

motivation. But mobile learning can make those flashcards and drills more appropriate to individual study; devices can challenge and inform us at the same time and also keep us motivated, whether through game-like structures or recording our progress. Learning by rote does have limited use. Once you've acquired the fundamentals of a subject, the need to memorize data usually diminishes and it becomes the application of knowledge which is important.

Most teachers use rote learning as a "teaching to the test," and it became the main motivation for students: to drill, to pass, to forget. When the role of rote memorization is an end in itself, instead of a means to an end, rote memorization fails as a building block to critical thinking [1].

Despite the fact that without rote learning the educational process can be effective, rote teaches the brain to move information to short-term memory from long-term as needed. Learned vocabulary and times tables move from long to short-term memory as needed.

Therefore, keeping relevant information in one's mind and taking a view of them at once is very crucial to understand relationship and meaning of facts. This function of memorization cannot be replaced and should not be. This is why memorization is still important cognitive skill in the digital age. It is also can be a way of self-education with the appropriate tools and digital technologies.

### References

1. JunyoungLee, Memorization in Digital Age. URL (<https://medium.com/@snail9909/memorization-in-digital-age-3a67b8fc2a93>), Jun 4, 2019.
2. Novak, J. (2003). The promise of new ideas and new technology for improving teaching and learning. *Cell Biology Education*, 2, 122–132. Retrieved October 18, 2007.
3. Report of the seminar of the European Network of Education Councils (2014). *LEARNING IN THE DIGITAL AGE*, Brussels, August 2014.

**Костянтин Кириченко**

## **ОСОБЛИВОСТІ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Пандемія трансформувала компанії на пошук нових стратегій, адже для того, щоб протидіяти новим викликам, керівникам та HR спеціалістам потрібні нові компетенції. Лідерство має бути адаптовано до нової реальності інтенсивних змін, які вимагають мислення, гнучкості та зростання. Менеджерам необхідно дистанційно мотивувати та контролювати персонал до виконання своїх обов'язків та створювати безпечні умови праці. Швидкість прийняття рішень стала актуальною та цифровою,

тому підприємцям доводиться модернізувати HR-стратегії.

Управління персоналом – частина стратегії будь-якої організації. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується цифровізацією виробництва, тому реалізовувати функцію «управління» будь-якою компанією сьогодні складно, адже конкуренція стає дедалі жорсткішою з кожним роком. Тому питанням управління необхідно приділяти особливу увагу, і це вимагає значних змін у вимогах до персоналу [9]. Дослідження показують, що при переході до гнучких методів основною перешкодою є традиційний менеджмент.

Компаніям важко впроваджувати такі процеси, як Scrum, XP або Канбан, якщо їхні лідери беруть за основу застарілі управлінські підходи. Менеджери мають зрозуміти, у чому полягає їхня нова роль у XXI столітті як отримати від команд розробників максимальних результатів. Дедалі більшої популярності набуває таке поняття, як Менеджмент 3.0, якому передували такі управлінські практики, як Менеджмент 1.0 та 2.0.

Основними ознаками Менеджмент 1.0 управління є повна залежність компанії від її керівника. Дехто називає цей менеджмент командно-контролюючим: організацію вибудовують і керують нею зверху вниз, але повноваженнями влади наділені одиниці. Топ-менеджери мають можливість маніпулювати бонусами, що негативно впливає на результати очолюваних компаній. Отже, можна стверджувати, що Менеджмент 1.0 має недоліки, застарілий та потребує оновлення [1].

Менеджмент 2.0 – це знайомий нам менеджмент 1.0, до якого додано кілька надбудов, аби трохи знівелювати проблеми, породжені застарілою системою. Ця версія управління є гнучкою та досконалою, тому в організаціях існують правила, яких мусять дотримуватися персонал і керівники, а що стосується комунікації – багатовекторні [2].

Менеджмент 3.0 – це епоха складності, переорієнтація з ієрархій на мережеві структури. Один з найважливіших висновків нової системи полягає в тому, що всі організації являють собою мережі. Окрім того, теорія складності в застосуванні до соціальних систем свідчить, що менеджмент у свою чергу має вирішувати завдання комплектації штату підприємства, створення системи підготовки керівного резерву, а не структурою департаментів й отриманням прибутку [1].

Ринкова ситуація ставить підприємства у принципово нові відносини з державними організаціями, з виробничими й іншими контрагентами, з працівниками стосовно формування та використання ресурсного потенціалу.

Оскільки зовнішнє середовище постійно змінюється й ускладнюється, то система управління ресурсним потенціалом підприємств в структурі економіки має набути нових якостей, розширюючи свої можливості. Отже, зміни ділового середовища вітчизняних підприємств пов'язані з розвитком конкуренції, інформаційних технологій, глобалі-

зацією бізнесу та іншими чинниками і обумовлюють необхідність удосконалення системи управління ресурсним потенціалом, що націлений на ефективне використання ресурсів.

Система ефективного управління ресурсним потенціалом підприємств дає можливість визначити, які внутрішні його характеристики послаблюють результативність досягнення ефективності в процесі управління. Ефективність досягається за рахунок реалізації послідовних дій, які здійснюються під час управління [3].

За дослідженнями О. Іляша [1], виділено найбільш ймовірні тенденції, які будуть властиві змінам у HR найближчим часом: стратегічне мислення стане основною внутрішньою компетенцією HR. Фактично, Brashears прогнозує тенденцію до посилення стратегічної HR-функції та стимулювання створення нових посад. У той же час, професіонали з управління персоналом, очевидно, перейдуть у бізнес-професіоналів HR, які не лише розуміють наслідки HR, але здатні управляти бізнес-операціями та формувати стратегію розвитку бізнесу. Незважаючи на блискучі успіхи Agile-проектів з огляду на рентабельність інвестицій [10], чимало менеджерів перешкоджають впровадженню гнучкого проектного менеджменту та дотриманню гнучких підходів у своїх компаніях [2].

Проблема формування системи антикризового менеджменту та оцінки її ефективності є складною, у практичному відношенні, й вимагає серйозних напрацювань в методичному плані. У період системної трансформації України у світовий економічний простір, зазначена проблема стала практично ключовим питанням, яке визначає функціонування підприємств в економічних умовах, що склалися. У зв'язку з цим, вивчення особливостей антикризового управління та формування методики оцінки ефективності системи антикризового менеджменту набуває гострої актуалізації та вимагає інноваційного пошуку вирішення складних економічних рішень [3].

Проблема пандемії COVID-19 є найбільш актуальною в сучасному світі та вплинула на усі аспекти життя людей, але працівники компаній, як завжди, поступово адаптуються та починають перетворювати та вдосконалювати бізнес-процеси. Управління персоналом, реалізуючи функцію HR-менеджменту, ґрунтується на принципах гнучкості, що і є яскравим прикладом тих змін, які властиві сьогоdnішньому часу [4]. Дослідження дозволяє зробити висновок, що HR – менеджмент під впливом цифрових та інформативних технологій потребує розширеного розвитку ініціативи, можливостей команд та повноважень, компетенцій та поліпшення організаційних структур. Це означає, що організаціям необхідно чітко сформулювати місію, узгодити та вдосконалювати у співробітників навички майбутнього, управляти не лише залученням, а й задоволеністю персоналу.

### Список використаних джерел

1. Ляш О. Майбутнє HR менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. Ефективна економіка. 2018. № 10. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10\\_2018/5.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf) (дата звернення: 06.11.2021).
2. Тенденции развития HR в 2018 году, в которых надо держать руку на пульсе. URL: <https://www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/> (дата звернення: 06.10.2021).
3. Горбачова І. HR-стратегії та технології з управління компанією в умовах пандемії covid-2019. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. Випуск 36. URL: [http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/36\\_2021ua/13.pdf](http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/36_2021ua/13.pdf)
4. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки.* 2021. № 11(55). URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/economic2021/11/7671>

Ірина Кичак,  
Катерина Ільницька

### ПЕРСПЕКТИВИ STEM-ОСВІТИ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ

Сучасна школа має розвивати ті здібності, які будуть необхідними у майбутньому: креативність, творчу уяву, ініціативність, лідерські якості, критичне мислення та здатність до розвитку когнітивно-креативного потенціалу особистості. Саме ці компетентності формують інноваційну діяльність. Актуальність такої діяльності у нинішній системі освіти розуміється усіма. У ХХІ столітті від людини вимагають не лише майстерне оволодіння якою-небудь технологією створення продукту (матеріального чи інтелектуального), а й креативного підходу до її реалізації. Тому на державному рівні ставиться актуальна проблема підготовки таких фахівців, які б змогли бути і генераторами нових ідей, і проєктувальниками, і тими, хто доведе ці ідеї до формату працюючих об'єктів. Важливо не тільки знати та вміти, але також досліджувати та винаходити. Для реалізації цих потреб необхідно одночасно розвиватися в таких ключових академічних галузях, як наука, математика, технології та інженерія, які можна поєднати одним словом – STEM (science, technology, engineering and mathematics).

Термін «інновація» (у перекладі з пізньолатинської мови «innovatio» – «оновлення, новизна, зміна») означає нововведення, тобто цілеспрямовані зміни, що вносять у середовище впровадження нові стабільні елементи (нововведення), які викликають перехід системи з одного стану до