

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАУКА МАЙБУТНЬОГО

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ СТУДЕНТІВ,
АСПРАНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Випуск 2(10), 2022

Мукачево

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет
Вченою радою Мукачівського державного університету
(Протокол №10 від 19.12.2022 р.)

Головний редактор:

Гоблик Володимир Васильович – доктор економічних наук, професор, заслужений економіст України, перший проректор, Мукачівський державний університет

Заступник головного редактора:

Молнар Тетяна Іванівна – голова Наукового товариства студентів, аспірантів, молодих вчених, Мукачівський державний університет

Відповідальний секретар:

Гранчак Олена Василівна, Мукачівський державний університет

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Кабачій Василь Миколайович – к. ф-м. н., доцент;

Кобаль Василь Іванович – к. пед. н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи;

Козарь Оксана Петрівна – д-р. т. н., академік Української технологічної академії (м. Київ), професор кафедри інженерії, технологій та професійної освіти;

Корнієнко Інокентій Олексійович – д-р. психол. н., професор, доцент кафедри психології;

Лужанська Тетяна Юріївна – к. географічних наук, доцент;

Малець Олександр Омелянович – д-р. і. н., доцент;

Мілашовська Ольга Іванівна – д-р. е. н., професор, завідувач кафедри готельно-ресторанної та музейної справи;

Моргун Алла Володимирівна – к. філол. н., доцент кафедри філологічних дисциплін та соціальних комунікацій;

Попович Наталія Михайлівна – д-р. пед. н., доцент, завідувач кафедри музичного мистецтва;

Прокопович Лідія Сигізмундівна – к. філол. н., доцент, завідувач кафедри філологічних дисциплін та соціальних комунікацій;

Проскура Володимир Федорович – д-р е. н., професор;

Реслер Марина Василівна – д-р е. н., професор, академік Академії економічних наук, декан факультету економіки, управління та інженерії;

Стегней Маріанна Іванівна – д-р. е. н., професор кафедри економіки та фінансів;

Теличко Наталія Вікторівна – д-р. пед. н., професор, завідувач кафедри англійської мови, літератури з методиками навчання;

Товканець Ганна Василівна – д-р пед. н., професор, завідувач кафедри теорії та методики початкової освіти;

Фізеші Октавія Йосипівна – д-р. пед. н., професор кафедри педагогіки дошкільної, початкової освіти та освітнього менеджменту;

Черепаня Наталія Іванівна – к. пед. н., доцент, завідувач кафедри дошкільної та спеціальної освіти;

Черничко Тетяна Вікторівна – д-р. е. н., професор, завідувач кафедри економіки та фінансів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вільчковський Е. С. Теорія і методика фізичного виховання дітей дошкільного віку: навчальний посібник / Е. С. Вільчковський. – Львів: ВНТЛ, 1998. – 336 с.
2. Вільчковський Е. С. Рухливі ігри в дитячому садку / Е. С. Вільчковський. – К., 1989. – 237 с.
3. Денисенко Н. Ф. Гартуємо тіло і дух! Сучасні підходи до фізичного виховання та оздоровлення дошкільнят / Н. Ф. Денисенко // Дошкільне виховання. – 2001. – № 6. – С. 14-15.
4. Доронова Т. М. Про пріоритетні напрями державної політики у сфері дошкільної освіти / Т. М. Доронова // Дошкільне виховання. – 2007. – № 8. – С. 8-12.

УДК 373.2.091.12:005.336.1:331.108(045)

Русанюк М.В.

**здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»,**

Мукачівський державний університет

Добош О.М.

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки дошкільної, початкової освіти

та освітнього менеджменту,

Мукачівський державний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті досліджено теоретичні аспекти ефективної кадрової політики як фактору розвитку закладу дошкільної освіти. Акцентовано увагу на: ролі керівника закладу у формуванні колективу; кадрового потенціалу. Розглянуто основні елементи системи управління персоналом, тимбілдинг як один з методів управління персоналом.

Ключові слова: *кадрова політика, кадровий потенціал, управління персоналом, розвиток закладу дошкільної освіти, тимбілдинг.*

The article examines the theoretical aspects of effective personnel policy as a factor in the development of a preschool educational institution. Attention is focused

on: the role of the head of the institution in the formation of the team; personnel potential. The main elements of the personnel management system, team building as one of the methods of personnel management are considered.

Key words: *personnel policy, personnel potential, personnel management, development of a preschool educational institution, team building.*

Проблеми формування ефективної кадрової політики та використання кадрового потенціалу ґрунтовно досліджена відомими вітчизняними та зарубіжними науковцями Адізес І., Артюшок В., Балабанова Л., Веснін В., Виноградський М., Виноградська А., Галушак О., Дафт Р., Кібанов А., Колот А., Крушельницька О., Палеха Ю., Пушкар З., Шканова А. та ін.

Мета статті – теоретично обґрунтувати ефективність кадрової політики як фактору розвитку закладу дошкільної освіти.

Зміни, що відбуваються в системі дошкільної освіти, зумовлені об'єктивною потребою в змінах, що адекватні розвитку суспільства та освітньої системи в цілому. Вимоги до сучасної освіти та соціальне замовлення висувають перед освітніми установами необхідність працювати у режимі розвитку. Основним механізмом діяльності освітнього закладу, що розвивається, є пошук і освоєння нововведень, що сприяють проведенню якісних змін.

У цій ситуації особливо важливою є професійна компетентність, в основі якої лежить особистий та професійний розвиток педагогів та управлінців. Будь-які перетворення, насамперед, пов'язані з людьми, в даному випадку з педагогічними колективами. Дослідження показують, що тільки у професійно зрілому педагогічному колективі, завдяки атмосфері співробітництва та взаєморозуміння, створюються умови для ефективної діяльності кожного з його членів, що сприяє підвищенню якості освітніх послуг [5].

Професійна компетентність, згідно з трактуванням Г. Беленької, – це вид компетентності, що характеризує особистість в контексті виконання нею професійних обов'язків [1].

У сучасних умовах реформування освіти радикально змінюється статус педагога, його освітні функції, відповідно змінюються вимоги до його професійно-педагогічної компетентності, рівня його професіоналізму. Заклади дошкільної освіти потребують творчих педагогів, компетентних, готових навчатися, модернізувати зміст своєї діяльності, застосовувати досягнення науки та передового педагогічного досвіду.

Найважливішим фактором розвитку закладу дошкільної освіти є висока ефективність його кадрової політики, що в першу чергу визначається високим кадровим потенціалом персоналу освітньої установи. Концепція розвитку

закладу дошкільної освіти (далі – ЗДО) багато в чому базується на принципах побудови ефективної кадрової політики.

Головною метою розробки ефективної кадрової політики є оптимальне поєднання потреб закладу дошкільної освіти в працівникові, облік особистої участі кожного із співробітників у розвитку ЗДО. Кадрова політика в сучасних умовах – це в першу чергу планування, організація і координація діяльності персоналу, мотивація і контроль за їх ефективністю, створення умов для професійного зростання і розвитку кадрів. Тобто кадрова політика – це ефективна реалізація всіх управлінських функцій.

Кадровий потенціал можна визначити, як сукупність здібностей всіх людей, які зайняті в цій організації та вирішують певні завдання [3, с. 41].

Під кадровим потенціалом розуміються здібності та можливості працівників матеріалізувати свої знання та вміння з метою забезпечення життєздатності та розвитку закладу дошкільної освіти.

Кадровий потенціал формується інтеграцією та динамікою таких моментів та сторін життєдіяльності людини, як особисті риси; загальна працездатність; професійно-кваліфікаційні знання, уміння, досвід; творчі нахили, здатність та орієнтація особистості. Відтворення та зростання кадрового потенціалу так само, як і ступінь ефективності праці, залежить не так від будь-якого одного елемента, як від їх інтеграції, а також їх балансованості як для окремої людини, так і для груп працівників [3, с. 41].

Важливим аспектом діяльності керівника закладу є визначення перспектив розвитку своєї установи з урахуванням соціального замовлення громадськості та чітке формулювання мети діяльності освітньої установи.

Система управління персоналом закладу дошкільної освіти включає в себе набір методів, процедур і прийомів, реалізуючи і вдосконалюючи які організація забезпечує себе персоналом необхідного рівня та впливає на його поведінку задля досягнення організаційних цілей.

До основних завдань управління персоналом дошкільного закладу освіти належить адміністративно-облікова підтримка, кадрове планування та підбір персоналу, розробка систем оплати праці та додаткові пільги, навчання та розвиток персоналу, атестація та оцінка персоналу, формування сприятливого клімату у створенні, стратегічне управління та розвиток організації.

Система управління персоналом може включати планування організаційної структури управління, штатного розпису та кадрової політики, підбір персоналу на вакантні посади, ведення адміністративного документообігу з персоналу, атестацію персоналу, розвиток персоналу, облік трудових відносин, облік умов праці, мотивацію персоналу, правове забезпечення, інформаційне забезпечення та багато іншого [1].

Ефективність і результативність управління колективом значною мірою залежать від того, які методи використовують керівники для досягнення поставлених завдань. Одним із таких методів є тимбілдинг в організації управлінської діяльності керівника ЗДО та в організації педагогічного колективу закладу. Командний метод роботи є більш ефективним в управлінні колективом у сучасних умовах реформування галузі освіти.

Тимбілдинг (від англ. «team building») в буквальному сенсі означає «побудова команди». Командне «будівництво» спрямоване на створення груп рівноправних фахівців різної спеціалізації, які спільно несуть відповідальність за результати своєї діяльності і на рівних підставах здійснюють розподіл праці в команді. Також тимбілдинг, у більш вузькому сенсі, розглядається як активний корпоративний відпочинок, спрямований на згуртування колективу чи команди [4].

Сьогодні ж тимбілдинг дозволяє торкнутися таких аспектів роботи з колективом, як: розвиток командного духу в роботі співробітників ЗДО; можливість виявляти і реалізовувати особистісний потенціал співробітників; вказує на помилки в спілкуванні, що породжують взаємне незрозуміння між членами робочого колективу ЗДО; допомагає знайти варіанти вирішення конфліктних ситуацій; розвиває здатність швидко приймати рішення в критичних і нестандартних ситуаціях; виховує в колективі довіру до ЗДО і один до одного; є вагомим методом нематеріальної мотивації персоналу, який дозволяє співробітникам відчувати увагу керівництва до кожного її співробітника, що, в кінцевому результаті, дозволяє створити згуртований та креативний колектив однодумців [4].

Метою тимбілдингу є створення об'єднаної команди, усунення проявів конкуренції та формування відчуття спільної справи. Таким чином, використання методу тимбілдингу є на сьогодні одним з важливих аспектів в управлінні персоналом, дає змогу згуртувати команду, виявити потенційних лідерів, формувати й просувати корпоративний імідж, вирішити проблему неефективної спільної праці колективу.

Таким чином, розвиток закладу дошкільної освіти перебуває у прямій залежності від кадрів. Ефективна кадрова політика є необхідною основою успішного функціонування ЗДО, забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг, реалізацію власних інтересів персоналу у сфері праці та підґрунтям побудови трудової кар'єри працівників.

Вважаємо, що ефективність розвитку закладу дошкільної освіти неможлива без сформованої належним чином кадрової політики і підтримки кадрового потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артюшок В. Розвиток кадрового потенціалу закладу дошкільної освіти [Електронний ресурс] / В. Артюшок // Економіка та суспільство. – 2022. – Вип. 36. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-25>.
2. Беленька Г. В. Сучасні підходи до питань формування професійної компетентності майбутніх вихователів дітей дошкільного віку / Г. В. Беленька // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. – 2012. – Вип. 5. – С. 99–102.
3. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2008. – 174 с.
4. Добош О. М. Метод тимбілдингу в управлінській діяльності керівника закладу дошкільної освіти / О. М. Добош // Освіта і формування конкурентоспроможності фахівців в умовах євроінтеграції: збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції, 24-25 жовтня 2019 р., м. Мукачєво / ред. кол.: Т. Д. Щербан (гол. ред.) та ін. – Мукачєво: Вид-во МДУ, 2019. – С. 153–155.
5. Крутій К. Л. Проблеми запровадження моніторингу дошкільної освіти та шляхи їх вирішення / К. Л. Крутій // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогічні науки. – 2015. – Вип. 2(2). – С. 67–70.

УДК 005.92(091)(477)(045)

Рябець Д. А.
здобувач вищої освіти ОС Бакалавр,
спеціальність «Інформаційна,
бібліотечна та архівна справа»,
Мукачівський державний університет

ІСТОРИЧНІ ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЛОВОДСТВА В УКРАЇНІ

У статті розглянуто основні історичні етапи формування нормативної бази з організації діловодства. Сконцентровано увагу на період утворення незалежної, самостійної держави а саме робота щодо поліпшення нормативної бази діловодства в незалежній Україні Обгрунтовано основні напрями вдосконалення нормативної бази.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>