

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Тези доповідей

**матеріали V науково-практичної конференції
«Економічний розвиток і спадщина
Семена Кузнеця»**

26–27 листопада 2020 р.



Видавничий дім
«Гельветика»
2020

УДК 330.34(063)
Е45

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Харківського національного університету імені Сергія Кузнеця
(протокол № 5 від 26 жовтня 2020 року)*

Е45 **Економічний** розвиток і спадщина Семена Кузнеця : матеріали V науково-практичної конференції / тези доповідей, 26–27 листопада 2020 р. – Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. – 410 с.

ISBN 978-966-992-260-1

У збірнику наведено матеріали V 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.*

УДК 330.34(063)

ISBN 978-966-992-260-1

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2020
© Видавничий дім «Гельветика», 2020

РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Актуальність. Сучасний етап розвитку світової економіки в умовах глобалізації фінансів, ринку праці, споживання, інформаційних каналів суттєво змінив вимоги до компетентностей, які необхідні фахівцям для професійної роботи, зокрема, на ринку фінансів, що знайшло відображення у новій редакції (2020) в Україні Національної рамки кваліфікації [1], яка стала більше гармонізована із європейською, зокрема, польською [2]. Позиція нобеляра С. Кузнеця, якому присвячена конференція, щодо зниження домінант технократичного підходу в інвестиційній та інноваційній діяльності і врахування ролі людського капіталу суттєво актуалізується останнім часом внаслідок глобальної міграції трудових ресурсів і їх дефіциту [3].

Мета – визначити переваги змін у вимогах до рівня компетентності підготовки фахівців з фінансів у вищій освіті в умовах інноваційного суспільства.

Виклад основної частини. Відповідно до Рекомендацій Європейського Парламенту і Ради 2008/С 111/0 “Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом всього життя” від 23 квітня 2008 року [4], яка враховує рішення № 2241/2004/Є Європейського Парламенту і Ради від 15 грудня 2004 року про єдину Схему прозорості кваліфікацій і компетентності (Europass) розширення та визнання набутих знань, професійних навичок та рівня компетентності фізичних осіб мають важливе значення для розвитку особистості, конкурентоспроможності, підвищення рівня зайнятості та соціальної згуртованості. Ці Рекомендації не замінюють та не визначають національні кваліфікаційні системи і/або кваліфікації, отже, кожна країна має свою рамку кваліфікацій, яка повинна враховувати ці рекомендації, як це було представлено, як приклад, в Польщі та Україні. Європейські рекомендації надають визначення компетентності як беззаперечної здатності використовувати знання, навички та індивідуальні, соціальні і/або методологічні вміння в роботі або навчанні, а також у професійному та особистісному розвитку. У контексті Європейських кваліфікаційних норм вміння характеризуються такими як відповідальність та самостійність. Ці норми не описують конкретні кваліфікації або індивідуальний рівень компетентності. Відмінною особливістю є те, що представлено нове бачення результатів навчання як підтвердження знань студента і того, що він розуміє і вміє робити по завершенню навчального процесу саме щодо набутих компетентностей, що відповідає завданням розвитку інноваційного суспільства. Базові принципи реформування системи вищої освіти на основі компетентнісного підходу здійснюються відповідно

до міжнародних стандартів. Метою є його розробка як освітньої інновації для підготовки фахівців в системі вищої освіти, так і вимоги положень Національних рамок кваліфікацій до працівників [5]. Формування компетентнісного потенціалу спрямоване на значне поліпшення якості освіти за рахунок удосконалення та впровадження компетентнісного підходу, який направлений на здатність ЗВО до надання таких освітніх послуг, які б формували компетентних фахівців, спроможних визначати та реалізовувати мету розвитку як суб'єкта господарювання, так і країни [6].

У період нестабільності фінансової системи зростає попит на фахівців високої кваліфікації, які володіють ключовими професійними компетентностями для роботи на ринку фінансових послуг. Студентами ХНЕУ ім.С.Кузнеця II рівня вищої освіти здійснено опитування з метою аналізу визначення поінформованості майбутніх фахівців з фінансів щодо відповідності їх професійних компетентностей Національній рамці кваліфікацій та вимогам сучасного інноваційного суспільства. Для досягнення зазначеної мети поставлені питання щодо ознайомлення з положеннями Національної рамки кваліфікацій та стандартами вищої освіти у сфері фінансів, чи відповідають вони вимогам роботодавця або потребують удосконалення; чи відрізняють студенти зміст підготовки фахівців у сфері фінансів за освітніми ступенями бакалавр, спеціаліст, магістр, доктор філософії; чи є достатньою, на думку респондентів, (такою, що відповідає очікуванням роботодавця) підготовка випускників ЗВО – фахівців у сфері фінансів, які працевлаштовуються на роботу до відповідних фінансових установ. На запитання щодо обізнаності з положеннями Національної рамки кваліфікацій ствердно відповіли 38% респондентів, що є низьким результатом, враховуючи, що це були студенти I курсу магістратури. Суттєво вищим був результат щодо ознайомлення зі стандартами вищої освіти: частково знайомі (50%) або повною мірою (44,4%), лише 0,6% респондентів відповіли негативно.

Щодо відповідності стандартів вимогам роботодавців –38,9% респондентів відповіли “так”, 27,8% не визначились, 33,3% вважають, що необхідне удосконалення. На запитання щодо яких класифікаційних угруповань за Класифікатором професій належать професії фахівців з фінансів, що необхідні для успішної роботи установи, відповіді розподілились наступним чином: більше половини респондентів вважають, що професії з напряму фінансів належать до групи фахівців (55,6%), значний відсоток (50%) – професіонали, менше законодавці, вищі державні службовці,

керівники, менеджери (управителі) (11,1%). За яким рівнем вищої освіти потрібні фахівці з фінансів? Найбільші відсотки отримали фахівці освітніх ступенів магістр (77,%) і бакалавр (38,9%), спеціалісти склали 27,8%, доктори філософії – 5,6%. Респондентам запропоновано обрати пріоритетні компетентності, які, на їх погляд є найважливішими для працевлаштування. Виділено здатність спілкуватися другою мовою, здатність планувати та управляти часом. Майже неважливими компетентностями студенти вважають: здатність спілкуватися з особами, що не є експертами у конкретній галузі і діяти, керуючись етичними міркуваннями.

Під час проведення Круглого столу з представниками банківської спільноти Харкова 2020 року здійснено опитування щодо розробки стратегічних завдань партнерського розвитку взаємодії банків та університету. В анкеті було три запитання з варіантами відповідей. Щодо форм взаємодії з університетом найбільшу перевагу респонденти віддали пошуку кадрів (100%), реалізації спільних проектів (71,4%), подальшій підготовці та перепідготовці (57,1%) і зовсім мало уваги бажають приділити посиленню фінансової грамотності клієнтів, тільки 14,3%. Жодна особа не зазначила якісь інші форми, які не були представлені в анкеті. Отже, все це свідчить про пріоритетність навчання та підготовки кадрів на компетентнісній основі, її посиленні саме при удосконаленні навчальних програм вже сформованих фахівців.

Щодо наступного питання із зацікавлення найбільше яким рівнем вищої освіти відповіді опитаних розподілились наступним чином: бакалавра – 71,4%, магістра – 100%, доктора філософії – 14,5%. Отже, слід відзначити, що для складної фінансової сфери недостатньо першого рівня вищої освіти, бажано мати магістерський рівень та поза увагою не залишився і третій (освітньо-науковий) рівень – доктор філософії.

Третє питання стосувалось переважної форми партнерської взаємодії. Опитані представники банківської спільноти надали перевагу участі у спільних навчальних програмах – 85,7%, спільній мережі комунікативних заходів та періодичним зустрічам відповідно до зацікавленості у темі взаємодії по – 71,4%, між тим у індивідуальних контактах зацікавлені – 43%. Щодо інших форм додано – дуальну освіту. Цікавим є сполучення відповідей на питання з іншими відповідями. Наприклад, щодо першого питання – майже 30% осіб, що не зацікавлені у реалізації спільних проектів, обрали тільки пошук кадрів та підготовку та перепідготовку кадрів. Між тим, особи, які бажають пошуку кадрів хочуть мати фахівців всіх трьох рівнів, але не зацікавлені у спільних навчальних програмах. Такий підхід є споживацьким, а не партнерським. Особи, які бажали посилення фінансової грамотності клієнтів, не

зацікавлені у подальшій підготовці та перепідготовці кадрів, а тільки у пошуку кадрів, тому їх влаштовують тільки перші два рівні вищої освіти – бакалавр та магістр. Це також не дуже сприяє партнерській позиції у взаємодії. Особи, які зацікавлені у підготовці, крім бакалавра та магістра, ще і доктора філософії, віддають перевагу участі у спільній мережі комунікативних заходів в університеті та індивідуальним контактам, що відповідає стратегічним завданням розвитку фахівців з фінансів на компетентнісній основі. Але індивідуальні контакти здебільшого цікаві тим, хто здійснює саме пошук кадрів та має потребу, як у бакалаврах, так і магістрах. Всі учасники опитування одностайно відповіли, що вони зацікавлені при взаємодії з ЗВО у пошуку кадрів магістерського рівня.

Висновки. Запровадження компетентнісного підходу впливає на вимоги інноваційного суспільства щодо посилення рівня якості вищої освіти і визначається здатністю фахівця вирішувати проблеми різної складності на основі наявних компетентностей випускників ЗВО, які необхідно формувати за рахунок партнерської взаємодії з роботодавцями.

Список літератури

[1] Кабінет Міністрів України (2011, Лист. 23) Постанова № 519, *Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-u-dodatok-do-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-23-listopada-2011-r-t250620>.

[2] Polska Rama Kwalifikacji. Wiedza umiejętności kompetencje społeczne [Online]. Available: https://www.kwalifikacje.gov.pl/download/Publikacje/Polska%20Rama%20Kwalifikacji_ZSK3_2018.pdf.

[3] Н. М. Внукова, “Внесок нобеляра Семена (Саймона) Кузнеця у розвиток обліку і фінансів”, на конференції *Вплив обліку і фінансів на розвиток процесів*, Берегово, 2019, с. 22-24.

[4] Рекомендація Європейського Парламенту і Ради 2008/С 111/01 “Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя” від 23 квітня 2008 року [Online]. Available: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_988#Text.

[5] Н. М. Внукова, “Компетентнісний підхід до професійного розвитку працівників в системі освітніх інновацій” на *II Круглому столі Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах*, Харків, 2019, с.172–178.

[6] Р. Пукала та Н. Внукова, “Компетентнісний потенціал змін у системі вищої освіти” на *конф. Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця*, Харків, 2019, с. 394–396.

O. Lebedynska, O. Ivanisov. PROBLEMS OF THE SOCIETY SOCIAL POLARIZATION IN UKRAINE.....	316
T. I. Lepeyko, Miao Jianping. FEATURES OF ASIAN MODELS ORGANIZATIONAL CULTURE.....	318
N. Lysytsia, T. Prytychenko. MODERN TRENDS OF PRICING IN EDUCATIONAL SERVICES MARKET.....	320
О. О. Литвин. МОВЛЕННЄВІ ФОРМУЛИ ДИПЛОМАТИЧНОГО ЕТИКЕТУ.....	322
А. В. Литвиненко. ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ	324
В. М. Лугова, О.А. Єрмоленко. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОРОЗВИТКУ КЕРІВНИКА ЗАСОБАМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ.....	326
V. Luhova, M. Martiyanova. SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE ENTREPRENEUR'S PERSONALITY.....	328
І. В. Малець, О. Л. Некрилова. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МНЕМОТЕХНИК В ПРАКТИКЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ.....	330
L. Mykhailova. THE PSYCHOLOGICAL ASPECT OF PREPARING STUDENTS FOR THE INTERCULTURAL COMMUNICATION PROCESS.....	332
N. V. Mikailouk, Mohamed Lamaachi. LE PROFESSIOGRAMME COMME L'UN DES ELEMENTS D'ANALYSE DE LA CULTURE PROFESSIONNELLE DES FUTURS BACHELIERS DANS LE SECTEUR BANCAIRE.....	334
С. Мішина, О. Мішин. НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЕКТУВАННЯ.....	336
G. Nazarova, A. Demianenko. PROBLEMS OF "NEET" YOUTH MEASURING IN UKRAINE.....	338
O. Nifatova, L. Hanushchak-Yefimenko. TECHNOLOGY TRANSFER AS AN EFFECTIVE DIRECTION OF THE COMMERCIALIZATION OF SCIENTIFIC DEVELOPMENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS.....	340
O. Nifatova, V. Sviatetskyi. TECHNOLOGY TRANSFER AS AN EFFECTIVE METHOD OF SCIENTIFIC DEVELOPMENTS COMMERCIALIZATION.....	342
O. Oleksenko, I. Reshetniak. COMPETENCES FORMATION IN THE PROCESS OF FUTURE ECONOMISTS' TRAINING	344
S. Osmachko, I. Hontarenko. FEATURES OF CLASSROOM AND OUT-OF-CLASS FORMS OF TRAINING	346
В. М. Остапенко. TRENDS IN EDUCATION DURING COVID-19.....	348
I. M. Pererva, I. O. Kinas. IMPORTANCE OF THE INNOVATIVE LABOR FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINE	350
T. Pylaieva, Zh. Didenko. MANAGERS TRAINING AT AUSTRALIAN UNIVERSITIES.....	352
І. А. Подмарьова. ВТІЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕС ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВІЩОЇ ОСВІТИ.....	354
O. V. Polezhaeva. INTERACTIVE METHODS OF TEACHING FOREIGN LANGUAGES	356
O. Ptashchenko, O. Afanasieva. THE IMPACT OF TECHNOLOGY TRANSFER ON THE HIGH-TECH INDUSTRY.....	358
Р. Пукала, Н. Внукова. РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	360
Н. І. Самсоненко, Я. П. Лютвієва. НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІСТІВ ІНШОМОВНОГО ПРОФЕСІЙНО СПРЯМОВАНОГО ПИСЕМНОГО МОВЛЕННЯ.....	362