

*Секція 4. Цифрові технології в освітніх і наукових процесах*

**Осадча Лариса Анатоліївна**

*доцент кафедри психолого-педагогічних дисциплін*

*Уманського національного університету садівництва*

*м. Умань, Україна*

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА  
ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІХ ПРОЦЕСАХ У  
ВУЗІ**

Цифрова освіта – це освіта, яка головним чином функціонує за рахунок цифрових технологій, тобто електронних транзакцій, які реалізуються шляхом використання Інтернету. ХХІ століття – це час великих перетворень, становлення інформаційного суспільства, пришвидщеної інновації та мережевих зв'язків.

У результаті цифровізації освіти в Україні система підготовки кадрів буде тісно пов'язана з ІТ-компаніями, які визначатимуть професійні стандарти в цій сфері. Роль і зацікавленість ІТ-компаній у підготовці кадрів та вирішенні кадрових завдань інформатизації повинна бути суттєво підвищена, що має знайти відображення в стратегічних планах діяльності МОН України та ІТ-компаній.

Електронне (дистанційне) навчання стає ключовим інструментом в адаптаційному навчанні, підвищенні кваліфікації та розвитку працівників підприємств. Найбільш інноваційні світові ритейлери вже використовують їх для поліпшення взаємодії з клієнтами і вдосконалення процесів аналітики. Як показало дослідження Digital HR, проведене експертами Міжнародного кадрового порталу hh.ua. [1] у компаніях (N=312) у різних регіонах України (серпень 2018р.), кожна дев'ята компанія з десяти автоматизувала свої HR-процеси. Вагому частку серед мобільних цифрових технологій становлять джоб-сайти (23%), соціальні мережі (29%) й онлайн-інструменти для оцінки кандидатів (5%). Меншою мірою задіяні хмарні технології (4%), системи моніторингу згадок компанії в соціальних медіа та ЗМІ (3%), а також Big Data (2%). У

цьому контексті актуальними постають питання щодо підготовки менеджерів із персоналу, які здатні забезпечувати кандидатів із відповідними компетенціями та впроваджувати цифрові технології для підтримки бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що дана проблема неодноразово висвітлювалася провідними науковцями. Д. Леонард і Б. Нельсон зазначають, що HR-аналітика вирішує завдання стратегічного розвитку компанії, визначає головні прогностичні тенденції [5]. Д. Кірон, П. Прентіс, Р. Фергюсон, Р. Левін [3; 4], В. Бузнік, Л. Грабовська, А. Циганок аналізували тренди у розвитку бізнес-аналітики та цифрових технологій в компаніях.

**Метою нашого дослідження** є аналіз психологічних особливостей впровадження, використання та перспектив розвитку цифрових технологій при підготовці менеджерів з управління персоналом у вузі.

Головні завдання цифрової трансформації, що постають сьогодні перед фахівцями з управління персоналом, – ефективний рекрутинг, навчання, залучення мотивованих працівників, які здатні генерувати інновації, досягати цільової результативності праці.

Проблемними зонами в розвитку кваліфікованих кадрів в Україні аналітики визначили якість регуляторного середовища, низьку соціальну мобільність та толерантність, низький розвиток технічних та професійних компетенцій (середня та вища освіта), відносну відкритість ринку праці. Система аналітичної підтримки управління персоналом у рамках менеджменту підприємства вимагає формування у менеджерів низки професійних компетенцій щодо вміння: здійснювати моніторинг результатів діяльності працівників, порівнювати із установленими цілями, планами з урахуванням стратегії підприємства, виявляти тенденції; у взаємозв'язку з іншими підрозділами забезпечувати надійну роботу систем фінансового контролю кадрової інформації та безпеки; забезпечувати інформаційно-комунікаційну взаємодію між керівниками та персоналом різних рівнів управління, у т. ч. у зовнішньому просторі, з партнерами та зацікавленими сторонами. Водночас підкреслимо, що розвиток цифрових

компетенцій є однією з умов посилення конкурентоспроможності підприємств України на глобальному ринку[2].

Тому перед вищим навчальним закладом стоїть надскладне завдання : підготувати конкурентоспроможного фахівця, здатного відповідати вимогам сьогодення.

Основним ресурсом цифрової освіти у виші має стати інформація. Цифровізація освіти вже зараз змінює традиційну систему освіти у напрямку формування її нової якості, а саме:

- збільшується кількість віртуальних освітніх платформ;
- один електронний ресурс може бути використаний багато разів для надання різних за змістом освітніх послуг;
- впроваджуються нові технології в освіті та цифрові освітні платформи, які надають послуги.

Головними факторами, що визначають якісний розвиток інноваційно-цифрової освіти виступають: налагодження горизонтальних і вертикальних зв'язків між факультетами, вузами, підприємствами, інвесторами; створення національної освітньої платформи; внутрішньо університетська мобілізація кадрів; нові технології мотивації до участі і формування навичок цифрової та інноваційної діяльності; оновлення освітньої програми у напрямі її цифровізації; інтерес до інноваційної культури університету, його проєктів; розвиток цифрової культури та поширення духу інноваційної діяльності; взаємозбагачуючий обмін між університетами та факультетами; молодий кадровий склад сфери освіти, який готовий до змін в результаті цифровізації економіки країни [6, с. 682].

Сьогодні в українській освіті простежуються ключові зміни :

- виші не лише забезпечують навчальний процес, а й стають майданчиком для створення інновацій, що неможливо без злиття з наукою і практикою;
- відбувається об'єднання ресурсів для реалізації спільних проєктів, створення науково-освітніх on-line платформ;

- з'явилася можливість вибудовування персоніфікованих освітніх траєкторій;
- розвивається рівнева система тематичних модулів;
- на рівні з традиційною освітою суспільство почало користуватися нетрадиційною, що можна пояснити зростанням компетенцій до інновацій.

Набуває все більшого поширення дистанційна форма навчання, якій сприяє розвиток інформаційних технологій і комунікацій. Цифровізація навчання дозволяє збільшити віртуальну мобільність студентів, дає змогу студентам університетів України навчатись в університетах інших країн та проходити там стажування. Цифровізація освітніх послуг в Україні дозволяє конкурувати в межах єдиного європейського освітнього простору.

Проте потрібно пам'ятати, що наші студенти можуть навчитися використовувати цифрові технології самостійно, але це не означатиме, що вони зможуть вчитися без педагога. Можливість читати і писати ніколи не означала, що люди могли б отримати закінчену освіту, читаючи книги в бібліотеці. Безумовно, цифрові бібліотеки та цифрові ресурси значно розширюють будь-які можливості як студента, так і педагога. Студент вузу не може знати, як здійснити подорож до того, ким він хоче стати. Йому потрібно педагогічне керівництво. Педагог спрямовує навчання, але тільки хороший педагог залишає студенту можливість знайти свій власний шлях. Незважаючи на всі футуристичні прогнози про кардинальну зміну суті освіти під впливом цифрових технологій, педагоги і студенти разом намагаються зробити важку подорож в майбутнє, і цифрові технології відіграють в цьому процесі багато різних ролей, допомагаючи нам реалізовувати амбіції і досягати поставлених цілей.

Тому задля досягнення мети інноваційного розвитку економіки України [7], необхідно сформувати високий рівень трудового потенціалу, забезпечити економіку

працівниками з цифровими вміннями, навичками і компетенціями, новими спеціальностями й кваліфікацією, відповідно до потреб сучасного ринку. Це можливо при безперервній освіті, яка в умовах мережевої економіки може реалізовуватися на відкритій освітній платформі.

### **Література**

1. Digital у HR: інструменти, автоматизація і використання цифрових технологій в управлінні персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://biznesoblast.com/biznes/59418/>
2. People analytics: Recalculating the route 2017 Global Human Capital Trends [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2017/people-analytics-in-hr.html>
3. Kiron D., Prentice P., Ferguson R. (2012) Innovating with analytics, MIT Sloan Management Review, 55. – P. 1–25.
4. Kiron D., Prentice P.K. & Ferguson R.B. (2014). Raising the bar with analytics. MIT Sloan Management Review, 55. – P. 29–33.
5. Leonard D., Nelson B. Successful Predictive Analytics Demand a Data-Driven Workplace [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://news.gallup.com/businessjournal/193574/successful-predictive-analytics-demand-data-driven-culture.aspx?g\\_source=DATA\\_ANALYTICS&g\\_medium=topic&g\\_campaign=tiles](http://news.gallup.com/businessjournal/193574/successful-predictive-analytics-demand-data-driven-culture.aspx?g_source=DATA_ANALYTICS&g_medium=topic&g_campaign=tiles).
6. Криворучко О. С. Імперативи формування та домінанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті / О. С. Криворучко, Н. М. Краус // Парадигмальні зрушення в економічній теорії XIX ст. : зб. наук. пр. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., 2–3 лист. 2017 р. – Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2017. – С. 681–685.

7. Краус Н. М. Інноваційне табло України [Електронний ресурс] / Н. М. Краус, К. М. Краус // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. – 2017. – № 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/6-2017-ukr>. – Назва з екрана. – Дата перегляду: 20.02.2018.