

Міністерство освіти і науки України
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького
Департамент освіти і науки Запорізької обласної державної адміністрації
Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України
Університет Генуї (Італія)
Шуменський університет «Єпископ Костянтин Преславський» (Болгарія)
Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка
ГО «Прогресильні»
Сілезька академія (Польща)
Школа англійських і американських студій,
Eötvös Loránd Університет (Угорщина)
Бельцький державний університет імені Алеку Руссо (Молдова)
Інститут Союзу вчених Литви (Литва)
Cäcilienshule (Німеччина)



Збірник матеріалів
II Міжнародної науково-практичної конференції
«СУЧАСНА ВИЩА ОСВІТА: ДОСЯГНЕННЯ, ВИКЛИКИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ»
04–05 жовтня 2024 року

October 04-05, 2024
THE 2nd INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE “MODERN HIGHER EDUCATION: ACHIEVEMENTS,
CHALLENGES AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT IN
CONDITIONS OF UNCERTAINTY”
October 04-05, 2024

Запоріжжя – Мелітополь, 2024

УДК 378.013.32:316.485.26(062.552)

*Рекомендовано до друку Вченою радою Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького
(протокол № 4 від 29.10. 2024 р.)*

Редакційна колегія:

*Фалько Н. М. – кандидат психологічних наук, доцент;
Коноваленко Т. В. – кандидат педагогічних наук, доцент;
Глебова Н.І. – доктор соціологічних наук, професор;
Полякова Л.І. – кандидат історичних наук, доцент;
Сіроштан Т. В. – кандидат філологічних наук, доцент;
Муртазієв Е.Г. – кандидат педагогічних наук, доцент;
Подорожний С.М. – кандидат біологічних наук, доцент;
Гузь Н.В. – кандидат психологічних наук, доцент
Проценко А.А. – кандидат педагогічних наук, доцент
Спірінцев Д.В. – кандидат технічних наук, доцент
Остополець І.Ю. – кандидат психологічних наук, доцент*

Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя – Мелітополь, 04–05 жовтня 2024 р.). Запоріжжя: Видавництво МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2024. 330 с.

У збірнику оприлюднено матеріали учасників II Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна вища освіта: досягнення, виклики та перспективи розвитку в умовах невизначеності», яка відбулася у змішаному форматі 04–05 жовтня 2024 р. у м. Запоріжжя на базі Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

Збірник призначено для наукових працівників, студентів, аспірантів, викладачів закладів освіти різних рівнів.

У матеріалах конференції збережено орфографію та пунктуацію авторів. За достовірність та оригінальність матеріалу відповідальність покладається на авторів.

УДК 378.013.32:316.485.26(062.552)

© Авторський колектив, 2024

ЗМІСТ

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ	10
<i>Bogdan S.</i> Teaching the language in diplomacy in a highly interconnected world.....	10
<i>Boiarsky N., Gontis V.</i> Challenges and prospects of international academic mobility during the war	12
<i>Бабко Н., Vitkovskiy Y.</i> Основні тенденції розвитку вищої освіти в Республіці Польща	16
<i>Білецька М., Підварко Т.</i> Особливості формування виконавської майстерності вчителя музичного мистецтва.....	18
<i>Гончарова О., Маслова А.</i> Вплив міжнародних освітніх проєктів на розвиток потенціалу закладів вищої освіти.....	22
<i>Гура Т., Зільберг М.</i> Професійна спрямованість як необхідна якість особистості майбутнього психолога	24
<i>Zinenko N.</i> Developing global skills in ESL teaching.....	28
<i>Ігнатюк О., Поліщук Д.</i> Формування професійно-педагогічної компетентності аспірантів технічного університету в контексті перспективних тенденцій розвитку вищої освіти в Україні та за кордоном.....	31
<i>Качур А.</i> Структура професійної ідентичності ІТ-фахівця	36
<i>Klochko A., Prokopenko A.</i> Transformation of higher military education in Ukraine in the context of euro-atlantic integration	38
<i>Кузьменко В., Кирилішина М.</i> Вплив травматичного досвіду на психічне здоров'я та сон.....	43
<i>Литвиненко П., Солодовник Т.</i> Організаційна компетентність як складова професіоналізму майбутнього психолога.....	46
<i>Міхліна Т.В.</i> Діагностика тривожності українців у період воєнного стану.....	48

<i>Щебликіна І., Щебликіна З.</i> Формування дієвого інструментарію управління персоналом як першочергове завдання менеджменту.....	105
ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ І ЇЇ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ЗВ'ЯЗКІВ.....	109
<i>Осипенко С.О., Захарова Н.Ю.</i> Роль фандрайзингу і грантрайтингу у фінансуванні ініціатив закладів вищої освіти України.....	109
<i>Топалов Є.</i> Роль цифрових технологій у вищій освіті.....	113
<i>Хоменко Н.</i> Цифрова трансформація освіти: Реалії та перспективи.....	116
<i>Шевчук А.</i> Морально-етичні виклики цифровізації вищої освіти: як освітні технології впливають на цінності суспільства	118
АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ОСВІТЯН В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ ТА ІНШИХ РЕФОРМ	124
<i>Barantsova I.</i> The cultural approach to teaching	124
<i>Батарейна І.</i> Професійна підготовка майбутніх освітян в контексті реалізації реформ освіти	127
<i>Варіна Г.</i> Імплементация здоров'язберігаючих технологій в процес підготовки освітян до професійної діяльності в умовах інклюзивної практики.....	131
<i>Воровка М.</i> Елементи гендерної дискримінації науково-педагогічного складу як вимір прихованого начального плану вищої освіти.....	136
<i>Гапотій В., Ігольников О.</i> Окремі аспекти впровадження концепції Нової української школи в навчальний процес вищої школи	139
<i>Герасимчук О., Лисянська Т.</i> Особливості поглядів на психологічні теорії агресії.....	143
<i>Губко В.</i> Розвиток креативного мислення в умовах НУШ: проблеми та перспективи	152
<i>Єгорова Ю., Момотюк І.</i> Прозописьмо Ірен Роздобудько у фокусі постмодернізму (на матеріалі романів “Якби”, “Ліцей слухняних дружин”).....	154

суспільства. Орієнтація освітнього процесу підготовки майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук на формування викладацького лідерства передбачає усвідомлення студентами суспільної місії педагогічної професії, розвиток організаційно-управлінських компетенцій та здатності вирішувати актуальні освітні проблеми, використовуючи знання як інструмент позитивних соціальних змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Orzhel O. University Social Mission in the Wartime under Knowledge Society. International Scientific Journal of Universities and Leadership. 2022. № 13. С. 26- 36.

Щебликіна І.О.

Запорізький національний університет

Щебликіна З.В.

Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького

ФОРМУВАННЯ ДІЄВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ПЕРШОЧЕРГОВЕ ЗАВДАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Формування дієвого інструментарію управління персоналом – це створення ефективних методів і засобів для забезпечення продуктивної роботи команди та досягнення стратегічних цілей.

Це процес, який включає кілька ключових етапів та компонентів.

Першим кроком є визначення потреб в персоналі. Це включає аналіз поточної ситуації, оцінку майбутніх потреб та визначення компетенцій, які потрібні для досягнення стратегічних цілей. Важливо розуміти, які саме навички і знання необхідні, щоб забезпечити конкурентоспроможність.

Планування персоналу передбачає розробку стратегії для задоволення виявлених потреб. Це включає визначення необхідної кількості працівників, їх кваліфікації, а також планування набору, навчання і розвитку співробітників. Важливо мати чіткий план, щоб уникнути дефіциту або надлишку кадрів.

Кадрове планування повинно бути інтегроване в загальну стратегію організації. Це дозволяє узгодити потреби в людських ресурсах з довгостроковими цілями та забезпечити готовність до майбутніх викликів і

можливостей.

Ефективне кадрове планування сприяє створенню позитивної корпоративної культури, де працівники відчують себе цінними і бачать можливості для професійного зростання. Це підвищує задоволеність роботою та знижує текучість кадрів.

Завдяки кадровому плануванню керівництво отримує більш точну та актуальну інформацію про стан людських ресурсів, що сприяє прийняттю обґрунтованих рішень щодо найму, розвитку персоналу та структурних змін.

Ефективне планування кадрів сприяє створенню середовища, в якому заохочуються інновації. Коли працівники мають необхідні навички та можливості для професійного розвитку, вони більш схильні до генерації нових ідей та впровадження інноваційних рішень.

Ми вважаємо, що якраз система управління інноваційними процесами забезпечує можливість координувати і впорядкувати процес пошуку інновацій, визначити найбільш ефективну технологію та дозволить працювати з найкращім результатом у впровадженні інновацій.

Інноваційне управління спрямоване не тільки на зміну практик, що існують, а й на генерацію принципово нових практик [2, с. 46].

Дієве управління персоналом дозволяє швидше адаптуватися до змін на ринку та вимог зовнішнього середовища. Служба персоналу має увесь час аналізувати потреби в навчанні та розвитку, проводити моніторинг трудового ринку, що дозволяє прогнозувати кадрові потреби та уникати дефіциту або надлишку кадрів.

Ефективний процес набору та відбору персоналу допомагає знайти і залучити найкращих кандидатів. Це включає розробку чітких критеріїв відбору, використання сучасних методів пошуку кандидатів (в тому числі через соціальні мережі та спеціалізовані сайти), проведення інтерв'ю та оцінки компетенцій кандидатів. Важливо також забезпечити позитивний досвід кандидатів під час процесу найму.

Постійне навчання і розвиток персоналу є ключовим елементом управління. Це включає проведення тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації, а також розвиток лідерських навичок і компетенцій. Організація повинна інвестувати в розвиток своїх співробітників, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов'язки і бути готовими до нових викликів.

На рис. 1 зображено реалізацію процесу навчання персоналу.

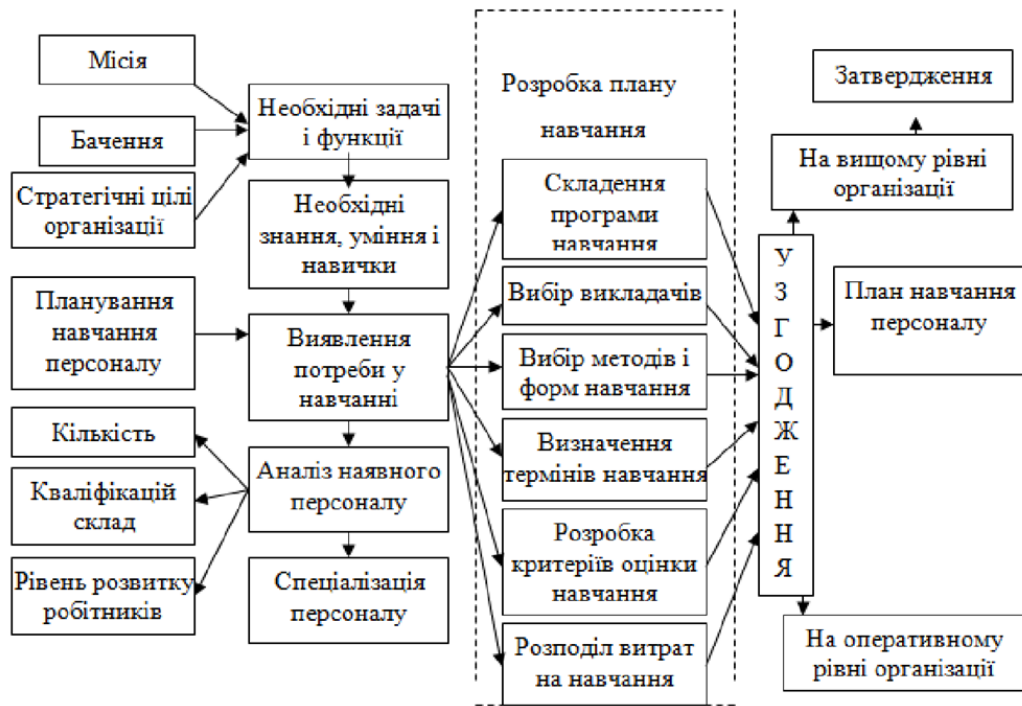


Рис. 1 Реалізація процесу навчання персоналу

Мотивація працівників є важливою складовою ефективного управління персоналом. Це може включати як матеріальні стимули (зарплата, бонуси, премії), так і нематеріальні (визнання, кар'єрне зростання, можливість самореалізації). Важливо створити мотиваційну систему, яка буде стимулювати працівників до високопродуктивної праці та досягнення поставлених цілей.

Регулярна оцінка ефективності роботи співробітників допомагає визначити їхні сильні та слабкі сторони, а також оцінити виконання поставлених завдань. Це може включати проведення атестацій, оцінку результатів роботи, зворотний зв'язок від колег та керівництва. Важливо забезпечити прозорість та об'єктивність оцінки, щоб співробітники знали, на що вони можуть розраховувати.

Утримання талановитих працівників є критичним завданням для будь-якої організації. Це включає створення комфортних умов праці, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, можливості для кар'єрного зростання та професійного розвитку. Важливо також підтримувати позитивний клімат у колективі та залучати працівників до процесу прийняття рішень.

Стратегія управління персоналом розробляється з урахуванням інтересів двох сторін: як керівництва організації, так і інтересів її персоналу. Стратегія управління персоналом передбачає: визначення завдань управління

персоналом, тобто при прийнятті рішень у сфері управління кадрами необхідно враховувати як аспекти з економічної точки зору, так і потреби та інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи [1, с. 236].

Сучасний світ змінюється дуже швидко і організація повинна бути готова до цих змін. Управління змінами включає підготовку персоналу до нововведень, адаптацію до нових умов, а також управління опором змінам. Важливо забезпечити комунікацію та підтримку співробітників під час процесу змін, щоб вони могли швидко адаптуватися і продовжувати ефективно працювати.

Таким чином, формування дієвого інструментарію управління персоналом є комплексним процесом, який включає аналіз, планування, набір, навчання, мотивацію, оцінку, утримання та управління змінами. Це дозволяє організації не лише ефективно використовувати наявні ресурси, але й забезпечувати стабільний розвиток та досягнення стратегічних цілей. Інвестування у розвиток персоналу і створення сприятливих умов для праці є ключем до успіху сучасної організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Малтиз В.В., Батраченко А.О. Сучасний підхід до стратегічного управління розвитком персоналу підприємства. Молодий вчений № 3 (79), 2020 С.233-236.

2. Щебликіна З.В., Щебликіна І. О., Ярема Л. В. Об'єктивна необхідність впровадження інноваційних технологій управління в діяльність закладів освіти Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету Серія: Педагогіка Випуск 2 (29), 2022 С.41-52.