



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ

Збірник матеріалів

**XXVI підсумкової науково-практичної
конференції викладачів**

22 лютого 2024

Київ 2024

УДК 061.3(063)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ОСВІТИ: Збірник матеріалів XXVI підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / За заг. ред. М.В. Трофименка. Київ: МДУ, 2024. 406 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою Маріупольського державного університету (протокол № 11 від 22.04.2024)

Редакційна колегія:

Голова Трофименко М.В., ректор МДУ, кандидат політичних наук, професор;

Члени редколегії Балабаниць А.В., доктор економічних наук, професор;
Безчотнікова С.В., доктор філологічних наук, професор;
Булатова О.В., доктор економічних наук, професор;
Задорожня-Княгницька Л.В., доктор педагогічних наук, професор;
Іванець Т. М., голова Ради молодих вчених МДУ, кандидат політичних наук;
Константинова Ю. В., кандидат історичних наук, доцент;
Омельченко В.Я., доктор економічних наук, професор;
Павленко О.Г., доктор філологічних наук, професор;
Романцов В.М., доктор історичних наук, професор;
Сабадаш Ю. С., доктор культурології, професор;
Тарасенко Д. Л., доктор економічних наук, професор;
Толпежніков Р.О., доктор економічних наук, професор.

Збірник містить матеріали XXVI підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ, яка відбулася 22 лютого 2024 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах висвітлені актуальні проблеми розвитку міжнародних відносин та зовнішньої політики, філософії та соціології, історії, економіки та менеджменту, права, екології, кібербезпеки, документознавства, культурології, журналістики, філології, літературознавства, методики викладання, педагогіки та психології.

Видання адресоване науковцям, викладачам, аспірантам та здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами науки та освіти.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

Висновки. Для України існуюча ситуація є вкрай критичною. Значний відтік трудових ресурсів високої кваліфікації зумовлює їх нестачу на національному ринку праці. З іншого боку, це означає економічні втрати – оскільки в кожного українського висококваліфікованого емігранта вкладено роки та бюджетні витрати на освіту. І для відновлення цього інтелектуального національного потенціалу знадобляться значні фінансові та часові ресурси, яких у Україні немає. Висока мобільність кваліфікованих людських ресурсів вимагає розробки відповідної державної політики, щоб активізувати повернення українців на Батьківщину по завершенню війни, а також залучення досвіду розвинених країн з метою швидкого його відновлення інтелектуального потенціалу.

Література

1. Ukraine situation Flash Update #62. UNHCR. URL:<https://data.unhcr.org/en/documents/details/105669> (дата звернення: 23.12.2023)
2. International Migration Outlook 2023, OECD Publishing, Paris, 2023. URL: <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en> (дата звернення: 23.12.2023)
3. Міграційні прояви та впливи – уроки для України. Аналітична доповідь. Травень 2023 р. Центр Разумкова. <https://razumkov.org.ua/images/2023/05/09/2023-MATRA-I-KVARTAL-5.pdf>(дата звернення: 23.12.2023)
4. Human flight and braindrain – Country rankings. URL: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/human_flight_brain_drain_index/ (дата звернення: 23.12.2023)

Тахтарова Клавдія,
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет

МОДЕРНІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УКРАЇНІ

В Україні стрімко зростає чисельність компаній, які займаються професійним навчанням своїх співробітників, у зв'язку з потребами включення в єдину управлінську та корпоративну культуру нових співробітників. Тому, питання системного підходу до організації процесу навчання й розвитку персоналу за рахунок створення корпоративного навчального центру стає стратегічно важливим. «Це має бути заклад не традиційної форми, а

інноваційний, здатний постійно розвиватися, де, з одного боку, є об'єднана єдиною концепцією і методологією система корпоративної освіти, розроблена для фахівців усіх рівнів у межах ідеології й стратегії розвитку компанії, з іншого боку, де системно й комплексно впроваджуються сучасні педагогічні інновації [1, с.508]».

Польська дослідниця Б. Межеєвська зауважує, що «спостерігаючи за зростанням попиту на рівень знань і компетентність працівників й порівнюючи ці вимоги з пропозицією класичних університетів чи бізнес-шкіл, неважко помітити, що розрив в результаті цього порівняння все більше зростає [2]». Тому більш ефективно для компаній створювати власні корпоративні університети.

Особливість корпоративного університету полягає у створенні внутрішньофірмової системи знань: навчальний процес повинен координуватися компанією з боку внутрішніх фахівців (викладачів-тренерів), які проводять тренінги та курси, а, з іншого боку, навчальні заклади в обмін на знання надають приміщення та мають доступ до накопиченої компанією інформації. Співпраця навчального закладу та компанії складається у взаємному збагаченні знаннями. Принципи об'єднання включають координацію між освітніми інституціями та компаніями, врахування конкретних вимог та постійне оновлення змісту навчання відповідно до змін ситуації. Загальною метою є створення гнучких, адаптованих до сучасних умов, та практичних освітніх програм, які готують студентів до реальних викликів та сприяють їхньому успішному розвитку на ринку праці. Об'єднання формального та корпоративного навчання визначається потребами практичного та гнучкого навчання, підвищує готовність персоналу до викликів, забезпечуючи їхню здатність ефективно функціонувати в умовах складного соціально-політичного середовища. Сьогодні, в умовах війни в Україні об'єднання формального та корпоративного навчання є особливо актуальним і має кілька важливих переваг (табл.1).

Прикладом такого об'єднання навчання став Приват Університет Приватбанку (рік заснування – 2003). Спільно з Києво-Могилянською бізнес-школою ще в 2001 р. керівництвом банку була впроваджена система дистанційного навчання (навчено 17 тис. працівників). Пізніше було ухвалене рішення трансформувати цю систему в бік поширення досвіду, передачі унікальних знань та навичок, які б дозволили розвинути свою унікальну корпоративну культуру та створити свій особистий бренд. Навчання для всіх співробітників є обов'язковим, безкоштовним та передбачає виплату стипендії у розмірі мінімальної ставки співробітника банку. Після співбесіди кандидатів відразу направляють на програму тренінгів, яка охоплює 29 банківських спеціальностей. Компанія відбирає 50-70% найбільш перспективних та зараховує їх в штат банку. Періодично в Приват Університеті проходять курси підвищення кваліфікації та атестація співробітників. Університет «ПриватБанк»

залучає кваліфікованих спеціалістів, забезпечує постійне підвищення їх професійного рівня, мотивує творчих та професійних працівників.

Кожен керівник відділу та провідний фахівець повинен стати тренером та проводити не менше 2 одноденних тренінгів на квартал. Тренери мають доступ до базового навчального матеріалу, створюють, відповідно до методичних карт, авторські програми. Самі тренери також проходять спеціальне навчання та внутрішню сертифікацію [3].

Приват Університет надає зовнішні послуги: створено систему онлайн-навчання (безкоштовний онлайн-сервіс) у вигляді розроблених відеокурсів, методичних посібників з роботи з POS-терміналами ПриватБанку на Android (Android POS PAX A930) та інструкції для персоналу торговельно-сервісних підприємств [4].

Таблиця 1 - Аспекти значущості об'єднання формального та корпоративного навчання в сучасних реаліях в Україні

Для корпорацій	Для закладів вищої освіти
<p><i>Адаптація до змін та реальних потреб:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -дозволяє швидко адаптувати програми навчання до нових викликів і змін, забезпечуючи персоналу актуальні та необхідні знання; - дозволяє використовувати академічну експертизу та розробляти програми, що враховують вимоги ринку праці та специфіку сучасних умов. 	<p><i>Адаптація до змін та реальних потреб:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -ЗВО можуть розробляти програми, які відповідають реальним потребам ринку праці; -дозволяє оновлення та об'єднання викладаємих дисциплін до сучасних вимог.
<p><i>Широкий спектр компетенцій:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -дає можливість надбанню від загальних навичок до конкретних компетенцій, необхідних для ефективної роботи у воєнних умовах 	<p><i>Розвиток конкретних навичок:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -дозволяє університетам акцентувати увагу на розвитку особливо важливих конкретних навичок та компетенцій.
<p><i>Гнучкість у навчанні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -дозволяє швидко адаптувати програми до потреб конкретного персоналу та ситуації на місцях, забезпечуючи персоналу необхідні актуальні навички та доступність навчання навіть при обмеженнях на переміщення. 	<p><i>Гнучкість у навчанні:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - дистанційне та корпоративне навчання (у вигляді проходження практики, курсів, тощо), може полегшити доступ до освіти для студентів у різних регіонах країни та в умовах обмежень на переміщення.
<p><i>Партнерство з ЗВО:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -формальне навчання може надати академічну базу, тоді як корпоративне навчання забезпечить практичні навички, 	<p><i>Партнерство з корпораціями:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -співпраця з корпораціями у сфері корпоративного навчання може сприяти реалізації практичних програм та

допомагаючи працівникам впоратися з реальними завданнями.	забезпеченню студентів практичними навичками.
<i>Ефективність використання ресурсів:</i> -поєднання ресурсів може сприяти ефективній інтеграції актуальних знань та розробці навчальних програм.	<i>Ефективність використання ресурсів:</i> - дозволяє ЗВО оптимізувати використання ресурсів та забезпечити ефективність навчання завдяки співробітництву зі стейкхолдерами.
<i>Спрямованість на конкретні завдання:</i> -корпоративне навчання адаптується до конкретних завдань та ситуації, забезпечуючи практичність та ефективність.	<i>Спрямованість на конкретні завдання:</i> -академічна спільнота може виконувати розробку різних науково-дослідних робіт для бізнесу.

Приват Університет створив таку загальнодоступну систему як «Онлайн-практика». Результат практики оцінюється сумарною кількістю балів, отриманих при складанні 10 контрольних робіт за 10 модулями та за 10 практичних завдань. Реєстрація на практику відкрита онлайн на сайті practice.privatbank.ua. Пройти онлайн-практику в ПриватБанку можуть студенти будь-яких українських вишів без відвідування банку. Не обмежено ані кількість виконаних завдань, ані час їх виконання.

Оцінка знань і рейтингування практикантів здійснюється згідно з Програмою та умовами практики. У випадку низької оцінки є одна додаткова спроба тестування на наступний день. Результати виконання обов'язкової програми за підсумками онлайн-практики (із зазначенням кількості набраних балів і оцінки за практику) фіксуються у сертифікаті. За підсумками онлайн-практики студенти рейтинуються за сумою балів за виконання програми практики та балів за участь у конкурсі агентських продажів будь-яких продуктів, що входять до продуктового ряду агентів. На сайті банку (для контролю роботодавцями, викладачами ЗВО) відображаються результати виконання програми (кількість балів, оцінка за практику) + рейтинг з урахуванням продажів (місце, загальна сума балів з урахуванням результатів продажів). До кадрового резерву та можливістю працевлаштування після закінчення навчального закладу потрапляють студенти, які набрали не менше 90 балів.

Отже, поєднання двох типів навчання може створити комплексний підхід, що сприяє успішному виходу на ринок праці та інтеграції в бізнес-середовище готового потенціалу випускників ЗВО, адаптованих до конкретних потреб компанії через корпоративне навчання.

Література

1. Баніт О.В. Професійне навчання персоналу в умовах корпоративних навчальних центрів. *Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і*

перспективи: збірник наукових статей / за ред.: Кременя В.Г., Ничкало Н.Г. Київ, Знання України, 2018. С. 503-508. URL:<http://eprints.zu.edu.ua/27789/1/%D0%97%D0%B1%D0%B8%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83.pdf#page=508>(дата звернення: 09.12.2023)

2. Mierzejewska B. Akademiakorporacyjna – skutecznearzędzi transferuwiedzy w organizacji. URL: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/11/id/194>(дата звернення: 09.12.2023)

3. Ковальова В. І. Особливості системи розвитку персоналу у банківській сфері. Харків, ХНЕУ імені Семена Кузнеця. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/01/245.pdf>(дата звернення: 09.12.2023)

4. Система онлайн-навчання для персоналу торговельно-сервісних підприємств. <https://privatbank.ua/business/sistema-online-obuchenija>(дата звернення: 09.12.2023)