b&sdt=b&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transfer+AND+knowledge+AND+competencies%29&sl=36&sessionSearchId=6c82b3df99574b373f81e0fb1a92e460> (дата звернення 28.10.2022).

12. Lockett N., Kerr R., Robinson S. Multiple Perspectives on the Challenges for Knowledge Transfer between Higher Education Institutions and Industry. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 26(6). 2008. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242608096088>.

13. Pauli D.T., Suneson K. Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge barriers-Three blurry terms in KM. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 10(1). 2012. URL: [https://www.researchgate.net/publication/286105137\\_Knowledge\\_transfer\\_knowledge\\_sharing\\_and\\_knowledge\\_barriers-Three\\_blurry\\_terms\\_in\\_KM](https://www.researchgate.net/publication/286105137_Knowledge_transfer_knowledge_sharing_and_knowledge_barriers-Three_blurry_terms_in_KM) (дата звернення 28.10.2022).

14. Shaja S. Transfer of Knowledge between Education and Workplace Settings. *Academia*. P. 1-17. URL: [https://www.academia.edu/2700478/Transfer\\_of\\_Knowledge\\_between\\_Education\\_and\\_Workplace\\_Settings](https://www.academia.edu/2700478/Transfer_of_Knowledge_between_Education_and_Workplace_Settings) (дата звернення 28.10.2022).

15. Spector G., Peana M. Competencies for online teaching. ERIC digest. ERIC clearinghouse on information and technology syracuse, NY. 2001. P. 1-11. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456841.pdf> (дата звернення 28.10.2022).

16. Teodorescu T. Competence versus competency. What is the Difference? *Performance Improvement*, 45(10). 2006. P. 27-30. DOI: 10.1002/pfi.4930451027. (дата звернення 28.10.2022).

17. Transfer of Learning. National Literacy Secretariat. 1996. URL: <https://www.bcit.ca/files/lc/pdf/transfer.pdf> (дата звернення 28.10.2022).

## REFERENCES

1. Babak A.B. Analiz systemy «biznes-nauka-osvita» v protsesi transferu innovatsiy dlya ekonomichnoyi bezpeky ta staloho rozvytku [Analysis of the "business-science-education" system in the process of innovation transfer for economic security and sustainable development]. Bachelor's qualifying work. 2022. С. 50. Retrieved from [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/89375/1/Babak\\_bachelor\\_thesis.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/89375/1/Babak_bachelor_thesis.pdf) [in Ukrainian]

2. Barvinok V.Yu., Vorontsova A.S. Steykhholders'kyu pidkhid v upravlinni vyshchoyu osvitoyu v konteksti pratsevlashtuvannya: analiz literatury [A stakeholder approach to higher education management in the context of employment: a literature review]. Actual problems of management, finance and public administration in modern globalization processes: materials of the VIII International Scientific and Practical Internet Conference (Irpin, March 18, 2021). 2021. P. 274-277 [in Ukrainian]



3. Zablotska O.S. International experience of competence formation [Mizhnarodnyy dosvid formuvannya kompetentsiy]. Bulletin of Zhytomyr State University, 42. 2008. P. 20-24. Retrieved from [http://eprints.zu.edu.ua/2712/1/Vip42\\_.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/2712/1/Vip42_.pdf) [in Ukrainian]
4. Lyubarets V.V. Analiz сутності ponyattya profesiynoyi kompetentnosti [Analysis of the essence of the concept of professional competence]. Digital Library NASP of Ukraine. 2010. P. 1-11. DOI: 10.5072/lib.iitta.gov.ua/8366 [in Ukrainian]
5. Mazaraki A.A., Tkachenko T.I. Kompetentnisna model' menedzhera v haluzevykh standartakh vyshchoyi osvity Ukrayiny [Competency model of a manager in the industry standards of higher education of Ukraine]. Tasks of higher education in the field of humanitarian development of society. 2012. P. 3-5. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/48403385.pdf> [in Ukrainian]
6. Samoilenko O.M., Andryushchenko Ya.E., Samoilenko O.O. Realizatsiya kompetentnisnogo pidkhodu do navchannya zdobuvachiv pislyadyplomnoyi profesiynoyi svity v umovakh yedynoho tsyfrovoho seredovyshcha. [Implementation of a competency-based approach to the training of post-graduate professionals in the conditions of a single digital environment]. Digital Library NASP of Ukraine. 2022. P. 118-123. Retrieved from [https://lib.iitta.gov.ua/731854/1/%D0%97%D0%B1%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%82%D0%B5%D0%B7\\_%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80\\_%D0%A2%D0%9D%D0%9E%D0%9F.pdf#page=118](https://lib.iitta.gov.ua/731854/1/%D0%97%D0%B1%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%82%D0%B5%D0%B7_%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80_%D0%A2%D0%9D%D0%9E%D0%9F.pdf#page=118) [in Ukrainian]
7. Stratehiya rozvytku vyshchoyi osvity v Ukrayini na 2022-2032 roky [Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022-2032]. Ministry of Education and Science. 2022. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/news/opublikovano-strategiyu-rozvytku-vishoyi-osviti-v-ukrayini-na-2022-2032-roki> [in English]
8. Chen H., Tang Y., Han J. Building Students' Entrepreneurial Competencies in Chinese Universities: Diverse Learning Environment, Knowledge Transfer, and Entrepreneurship Education. *Sustainability*, 14 (9105). 2022. P. 1-17. DOI: 10.3390/su14159105 [in English]
9. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process: Summary and Country Reports. OECD. University of Neuchatel. 2001. 279 p. [in English]
10. Factors affecting knowledge transfer from pre-retirees to younger employees. Retrieved from <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/6874107> [in English]
11. Goulart V.G., Liboni, Bartocci L.L., Oranges C.L. Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*, 36(2). 2022. P. 118 – 127. Retrieved from <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110139195&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=6c82b3df99574b373f81e0fb1a92e460&sot=b&sdt=b&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28transfer+AND+knowledge+AND+competencies%29&sl=36&sessionSearchId=6c82b3df99574b373f81e0fb1a92e460> [in English]
12. Lockett N., Kerr R., Robinson S. Multiple Perspectives on the Challenges for Knowledge Transfer between Higher Education Institutions and Industry. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 26(6). 2008. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0266242608096088>.
13. Pauli D.T., Suneson K. Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge barriers-Three blurry terms in KM. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 10(1). 2012. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/286105137\\_Knowledge\\_transfer\\_knowledge\\_sharing\\_and\\_knowledge\\_barriers-Three\\_blurry\\_terms\\_in\\_KM](https://www.researchgate.net/publication/286105137_Knowledge_transfer_knowledge_sharing_and_knowledge_barriers-Three_blurry_terms_in_KM) [in English]
14. Shaja S. Transfer of Knowledge between Education and Workplace Settings. *Academia*. P. 1-17. Retrieved from [https://www.academia.edu/2700478/Transfer\\_of\\_Knowledge\\_between\\_Education\\_and\\_Workplace\\_Settings](https://www.academia.edu/2700478/Transfer_of_Knowledge_between_Education_and_Workplace_Settings) [in English]
15. Spector G., Ileana M. Competencies for online teaching. ERIC digest. ERIC clearinghouse on information and technology syracuse, NY. 2001. P. 1-11. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456841.pdf> [in English]
16. Teodorescu T. Competence versus competency. What is the Difference? *Performance Improvement*, 45(10). 2006. P. 27-30. DOI: 10.1002/pfi.4930451027 [in English]
17. Transfer of Learning. National Literacy Secretariat. 1996. Retrieved from <https://www.bcit.ca/files/lc/pdf/transfer.pdf> [in English]