**Науковий керівник: доктор педагогічних наук, доцент,**

**професор кафедри інженерної педагогіки НМетАУ**

**Лучанінова О.П.**

*Латоша Ксенія*

*(Дніпро, Україна)*

**ПЕДАГОГІКА**

**(**Проблеми підготовки фахівців)

**СТАН ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ HR-МЕНЕДЖЕРА З ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ У СУЧАСНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ**

**Постановка проблеми**. Система вищої освіти є найважливішою ланкою виховання молодих громадян, формуванні високоосвіченої, компетентної, творчої особистості. На вирішення цього важливого завдання спрямовано Закон України «Про вищу освіту», Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.

На сьогодні в Україні виникає потреба в підготовці нового покоління управлінських кадрів, які повинні вміти самостійно приймати рішення в умовах ризику, мати високий рівень професійної мобільності та стресостійкості. З огляду на це, в умовах галузевих реформ в Україні, динамічних змін на ринку праці набуває значення адаптація до професійної діяльності майбутніх HR менеджерів.

Водночас підготовка кадрів у ЗВО ще не повною мірою здатна вирішити проблему професійної адаптації, що зумовлено високими вимогами роботодавців до фахових якостей, знань, умінь і навичок молодих менеджерів.

В освіті склалася низка суперечностей: між професійною адаптацією і недостатньою практичною підготовкою випускників закладів вищої освіти; між невмінням застосовувати отримані знання на практиці при вирішенні професійних завдань та відсутністю професійно орієнтованої поведінки та сформованих навичок самостійної роботи; між слабкою мотивацією й здатністю до творчо-виробничої діяльності в колективі. Саме тому вдосконалення професійної підготовки HR-менеджерів, спрямованої на формування в них здатності адаптуватися до роботи, є важливою методологічною й науково-теоретичною проблемою, яка вимагає вирішення з позиції теорії та методики професійної освіти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемою підготовки майбутніх менеджерів до професійної діяльності у вітчизняних ЗВО за допомогою сучасних HR-технологій опікуються багато науковців.

Сучасні вчені-дидакти наголошують, що проблема якісної підготовки фахівців у галузі HR-менеджменту й формування відповідних цьому напрямків критеріїв професійної підготовки має безпосереднє відношення до сучасних умов функціонування всіх учасників соціального партнерства [1].

Для успішного формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління було визначено і обґрунтовано комплекс психолого-педагогічних умов, які сприятимуть цьому процесу. Під категорією «психолого-педагогічні умови», розуміють об’єктивні можливості змісту, форм, методів навчання у ЗВО, спрямовані на вирішення поставлених в роботі завдань, і розвиток здібностей і навичок майбутніх менеджерів, які сприяють формуванню їх готовності до адаптивного управління в професійній діяльності. [2].

**Мета статі.** З’ясувати стан проблеми підготовки HR-менеджера з професійної освіти у сучасній теорії та практиці, окреслити ймовірні шляхи вирішення цієї проблеми.

**Виклад основного матеріалу дослідження**. Проблемою підготовки майбутніх менеджерів до професійної діяльності у вітчизняних ЗВО за допомогою сучасних HR-технологій опікуються багато науковців.

У нових соціально-економічних умовах змінюються вимоги до особистісних та ділових якостей фахівців: навички праці зберігають своє значення, однак все більше на перший план виходять фундаментальність знань, вміння аналізувати та оцінювати нестандартні ситуації та приймати потрібні рішення. В якості головних вимог до працівника виступають такі, як вміння співпрацювати з іншими, бути корпоративним, контролювати своє емоції. Необхідним стає також високий рівень самостійності та самокерування, відповідальність за планування, організацію та оцінку результатів праці . Отже, треба звертати головну увагу саме на якісно нові вимоги до справжніх менеджерів - професіоналів та вирішувати поставлені проблеми за допомогою власного досвіду та сучасних HR технологій.

В одному з випусків журналу «Форбс» завдяки перекладу статті Е. Бабушкіним звертаємо увагу на існування HR-технологій для підвищення ефективності будь-якого процесу. Найпоширенішими HR-технологіями є:

1. Зрушення від системи обліку до системи заручення.

Це ключовим момент у зміні систем HR. Спочатку HR системи були призначені для збору, зберігання і управління даними про працівників. У системах йшло управління винагородою, зберігалися дані про працівників, дані управління ефективністю, навчання, відпустки і робочий час. Ці системи використовувалися HR менеджерами.

Сьогодні змінилося все: змінився світ, змінилися HR-технології, HR- системи. Тепер користувачами HR систем є самі працівники. Тепер HR системи - системи самообслуговування. Ці системи вважаються настільки успішні, наскільки ними зручно користуватися працівникам, менеджерам і кандидатам.

2. Мобільне – усе. Згадайте про всі стандартні HR-додатки, що краще працюють на мобільних пристроях. Онлайн навчання: кращий час для навчання в чергах, літаках або біля кабінету лікаря. Особливо якщо це сертифікаційне навчання або вивчення регламентів. Довідник цілей, завдань, ідей, проектів: що робити, якщо відмінна ідея прийшла мені в вихідні? Чому б не записати, поки я не забув? Зворотній зв'язок і залученість персоналу: дослідження залученості і отримання зворотного зв'язку стає все динамічніше, бізнесу потрібен щоденний зворотний зв'язок, і він може бути отриманий через мобільні додатки. Довідник співробітників: у більшості випадків ми телефонуємо через мобільний пристрій, чому б не помістити тут довідник співробітників? Один клік і можна написати на почту або зателефонувати.

3. Рішення, засновані на аналітиці та науці. Аналіз даних тепер рішення, а не продукт .HR-аналітика компанії - предмет інвестицій. Фінанси, маркетинг, обслуговування клієнтів і технічна підтримка десятиліттями впроваджувала аналітичні рішення в практику, HR тільки починає рухатися в цьому напрямку.

Статті, книги, дослідження і конференції сьогодні навчають нас того, який стратегічною інформацією ми володіємо: характеристики працівників, показники діяльності, навчання і розвитку, оцінки персоналу. Сьогодні HR-системи повинні бути не просто системами з аналізу даних, але системами по прийняттю рішень на основі даних.

4. Наука управління, оцінки персоналу та психології розвивається Великими Даними. Більшість HR вийшли з індустріальної та організаційної психології. Як зазначає Джош Берзин, «ця індустрія принесла нам більшість рішень в оцінці персоналу і управлінні. Майже кожен провайдер в управлінні сидить на даних про управління, керівництво, навичках продажів, ефективності працівників, що збираються роками» [3].

На цьому ринку намічається вибух. Нові провайдери намагаються будувати асесмент на основі даних, зібраних в режимі реальних даних, більше, ніж на основі ключових психологічних моделей.

5. Розуміння (Sensing), краудсорсінг, Інтернет Речей (The Internet of Things). Системи стають системами режиму реального часу.

Все більше людей використовують внутрішні HR-системи для комунікацій і розуміння один одного. Зворотній зв'язок співробітників і інструменти вимірювання залученості. Ці системи починалися з щорічних досліджень, але зараз переросли в отримання зворотного зв'язку в режимі реального часу, соціальної чутливості (sensing) і аналітики, яка дозволяє оцінювати залученість миттєво. Краудсорсінг або соціальні системи також трансформують практики HR. Просто голосування ЗА або ПРОТИ (лайк / анти лайк) певних ідей (IdeaFactory) має величезну владу. HR може тепер відразу отримати зворотний зв'язок або коментар на будь-яку нову програму, організаційну зміна, або нову ідею.

Соціальне визнання – величезна тема. Багато провайдерів пропонують інструменти визнання в режимі реального часу, що відразу показує «престижність» визнаних співробітників і «винагороджує» їх. Цей інструмент надає критичне вплив на залученість працівників, а залученість стає важливою темою управління керівництва компанії. [4]

Уважаємо, що інформація, подана вище, є відправною точкою до розуміння професійних компетенцій майбутнього фахівція – HR-менеджера

За рекомендаціями Київського Інституту Бізнесу і Технологій, щоб стати HR-менеджером з професійної освіти, студент повинен пройти та засвоїти базові психологічні дисципліни «Загальна Психологія», «Соціальна Психологія», «Консультативна Психологія», «Психологія конфліктів» та інші дисципліни, без вивчення яких буде важко працювати з людьми. [5]

Навчання HR-менеджера також передбачає наявність у навчальному плані інтегрованих дисциплін, які з’єднують психологічні та економічні аспекти – «Психологія торгівлі», «Психологія управління та праці», «Лідерство», «Етика ділового спілкування». Проте, головні знання, уміння та навички студент отримує на останніх курсах, під час вивчення фахових дисциплін: «Психологія менеджменту», «Управління персоналом», «Технології проведення тренінгів», «Психологія мотивації», «Практикум з підбору персоналу», «Конфлікти у трудових колективах», «Професійно-педагогічна комунікація», коучинг тощо.

Кожен фахівець, який бажає працювати у сфері «людина-людина», повинен володіти певним набором особистісних якостей, адже неможливо керувати персоналом, коли ти не розумієш внутрішній стан кожного, емоції, потенціал та недоліки. Щодня необхідно робити висновки, щодо активізації робочого процесу, мотивації та професійного розвитку.

Кожна людина індивідуальна – і це є найбільшим багатством. Чуйність, гуманізм, повага – це основні якості, якими повинен володіти справжній професіонал.

Не можна стверджувати, що всі ці якості людина отримує у закладах вищої освіти, але поглиблене вивчення психолого-педагогічного циклу, дає можливість усвідомити духовний світ та матеріальні цінності кожної людини.

На нашу думку, підготовка майбутніх фахівців – HR-менеджерів з професійної освіти буде більш ефективною, якщо: стимулювати студентів в міжособистісній взаємодії до високої нормативності поведінки та мотивації до навчання; використовувати у процесі вивчення дисциплін засоби сучасних HR-технологій; розвивати потребу студентів у комунікативній і організаторській діяльності.

Ми визначили наступні завдання нашого дослідження: проаналізувати науково-методичну літератури з теми дослідження; уточнити поняття «HR-менеджер», «психолого-педагогічна підготовка»; теоретично обґрунтувати та практично перевірити психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх фахівців – HR-менеджерів із професійної освіти засобами сучасних HR- технологій; розробити модель підготовки майбутніх фахівців – HR-менеджерів з професійної освіти засобами сучасних HR-технологій; розробити методичні рекомендації щодо підготовки HR-менеджерів з професійної освіти.

Студенти, майбутні HR-менеджери, набувають таких **компетенцій**: науково обґрунтовані, адекватні реальності, раціональні знання про процеси, явища й тенденції у сфері управління персоналом; конкретні процеси управління соціально-трудовими відносинами у підборі, оцінюванні, мотивації, розвитку, кар’єрному зростанні персоналу організації, забезпечення високої ефективності їх праці; вміння корегувати й ефективно використовувати свій людський потенціал, забезпечувати свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Вважаємо, «HR-менеджер» з професійної освіти має здобути: аналітичні здібності; розвинені комунікативні навички; чуйність; доброзичливість; високий рівень емпатичних здібностей; проникливість; високий соціальний інтелекту; стресостійкість; витримку.

**Висновок.** Отже, «HR-менеджер» з професійної освіти – це людина-професіонал, лідер зі сформованою системою цінностей, який спрямовує свою діяльність на ефективне вирішення питань підвищення мотивації, підготовки та перепідготовки персоналу, пошуку творчого потенціалу та підходу до кожної людини. Наше сьогодення потребує саме таких фахівців. Необхідно спрямовувати діяльність викладача на підготовку HR-менеджера з професійної освіти засобами сучасних HR-технологій, забезпечувати взаємозв’язок професійно спрямованих дисциплін із професійною діяльністю студентів у процесі набуття ними якостей, використовувати у процесі навчання студентів інноваційні форми, методи та засоби навчання; підсилити навчально-методичне забезпечення щодо формування у студентів професійно-особистісних якостей.

**Література**

1.Влодарска-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Лідія Влодарска-Зола. – К., 2003. – 472 с.].

2.Романовський О.Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія / Романовський О.Г. – Харків: Основа, 2001. – 312с.**].**

3. http://forbes.net.ua/, переклад статті Едуард Бабушкін

4.https://kibit.edu.ua/ru/news-posts/obuchenie-na-hr-menedzhera-na-fakultete-psixologii-v-kibit

5.https://recruitingblog.com.ua/2014/12/07/10-tehnologicheskih-proryivov-v-rabote-s-personalom/].

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Відомості про автора** |
| П.І.Б | Латоша Ксенія Вікторівна |
| телефон | 38(066) 728 38 41 |
| E-mail | latoshaksyusha@gmail.com |
| місце роботи або навчання | Національна металургійна академія України, кафедра інженерної педагогіки |
| посада | студентка гр. ПР01-13 |
| вчене звання |  |
| науковий ступінь |  |