

УДК 316.472.47:65.012.412(045)

Скібіцький О.М.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри методології науки і міжнародної освіти
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

Skibitsky Olexandr

Candidate of economic sciences,
Associate professor of the Department of Methodology of
Science and International Education,
National Pedagogical University named by M. Drahomanov

ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ ТА ЇХ ІНВЕСТИВАННЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ

EDUCATIONAL INNOVATIONS AND THEIR INVESTMENT IN THE PROFESSIONAL PREPARATION SYSTEM, PRE-PREPARATION AND IMPROVEMENT OF TRAINING QUALIFICATIONS

АНОТАЦІЯ

У статті окреслено напрями подальшого розвитку теоретичних основ інноваційного менеджменту щодо уточнення категорії «інновації в освіті». Розглянуто питання розвитку людського потенціалу, вдосконалення системи підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Визначено проблеми та перспективи підвищення ефективності підготовки фахівців. Показано, що посткризове відновлення промисловості та невинробничих галузей України вимагає формування політики підвищення конкурентоспроможності своєї продукції (послуги) на основі передачі технологій. При цьому передача технологій є основною формою просування інновацій, яка слугує вирішенню актуальної наукової та прикладної проблеми для галузі в посткризовий період, оскільки цей процес також називають передачею навичок, знань, технологій, методів виробництва, виробничих зразків та технологічних компонентів між урядами та іншими установами задля забезпечення науково-технічного прогресу. Доведено, що найважливішими передумовами підвищення ефективності інвестицій в освіту є аналіз та прогнозування потреб ринку праці, який необхідний як для бізнесу, так і для держави для запобігання структурним дисбалансам на цьому ринку, масовому безробіттю, трудовій еміграції. Зроблено висновок про їхню багатовимірність та проте, що ціла низка методів оцінювання менеджерів не структурована й нечітка, що ускладнює процедуру оцінювання й підвищення компетентності працівників.

Ключові слова: освітні інновації, людський потенціал, підготовка та перепідготовка кадрів, професійні компетенції, ефективність освіти, галузеві стандарти вищої освіти, компетентна модель фахівця.

АННОТАЦИЯ

В статье очерчены направления дальнейшего развития теоретических основ инновационного менеджмента касательно уточнения категории «инновации в образовании». Рассмотрены вопросы развития человеческого потенциала, совершенствования системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров. Определены проблемы и перспективы повышения эффективности подготовки специалистов. Показано, что посткризовое восстановление промышленности и непроизводственных отраслей Украины требует формирования политики повышения конкурентоспособности своей продукции (услуг) на основе передачи технологий. При этом передача технологий является основной формой продвижения инноваций, которая служит решению актуальной научной и прикладной проблемы для отрасли в посткризисный период, поскольку этот процесс также называют передачей привычек, знаний, технологий, методов производства, производственных образцов и технологических

компонентов между правительствами и другими учреждениями с целью обеспечения научно-технического прогресса. Доказано, что самыми важными предпосылками повышения эффективности инвестиций в образование являются анализ и прогнозирование потребностей рынка труда, который необходим как для бизнеса, так и для государства для предотвращения структурных дисбалансов на этом рынке, массовой безработице, трудовой эмиграции. Сделан вывод об их многомерности и о том, что целый ряд методов оценивания менеджеров не структурирован и нечеток, что усложняет процедуру оценивания и повышения компетентности работников.

Ключевые слова: образовательные инновации, человеческий потенциал, подготовка и переподготовка кадров, профессиональные компетенции, эффективность образования, отраслевые стандарты высшего образования, компетентностная модель специалиста.

ANNOTATION

The directions of further development of theoretical foundations of innovation management from the point of view of refinement of the category "innovations in education" are outlined. Issues of development of human potential, improvement of the system of training, professional retraining and professional development of personnel are considered. The problems and perspectives of increasing the efficiency of training specialists are determined. It is shown that post-crisis recovery of industry and non-productive industries of Ukraine requires the formation of a policy to increase the competitiveness of its products (services) on the basis of technology transfer. At the same time, technology transfer is the main form of innovation advancement, which serves to solve an actual scientific and applied problem for the industry in the post-crisis period, as it is a process that is also called the transfer of skills, knowledge, technologies, production methods, industrial designs and technological components between governments and others institutions to ensure scientific and technological progress. At present, the actual technology of education is distance learning. The objectives of distance learning are: stimulating the intellectual activity of students, as well as involving them in the selection, processing and organization of didactic material; enhancement of motivation, achieved through a clear definition of values and internal motivations for learning; development of abilities and skills of training and self-education, which provide expansion and deepening of educational technologies and methods (techniques). A key role in distance learning is played by an electronic textbook that is different from conventional textbooks. It is designed to maximize the student's learning process and teach them to work independently. For this purpose, the teaching material of the textbook (tutorial) is presented in such a way as to be clear without reference to other sources, and at the end of each module, questions (analytical and

generalization), key terms, and control tests are offered. At the end of the manual (textbook) answers are given to standard questions. However, some answers are not given in the text. And so the student must find them on their own. In this case, the students discuss the general problems of the course in the mode of active dialogue with the teacher. It is proved that the most important prerequisite for increasing the efficiency of investment in education is to analyze and forecast the needs of the labor market, which is necessary both for business and for the state to prevent structural imbalances in this market or mass unemployment labor emigration. A conclusion is drawn on their multi-dimensional nature and that a number of methods for assessing managers are not structured and fuzzy, which complicates the assessment process and increase the competence of employees.

Key words: educational innovations, human potential, training and retraining of personnel, professional competence, education efficiency, branch standards of higher education, competency model of specialist.

Постановка проблеми. Модернізація вищої освіти в Україні, інвестування інвестицій в неї є одними з найважливіших національних завдань подолання наслідків економічної кризи.

Згідно з дослідженнями, найбільш ефективними інвестиціями, які приносять найвищі дивіденди, є інвестиції в підвищення професійного рівня та розвиток персоналу [3]. Нині підприємства все більше коштів витрачають на розвиток своїх працівників. Природно, що постійне виробниче навчання вимагає певного інвестування людського капіталу [5].

Інновації в педагогіці пов'язані із загальними процесами у суспільстві, глобальними та інтеграційними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Будь-який інноваційний процес, в основі якого лежить педагогічне відкриття, рано чи пізно, стихійно або свідомо повинен реалізуватися. Достатньо пригадати досвід видатних педагогів, зокрема А.С. Макаренка, В.О. Сухомлинського, С.Т. Шацького, та вчителів-новаторів, зокрема В.Ф. Шаталова, І.П. Волкова, І.П. Іванова.

Про інновації говорять багато, але саме поняття є багатозначним, тому дебати про чітке визначення продовжуються. Серед учених, які вели дослідження у цьому напрямі, слід відзначити І.Д. Беха, Л.І. Даниленка, І.М. Дичківську, М.В. Кларіна, О.М. Пехоту, О.В. Попову, Л.С. Подимову, А.І. Прігожина, В.А. Сластьоніна, А.В. Хуторського.

Дослідники проблем педагогічної інноватики (О.В. Арламов, М.М. Бургін, В.О. Журавльов, Н.І. Юсуфбекова, А. Ніколс) намагаються співвідносити поняття нового в педагогіці з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Під час розроблення інвестиційних проектів, пов'язаних з навчанням та розвитком персоналу компанії, визначення стратегії здійснення цих інвестицій та оцінювання їхньої ефективності є складними теоретичними та методологічними проблемами. На стратегію здійснення інвестицій у навчання впливають не тільки виявлені потреби органі-

зації (підприємства) в навчанні й розвитку персоналу, але й характер навчання, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є подальший розвиток теоретичних основ інноваційного менеджменту щодо уточнення категорії «інновації в освіті», розвитку людського потенціалу, системи підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

У дослідженні використано матеріали 12 наукових праць із матеріалами досліджень.

Застосовано методи аналізу й синтезу для визначення напрямів вдосконалення системи кадрового забезпечення підприємств, статистичні й логічний під час формулювання рекомендацій щодо вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, методи оцінювання ефективності інвестицій для оцінювання ефективності фінансування інновацій та фінансування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (інтелектуального капіталу) підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Педагогічний досвід – це система педагогічних здібностей, способів здійснення інноваційної креативної діяльності, емоційно-ціннісних ставлень, здобутих у процесі дидактичної та виховної практики. Педагогічний досвід може бути масовим та передовим. Передовий педагогічний досвід формується на основі масового завдяки оволодінню об'єктивними педагогічними закономірностями.

Передовий педагогічний досвід – це діяльність педагога, яка забезпечує стійку ефективність навчально-виховного процесу через використання оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових систем навчання й виховання або вже відомих форм, методів, прийомів, засобів роботи на основі їх удосконалення.

Основою інноваційної діяльності сучасного викладача є формування інноваційно-програмного методичного комплексу з дисципліни. Поряд із програмним та змістовним забезпеченням дисциплін на перше місце виходять використання інформаційних засобів та їх дидактична властивість. Це передбачає наочне та образне подання інформації, створення відеотеки для ілюстрації інформаційного матеріалу, а саме конспекту лекцій; електронних конспектів, які дають змогу об'єднати слайдшоу текстового та графічного супроводу (фотознімки, діаграми, малюнки) з комп'ютерною анімацією тексту, демонстрацією документальних записів. Тут об'єднуються технічні можливості, а саме комп'ютерні та відеотехнічні, з живим спілкуванням лектора з аудиторією (інтерактивні).

Отже, з низкою інноваційних форм організації навчального процесу сильно пов'язане створення у ВНЗ інноваційного інструментарію творчої діяльності студентів та викладачів, тоб-

то матеріально-технічного забезпечення. Пріоритетне значення при цьому мають комп'ютерні класи з доступом в Інтернет, оскільки використання комп'ютерів у навчанні, дослідженнях, контролюванні та самоконтролі вкрай необхідне в умовах інтенсивних інноваційних технологій навчання.

Проведені автором дослідження методичних підходів та рекомендацій щодо технологічних та освітніх інновацій, які однозначно вимагають відповідного інвестування, дають змогу зробити такі висновки:

1) посткризове відновлення промисловості та невиробничих галузей України вимагає формування політики підвищення конкурентоспроможності її продукції (послуг) на основі трансферу технологій;

2) комерціалізація виробництва вимагає зниження витрат на інновації;

3) трансфер технології є основною формою просування інновацій, яка служить вирішенню актуального науково-прикладного завдання для будь-якої галузі в посткризовий період [1];

4) трансфер технологій – це процес, який також називається передачею навичок, знань, технологій, методів виробництва, зразків продукції та складових об'єктів технологій між урядами та іншими установами задля забезпечення науково-технічного прогресу; економічна криза 2009 р. загострила питання виживання підприємств складно-технічного виробництва, й не тільки в Україні.

Проаналізовані нами основні проблеми промисловості України дали змогу визначити такі їхні особливості:

1) організаційно-управлінська структура підприємств зазнала змін, відповідних змінам умов ринку, особливо в період кризи;

2) відсутня дієва система формування корпоративної власності та корпоративного капіталу, а також управління ними;

3) недосконалість правової та фінансової бази, покликаної зберегти внутрішній ринок та сприяти просуванню вітчизняної продукції на зовнішні ринки;

4) проблеми педагогічних технологій вищої та середньої спеціальної освіти (підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців) [2].

Нині недостатньо вивчені зміст, форми, методи та технології діяльності з формування 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 та підвищення кваліфікації кадрів (СППіПКК) залишається однією з найбільш гострих проблем української економіки й набуває особливого значення в умовах інноваційної економіки [1].

Проблемами формування професійних компетенцій є:

– вимоги ринку праці, ідентифікація знань та вмінь (початковий рівень, компетенції);

– розбіжності визначення переліку первинних посад кожного освітнього рівня підготовки (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, МВА, доктор філософії);

– різноплановість напрямів підготовки фахівців для освітньої сфери;

– слабка мотивація ринку праці щодо оцінювання якості освіти;

– визначення потреб у фахівцях певної кваліфікації;

– деструкція у системі підготовки;

– слабка зацікавленість ВНЗ у працевлаштуванні випускників певного фаху, відсутність ланцюга «навчання протягом усього життя» [4].

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

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

Створення моделі персональних компетенцій є досить трудомістким заняттям, тому рекомендується використовувати вже готові моделі й програмні продукти. Наприклад, модель, розроблену Американською асоціацією менеджерів (АМАСОМ) для таких категорій персоналу, як тим-лідери (*team-leaders*), адміністратори, продавці та допоміжний персонал (технічна підтримка). Основна перевага готових (або створених на їхній основі) моделей полягає в індивідуалізації, оскільки в їхній основі лежать модель бізнес-процесів вашої компанії та показники встановлених вами цілей. Це буде сприяти досягненню цілей, а також розвитку та вдосконалюванню 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 загалом, при цьому їх ідентифікація не виходить за межі спеціалізації галузі. До них належать:

– базові комунікативні, аналітичні навички;

– базові знання загальної психології, економіки, права, етики, інформатики, державної та іноземних мов;

– знання історії держави та регіону, їх традицій та культурної спадщини, етнічного складу населення;

– здатність самостійно приймати рішення та нести відповідальність за їх втілення;

– навички створення відповідної «робочої» атмосфери з клієнтами, а саме доброзичливості, відповідальності, відкритості, прозорості, довіри;

– уміння створення сприятливого мікроклімату в колективі, а саме чесності, сприяння творчому та професійному розвитку (для підлеглих), відповідальності, виконавської дисципліни, ініціативності (для керівництва) [3].

Наведені характеристики актуальні 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 у сфері туристичних послуг загалом.

В освітньо-кваліфікаційних характеристиках бакалавра [7], спеціаліста та магістра, затверджених Наказом МОН, молоді і спорту України від 27 листопада 2012 р. за № 1323, результати навчання визначають набуті випускником загальноосвітні та фахові (спеціалізовані) компетентності, під якими розуміється динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, ментальних цінностей та особистісних якостей, які описують результати навчання за освітньою/навчальною програмою.

Порівняльний аналіз європейських моделей професійної готовності майбутнього фахівця освіти дав змогу виділити та узагальнити такі основні види компетенцій:

– інструментальна, яка містить комплекс загальних наукових знань, пов'язаних з операційною діяльністю, наданням освітянських послуг тощо, а також практичний досвід їх застосування;

– спеціальна, яка містить комплекс спеціальних наукових знань у сфері освіти, а саме спеціальні фахові компетенції за результатами навчання (вміння та навички практичної роботи) та практичний досвід їх застосування;

– міжособистісна, яка характеризує вміння співпрацювати з людьми (керівництвом, підлеглими, споживачами послуг, контрагентами, партнерами тощо), працювати в колективі, а також значущість для особи етичних та гуманістичних принципів, здатність до самоаналізу;

– системна, яка характеризує вміння фахівця застосовувати набуті знання на практиці, виконувати галузеві статистичні, методологічні та аналітичні дослідження, результатом (метою) яких є особистісний професійний розвиток або вирішення виробничих завдань;

– управлінська, яка характеризує вміння фахівця оцінювати ситуацію, мобілізувати внутрішню організаційний ресурсний потенціал та управляти ним для досягнення поставлених перед навчальним закладом цілей [4].

Нині актуальною технологією освіти є дистанційне навчання (ДН). Цілями ДН є стимулювання інтелектуальної активності студентів,

а також залучення їх у відбір, опрацювання й організацію дидактичного матеріалу; посилення мотивації, яка досягається шляхом чіткого визначення цінностей та внутрішніх причин, що спонукають вчитися; розвиток здатностей та навичок навчання й самонавчання, які забезпечують розширення й поглиблення навчальних технологій та методів (прийомів) [1].

Вирішальну роль у ДН відіграє електронний підручник, який відрізняється від звичайних підручників. Він складається так, щоби максимально активізувати процес пізнання студентами й навчити їх працювати самостійно. Для цього навчальний матеріал підручника (посібника) викладається так, щоби бути зрозумілим без звертання до інших джерел, а наприкінці кожного модуля пропонуються питання (аналітичні й узагальнюючі), ключові терміни, контрольні тести. Наприкінці посібника (підручника) даються відповіді на типові питання. Проте на частину питань відповідей у тексті не дається. Отже, студент повинен знайти їх самостійно. При цьому слухачі обговорюють загальні проблеми курсу в режимі активного діалогу з викладачем.

На думку дослідників, основними проблемами дистанційного навчання як на Заході, так і в Україні є:

– погіршення якості освіти через зменшення контакту студентів з викладачами;

– виключення виховного процесу зі сфери освіти;

– погіршення здоров'я слухачів під час навчання з використанням комп'ютерів через тривалу й неконтрольовану роботу з ними;

– зменшення особистісних контактів людей, тому що більша частина комунікацій здійснюється заочно (по телефону, електронній пошті, мережі Інтернет тощо) [2].

На жаль, вітчизняна система ДН поки не досягла бажаного рівня, який би наближався до світового. Причинами цього ми вважаємо такі:

1) в Україні не вдалося створити повноцінні комп'ютерні підручники, що дають змогу вчитися студентам самостійно;

2) не вдалося залучити в цю сферу найбільш кваліфікованих та досвідчених викладачів і практиків;

3) наявний слабкий зворотний зв'язок «студент – викладач», що не дає змогу студенту вчитися на помилках;

4) відсутній механізм оцінювання педагогічної корисності комп'ютерних засобів викладання й навчання.

В Україні ДН звелось до двох, далеко не кращих систем заочного навчання, а саме імпульсного та консультативного.

Досліджуючи окреслену проблему, автор дійшов таких основних висновків.

1) Інноваційна економіка припускає наявність особливої кон'юнктури в соціально-трудої сфері, що характеризується значною питомою вагою висококваліфікованих кадрів. Старіння знань, умінь та навичок загострює проблему невідпо-

відності очікуваних професійних компетенцій працівників фактичним. Сучасна система освіти не встигає повною мірою сформувати необхідний найманому робітнику й роботодавцю спектр професійних компетенцій, що ініціює підвищення якості робочої сили шляхом відновлення категоріально-методичної бази та доповнення прикладного інструментарію економіки праці.

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

3) В сучасних умовах підвищується значимість інтелектуальної праці та інтелектуального капіталу, посилюються вимоги до системного й безперервного відновлення компетенцій працівників, але традиційна система освіти все ще інерційна, тому розрив між формованими нею компетенціями та потребами інноваційної економіки залишається значним, що визначає необхідність модернізації підготовки й перепідготовки кадрів. Розвиток СППІПКК повинен спиратися на навчально-науково-виробничу інтеграцію, яка забезпечить тому, кого навчають, додаткові можливості для самонавчання та самовдосконалення, а системі вищої освіти – відповідність напрямів підвищення якості робочої сили вимогам інноваційного середовища.

4) Доповнення СППІПКК коучингом, інтегрованим в інноваційні та освітні процеси, забезпечує її структурну та процесну трансформацію, проблемно-орієнтований розвиток ключових багатофункціональних, поліоб'єктних та міждисциплінарних професійних компетенцій, що сприятиме більш варіативному та багатоступінчастому навчанню, підвищенню якості робочої сили, а також навчальному процесу у ВНЗ під час удосконалення освітніх програм та процесів, викладання курсів «Економіка праці», «Офісний менеджмент», «Управління персоналом» і дисциплін спеціалізації щодо розвитку компетентнісного підходу до підвищення якості управління працею.

5) Доцільно розвивати стратегічне партнерство між органами державної влади, бізнесом, громадськими організаціями й ВНЗ як ключовими інститутами СППІПКК і коучинга, створюючи умови для ефективного синергетичного управління освітніми продуктами та їх кастомізації, диверсифікованості та корекції професійних компетенцій працівників ВНЗ та їх партнерів.

6) Інноваційний соціально-економічний розвиток і забезпечення багаторівневої конкурентоспроможності підприємства, галузі, регіону можуть бути досягнуті за активної участі великих регіональних ВНЗ у розробленні та реалізації програм формування ключових професійних

компетенцій працівників базових регіональних бізнес-структур та збалансованої інтеграції СППІПКК і ринку праці на конкретній території.

7) Узагальнюючи наукові доробки за проблематикою оцінювання компетенцій працівників, можемо зробити висновок, що багатоаспектність та досить велика кількість методів оцінювання менеджерів є несистематизованою та нечіткою, що ускладнює процедуру оцінювання й підвищення рівня компетентності працівників.

8) Більшість розроблених методик використовує показники оцінювання професійного, кваліфікаційного рівнів, особистих якостей, авторитету, співпраці в колективі, однак не виділяє кількісні показники діяльності, тобто отримані результати діяльності працівника [6].

9) Багато пропозицій щодо оцінювання компетенцій відведено менеджерам, менша кількість – робітникам. Застосування виключно якісних показників оцінювання ефективності трудової діяльності працівників може привести до спотворення результатів стереотипами. Крім того, слід відзначити переваги оцінювання якості праці робітників саме третьою стороною, адже тут значною мірою вдається уникнути суб'єктивності під час оцінювання [4].

10) Розроблення єдиної оптимальної методики оцінювання якості праці працівників є, на нашу думку, необхідним етапом підвищення ефективності підприємств та їх функціонування в сучасних мінливих економічних умовах.

Висновки. Застосування автором дослідження методичних підходів та рекомендацій щодо освітніх інновацій показало таке:

- наявність однозначних сигналів про зростання попиту на певні спеціальності у зв'язку зі структурною перебудовою всіх галузей народного господарства;

- найважливішими передумовами підвищення ефективності інвестицій в освіту є аналізування та прогнозування потреб ринку праці, що є необхідним як для бізнесу, так і для держави задля запобігання структурних диспропорцій на ринку праці або масового безробіття й трудової еміграції;

- освіта, наука й знання є першоосновою для формування людини та перетворення її на особистість;

- всі недоліки в українській економічній освіті базуються на відсутності методик формування дидактичного забезпечення в первинних елементах системи освіти, тобто навчальних групах ВНЗ;

- існують різні методики оцінювання показників ефективності, отже, абсолютно бездоганних критеріїв оцінювання тут немає [3].

Об'єктивна необхідність подальшого розвитку теоретичних та методико-прикладних засад реалізації компетентнісного підходу до системи підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів вимагає формування ефективних систем управління людським потенціалом на вітчизняних підпри-

емствах з урахуванням особливостей сучасних тенденцій розвитку освітніх технологій та менеджменту, що визначає актуальність проблеми, порушеної у статті.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Буйницька О.П. Інформаційні технології та технічні засоби навчання : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2012. 240 с.
2. Дубасенюк О.А. Інновації в сучасній освіті. *Інновації в освіті: інтеграція науки і практики* : збірник науково-методичних праць. № 6. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. № 6. С. 12–28.
3. Кремень В.Г. Філософсько-освітня діяльність: інноваційні аспекти. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. 226 с.
4. Криклій А.С. Проблеми та перспективи підвищення ефективності підготовки фахівців. *Економіка та держава*. 2005. № 3. С. 60–64.
5. Мазаракі А.А., Ткаченко Т.І. Компетентнісна модель менеджера в галузевих стандартах вищої освіти України. *Науково-методичні підходи до викладання управлінських дисциплін в контексті вимог ринку праці* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 11–12 квітня 2013 р. : у 2 т. Т. 1. Дніпропетровськ : Біла К.О., 2013. С. 3–5.
6. Про затвердження галузевих стандартів вищої освіти : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України від 27 листопада 2012 р. № 1323.
7. Сиротинко Г.О. Інноваційний розвиток освіти: проблеми переходу від теорії до практики. *Управління школою*. 2005. № 1. С. 15–18.
8. Скибицкий Э.Г., Скибицкая И.Ю. Психологическое и эргономическое обеспечение учебных компьютерных технологий в профессиональном образовании. *Инновации в образовании*. 2007. № 8. С. 97–101.
9. Скібіцький О.М. Інноваційні методи реалізації компетентнісного підходу до людського потенціалу. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матеріали першої міжнародної науково-практичної конференції, 8–19 жовтня 2012 р. Одеса : Атлант, 2012. С. 378–379.
10. Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов. *Высшее образование сегодня*. 2004. № 8. С. 34–41.
11. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. Москва : УНЦ ДО, 2005. 222 с.
12. Шилов К.В. Классификация инноваций. *Инновации в образовании*. 2007. № 3. С. 52–58.
- cal means of training]. Kiyv : Center for Educational Literature (in Ukrainian).
2. Dubasenyuk O.A. (2014) Innovatsiyi v suchasniy osviti. [Innovations in modern ducation]. *Innovations in education: integration of science and practice: a collection of scientific and methodological works*. Zhytomyr : Publishing house at ZHDU named afer I. Franco (in Ukrainian).
3. Kremen' V.H. *Filosofs'ko-osvityna diyal'nist': innovatsiyni aspekty* [Philosophical and educational activity: innovative aspects]. Zhytomyr : Publishing house at Zhytomyr State University (in Ukrainian).
4. Kryklyi A.S. (2004) Problemy ta perspektyvy pidvyshchennya efektyvnosti pidhotovky fakhivtsiv [Problems and Prospects for Increasing the Efficiency of Specialist Training]. *Economy and the State*, no. 3, pp. 60–64.
5. Mazaraki A.A. (2013) Kompetentnisna model' menedzhera v haluzevykh standartakh vyshchoyi osvity Ukrayiny [Competent model of manager in branch standards of higher education of Ukraine]. *Proceedings of the Scientific and methodical approaches to teaching management disciplines in the context of labor market requirements: materials Allukr sci. pract. Conf., April 11–12. 2013. (Ukraine, Dnipropetrovsk)*, vol. 1, pp. 3–5.
6. Pro zatverdzhennya haluzevykh standartiv vyshchoyi osvity [Approval of sectoral standards for higher education]. Order Ministry of Education and Science, Youth and Sports of Ukraine dated November 27, 2012. No. 1323.
7. Syrotynko H.O. (2005) Innovatsiynny rozvytok osvity: problemy perekhodu vid teoriyi do praktyky [Innovative development of education: problems of transition from theory to practice]. *School management*, no. 1, pp. 15–18.
8. Skybytskyy O.M., Skybytskaya L.I. (2012) Psykholohycheskoe y érhonomycheskoe obespechenye uchebnykh komp'yuternykh tekhnolohyy v professyonal'nom obrazovanyy [Psychological and ergonomic provision of educational computer technologies in vocational education]. *Innovations in education*, no. 8, pp. 97–101.
9. Skibits'kyy O.M. Innovatsiyni metody realizatsiyi kompetentnistnoho pidkhodu do lyuds'koho potentsialu [Innovative methods of implementing a competence approach to human potential]. *Proceedings of the Enterprise Economics: Modern Problems of Theory and Practice: Materials of the First International. sci. pract. conf. (Ukraine. Odesa, October 8–19, 2012)*.
10. Frolov Yu.V., Makhoty D.A. (2004) Kompetentnostnaya model' kak osnova otsenky kachestva podhotovky spetsyalystov [Competency Model as the Basis for Assessing the Quality of Specialist Training]. *Higher Education Today*, no. 8, pp. 34–41.
11. Khutorskoy A.V. (2005) Pedahohycheskaya ynnovatyka: metodolohyya, teoryya, praktyka [Pedagogical Innovation: Methodology, Theory, Practice]. Moscow : UCS TO (in Russian).
12. Shylov K.V. (2007) Klassyfykatsyya ynnovatsyy [Classification of Innovations]. *Innovations in Education*, no. 3, pp. 52–58.

REFERENCES:

1. Buynyts'ka O.P. (2012) *Informatsiyni tekhnolohiyi ta tekhnichni zasoby navchannya* [Information technologies and techni-