

важко орієнтуватися у послідовно-логічному взаємозв'язку дисциплін. Альтернативою може стати поєднання дисциплін за профілем: поглиблений рівень підготовки із іноземних мов, дисципліни для реалізації тих чи інших загальних компетентностей. Або застосування внутрішньої профілізації, шляхом формування профілізаційних блоків з поєднанням як обов'язкових, так і напів-вибіркових дисциплін.

#### Список літературних джерел

1. Про вищу освіту: Закон України. від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 02.10.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.10.2021).

2. Положення про індивідуальний навчальний план здобувачів вищої освіти ДДТУ. *Дніпровський державний технічний університет*: офіційний веб-сайт. URL: [http://www.dstu.dp.ua/uni/downloads/z\\_6\\_kontrakt\\_budzheta.pdf](http://www.dstu.dp.ua/uni/downloads/z_6_kontrakt_budzheta.pdf) (дата звернення: 22.10.2021).

3. Положення про порядок реалізації здобувачами вищої освіти Дніпровського державного технічного університету права на вільний вибір навчальних дисциплін. *Дніпровський державний технічний університет*: офіційний веб-сайт. URL: [http://www.dstu.dp.ua/uni/downloads/polog\\_vilnvubir.pdf](http://www.dstu.dp.ua/uni/downloads/polog_vilnvubir.pdf) (дата звернення: 22.10.2021).

4. Умови вибору вибіркових компонент. *Дніпровський державний технічний університет*: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.dstu.dp.ua/uni/#student> (дата звернення: 22.10.2021).

5. Положення про розробку силабусів навчальних дисциплін у ДДТУ. *Дніпровський державний технічний університет*: офіційний веб-сайт. URL: [http://www.dstu.dp.ua/uni/downloads/polog\\_sulabus\\_navsh\\_dusc2019.pdf](http://www.dstu.dp.ua/uni/downloads/polog_sulabus_navsh_dusc2019.pdf) (дата звернення: 22.10.2021).

**Косевич Катерина Володимирівна,**

здобувач освіти

**Сухорукова Анна Леонідівна,**

к.н. з держ. управл.

Миколаївський національний аграрний університет

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ, СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Метою сучасної кадрової політики України є вирішення питань комплектування органів державної влади та органів місцевого самоврядування висококваліфікованими, професійно компетентними кадрами, спроможними визначити стратегію модернізації українського суспільства, забезпечити глобальні трансформаційні перетворення та розвиток незалежної демократичної держави. Розвиток персоналу значною мірою залежить від стану профорієнтаційної роботи в навчальних закладах та безпосередньо в організації.

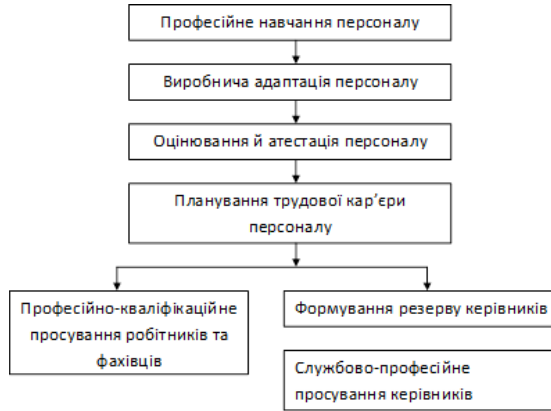


Рис. 1. Складові процесу розвитку персоналу організації

Навчальні курси, спрямовані на навчання та розвиток професійних навичок державних службовців та органів місцевого самоврядування, необхідні за умови побудови продуктивних стосунків між викладачами та студентами, позитивного психологічного клімату, рівноправного партнерства на основі діалогу, спільного розвитку діяльності, навчання. індукція. технології та їх організація. Тому традиційні методи вищої освіти доцільно інтегрувати з інноваційними: дистанційними, довгостроковими, особистісно орієнтованими. При цьому організаційні форми та дидактичні методи в синергетичному навчально-виховному процесі повинні відповідати дидактичним потребам андрагогіки, педагогічним інноваціям, враховуючи рівень освіти, досвіду, вік і навички вчителя, а також заохочувати активність взаємодія з учнями.

Таблиця 1 – Сучасні методи розвитку персоналу

Метод	Можливість використання
Тренінг	Метод передбачає груповий аналіз та обговорення гіпотетичних чи реальних ситуацій. Метою навчальних курсів є моделювання ситуацій, близьких до реальності, для формування певних практичних навичок, засвоєння нових моделей поведінки, зміни ставлення до завдань тощо.
Case study	Розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних організацій, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій
Баскет-метод	Імітаційний метод ситуацій «ділової активності», в яких працівник долучається до ролі директора. Цей метод застосовується до працівників, які претендуватимуть на керівну посаду.
Коучинг	Метод консультації, в ході якого людина (коуч), яку називають «коуч», допомагає студенту досягти професійної мети, передаючи свій досвід через супервізію та навчання.

Майстер-клас	Ефективний професійний та активний метод навчання, в якому провідний (визнаний) експерт пояснює та демонструє, як застосовувати нові технології на практиці.
Метод поведінкового моделювання	Метод спрямований на вироблення специфічної моделі поведінки співробітників у стандартних і нестандартних ситуаціях. Цей метод на основі пошуку моделі поведінки («моделі поведінки»), її аналізу та реконструкції на практиці
Сторителлінг (мотиваційна розповідь)	Метод навчання нових співробітників організації, щоб вони ознайомилися з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо. Навчання починається з моменту підбору персоналу до повної адаптації працівника; здійснюється безпосереднім керівником (наставником) для отримання інформації про організацію, їх характеристика для перевірки під час випробувального терміну (стажування)
Екшн-навчання	Метод навчання для вирішення реальних проблем на практиці в процесі діяльності організації. Основою цього методу є створення робочої групи, що вирішує поставлене завдання. Термін навчання може тривати від кількох тижнів до року
Shadowing («стеження»)	Метод, у якому працівник добровольно ведеться просування по службі, переробку або ротацию протягом мінімум двох днів, щоб бути «привидом» працівника на конкретній посаді. Тому кандидат «занурається» в специфіку конкретної людини. може визначити тип і обсяг необхідних знань, умінь і компетенцій.
Secondment (своєрідне «відрадження»)	Метод є різновидом ротации, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків
Buddying – метод	Метод призначення партнера працівнику, завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку щодо дій і рішень призначеного працівника з метою виявлення вузьких місць у його роботі. Учасники мають рівні права, що відрізняє метод від наставництва.
E-learning	Метод використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів)
Самонавчання	Здійснюється індивідуально за умови стимулювання навчання за допомогою використання різних матеріалів: книг, документації, аудіо, відео та мультимедійних програм.
Мозковий штурм	Метод, що дозволяє генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений період часу з подальшим аналізом і вибором найбільш підходящого управлінського рішення

В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

#### Список літературних джерел

1. Енциклопедія державного управління : довідк. вид. У 8 т. Т. 8. Публічне

врядування. – К. : НАДУ, 2011. – 630 с.

2. Ларіна Н.Б.; Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів : навч.-метод. матеріали. К. : НАДУ, 2013. 52 с.

3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. К.: Кондор, 2003. 294 с.

4. Розпутенко І.В., О.Г. Пухкал, О. Д. Брайченко та ін. ; за заг. ред. І. В. Розпутенка. Ефективність державного управління та управлінських кадрів в умовах змін : зб. наук. праць. К. : Вид. НАДУ, 2010. 168 с.

**Лопушинська Олена В'ячеславівна,**  
PhD з менеджменту, доцент кафедри  
менеджменту ім. І.А. Маркіної  
**Смірнова Катерина Олександрівна,**  
здобувач освіти

Полтавський державний аграрний університет

## **ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

В сучасних умовах головним завданням вищої освіти є активування нових інформаційних технологій з метою знань та активне використання нових методів навчання. Для реформування вищої освіти потрібно змінювати парадигми управління ЗВО та використовувати нові методи управління для стійкого розвитку системи вищої освіти. В 90-х роках минулого століття в Україні з'явилося багато поверхневих реформ, які призвели до зниження якості вищої освіти, знизилася якість матеріально-технічного забезпечення, що також потягнуло за собою втрату викладацьких кадрів [1]. Сьогодні, використовуючи застарілі методи навчання, знання і уміння здобувачів вищої освіти можуть не відповідати умовам сучасного інформаційного суспільства. Аби підняти конкурентоспроможність ЗВО їх модель управління повинна ґрунтуватися на принципах стратегічного управління та якості менеджменту [2].

Одним із найважливіших елементів системи управління сучасним ЗВО є якість менеджменту. Саме вона відіграє ключову роль у формуванні показників результативності та ефективності ЗВО. В тому випадку, коли ЗВО визначають свої власні пріоритети в рамках набору правил та стимулів, визначених національними та державними органами, роль менеджменту має вирішальне значення у визначенні їх ефективності. Щоб зрозуміти, які механізми сприяють ефективності, доцільно вивчити роль менеджменту та його характеристики. Є важливим зрозуміти, чи пов'язані певні управлінські практики або