

Досліджує народне мистецтво болгарської діаспори на теренах України. Автор значної кількості статей в наукових виданнях з питань розвитку прикладного мистецтва й дизайну одягу на півдні України.

Список використаних джерел:

1. Влащенко, А. Великолепная четверка : [в Доме художника открылась выставка “Художественная мастерская”] / А. Влащенко // Наш город. – 2012. – №17(25 апр.). – С. 16 : іл.
2. Запесочная, Л. Батик от Елены Тригуб : [выставка] / Л. Запесочная // Новая николаевская газета. – 2012. – №15(11 апр.). – С. 1.
В Николаевском филиале Киевского национального университета культуры и искусств в галерее «Имена» открылась выставка батика и живописи Елены Тригуб.
3. Наточа, Е. Не инопланетяне, но удивили здорово : в Доме художников открылась выставка под названием “Художественная мастерская”, представившая сразу четырех авторов: Юрия Одробинского, Анну Стефановскую, Елену Тригуб и Никиту Болякова / Е. Наточа // Вечерний Николаев. – 2012. – №54(15 мая). – С. 3 : фото.
4. Одробинский, Ю. Дивоцветы. Батик Елены Тригуб / Ю. Одробинский // Соборная улица. – 2015. – N 1/2. – С. 160-162.
5. Смирнова, Н. Новые имена : в Доме художников состоялась выставка под названием “Художественная мастерская”, экспонатами которой стали Юрий Одробинский, Анна Стефановская, Елена Тригуб и Никита Боляков / Н. Смирнова // Вестник Прибужья. – 2012. – №18(3 мая). – С. 1, 16.

Сидоренко А.І.,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри івент-менеджменту та соціальних комунікацій ВП «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв», м. Миколаїв, Україна

ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ HR-ФАХІВЦЯ У СТУДЕНТІВДОКУМЕНТОЗНАВЦІВ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Одним із важливих трендів останнього десятиліття є використання сучасних інформаційно-технологічних рішень в управлінні персоналом. Сучасність характеризується зростанням темпів використання роботів, штучного інтелекту, зміною системи праці та соціально-трудових відносин. В епоху цифрових технологій змінюється і одна з поширених професій сучасності - HR-фахівця. Це пов'язано з трансформаціями в сфері управлінні персоналом, створенні і використанні великих обсягів даних, збільшенні професійних обов'язків із використання та управління

людським капіталом установ, підприємств в умовах цифрових технологій. Отже, означені процеси вимагають від HR-працівників оновлювати свої компетенції, розвивати ті, які необхідні в сучасних умовах; «розвитку цифрових компетенцій, щоб взаємодіяти з автоматизацією та адаптуватись до трансформацій, які часто супроводжуються зміною місця роботи та стрімким старінням компетенцій» [1].

Роль HR-менеджера у забезпеченні конкурентноспроможності підприємства досліджувалася у наукових працях зарубіжних та вітчизняних вчених: У. Бреддика, Н. Євченка, Н. Ковальського, Є. Ходаківського, Ф. Хміль, О. Ситника та ін. Питання компетенцій HR-фахівця досліджують такі вітчизняні дослідники, як: А. Василик, А. Данилицька, С. Хмелевський та ін.

HR-менеджер – це менеджер з персоналу. Відзначимо, що на зміну уявленням про роботу з персоналом як кадрову роботу прийшло управління персоналом як особливий напрям у системі управлінської діяльності. Крім обліку, HR-менеджери займаються формуванням кадрового потенціалу, проведенням заходів з розвитку персоналу, зіставляючи організаційні, економічні, технологічні, інформаційні процеси в організації і поза нею з кадровими процесами [2].

HR-спеціаліст з'явився у 18 столітті. Це був чиновник, який слідкував за тим, щоб роботодавець дотримувався стандартів. Далі ця професія еволюціонувала. У період світових війн з'явився кадровик, а у повоєнний час – менеджер з персоналу, який мав забезпечувати комфорт праці. Із 1980 року HR-менеджер починає допомагати персоналу працювати ефективно, із 2000-го й донині HR – спеціаліст стає стратегічним партнером [3]. Існують різні, часом вужчі, HR-спеціальності:

HR-генераліст: виконує всі завдання HR. Зазвичай у маленьких компаніях, де можна займатися і рекрутингом, і навчанням, і адаптацією.

Кадровик/інспектор з кадрів: має базовий рівень HR, більшою мірою – діловод.

Рекрутер/сорсер/ресурс-менеджер: займається лише пошуком кандидатів за запитом.

Менеджер з найму: відповідає безпосередньо за найм якоїсь спеціалізації.

Headhunter: вузька спеціалізація у рекрутингу. Людина, що переманює кращих спеціалістів у конкурентів.

Хепінес-менеджер: відповідає за wellbeing у компанії.

Івент-менеджер: займається організацією тимбилдингів та заходів, відповідає за об'єднання команди.

Піпл-партнер: також забезпечує wellbeing, але поєднує це з навчанням та девелопментом персоналу.

Careers adviser/Learning and Development Manager/Training manager: займаються розвитком кар'єри співробітників.

Employment Branding Manager: розвиває бренд роботодавця, формує його представлення на ринку.

Community Manager: працює із засобами масової інформації, веде соцмережі.

Head of HR: керівник HR-відділу, у якому є кілька спеціалістів.

HRBP: керує декількома HR-відділами чи напрямками.

HRD: входить до групи людей, які приймають стратегічні рішення, є правою рукою власника бізнесу чи керівника [3].

Функцій HR-менеджера – різноманітні: підбір персоналу (рекрутинг), онбардинг (процес найму з випробувальним терміном), адаптація (забезпечення позитивного досвіду на новому місці роботи), опитування персоналу, організація тимблдингів та івентів, стратегічне партнерство. Комп'ютерні технології дозволяють автоматизувати всі рутинні операції. Так, в більшості організацій автоматизували таку частину HR-функції, як кадрове адміністрування, найм, розрахунок компенсацій та частково – навчання персоналу. До автоматизованих можна віднести функцію рекрутингу до моменту прийняття рішення (відеоінтерв'ю, тестування та ін.). Але більшість операцій буде залишатися ціннісною складовою, яку може дати тільки людина, зокрема для HR-фахівця – це створення HR-бренду [4]. Частково автоматизуються і блоги рекрутменту. ATS платформи дозволяють вести комунікацію з кандидатом, поповнювати базу даних, інтегруватися з сайтами з пошуку роботи і соціальними мережами. Деякі рекрутери використовують ботів на етапі відбору кандидатів на роботу.

На сучасному етапі поступово змінюється фокус уваги HR-менеджера – він стає замовником та кваліфікаційним користувачем. Важливими напрямками залишаються: використання технологічних платформ тестування; консалтингова активність, де цінність, в першу чергу, у живому людському контакті; зміна культури (праці, спілкування та ін.) на місцях, а не «зверху донизу». В питаннях навчання HR для компаній буде займати роль архітектора, який буде будувати навчальні траєкторії [4].

У сферу управління персоналом також швидко приходять нові високотехнологічні інструменти і рішення. Діяльність HR-фахівця сьогодні все активніше переміщається в хмари і мобільну площину. Це підвищує швидкість роботи фахівців, а зрештою, їх ефективність. Ще одним напрямом роботи, де активність рекрутерів все помітніше, є соціальні мережі, які надають величезні обсяги даних про претендентів [5]. Поширеними прикладами застосування автоматизованих систем в HR є облік часу, база даних, база первинних знань, статистика, автоматизація обліку тренінгів, плану персонального розвитку, постановки завдань.

Сучасний HR-менеджер – це стратегічний партнер, що володіє певними навичками, знаннями у сфері психології та управління людьми, професійним чуттям, аналітичним складом розуму і стратегічним мисленням. Крім того, це фахівець, який розбирається у специфіці управління бізнесом компанії, розуміє першопричини основних складних ситуацій і, звичайно ж, здійснює допомогу для їх оперативного вирішення [6].

Важливими напрямками цифровізації в HR є: рекрутмент - процес пошуку, відбору та найму кандидатів; навчання і розвиток співробітників; HR-аналітика. Актуальними є і системи гейміфікації (стимулювання бажаної поведінки співробітників через гру) [7]. За результатами досліджень організації для спеціалістів в сфері HR, навчання та розвитку «CIPD» найбільш затребуваними HR-навичками виступають: процесуальні навички (надання інформації та рекомендацій, мобілізація і залучення); політичні навички (культурна чутливість, терпимість до невизначеності,

командна робота); професійні навички (навчання, рекрутинг); бізнес-навички (стратегічне мислення, розуміння бізнесу) [8]. Карта CIPD відображає три категорії компетенцій HR: базові знання, головні норми поведінки та знання HR як спеціаліста. Серед базових знань – робота в цифровому просторі (Digital Working) - розуміння цифрового середовища та його впливу на людей і їхню роботу; можливості щодо підвищення ефективності та зміцнення команди, формування бренду роботодавця через соцмережі [9].

У результаті своєї діяльності менеджер проявляє себе з кількох боків: керівник, стратег, лідер, дипломат, інноватор, людина з певним рівнем розвитку, освіти і культури, яка гідна бути прикладом для оточуючих, оновлювати в душі з часом корпоративну культуру підприємства [2]. HR-фахівці стежать за рівнем кваліфікації штатних працівників компанії і сприяють зростанню їх професіоналізм, застосовуючи тести, тренінги, навчальні програми

Майбутній фахівець інформаційної сфери зі спеціальності «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» освітньої програми «Документознавство, менеджмент органів державної влади та місцевого самоврядування» зможе: керувати фірмою, службою, відділом, підрозділом, персоналом та навчанням працівників; розробляти технологічні процес документування, роботу з документами і документною інформацією; забезпечувати адміністративно-розпорядчу роботу керівника, функції кадрової служби; працювати інформаційним аналітиком, адміністратором систем електронного документообігу, адміністратором та модератором веб-спільнот, SMM-фахівцем, менеджером з PR, HR та управління контентом тощо. В процесі підготовки в межах загально-наукових та професійно-орієнтованих дисциплін формуються загальні та спеціальні (фахові, предметні) компетентності. Студентів означеної спеціальності в ВП «Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв» знайомлять з комп'ютерними платформами і мобільними додатками, знайомлять з проектами інжинірингових компаній з питань управління персоналом, ATS-платформами для створення баз даних кандидатів, тайм-трекерами, які показують, на які завдання використовується час співробітників тощо.

Отже, у процесі освіти документознавців–менеджерів відбувається становлення особистості HR-менеджера й оформлення його професійних якостей через вивчення практично-орієнтованих дисциплін, проходження виробничої практики, формування компетенцій, що забезпечать його ефективну роботу, серед яких: навички командної роботи (командна орієнтація, контактність, комунікабельність, вміння слухати); цілеспрямованість і продуктивність (результативність, ділова орієнтація, готовність і вміння вирішувати неординарні завдання); здатність приймати розумні й обґрунтовані рішення. Розвиваються навички бізнес-аналізу, діагностики проблем, оцінки ситуації тощо. Формуються вміння аналізу великих обсягів інформації та роботи з ними. Набуваються знання інформаційних систем, маркетингових технологій, HR-спеціалізації.

Список використаних джерел:

1. Василик А., Данилицька А. Трансформація управління людським

капіталом під впливом інформаційно-комунікаційних технологій. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2016. № 2. С. 135–140.

2. Хмелевський С. М. Основні характеристики та необхідні вимоги до професії HR-менеджера. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Вип. 20. С. 626-631.

3. Професія HR-менеджер. URL:

<https://www.itcluster.ck.ua/projects/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%8F-hr-%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%80-%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%96-%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8-%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86/>

4. Попова М. Ринок праці. Рейтинг HEADHUNTER: Все по місцям. URL: <http://www.rbcplus.ru/news/56c3e2297a8aa91dc0ad91a4>.

5. Автоматизація в HR: з якою роботою вже справляються машини. URL: https://hh.ru/article/502204?from=article_506200.

6. Комунікатор і управлінець: сучасні функції HR-менеджера. URL: https://ares.by/blog/kommunikator_i_upravlenetssovremennye_funktsii_hrmenedjera.

7. Цифровий HR: революція на підході. URL: <https://www.computerworld.ru/articles/Tsifrovoy-HR-revoljutsiya-na-podhode>.

8. Сучасні HR-навички. Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/4644-4644-hr-skills>.

9. Цінності та компетенції HR. Погляд CIPD. URL: <https://executives.com.ua/kompetentsii-ta-tsinnosti-hr-zgidno-z-cipd/>.

Сидоренко Т.В.,

кандидат наук з соціальних комунікацій,
доцент кафедри івент-менеджменту та
соціальних комунікацій ВП «Миколаївська
філія Київського національного університету
культури і мистецтв», м. Миколаїв, Україна

ВІРТУАЛЬНІ НАВЧАЛЬНІ СПІЛЬНОТИ У ВЕБСЕРЕДОВИЩІ ЗВО

Розвиток інтернет-комунікацій сприяли активному впровадженню віртуальних комунікацій в освітній процес закладів освіти різного рівня. Спостерігається реальна освітня активність у віртуальній площині закладів вищої освіти, які масово перейшли на дистанційну освіту ще під час пандемії та продовжують у воєнний період. В умовах ІТ-орієнтованого інформаційного та постінформаційного суспільства основний акцент переноситься на елементи формування інноваційних процесів і побудови сервіс-орієнтованих спільнот. Застосування засобів інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) з метою організації особистісно-орієнтованого навчання є тим чинником освітнього середовища, що дозволяє суттєво впливати на результативність