

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

# Тези доповідей

міжнародної науково-практичної  
конференції  
“Економічний розвиток і спадщина  
Семена Кузнеця”  
31 травня – 1 червня 2018 р.

Харків 2018

УДК 330.3

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця,  
протокол № 8 від 3 травня 2018 р.*

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця”: тези доповідей, 31 травня – 1 червня 2018 р. – Х.: ХНЕУ імені Семена Кузнеця, 2018. – 356 с.  
ISBN 978-966-676-692-5

У збірнику наведено матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця”. Представлено теоретичні та практичні результати наукових досліджень і розробок вчених щодо проблем економічного розвитку, циклічної динаміки соціально-економічних процесів, модернізації системи освіти, соціального розвитку суспільства, використання сучасних інформаційних технологій в управлінні системами, моделювання бізнес-процесів.

Матеріали публікуються в авторській редакції.

*За достовірність викладених фактів, цитат та інших відомостей відповідальність несе автор.*

# СЕКЦІЯ 1

## ЕКОНОМІЧНА НАУКА: ПИТАННЯ РЕФОРМ, РОСТУ І РОЗВИТКУ

УДК 658.512

Н. В. Аграмакова, Г. І. Писаревська

*nataagramakova@gmail.com, hanna.pysarevska@hneu.net*

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків*

### СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСАЛОМ ЯК СКЛАДОВА БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В ринкових умовах ефективно побудована система управління персоналом має вирішальний вплив на якість людських ресурсів та сприяє майбутньому успіху будь-якої організації. Саме від кваліфікації та досвіду персоналу, соціально-психологічного клімату в колективі, винахідливості окремих співробітників залежить якість продукції або послуг, ефективність прийнятих управлінських рішень, а отже, кінцеві результати діяльності підприємства. Найбільшу актуальність система управління персоналом отримує в умовах процесного управління. Даний підхід представляє процес розробки системи управління персоналом у вигляді складової бізнес-процесу в прив'язці до стратегічної мети і бізнес-стратегії організації. Таким чином, актуальною є розробка системи управління персоналом як складової бізнес-процесу управління підприємством.

Бізнес-процес являє собою комплекс взаємопов'язаних і взаємозалежних видів діяльності, спрямованих на виконання конкретних завдань. Таким чином, процесний підхід до управління розглядає підприємство як мережу пов'язаних між собою бізнес-процесів.

Структура бізнес-процесів – це модель бізнес-процесів організації, яка відбиває ієрархію процесів і зв'язку між ними, підрозділами і зовнішнім оточенням через входи і виходи. Усі входи/виходи мають свого постачальника/одержувача: процес, підрозділ, конкретного працівника, зовнішнього контрагента [5, с. 74].

Процесний принцип управління – це формування бізнес-процесів, що охоплюють всю діяльність підприємства, і передача повноважень і відповідальності від верхнього рівня управління керівникам бізнес-процесів.

Перехід від функціонального принципу системи управління персоналом до процесного дозволяє забезпечити ефективну взаємодію учасників бізнес-процесу, своєчасно забезпечити підприємство якісним людським ресурсом і використовувати методи реінжиніринга при удосконаленні структури управління.

Управління персоналом набуває інший зміст при застосуванні процесного підходу. Так змінюється:

- вимоги до персоналу, зокрема, кожен співробітник, виступаючи виконавцем або власником процесу, відповідає не тільки за функції, а за якість процесу в цілому, встановлює і підтримує горизонтальні і вертикальні зв'язки з іншими учасниками, сприяє задоволенню попиту споживачів результатів процесу;

- діяльність з управління персоналом, представлена у вигляді процесу, передбачає виділення і керування такими складовими, як “входи”, “виходи”, “ресурси”, “постачальники”, “споживачі” та ін.

- статус і зв'язок управління персоналом з іншими процесами, обов'язкове включення його в єдину систему процесів організації;

- зміст та нормативно-методичне забезпечення технологій управління персоналом, зокрема, доповнюються критерії, методи та суб'єкти оцінки, відбору, адаптації персоналу, коригується склад показників аудиту субпроцесів управління персоналом тощо [1, с. 276].

Система управління персоналу як складова бізнес-процесу управління підприємством не може бути локалізована в межах одного підрозділу, є наскрізною, проходячи через всю організацію, завдання виконують як фахівці відповідного підрозділу, так і фахівці, керівники інших структурних підрозділів. Головною метою є забезпечення ефективності взаємодії структурних підрозділів і розподіл відповідальності їх керівників за реалізацію даного процесу. Впровадження процесного підходу передбачає зміну вимог до співробітників, структури взаємодії персоналу, методів навчання і мотивації, отже, без переведення системи управління персоналом на цей підхід неможливо успішне його впровадження у всій організації.

Процесний підхід до управління існує поряд з такими підходами: функціональний, системний, проектний [5, с. 72].

Система управління персоналом передбачає введення як внутрішніх, так і зовнішніх чинників

<sup>1</sup> Державна вища техніко-економічна школа імені Б.Маркевича в Ярославі, Польща<sup>2</sup> Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків

## КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАДАННЯ ЯКІСНИХ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

**Актуальність.** Відповідно до програм економічних реформ європейських країн, реформування системи освіти, як в Польщі, так і Україні саме 2017 року [1, 2] обумовлено існуючими проблемами у попиті на працівників [6] щодо невідповідності якості освіти сучасним вимогам.

Належна фахова підготовка на будь-якому рівні освіти та впровадження в програми навчання компетентнісного підходу через уведення національних рамок кваліфікацій завжди є предметом державної уваги як в Польщі [3], так і Україні [4].

**Мета** – показати відповідність стратегічних завдань розвитку освіти європейських країн з підготовки компетентних фахівців.

**Виклад основної частини.** Постановою КМУ № 1341 від 23 листопада 2011 р. затверджено Національну рамку кваліфікацій [4] і рекомендовано центральним органам виконавчої влади, установам та організаціям, що беруть участь у реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин, об'єднанням роботодавців, професійним спілкам, іншим зацікавленим соціальним партнерам, використовувати її у практичній діяльності. Виклики з боку роботодавців [8] пришвидшать впровадження базових вимог до кваліфікації за компетентностями.

Аналогічна ситуація відзначається у Польщі [3], де роботодавці все більше усвідомлюють важливість компетентності працівників на сучасних, високо конкурентних ринках: національному, європейському та глобальному. Розвиток та управління компетентностями стають одним з ключових інструментів управління людськими ресурсами на підприємствах. Роботодавці здійснюють пошук нових методів та способів максимального використання ресурсів знань, навичок, комунікацій, відповідальності працівників у їхніх поточних операціях та в реалізації довгострокових стратегій. Розробка та впровадження національних рамок кваліфікацій у Європі також сприятиме створення прозорих і ефективно функціонуючих національних систем кваліфікації, що дозволяють порівнювати кваліфікації, отримані в різних системах освіти та поза вищою школою протягом всього життєвого циклу та кар'єри.

Оцінювання напрямів організаційних перетворень у межах як польської, так і української

системи кваліфікацій полягає у створенні можливості визначення попиту для кваліфікацій з боку роботодавців та надання кваліфікацій, отриманої в різних формах навчання та підтвердження досягнутих результатів навчання. Це допоможе роботодавцям залучити компетентний персонал і полегшує оцінку або зміну результатів навчання, придбаних в різних навчальних закладах.

Пріоритетною ознакою всіх кваліфікаційних вимог за рамками кваліфікацій є формування компетентностей, які суттєво відрізняють сучасні вимоги до освіти від тих, що існували. Це – знання, вміння, розуміння, комунікації, автономність та відповідальність. За законодавством України рівень освіти – це завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню національної рамки кваліфікацій [2].

Підготовка фахівців з вищою освітою передбачає формування здатності розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, що вимагає глибокого переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики.

Під час навчання підвищується роль закладів вищої освіти та викладачів, які повинні формувати свій власний високий професійний рівень та створювати умови для утворення особистісного брэнда у студентів, тому що саме брэндування є прямим відображенням результативності впровадження рамок кваліфікацій.

Закономірність модернізації сучасної вищої освіти піднімає завдання вчених до мотивування та пошуку засобів реалізації компетентнісного підходу. Його сутнісна, і організаційна складові спрямовані на досягнення нового цілісного освітнього результату, який відображає наслідок одночасного засвоєння змісту освіти й розвитку особистості, що опанувала важливий для неї зміст. При запровадженні компетентнісного підходу результат надання якісних освітніх послуг визначається не засвоєнням інформації, а здатністю особи діяти в різних проблемних ситуаціях, застосовувати практику успішної професійної діяльності в певній сфері.

Рівень одержання знань стосується найбільш передових концептуальних основ професійної

діяльності і на межі предметних галузей, що має суттєве значення для підготовки фахівців.

Для викладача встає ключове завдання зі створення системних знань і проривних технологій у навчальному процесі.

Уміння стосуються як критичного аналізу, оцінки і синтезу нових та складних ідей, так і розроблення та реалізації проектів, включаючи власні дослідження, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язати значущі проблеми. Отже, ринок одержує фахівця іншої якості, який спроможний формувати інноваційну політику як компанії, так і держави.

У організації навчального процесу збільшується значення самостійної роботи, яка посилює вплив на формування у майбутніх магістрів відповідальності та автономності, яка спрямована на ініціювання інноваційних комплексних проектів, лідерство та повну автономність під час їх реалізації, соціальну відповідальність за результати прийняття стратегічних рішень, здатність саморозвиватися і самовдосконалюватися.

Нова організація вищої освіти пов'язана з формуванням всіх складових компетентностей, а як інструмент використовуються тренінги [3, 5], які дозволяють формувати комунікації, відповідальність та автономність.

У Державній вищій техніко-економічній школі імені Б. Маркевича в Ярославі (Польща) та Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця (Україна) як партнерах [7] у впровадженні компетентнісного підходу тренінги є складовою початкового процесу для підготовки фахівців. Введення тренінгів в організацію навчального процесу є пошуком напрямів подальшого розвитку компетентнісного підходу у підготовці фахівців. При цьому використовується спеціальна методика викладання, коли крім тренера-викладача, студенти також одержують навички та вміння тренерів в середні створених творчих міні-груп. Оптимальність організації тренінгів відповідає прямим завданням рамок кваліфікацій і є універсальним методом в системі освіти будь-якої країни. Набуття професійних навичок, глибоке засвоєння технології надання послуг, одержання можливості передавання знань у подальшому широкому загалу споживачів надає переваги таким випускникам на ринку праці.

Економіка знань – перспективний етап економічного розвитку будь-якої країни. Це пов'язано із глобалізацією, що динамічно розвивається, і дозволяє суттєво пришвидшити можливість набуття нової інформації та спеціальних знань. Але цього мало, потрібно, знання перетворити у навички та додати до них комунікаційну складову, щоб мати зниження витрат у економічній діяльності. Тоді якісна освіта матиме економічний результат.

Обґрунтування складових якісної освіти, змісту професійних компетентностей за спеціальностями підготовки у вищій школі, дослідження механізмів формування компетентностей різних рівнів освіти у порівнянні країн ЄС з Україною є перспективним напрямом подальших досліджень.

**Висновки.** Значне поліпшення якості освіти за рахунок вдосконалення її методико-матеріальної забезпеченості та впровадження компетентнісного підходу є одним із завдань глобалізації. У ХХІ столітті відбувається поступовий перехід від репродуктивної, авторитарної освіти до освіти гуманістичного, інноваційного типу із збереженням національної традиції. Заклади освіти повинні виступати в цьому не як об'єкти, а як суб'єкти формування освітнього простору, тому що у межах європейської зони вищої освіти буде підвищуватися їх відповідальність за якість фахівця з вищою освітою відповідно до вимог рамок кваліфікацій, тому набута компетентність визначає рейтинг претендента на працевлаштування.

### Список літератури

1. Ustawy wprowadzające reformę edukacji opublikowane w Dzienniku Ustaw, „Ministerstwo Edukacji Narodowej”, 12 stycznia 2017 [Online]. Available: [https://pl.wikipedia.org/wiki/Reforma\\_systemu\\_o%C5%9Bwiaty\\_z\\_2017\\_roku](https://pl.wikipedia.org/wiki/Reforma_systemu_o%C5%9Bwiaty_z_2017_roku). Accessed: Jan. 24, 2017.
2. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380. *Про освіту: Закон України* [Електронний ресурс]. - Доступно: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/print1510224331292668>.
3. Ł. Sienkiewicz. *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje Perspektywa uczenia się przez całe życie* Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, 2013.- 272s. [Електронний ресурс]. Доступно: [http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=452](http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=452). Дата звернення: 1.02.2018.
4. Національна рамка кваліфікацій: *Постанова КМУ* [Електронний ресурс]: Доступно: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.
5. Н. М. Внукова та С. А. Ачкасова, “Компетентнісний підхід у забезпеченні якісних освітніх послуг при підготовці студентів освітньо-кваліфікаційного рівня магістр” *Новий колеґіум*, №6, с. 26-32, 2009.
6. J. Berek, “Identyfikacja požądanych kompetencji pracowników na przykładzie przedsiębiorstw branży lotniczej regionu bielsko-bialskiego” *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, t. 29, nr 1, marzec. S.13-21, 2016 [Електронний ресурс]. Доступно: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/kafuprfin/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/identyfikacja\\_pozadanych\\_kompetencji\\_pracownikow.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/kafuprfin/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/identyfikacja_pozadanych_kompetencji_pracownikow.pdf). Дата звернення: 1.02.2018.
7. К. Рейман, Р. Пукала, Н. М. Внукова, “Еразмус + у забезпеченні інноваційного розвитку економічної науки” на *Міжнародній науковій конференції “Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця”*, Харків, 2017, с. 3-6.
8. Н. М. Внукова та В. М. Пивоваров, “Місце якості університетської освіти в глобальних перспективах ХХІ століття”, *Наука і соціальні проблеми суспільства: освіта, культура, духовність*, С.9-12, 2008.

Marchuk A., Chekharova O. THE ROLE OF A TEACHER IN STUDENT-CENTERED LEARNING .....	316
Мішина С. В., Мішин О. Ю. ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ .....	318
Назарова Г. В., Тимофєєва М. І. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ .....	320
Осьмачко С. А., Лазаренко Т. В. ОСВІТНЯ РОБОТА ВИКЛАДАЧА НА ПРИКЛАДІ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ У РОЗРІЗІ ІСТОРІЇ .....	322
Пилаєва Т. В., Будянська В. А. СОЦІАЛЬНО-ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ АВСТРАЛІЇ .....	324
Пилаєва Т. В., Ламаши М. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ «ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА» .....	326
Плеханова Г., Плоха О. ПЛАНИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В УНІВЕРСИТЕТАХ .....	328
Проноза П., Корват О. НОВІТНІ МОДЕЛІ ОСВІТИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ .....	330
Рейман К., Внукова Н. М. КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАДАННЯ ЯКІСНИХ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ .....	332
Сасіна Л. О., Мажник Н. А. ДЕПРИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНИХ РУХІВ УКРАЇНИ .....	334
Свидло Г. СТАТИСТИЧНА ОЦІНКА ДОСТУПНОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ .....	336
Sokolynska O., Honcharova O. VOCATIONAL ASPECT IN MANAGEMENT STUDIES .....	338
Tyschenko V., Ostapenko V. SOCIAL PARTNERSHIP IN EDUCATION .....	340
Ткач Г. В., Мірошнікова А. В. УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ (ДРУГА ПОЛОВИНА ХХ СТОЛІТТЯ) .....	342
Ушкальов В. В. ПОВЕДІНКОВІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ .....	344
Яценко Р. М. ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ТРАЄКТОРІЇ НАВЧАННЯ .....	346