

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

Менеджменту та адміністрування

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавра

(назва освітнього ступеня)

на тему: **Оцінювання сучасних управлінських технологій в
установі, на прикладі Тернопільського кооперативного фахового
коледжу**

Виконав: студент 4 курсу, групи БАС-41

спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»

(шифр і назва спеціальності)

Ландяк В.Б.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Керівник

Юрик Н.Є.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль

Мосій О.Б.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри

Сороківська О.А.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Рецензент

Паляниця В.А.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Тернопіль
2022

АНОТАЦІЯ

Ландяк В. Б. Оцінювання сучасних управлінських технологій в установі, на прикладі Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Кваліфікаційна робота бакалавра: 60 сторінок, 31 рисунок, 2 таблиці, 4 додатки, 32 літературних джерела.

Предмет дослідження – теоретико-практичні особливості щодо впровадження сучасних управлінських технологій в діяльність Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Об'єкт дослідження – загальний стан наявних управлінських технологій, які застосовуються в освітньому та навчальному процесах Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Мета дослідження – проведення аналізу організаційно-управлінського стану, а також представлення та обґрунтування основних шляхів впровадження сучасних управлінських технологій в діяльності Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Методи дослідження – теоретико-методичний метод; фінансовий метод; економічний метод; соціально-економічний метод; методи аналізу й синтезу; статистичний метод; аналітико-прикладний метод; метод фінансового прогнозування та інші.

Розроблено організаційно-прогнозу модель впровадження управлінських технологій в діяльність досліджуваної установи; здійснено фінансове обґрунтування впровадження управлінських технологій в діяльність Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Основні положення, що отримані в ході проведеного дослідження можуть бути впроваджені в його практичну діяльність.

Ключові слова: управління; управлінська технологія; організаційно-управлінська діяльність, освітній процес; навчальний процес.

SUMMARY

Landyak V. B. Evaluation of modern management techniques in the institution by using data of Ternopil Cooperative Vocational College

Qualifying bachelor work consists of 60 pages, 31 figures, 2 tables, 4 additions, and 32 references.

The subject of investigation is the theoretical and practical features concerning the introduction of modern management techniques in the Ternopil Cooperative Vocational College activity.

The object of investigation is the available management techniques used in the educational and training processes of Ternopil Cooperative Vocational College.

The aim of the work is to analyze the organizational and managerial activity, present and justify the main ways of implementing modern management techniques in the Ternopil Cooperative Vocational College.

The results are obtained with the following research methods: theoretical and methodological; financial; economic; socio-economic methods; analysis and synthesis; statistical; analytical and applied methods; method of financial forecasting and others.

The organizational and forecasting model of introduction of management techniques in activity of researched establishment has been developed. The financial substantiation of introduction of management techniques in activity of the Ternopil Cooperative Vocational College has been carried out.

The research results could be implemented in the Ternopil Cooperative Vocational College.

Key words: management; management technique; organizational and managerial activities, educational process; and learning process.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	7
1.1 Суть та особливості поняття управлінських технологій організації.....	7
1.2 Основні підходи до управлінських технологій.....	13
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО СТАНУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО КООПЕРАТИВНОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ.....	17
2.1 Загальна оцінка організаційно-управлінської діяльності ТКФК.....	17
2.2 Аналіз фінансово-економічної забезпеченості діяльності ТКФК.....	26
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНІСТЬ ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО КООПЕРАТИВНОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ.....	32
3.1 Організаційно-прогнозна модель впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК.....	32
3.2 Фінансове обґрунтування впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК.....	42
РОЗДІЛ 4 БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ....	47
4.1 Менеджмент безпеки в закладах освіти.....	47
4.2 Розробка раціональної діяльності та створення сприятливих умов трудового колективу.....	50
ВИСНОВКИ.....	53
БІБЛІОГРАФІЯ.....	55
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що у зв'язку із стрімким розвитком всієї соціально-економічної сфери, якісного оновлення потребують всі її структурні елементи, не виключенням цьому є і сфера освіти. Адже, ринок освіти на сучасному етапі свого розвитку зазнає кардинальних змін, що відображаються в трансформаційних аспектах, передусім, в наявних управлінських технологіях, які, в свою чергу, являються одним із основних факторів, що сприяють таким змінам.

Теоретичні та практичні аспекти щодо суті та необхідності управлінських технологій, а також їхнього дослідження в сучасному освітньому процесі в цілому, представили у власних наукових працях такі вчені як: Брусенцева О.А. [7], Вайнола Р.Х. [8], Васьківська Г. [9], Григоренко В.М. [14], Лесик В.О. [14], Рожнова Т.Є. [20], Сергєєва Л.М. [22], Швардак М. [28], Швець Д.Є. [29], Мавко П. [19], Юрик Н.Є. [30-31] та інші.

Мета дослідження – проведення аналізу організаційно-управлінського стану, а також представлення та обґрунтування основних шляхів впровадження сучасних управлінських технологій в діяльності Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Завдання дослідження включають:

- 1) представлення теоретичних аспектів управлінських технологій організації;
- 2) проведення загальної оцінки організаційно-управлінської діяльності Тернопільського кооперативного фахового коледжу;
- 3) здійснення аналізу фінансово-економічної забезпеченості діяльності ТКФК;
- 4) розробку організаційно-прогнозної моделі впровадження управлінських технологій в діяльність Тернопільського кооперативного фахового коледжу;

5) фінансове обґрунтування впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК.

Об'єкт дослідження – загальний стан наявних управлінських технологій, які застосовуються в освітньому та навчальному процесах Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Предмет дослідження – теоретико-практичні особливості щодо впровадження сучасних управлінських технологій в діяльність Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Методи дослідження: теоретико-методичний метод; фінансовий метод; економічний метод; соціально-економічний метод; методи аналізу й синтезу; статистичний метод; аналітико-прикладний метод; метод фінансового прогнозування та інші.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що основні практико-методичні положення, які отримано в процесі оцінки щодо сучасних управлінських технологій, можуть бути, за потреби, впроваджені в діяльність Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Інформаційна база дослідження: наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців, навчальні підручники, посібники, монографії, нормативно-правові матеріали, дані із офіційного веб-сайту «Тернопільський кооперативний фаховий коледж», річна фінансова звітність ТКФК за 2019-2020 роки та інше.

Структура та обсяг дослідження. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків. Дослідження містить 60 сторінок тексту, 31 рисунок, 2 таблиці, 4 додатки. Бібліографія включає 32 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1 Суть та особливості поняття управлінських технологій організації

На сьогоднішній день чинником успішного функціонування як промислових підприємств, так і публічних організацій є орієнтація на використання ними прогресивних управлінських технологій. Вони зуміли проникнути у всі сфери життя: економіку, політику, культуру, соціальну сферу, зокрема в освітню галузь тощо.

Так, як сучасна управлінська система стає більш масштабною та складнішою, то виникає необхідність узгодження її різних елементів. А це, у свою чергу, викликає великий науковий і практичний інтерес до прогресивних та інноваційних технологій управління. Ефективність діяльності будь-якої організації, рівень її конкурентоспроможності в значній мірі залежать від вдалого набору управлінських технологій та вміння практично їх застосовувати.

Аналізуючи практичний досвід організацій, варто також зазначити, що управлінські технології можна вважати резервом підвищення ефективності та якості їх системи управління та менеджменту, а також дієвим інструментом, який дає змогу зорієнтувати весь колектив організації на досягнення спільної мети.

Сучасна класифікація технологій управління включає в себе велику кількість їх видів, яка поділяється в залежно від:

- ступеня централізації,
- порядку виконання операцій та процедур,
- ступеня розподілу праці,
- об'єктної, предметної, функціональної спрямованості,
- рівня автоматизації,
- структуризації об'єкта управління,
- рівня управління [17].

Управлінськими технологіями вважають сукупність управлінських засобів впливу та методів досягнення цілей організації. Згідно даного визначення на рис. 1.1 представимо розширену класифікацію визначення технології управління.

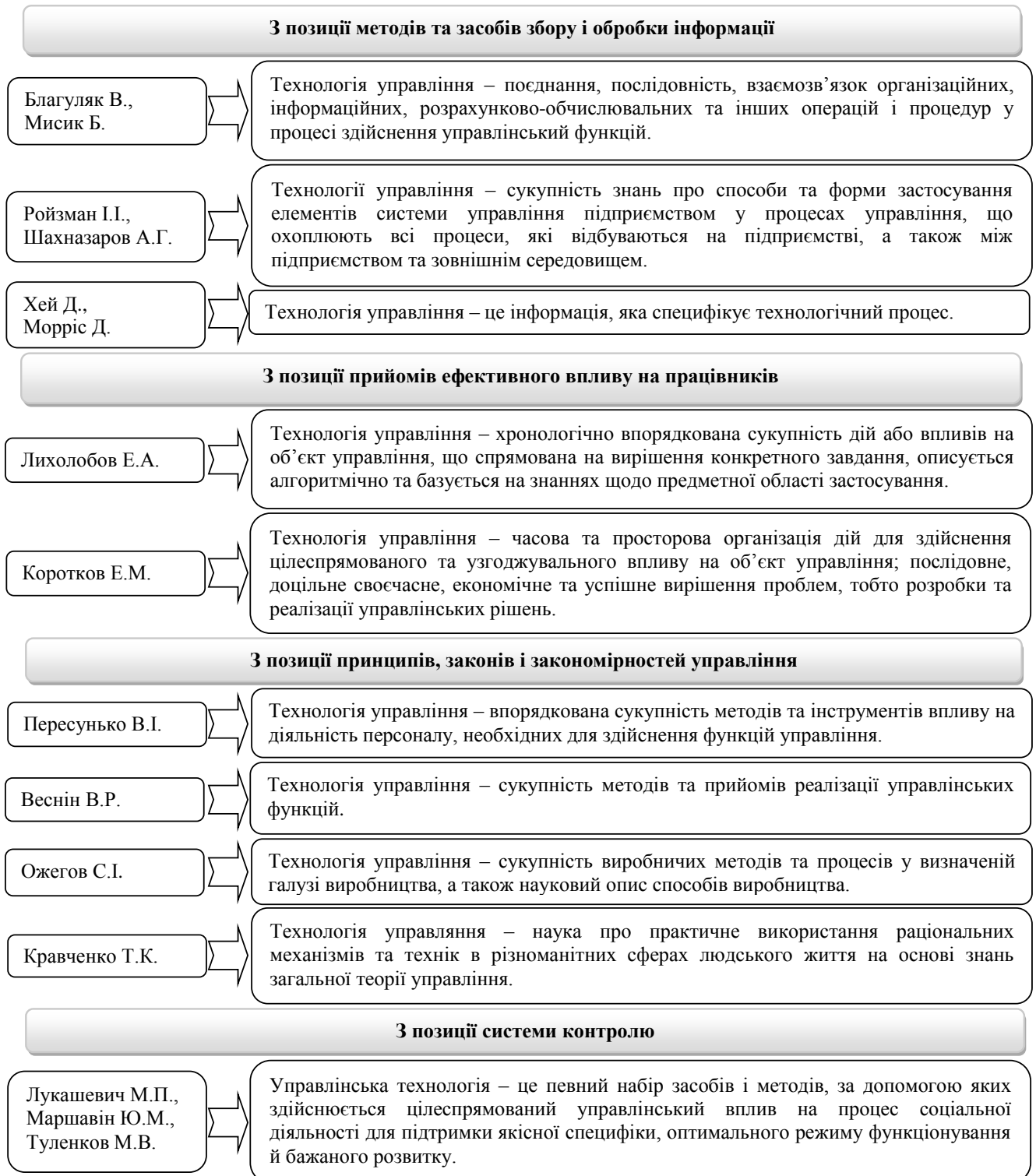


Рисунок 1.1 – Розширена класифікація визначення технології управління

Як видно з даного рисунку, визначення поняття «технологія управління» є багатоаспектною категорією. Зазначимо, що при класифікації управлінських технологій варто враховувати двоярусність їх структури. Згідно цієї ознаки технології поділяються на цільового управління і процесного управління (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Узагальнююча класифікація управлінських технологій

Доцільно зауважити, що організації можуть застосовувати комбінування різних технологій управління, враховуючи кожну конкретну ситуацію [31].

Перший вид технології управління, тобто ініціативно-цільовий ґрунтується на виданні завдань без вказівок щодо методики їх виконання і розрахований на працівника, який є ініціативним і професійним у своїй сфері діяльності. Також вона передбачає розроблення керівництвом лише кінцевої мети управління і термінів виконання без опису механізму її реалізації. Другий вид технології управління – програмно-цільове управління, який базується на орієнтацію на досягнення цілей, передбачених програмою організації. Регламентною

технологією управління можна вважати таку, яка полягає: на видачі виконання завдань із зазначенням можливих засобів і методів їх виконання; в інформуванні про можливі ресурсні обмеження; на жорсткому контролі процесів щодо досягнення основної мети організації. Отже, цільовими управлінськими технологіями можна вважати ті технології, які мають системний характер і застосування яких цілеспрямоване на реалізацію довгострокових планів та цілей, з врахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

Кожна, представлена вище, технологія цільового управління буде найефективнішою на практиці при умові одночасного використанні видів процесних управлінських технологій. В кожному конкретному випадку, пріоритети такого застосування повинен визначати керівник організації. Тому, доцільно розглянути дані технології більш детально.

Управління за результатами – орієнтована на кінцеві результати цілісна система управління, яка базується на використанні нових методів, підходів і техніки управління, а також творчого потенціалу працівників організації.

Наступною є технологія «управління на базі потреб і інтересів». Дана технологія ґрунтується на міжособистісних відносин в організації, яка полягає у взаємодії керівника і підлеглого. Реалізації даної технології може бути за умови, коли завдання буде стосуватися інтересів та потреб і керівника, і його підлеглого.

Реалізація управління на базі активізації діяльності персоналу здійснюється шляхом матеріального і морального стимулювання всього колективу організації, також мобілізації його інтелектуального потенціалу [25].

Цікавою є технологія «управління у виняткових випадках», що базується на чіткому розподілі усіх функцій, як виробничих, так і управлінських. У даній технології винятковим випадком вважається набір ситуацій, що перешкоджає працівнику належним чином і у визначені строки виконати отримане завдання.

Управління шляхом постійних перевірок і вказівок ґрунтується на жорсткому плануванні діяльності підлеглих, а також на постійному поточному контролі зі сторони керівника. Саме при такій технології працівники організації мають змогу в повній мірі реалізувати власні потреби у самовдосконаленні,

самоуправлінні, самовираженні і самоорганізації. Доволі складною є технологія «управління на базі штучного інтелекту», яка заснована на базі існуючого практичного досвіду та практики, сучасних статистичних і економіко-математичних методів, що реалізуються у вигляді існуючих баз знань і баз даних в контексті передових інформаційних комп'ютерних технологій.

Розглянувши загальні технології управління в організації доцільно зазначити, що сфера управління соціально-педагогічною роботою заснована, як правило, на застосуванні певних специфічних, властивих тільки їй, управлінських технологій. Слід зауважити, що основними об'єктами даних таких технологій виступають: окремі працівники, соціальна група, організація або будь-яка соціальна система в цілому [9]. Загальна класифікація управлінських технологій, які використовуються в сфері менеджменту соціально-педагогічної роботи представлені на рис. 1.3.



Рисунок 1.3 – Загальна класифікація управлінських технологій, які використовуються в сфері менеджменту соціально-педагогічної роботи

На рис. 1.4 детально представимо детальну характеристику найважливіших управлінських технологій соціально-педагогічної роботи в освітньому закладі.

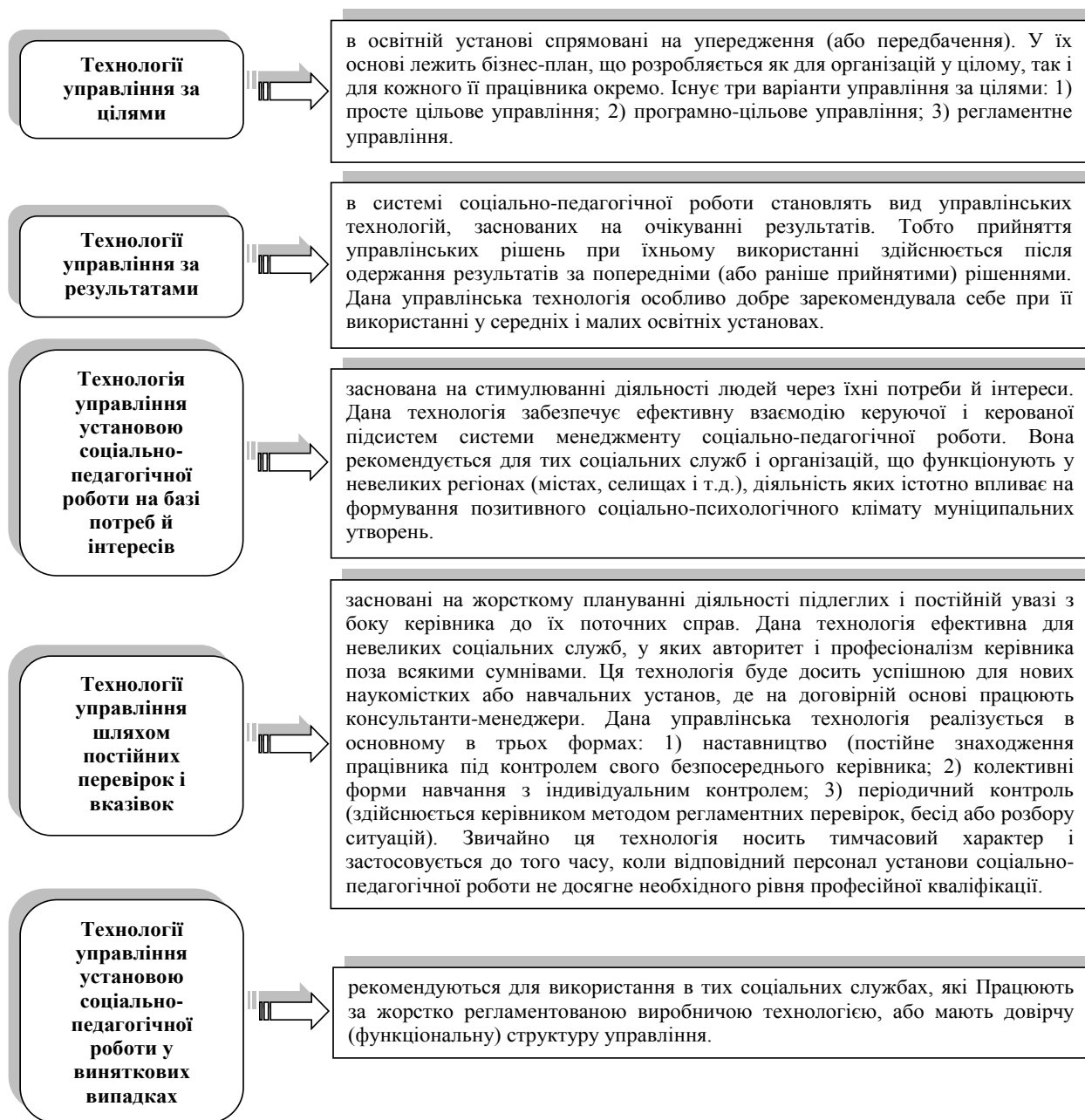


Рисунок 1.4 – Характеристика найважливіших управлінських технологій освітнього закладу

Такий аналіз показує, що розвиток сучасних технологій менеджменту соціально-педагогічної роботи закладів освітніх в умовах невизначеності та пандемії дає всі підстави виділити наступні важливі тенденції:

- зростання уваги до людського чинника, який, на сьогоднішній день, розглядається як основна цінність будь-якої установи освітньої установи;
- технології управління навчально-виховною роботою розглядаються як ефективні інструменти реалізації навчальних інновацій;
- практичне використання новітніх технологій прийняття управлінських рішень в сфері освіти;
- широка демократизація систем управління в сфері педагогічної, виховної, соціальної та інших видів робіт;
- набуття гнучкості, варіативності та ситуаційного характеру;
- модифікація освітніх технологій у специфічні різновиди інформаційно-комп'ютерних технологій [8; 11; 21].

Таким чином, в умовах кризи та нестабільності виникає потреба у нових підходах щодо вибору і реалізації управлінської системи, що в подальшому дозволить активно та успішно розвиватися усім організаціям різної сфери діяльності.

1.2 Основні підходи до управлінських технологій

Вплив на рівень вітчизняного економічного розвитку таких процесів, як інтернаціоналізація, інтеграція, глобалізація та трансформація суттєво не тільки вимагає змін щодо сутності підходів до управлінських технологій, а також вимагає внесення певних кардинальних коректив.

Визначення суті підходів до управлінських технологій – це перший, важливий крок на шляху дослідження сучасних проблем розроблення та практичної реалізації технологій управління діяльністю організацій різного виду. В цьому питанні залишається очевидним, що для того, щоб досягти значних змін та забезпечити суттєвий розвиток організації, необхідно застосовувати поєднання різних управлінських технологій [19; 22].

Класифікація підходів до управлінських технологій подана на рис. 1.5.



Рисунок 1.5 – Класифікація підходів до управлінських технологій [8; 10; 27; 33]

Характеристика кожного із підходів представлена в табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Характеристика підходів управлінських технологій

Назва підходу	Характеристика
Гуманітарний підхід	передбачає, що організація розглядається як соціальна система. При цьому розвиток підприємства здійснюється завдяки самовизначенню людей і створенню ефективних комунікацій між ними. Основним об'єктом і суб'єктом розвитку є особистість, даний підхід є особистісно зорієнтованим.
Інженерний підхід	передбачає, що організація розглядається як технічна система. Даний підхід еволюціонував від методів створення складних технічних систем. Специфічна ознака даного підходу – формалізація і регламентація діяльності.
Емпіричний підхід	передбачає розгляд організації як певного аналогу відносно успішних організацій і полягає в поширенні галузевого чи функціонального досвіду.
Управлінський підхід	пропонує розуміння управлінських технологій у двох формах: як структурного елемента будь-якої системи, технологічно оформленого програмного продукту та як управлінської діяльності, що пов'язана з реалізацією цього продукту.
Діяльнісний підхід	розглядає управлінські технології в соціально-освітній сфері як систему знань про оптимальні способи перетворення і регулювання соціальних відносин і процесів; як практику алгоритмічного застосування цих знань. Сутністю його є визначення технологічного процесу відповідно до змісту професійної діяльності соціального педагога і провідних професійних завдань.
Закладовий підхід	дає пояснення технологій соціально-педагогічної роботи відповідно до тих закладів, на забезпечення соціального функціонування яких спрямовані технології соціально-педагогічної роботи.
Клієнтоцентричний підхід	передбачає спрямування технології соціально-педагогічної роботи на покращення соціального стану певної групи клієнтів (учнів, студентів).

Продовження табл. 1.1

Назва підходу	Характеристика
Середовищний підхід	передбачає визначення технологій соціально-педагогічної роботи залежно від середовища їх впровадження (школи, коледжі, вищі навчальні заклади тощо).
Суб'єктний підхід	визначає як соціально-педагогічну ту технологію, у якій вихідний і кінцевий результат – людина, а основні параметри вимірювання – її якості та властивості.
Системний підхід	відображає комплекс методів, за допомогою яких певний об'єкт описується як сукупність взаємопов'язаних чи взаємодіючих компонентів. Характерними ознаками системного підходу є: одночасне охоплення проектуванням великої кількості завдань; максимальна типізація та стандартизація рішень; багатоаспектне уявлення про структуру інформаційної системи як про систему, що складається з кількох видів компонентів, та відносно автономне їх розроблення; ключова роль баз даних; локальне впровадження та збільшення функціональних завдань.
Концептуальний підхід	сприяє підвищенню результативності управлінської діяльності керівника визначено: 1. Запровадження державно-громадської моделі управління (залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій; оволодіння новітніми технологіями менеджменту й маркетингу в освіті; створення принципово нових моделей науково-методичної роботи; застосування сучасного комплексу знань і умінь теорії управління, здійснення інноваційної діяльності стає основою оновлення освітнього процесу, реформування освітньої галузі й підвищення статусу самого працівника). 2. Модернізація функцій управлінської діяльності керівника (бачення стратегії й розвитку навчального закладу в умовах реформування управлінської освіти з урахуванням найкращого світового досвіду й особливостей розвитку освіти в регіонах нашої держави; керівництво освітнім процесом та здійснення моніторингу; мотивація й управління персоналом; управління розвитком та фінансами, пошук додаткових джерел фінансування й організації маркетингової діяльності; створення ефективної системи внутрішньої та зовнішньої комунікації). Здійснення стратегічного управління НЗ, що зможе забезпечити його розвиток у майбутньому, а не тільки функціонування (розробка стратегії менеджменту навчального закладу).

Варто зазначити, що кожен із представлених вище підходів є ефективним при вирішенні тільки певного переліку завдань, а з метою реалізації суттєвих перетворень в організаціях доцільно використовувати різні їх комбінації.

Всі підходи до управлінських технологій будь-якої організації повинні базуватися на наступних принципах:

1. Визначеності – перевага надається кінцевій меті.
2. Єдності – організація розглядається як система, тобто як сукупність елементів єдиного цілого.

3. Взаємозв'язку – кожен окремий елемент системи організації (всі її структурні підрозділи) взаємопов'язані і мають зв'язок із зовнішнім середовищем.

4. Структурованості – в організації як системі виділяють окремі модулі та враховують їх структурні особливості.

5. Ієрархічності – існування підпорядкованості складових елементів організації.

6. Функціональності – існування функціональних особливостей з чітко визначеною перевагою функцій над структурою.

7. Безперервного розвитку – враховують постійні зміни в організації, її здатність до вдосконалення, розширення, тощо.

8. Децентралізації – прийняття та реалізація рішень відбувається в узгодженому режимі функціонування організації.

9. Передбаченості – передбачає врахування умов невизначеності для подальшого прийняття ефективних управлінських рішень в організації [10].

Врахування даних принципів в процесі вибору та реалізації технологій дозволить:

- швидко, якісно та точно прийняти ефективне управлінське рішення;
- якісно і результативно провести необхідні наукові досліджень;
- реалізувати ряд інновацій в управлінському процесі;
- підвищити кваліфікаційний рівень педагогічного персоналу навчального

закладу (використання сучасних управлінських технологій значно підвищує вимоги до професійного відбору та підготовки педагогічних кадрів). Варто зазначити, що нові стандарти освіти побудовані на принципах особистісно-орієнтованого навчання, яке передбачає використання гуманістичного підходу в управлінні навчальним закладом. Такий підхід, у свою чергу, дозволить проаналізувати соціальні і особистісні потреби усіх суб'єктів навчальної і професійної діяльності – і студентів, і викладачів; забезпечити ефективну співпрацю керівника і членів педагогічного колективу; врахувати індивідуально-психологічні особливості кожного окремого працівника, а також створити умови для особистісного розвитку та реалізації їх творчого потенціалу [27; 33].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО СТАНУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО КООПЕРАТИВНОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ

2.1 Загальна оцінка організаційно-управлінської діяльності ТКФК

Історія Тернопільського кооперативного фахового коледжу розпочалася 1 вересня 1958 року, коли на базі Бережанської торгово-кооперативної школи було сформовано Тернопільський кооперативний технікум – це був перший середній спеціальний навчальний заклад м. Тернополя, педагогічний колектив якого нараховував 16 викладачів, а з 1978 року – більше 65 осіб викладацького складу. Свою теперішню назву – Тернопільський кооперативний фаховий коледж – отримано 30 березня 2021 року [3; 4]. На даний час ТКФК враховує всі вимоги ринку та пропонує сучасні спеціальності для опанування необхідних знань, вмінь та навичок. Основними спеціальностями ТКФК [3] є:

- 022 «Дизайн»;
- 071 «Облік і оподаткування»;
- 072 «Фінанси, банківська справа та страхування»;
- 073 «Менеджмент»;
- 075 «Маркетинг»;
- 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»;
- 241 «Готельно-ресторанна справа»;
- 242 «Туризм»;
- 123 «Комп'ютерна інженерія».

Для забезпечення ефективності організаційно-навчальних та навчально-виховних процесів в ТКФК наявний колектив, що складається із висококваліфікованих науково-педагогічних працівників, ряд яких вдосконалюються своєю науково-педагогічну майстерність, беручи участь у різноманітних стажуваннях та курсах підвищення кваліфікації, вебінарах,

тренінгах, конференціях, курсах, симпозиумах тощо, що підкріплюється отриманими сертифікатами участі.

Основним керуючим органом ТКФК виступає, так звана, адміністрація цього коледжу, а також є адміністративна та педагогічна ради. ТКФК в свої загальній структурі має власний гуртожиток. Для забезпеченості ефективності освітнього процесу студентів, ТКФК має власну бібліотеку, яка забезпечена всіма необхідними для навчання інформаційно-інтелектуальними ресурсами тощо.

Також, варто наголосити, що вся діяльність даного ТКФК залежить від отримання ліцензій, так званих, певних дозволів, що дозволяють здійснювати певні види робіт, наприклад, забезпечувати можливість надання певної спеціальності здобувачам освіти тощо.

Особливості діяльності ТКФК [6] відображено на рис. 2.1.

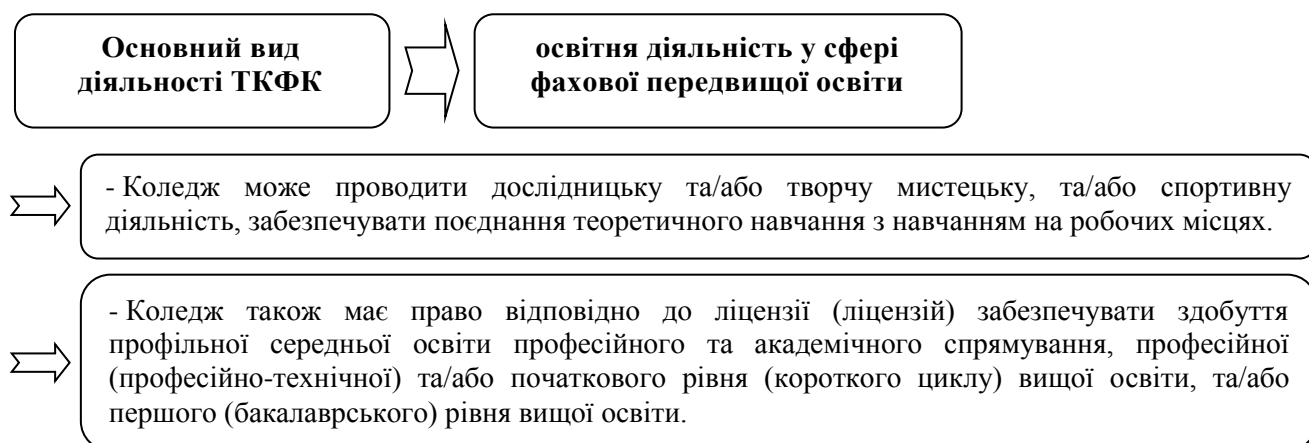


Рисунок 2.1 – Особливості діяльності ТКФК

Діяльність ТКФК ґрунтується на дотриманні певних принципів [6], які наведені на рис. 2.2.

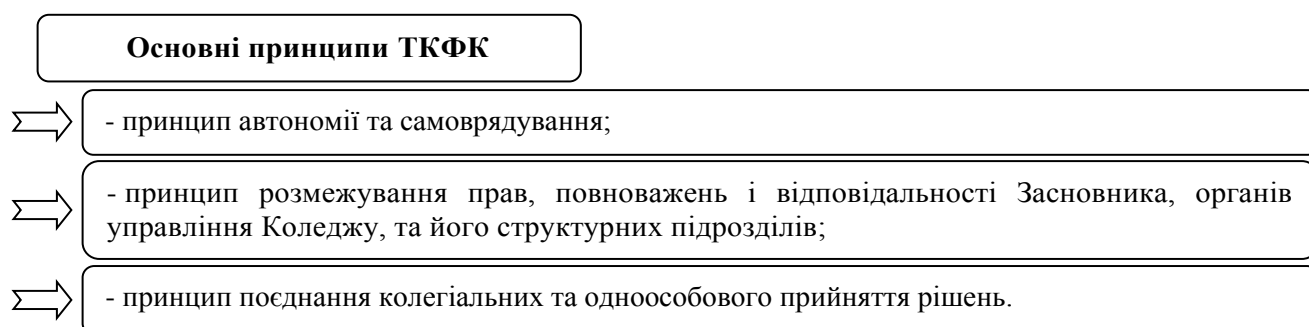


Рисунок 2.2 – Основні принципи ТКФК

Згідно із даними щодо Статуту Тернопільського кооперативного фахового коледжу [6], його основні завдання включають наступне – рис. 2.3.

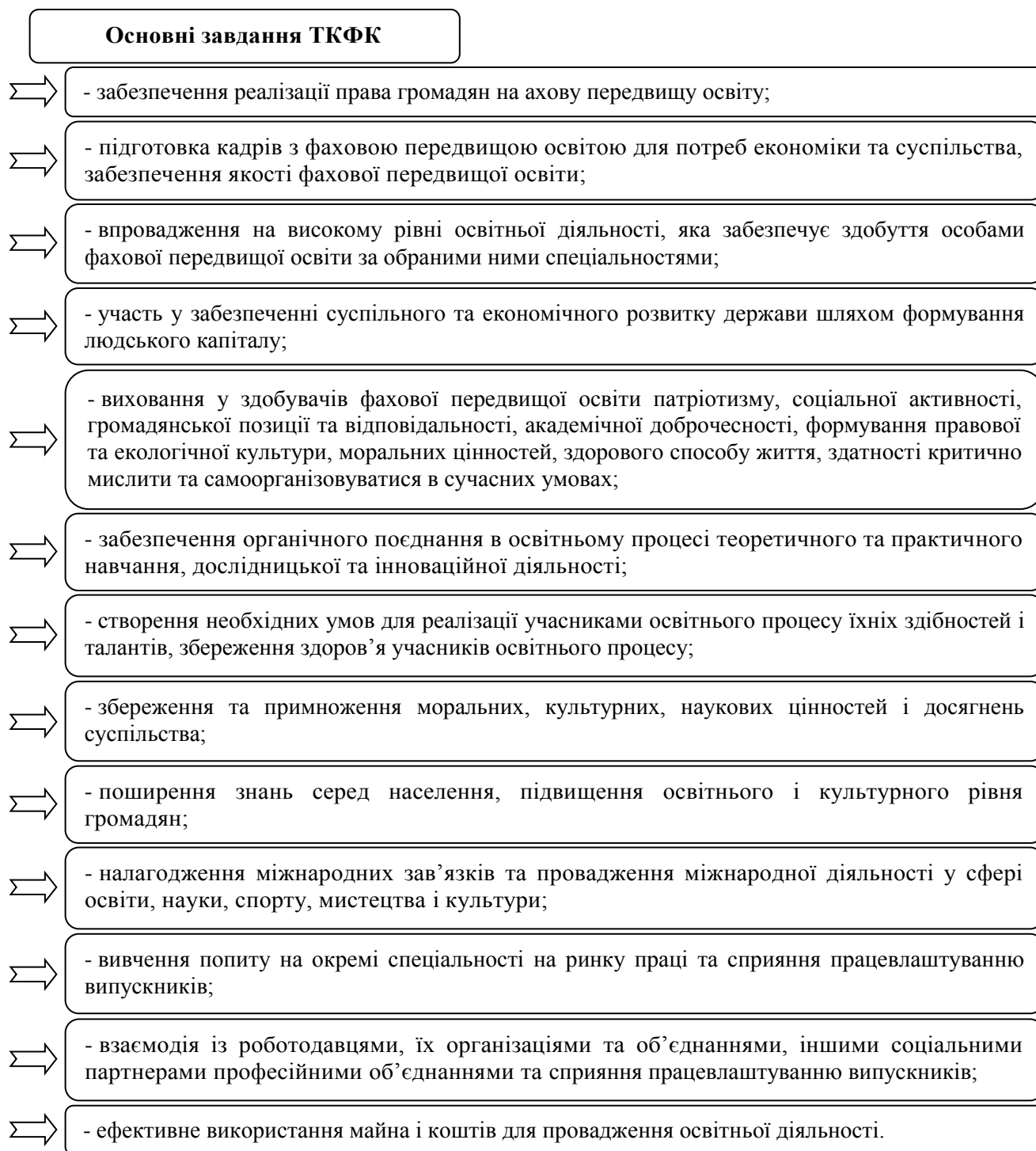


Рисунок 2.3 – Основні завдання ТКФК

Згідно Статуту [6], обов'язки ТКФК полягають в наступному – рис. 2.4.

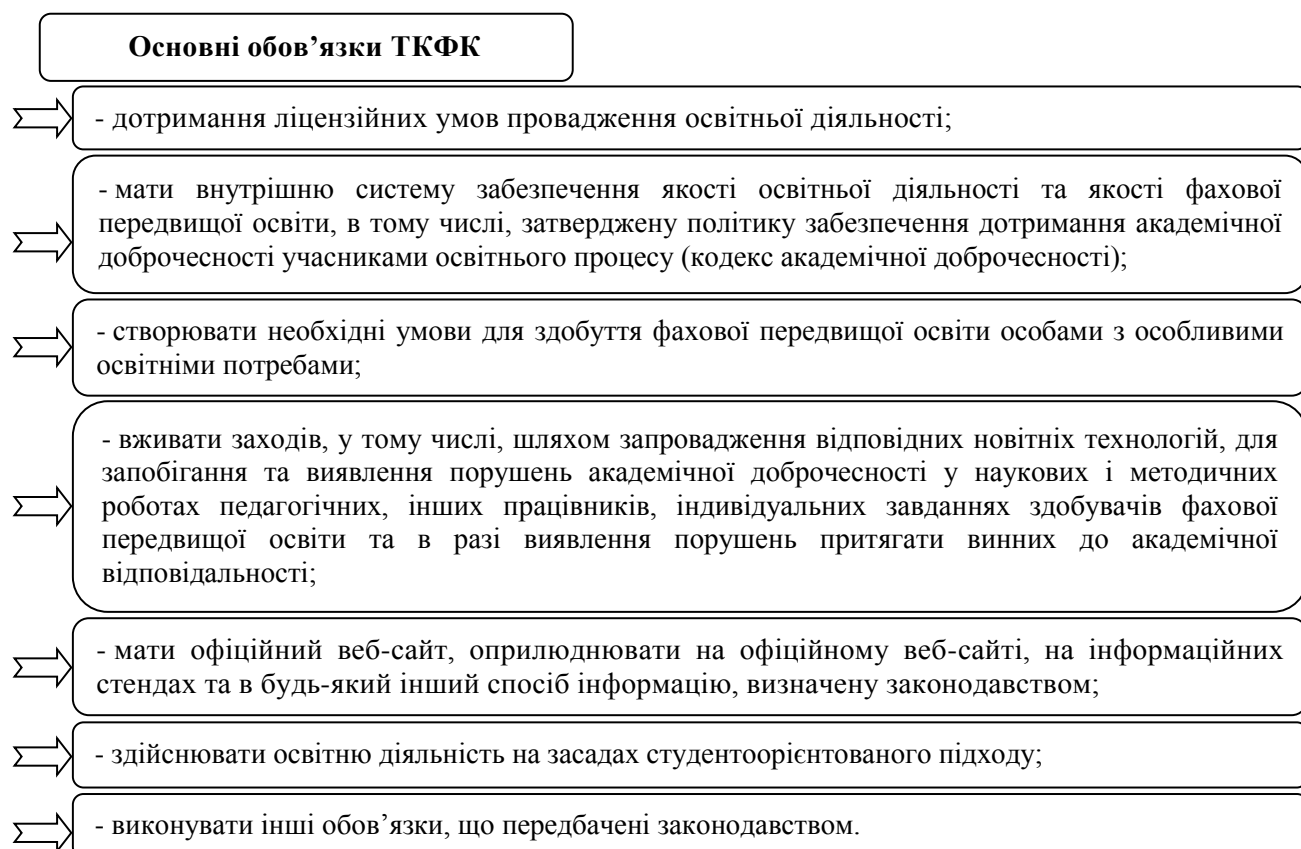


Рисунок 2.4 – Основні обов'язки ТКФК

На рис. 2.5 показано особливості концепції освітньої діяльності ТКФК [6].

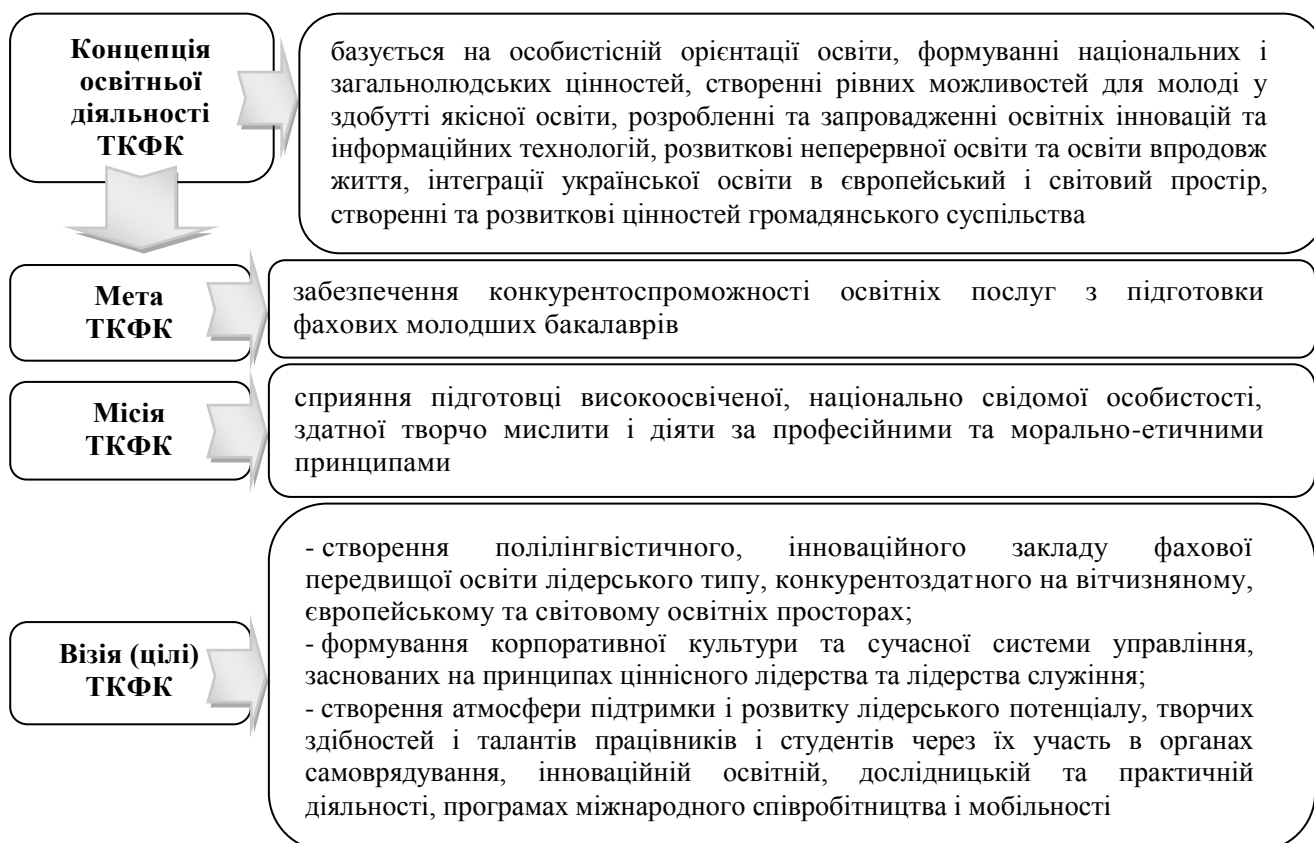


Рисунок 2.5 – Основні обов'язки ТКФК

Власне досягнення основної мети ТКФК базується на дотриманні правил системного підходу, на основі якого відбувається контроль та координація виконання щодо всіх поставлених завдань та забезпеченості чіткості узгодженості всіх дій усіма структурними підрозділами цього коледжу у взаємозв'язку.

Основні напрями діяльності ТКФК [6] відображено на рис. 2.6.

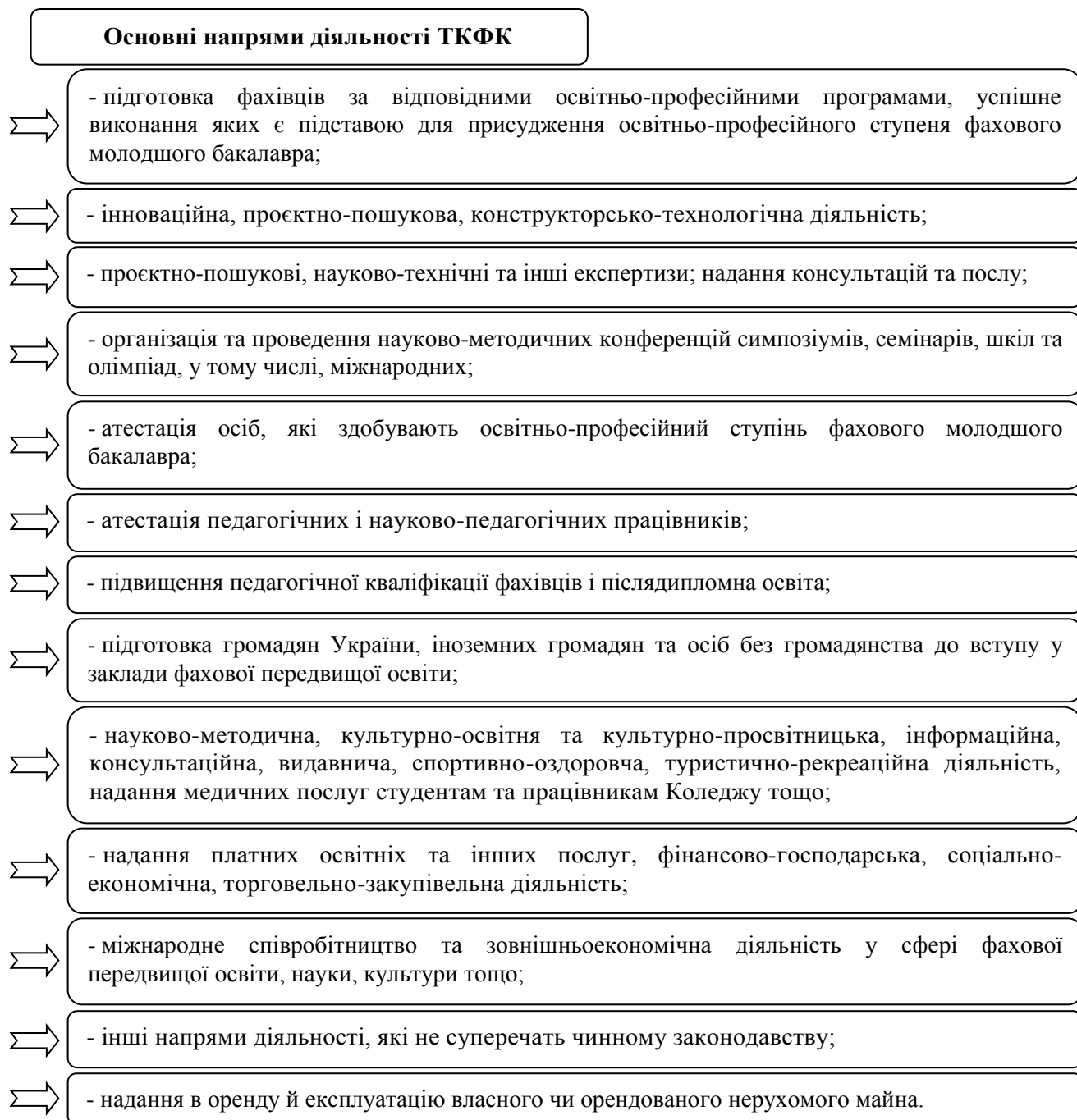


Рисунок 2.6 – Основні напрями діяльності ТКФК

Освітня діяльність ТКФК ґрунтується на дотриманні наступних принципів [6] – рис. 2.7.

Основні принципи освітньої діяльності ТКФК

- людоцентризм;
- верховенство права;
- забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності;
- забезпечення рівня доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, у тому числі, за ознакою інвалідності;
- розвиток інклюзивного освітнього середовища;
- забезпечення універсального дизайну та розумного пристосування;
- науковий характер освіти;
- різноманітність освіти;
- цілісність і наступність системи освіти;
- прозорість і публічність прийняття та виконання управлінських рішень;
- відповідальність і підзвітність Коледжу перед суспільством;
- інституційне відокремлення функцій контролю (нагляду) та функцій збереження діяльності Коледжу;
- інтеграція з ринком праці;
- нерозривний зв'язок із світовою та національною історією, культурою, національними традиціями;
- свобода у виборі видів, форм і темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти, інших суб'єктів освітньої діяльності;
- академічна доброчесність;
- академічна свобода;
- фінансова, академічна, кадрова та організаційна автономія закладів освіти у межах, визначених законом;
- гуманізм;
- демократизм;
- єдність навчання, виховання та розвитку;
- виховання патріотизму, поваги до культурних цінностей Українського народу, його історико-культурного надбання і традицій;
- формування усвідомленої потреби в дотриманні Конституції та законів України, нетерпимості до їх порушення;
- формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насилля, а також до дискримінації за будь-якими ознаками;
- формування громадянської культури та культури демократії;
- формування культури здорового способу життя, екологічної культури і дбайливого ставлення до довкілля;
- невторчання політичних партій в освітній процес;
- невторчання релігійних організацій в освітній процес (крім випадків, визначених цим Законом);
- різнобічність та збалансованість інформації щодо політичних, світоглядних та релігійних питань;
- державно-громадське управління;
- державно-громадське партнерство;
- державно-приватне партнерство;
- сприяння навчанню впродовж життя;
- інтеграція у міжнародний освітній та науковий простір;
- нетерпимість до проявів корупції та хабарництва;
- доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою.

Рисунок 2.7 – Основні принципи освітньої діяльності ТКФК

Управління загальною діяльністю, і в тому числі, освітньою діяльністю в ТКФК здійснюють певні органи, які мають законодавчо встановлені на це права, а також права та обов'язки, зазначені у Статуті ТКФК [6]. На рис. 2.8 відображено органи управління ТКФК а їхні основні функції.



Рисунок 2.8 – Органи управління ТКФК

Більш конкретніше функції органів управління ТКФК зазначено та розписано в Статуті ТКФК [6], також тут описано їхні основні права, обов'язки та відповідальність, які мають бути виконаними на високому професіональному рівні для забезпеченості ефективної управлінсько-організаційної діяльності ТКФК.

Що ж стосується організації, здійснення та проведення навчального процесу в ТКФК, то даний аспект відбувається на основі Положення «Про організацію освітнього процесу у Тернопільському кооперативному фаховому коледжі» [5]. На рис. 2.9 представлено процес організації щодо освітньої діяльності в ТКФК.

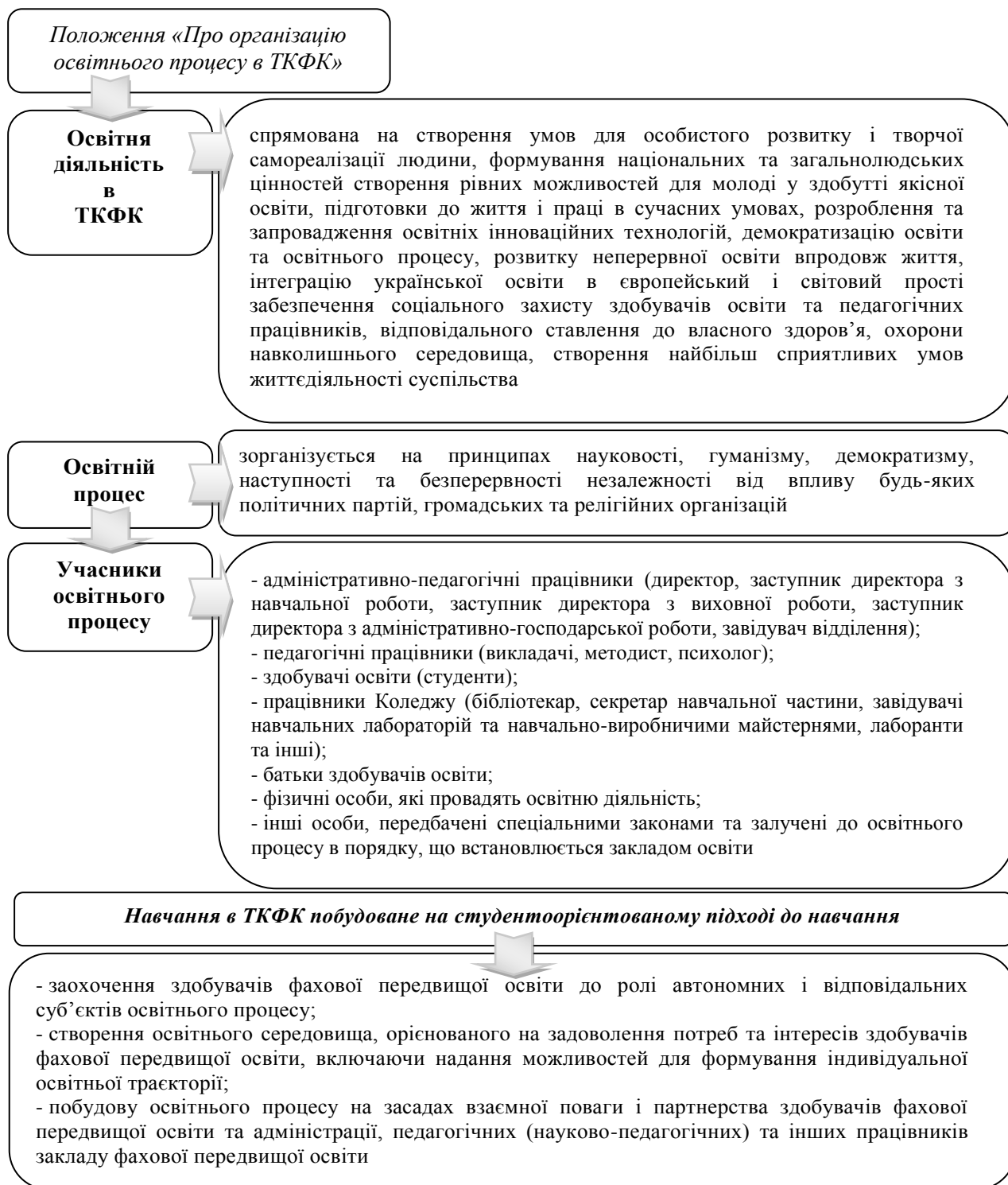


Рисунок 2.9 – Процес організації щодо освітньої діяльності в ТКФК

Основна відповідальність за якість та стан освітнього процесу в ТКФК покладена на директора ТКФК, а також на його заступників та керівників навчальних підрозділів [5].

Згідно Положення [5], що відображає визначений зміст автономії та самоврядування, даний ТКФК має наступні права – рис. 2.10.

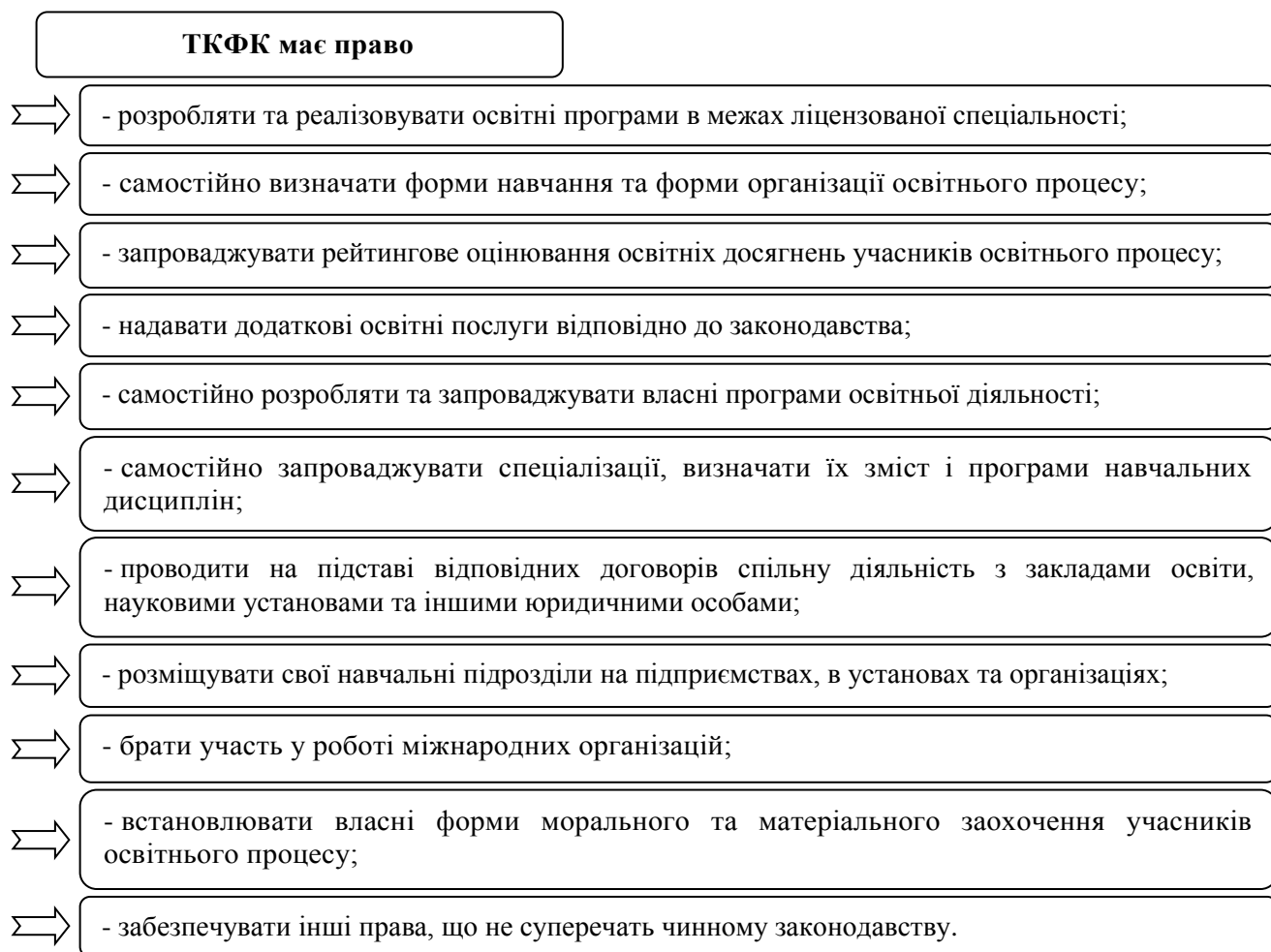


Рисунок 2.10 – Основні права ТКФК

Варто зауважити про те, що ТКФК має право щодо самостійного ухвалення власних рішень в межах своєї автономії, що є визначеною законодавством та певними установчими документами, зокрема, це стосується тих питань, що не врегульовані законодавством.

Весь освітній процес ТКФК сформовано на основі та дотримання нормативно-правової бази, до якої відносяться [5]: Конституція України; Закон

України «Про освіту»; Закон України «Про вищу освіту»; Закон України «Про вищу передфахову освіту»; Національна рамка кваліфікацій; Статут ТКФК; стандарти освітньої діяльності; стандарти фахової передвищої освіти; інші нормативні та розпорядчі документи, що стосуються вищої та фахової передвищої освіти тощо.

2.2 Аналіз фінансово-економічної забезпеченості діяльності ТКФК

Варто наголосити, що вся, без виключення, діяльність будь-якої організації, установи чи підприємства без заперечення повинна бути підкріплена фінансово. Адже, зрозуміло, що без «допомоги» фінансових ресурсів буде не можливо здійснювати ефективну діяльність: будь-якій організації для її повноцінного функціонування потрібні певні матеріальні ресурси, а також для здійснення певних функцій та дій потрібні люди – людські ресурси – персонал, який крім того, що буде працювати, повинен бути достатньо та правильно мотивованим на це тощо.

На першому етапі даного дослідження доцільно проаналізувати динаміку співвідношення щодо середньої кількості працівників, що є в ТКФК та витрат на їхню оплату праці (рис. 2.11).

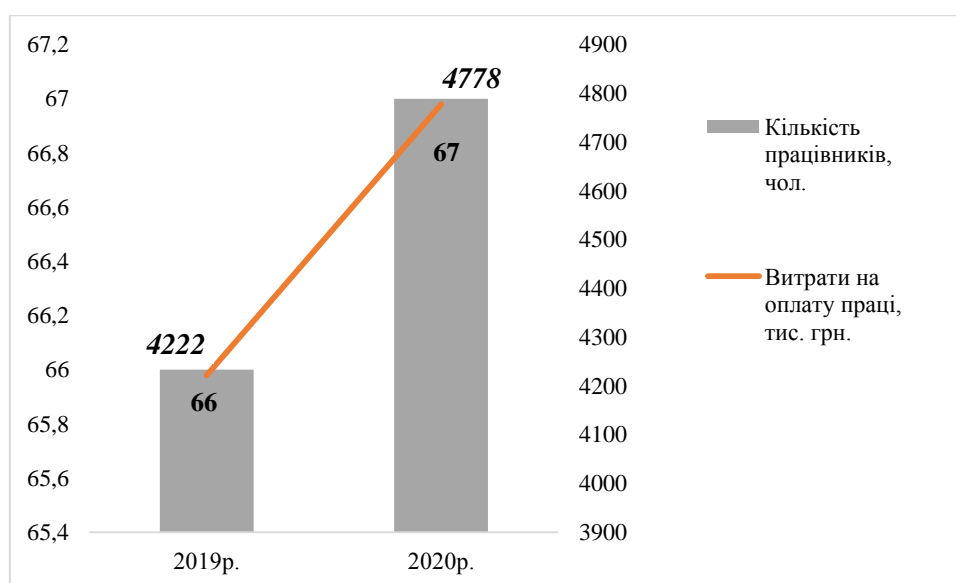


Рисунок 2.11 – Співвідношення між кількістю працівників ТКФК та витратами на їх оплату праці за 2019-2020 роки

Порівнявши кількість працівників, що працюють в ТКФК визначено, що протягом 2019 року їхня кількість становила 66 чол., за 2020 рік кількість працівників склала вже 67 чол., тобто працівників ТКФК збільшилося на 1 чол. або на 1,52 % відносно показника за 2019 рік. Дана динаміка показника щодо кількості працівників ТКФК є позитивною.

Щодо динаміки витрат на оплату праці персоналу ТКФК, то протягом 2019 року даний показник дорівнював 4222 тис. грн., протягом 2020 року результат цього показника склав 4778 тис. грн., тобто відбулося зростання на 566 тис. грн. або на 13,17 % відносно його результату за 2019 рік. Зміни результатів цього фінансово-економічного показника варто вважати позитивною динамікою росту.

На наступну етапі важливо дослідити стан та наявність матеріально-технічної баз даного ТКФК, оскільки, саме на основі забезпеченості матеріально-технічними ресурсами, формується його якісна діяльність як в теперішній час, так і на перспективу.

Динаміка забезпеченості ТКФК основними засобами показана на рис. 2.12.

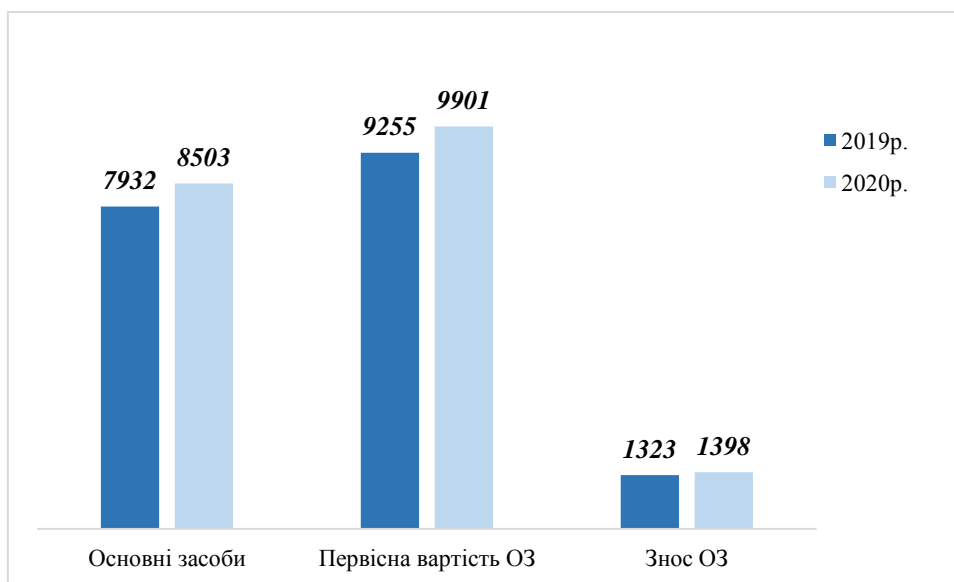


Рисунок 2.12 – Динаміка забезпеченості ТКФК основними засобами за 2019-2020 роки, тис. грн.

Отже, за 2019 рік загальна сума щодо забезпеченості основними засобами ТКФК складала 7932 тис. грн., протягом 2020 року даний показник зріс до 8503

тис. грн., тобто відбулося зростання на 571 тис. грн. або на 7,20 % порівняно із результатом цього показника за минулий період (2019 рік). Дану тенденцію зростання результатів щодо забезпеченості даного ТКФК варто вважати позитивним фактором для ведення його подальшої ефективної діяльності в цілому.

Первісна вартість основних засобів за 2019 рік дорівнювала 9255 тис. грн., протягом 2020 року цей показник становив 9901 тис. грн., що є на 646 тис. грн. або на 7,0 % більше, ніж у 2019 році.

Сума зносу основних засобів за 2019 рік складала 1323 тис. грн., протягом 2020 року результат цього показника дорівнював 1398 тис. грн., тобто збільшився відносно 2019 року на 75 тис. грн. або на 5,7 %.

Динаміку результатів необоротних активів ТКФК зображено на рис. 2.13.

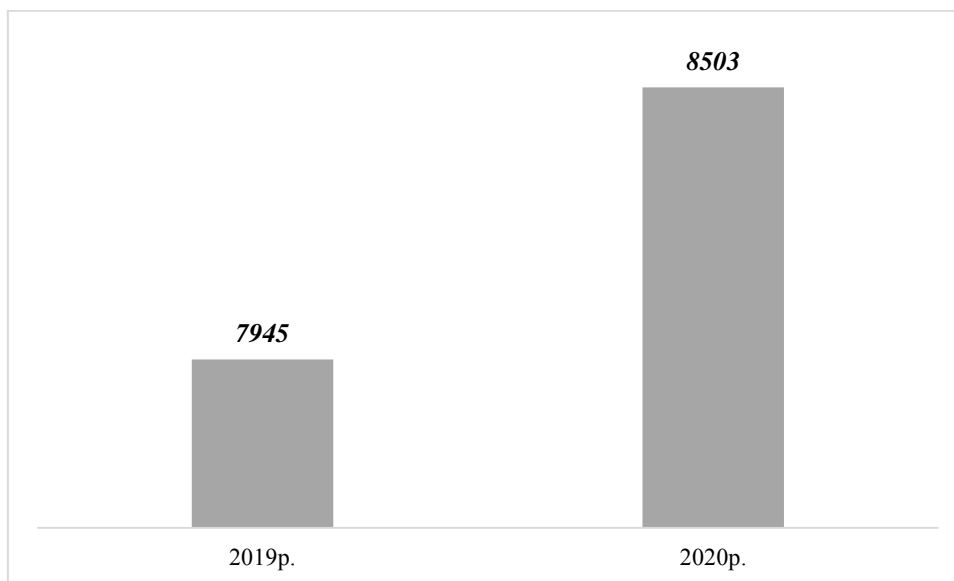


Рисунок 2.13 – Динаміка результатів необоротних активів ТКФК за 2019-2020 роки, тис. грн.

Досліджувана та представлена динаміка результатів загальної суми показника необоротних активів ТКФК за 2019-2020 роки є позитивною тенденцією росту: за 2019 рік результат даної статті складав 7945 тис. грн., протягом 2020 року значення цього показника зросло до 8503 тис. грн., тобто

відбулося збільшення цього показника на 558 тис. грн. або на 7,0 %, в порівнянні із результатом цього показника за минулий період (2019 рік).

Динаміку результатів оборотних активів ТКФК відображено на рис. 2.14.

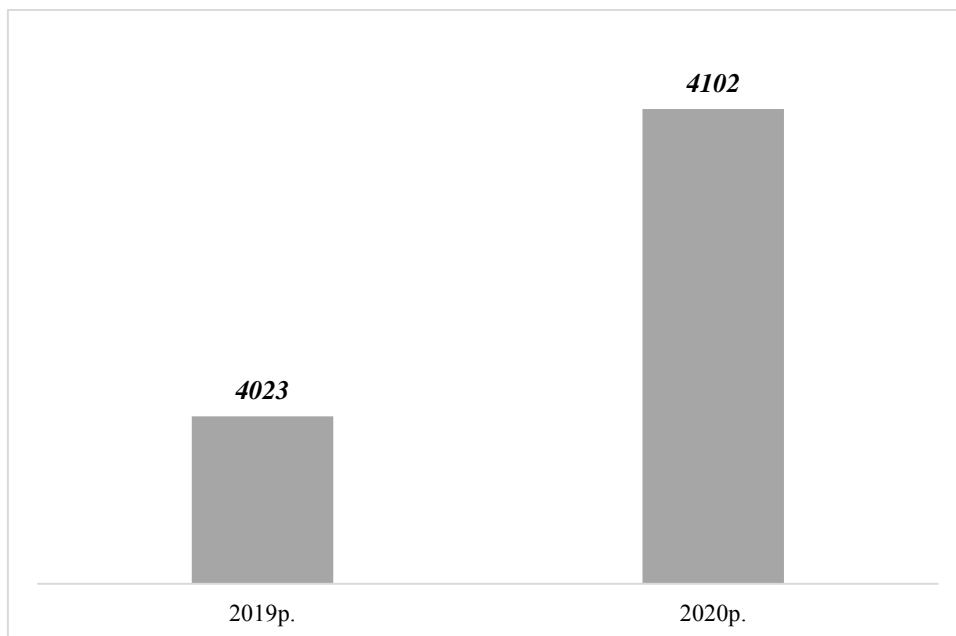


Рисунок 2.14 – Динаміка результатів оборотних активів ТКФК за 2019-2020 роки, тис. грн.

Результати статті оборотних активів ТКФК також характеризуються позитивною динамікою росту протягом 2019-2020 року: за 2019 рік значення цього показника дорівнювало 4023 тис. грн., протягом 2020 року даний показник дорівнював 4102 тис. грн., тобто відбулося збільшення результату цього показника у порівнянні із його результатом за 2019 рік на 79 тис. грн. або на 2,0 %. Доцільно зауважити, що оскільки досліджуваний ТКФК виступає неприбутковою організацією, згідно інформації зазначеної в його Статуті [6], то із проаналізованих даних щодо стану та динаміки результатів його необоротних та оборотних активів видно, що сума необоротних активів значно перевищує суму оборотних активів.

Вартим оцінки щодо стану, структури та й взагалі наявності виступають і результати показника власного капіталу ТКФК, дана стаття якого складається із суми зареєстрованого (пайового) капіталу, додаткового капіталу та

нерозподіленого прибутку. Структурні зміни щодо результатів власного капіталу ТКФК в розрізі показано на рис. 2.15.

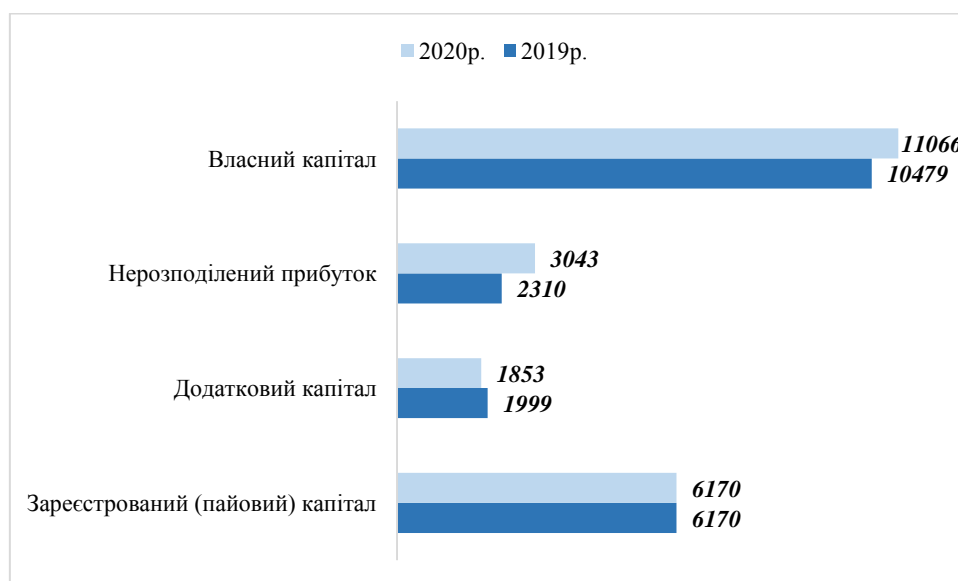


Рисунок 2.15 – Динаміка результатів структурних елементів власного капіталу ТКФК за 2019-2020 роки, тис. грн.

Як видно із представленого рисунку, сума зареєстрованого (пайового) капіталу ТКФК протягом 2019-2020 років є незмінною та складає 6170 тис. грн. Що ж стосується зміни результатів показника додаткового капіталу, то видно, що за 2019 рік даний показник складав 1999 тис. грн., протягом 2020 року скоротився до позначки в 1853 тис. грн., тобто відбулося зменшення на -146 тис. грн. або на -7,3 % відносно його результату за 2019 рік. Даний фактор зміни результату досліджуваної статті є дещо негативним для загальної суми власного капіталу ТКФК. Позитивним фактором виступає зростання суми статті нерозподіленого прибутку: за 2019 рік дана складова дорівнювала 2310 тис. грн., протягом 2020 року сума цього показника зросла до 3043 тис. грн., тобто відбулося збільшення значення на 733 тис. грн. або на 31,7 % відносно її результату за 2019 рік.

В підсумку, згідно проаналізованих структурних змін, сума статті власного капіталу ТКФК за 2020 рік склала 11066 тис. грн., що є більшим за суму цієї статті в 2019 році (10479 тис. грн.) на 587 тис. грн. або на 5,6 %. Крім цього, ТКФК має право, згідно законодавства та його Статуту [6], здійснювати фінансово-

господарську та інші види діяльності. Тому, беручи цю інформацію до уваги, доцільним етапом дослідження виступає й аналіз динаміки результатів прибутку ТКФК. Динаміка результатів прибутку ТКФК представлена на рис. 2.16.

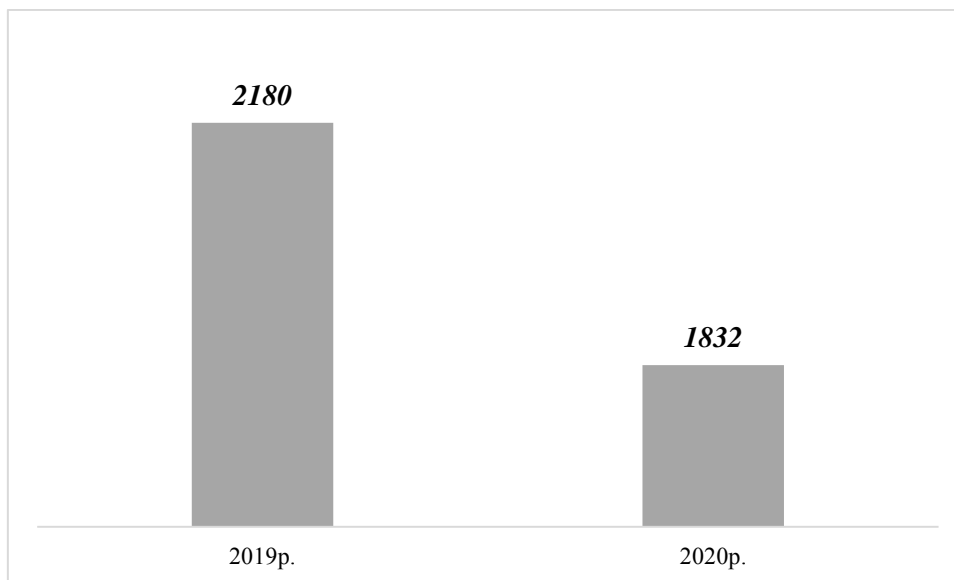


Рисунок 2.16 – Динаміка результатів прибутку ТКФК за 2019-2020 роки, тис. грн.

Отже, визначено, що динаміка результату отриманого прибутку ТКФК протягом 2020 року є негативною, адже, загальне значення цього показника склало 1832 тис. грн., тобто на -348 тис. грн. або на -16,0 % менше, відносно результату цього показника за 2019 рік (2180 тис. грн.). На дану зміну вплинув такий фактор як зростання суми статті інших операційних витрат до 285 тис. грн., яка є більшою за суму цього показника в 2019 році (270 тис. грн.) на 15 тис. грн. або на 5,6 %; а також скорочення суми результату статті інших операційних доходів в 2020 році до 2117 тис. грн., тобто зменшення цього показника на -333 тис. грн. або на -13,% в порівнянні із його результатом за 2019 рік (2450 тис. грн.). Позитивним фактором варто вважати наявність отриманого ТКФК протягом 2020 року суми прибутку в розмірі 1832 тис. грн.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНІСТЬ ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО КООПЕРАТИВНОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ

3.1 Організаційно-прогнозна модель впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК

На даний час відбувається постійний розвиток, тому певні зміни відбуваються в усіх системах без виключення – народному господарстві, виробництві, медицині, обороні, управлінні, освіті тощо. Іншими словами, все що хоче оновлення під виклики сучасності, потребує нових змін. Також, варто розуміти, що самі по собі зміни не відбудуться, перш за все, для цього потрібно запровадити певні умови, які повинні базуватися на дотриманні певного ряду важливих принципів, що сприятимуть ефективному становленню таких змін.

Варто наголосити, що сучасна освіта не є виключенням від змін, адже, для того, щоб задовольняти сучасні потреби всіх наявних сфер, що складають державну систему в цілому, найперше, має бути високоякісний рівень освіти. А щоб даного рівня в освіті досягнути також варто запровадити певні зміни і в цій сфері.

Потрібно розуміти, що самі по собі зміни не є ні негативним, ні позитивним фактором впливу на будь-який об'єкт, з яким відбуваються такі зміни. Адже, трансформаційні зміни об'єкта – це аксіома життя: все, що існує в світі, зокрема і в світі бізнесу та в світі освіти, беззаперечно складатиметься із певного роду змін. Зміни відбувалися, відбуваються та відбуватимуться завжди. Адже, зрозуміло, що завжди щось відмирає, пропадає, самоліквідується, а натомість створюється щось нове чи кардинально нове. Відбувається таке собі певне оновлення відповідно до зміни сучасного світу. Найкращим прикладом такої трансформації в освіті може виступити запровадження комп'ютерних технологій, які виступили

значним інноваційно-технічним фактором докорінних її змін. Дані зміни значно змінили та й узагалі перебудували увесь навчальний процес.

Застосування різного роду інновації в освіті є вкрай важливим моментом для її загального розвитку в сучасному світі, адже, саме освіта є тією сходинкою з якої розпочинається ефективний успіх усіх інших сфер щодо забезпеченості життя країни.

Варто наголосити на тому, що управлінські технології виступають важливим зв'язковим елементом в освіті. Тому, найперше управлінські інновації мають бути якісно запроваджені в освітній сфері, а вже далі ці інновації матимуть значний вплив на її ефективне модернізування в цілому. Саме наявність управлінських інноваційних технологій надасть так звану тенденцію до значного покращення та якісно-нової трансформації всієї освіти.

Ефективність від впровадження нових управлінських технологій в освітньому процесі в загальному залежить від виконання певних вимог – рис. 3.1.

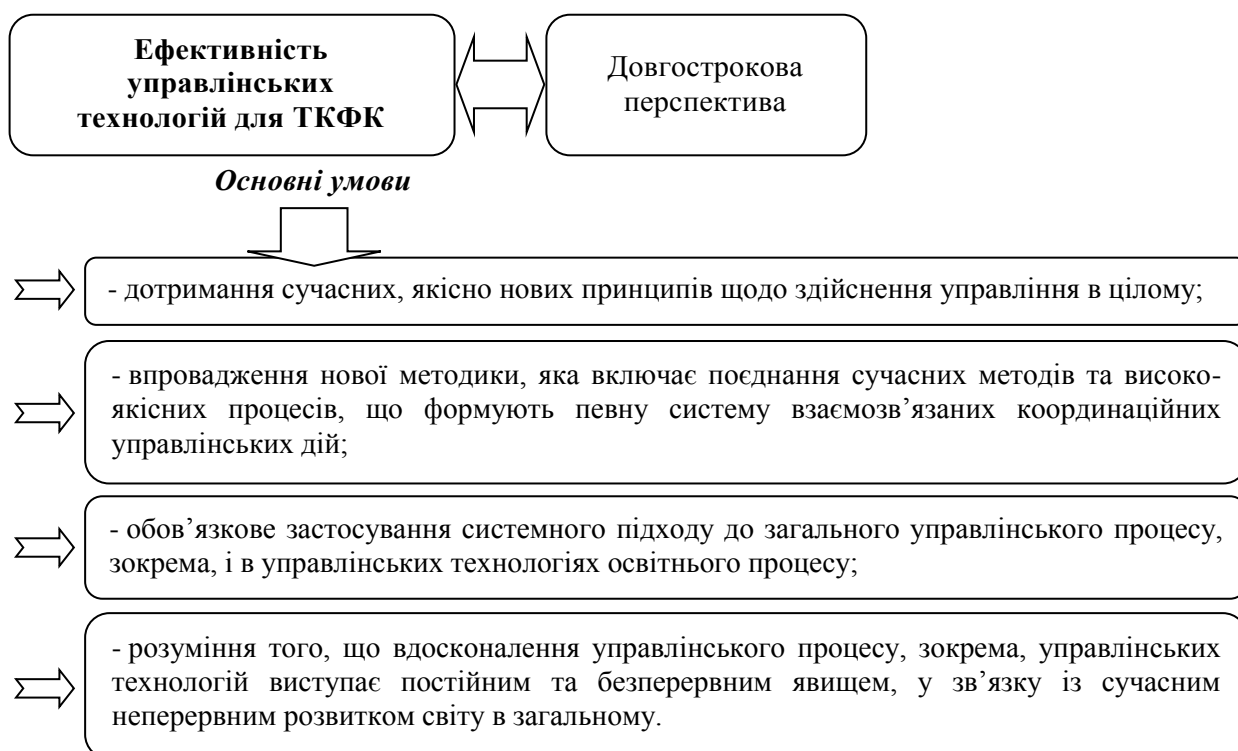


Рисунок 3.1 – Основні умови, які сприятимуть ефективності управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК

Основні з сучасних принципів щодо управлінських технологій для ТКФК запропоновано, описано та представлено на рис. 3.2.

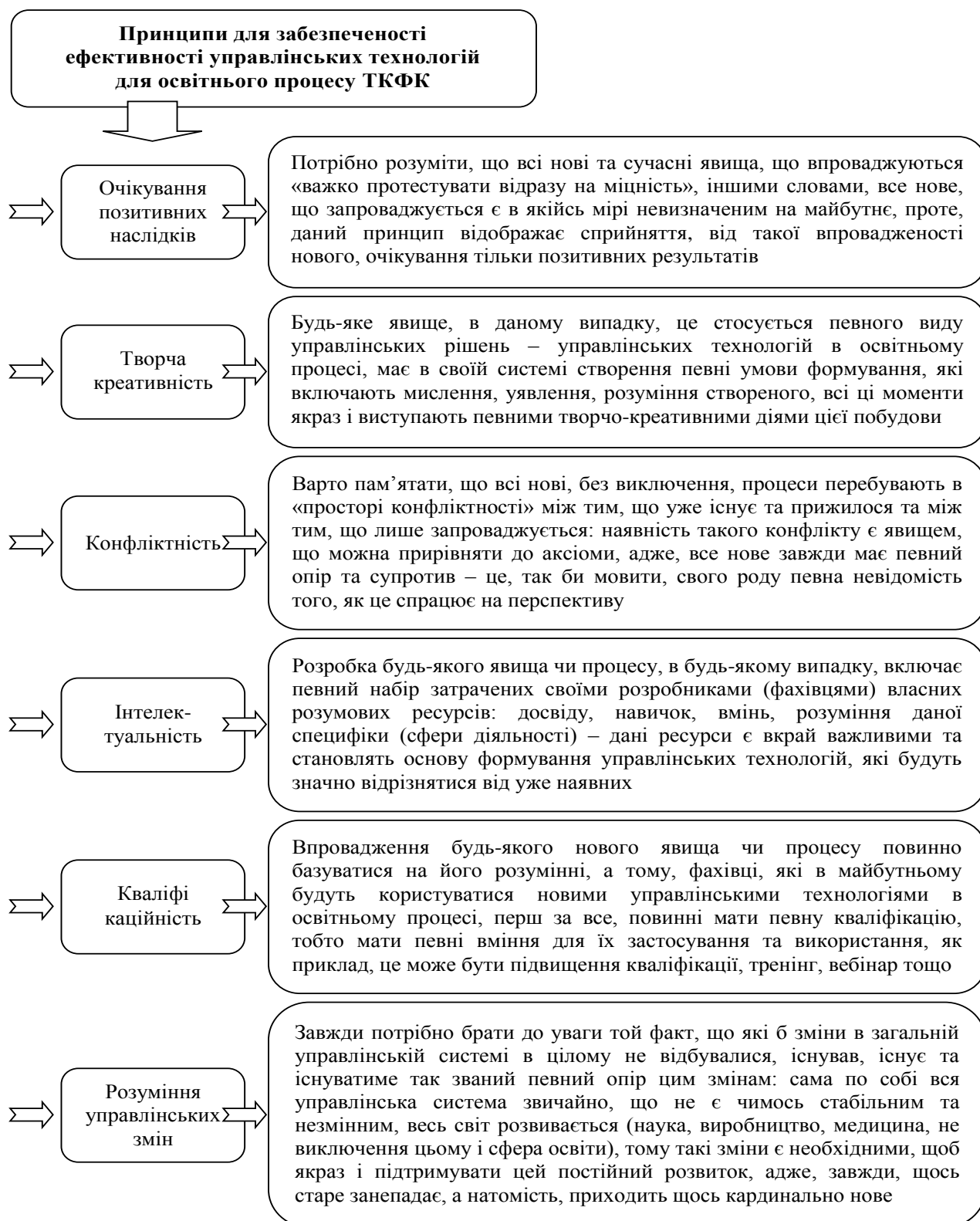


Рисунок 3.2 – Запропоновані принципи щодо забезпеченості ефективності управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК

Й справді, для того, щоб забезпечити достатню ефективність застосування та використання управлінських технологій в роботі ТКФК потрібно дотримуватися якісно нових сучасних принципів щодо їхньої підтримки в загальній сфері управління тощо.

Сучасні управлінські технології являють собою взаємозв'язаний комплекс змін, що відображає якісно нове вдосконалення, на основі відчутних перетворень управлінсько-організаційної системи в цілому, тобто це певні зміни, що мають глобальний характер, та які відбуваються тому, що повинні відбутися, адже, постійна зміна будь-якого управлінсько-організаційного процесу є невід'ємним елементом забезпечення його розвитку в сучасному світі, не виняток цьому і вітчизняна сфера освіти.

Власне сам процес запровадження змін щодо стану управлінських технологій в освітньому процесі характеризується певним комплексним поняттям, адже, відбувається цілеспрямована зміна всієї управлінсько-організаційної системи із врахуванням сучасних інноваційних підходів та кардинально нових принципів та етапів щодо такого перетворення.

Крім цього, враховується і ряд інших показників, зокрема: впровадженості нових технологій, вдосконалення та трансформації системних елементів, налагодженості зміни якісно нових процесів тощо.

Тобто, варто розуміти, що весь трансформаційний процес, що стосується вдосконалення сутності сучасних управлінських технологій в освіті, відбувається та пов'язаний із його загальним життєвим циклом в цілому. Адже, оновлення відбувається поетапно та проходить по всіх його системних складових без винятку, в іншому випадку така трансформація змін не буде достатньо ефективною: ліквідовуються всі наявні слабкі моменти щодо цих технологій, та натомість закладаються суттєво нові елементи управління, які здатні відповідати новим викликам сучасності та спроможні відображати сучасні потреби в освіті.

Для ефективної реалізації нових управлінських технологій варто дотримуватися певних сучасних положень – методики скоординованості щодо підтримки правильності дій (рис. 3.3).

Методика скоординованості дій щодо запровадження управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК

- Включає певну цілеспрямовану, адаптивну та чітку поетапну впровадженість нових управлінських технологій: відображається в необхідності розроблення чітко скоординованих підходів із врахуванням вже існуючого досвіду та забезпеченням поступово-кардинальних змін, за яких відбуватиметься значно легша адаптація щодо нововведень та попередження (або ліквідація) виникнення конфліктів та конфліктних ситуацій
- Наголос на посиленні відповідальності вищого керівництва (управлінського апарату) для того, щоб дана новітня розробка (нові управлінські технології) була ефективно «втїлена в життя», тобто в освітній процес ТКФК
- Створення, формування та постійне розширення інформаційного середовища: відображається певна співзалежність між успіхом від впровадженості нововведення та того, як ці нововведення сприймаються самим працівниками: для забезпеченості кращого розуміння, необхідно постійно проводити певні наради та роз'яснення сутності таких нововведень на прикладі конкретних прикладів (міжнародний досвід) тощо
- Управлінсько-організаційні зміни вимагають чітко діяти відповідно до встановлених норм та цінностей в колективі, та й установі, зокрема: саме тому найперше, потрібно представити та роз'яснити дані нововведення – нові управлінські технології – для отримання власне певних самостійних знань в колективі (для фахівців) для подальшої ефективної впроваджуваності таких сучасних змін
- Використання та застосування власне командної форми щодо нових управлінсько-організаційних змін в цілому: адже, в даному процесі є виконавці та є координатори, тому всі учасники для забезпеченості ефективності виконання поставленого завдання повинні перебувати в налагодженому зв'язку, іншими словами, повинно бути чітке дотримання зворотного зв'язку між ними; все це дозволить швидко вплинути та ліквідувати слабкі сторони впровадженого нововведення та акцентувати більше уваги саме на його сильні сторони тощо
- Мотивація та стимулювання в зацікавленості всього колективу через представлення правдивої інформації щодо необхідності таких змін, роз'ясненні того, що зміни це не завжди добре, чи завжди погано, адже, самі по собі зміни – це постійно діяче явище в будь-якій сфері, зокрема й освіті; надання певних матеріальних стимулів працівникам, які найкраще виконують свої функції на основі впровадженості нових управлінських технологій
- Дотримання планування, узгодженості та координації всіх поетапних дій щодо впровадженості в навчальний процес ТКФК нових управлінських технологій: обов'язковим виступає оформлення та представлення, а також обґрунтування доцільності всіх заходів щодо оновлення управлінсько-організаційного процесу: відбудеться своєрідна оцінка доцільності такої необхідності здійснення та забезпечиться правильність координації всіх її дій
- Максимальна залученість працівників до вивчення нового процесу – управлінських технологій: послідовно-чітке обговорення основних та незрозумілих моментів щодо їхньої впровадженості
- Чітке застосування запропонованих принципів, а також врахування принципу щодо існування необхідності безперервності вдосконалення якості управлінсько-організаційних перетворень

Рисунок 3.3 – Запропонована методика скоординованості дій щодо запровадження управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК

Отже, перш за все, сучасні управлінські технології для ТКФК повинні виступати певним індикатором високоякісних та високоєфективних дій.

Крім того, всі ці дії повинні бути чітко поетапно структурованими для того, щоб ефективно трансформувати наявну загальну управлінську систему ТКФК.

В цілому сучасні управлінські технології в освітньому процесі ТКФК варто зобразити за такими наступними загальними напрямками вдосконалення, що відображені на рис. 3.4.

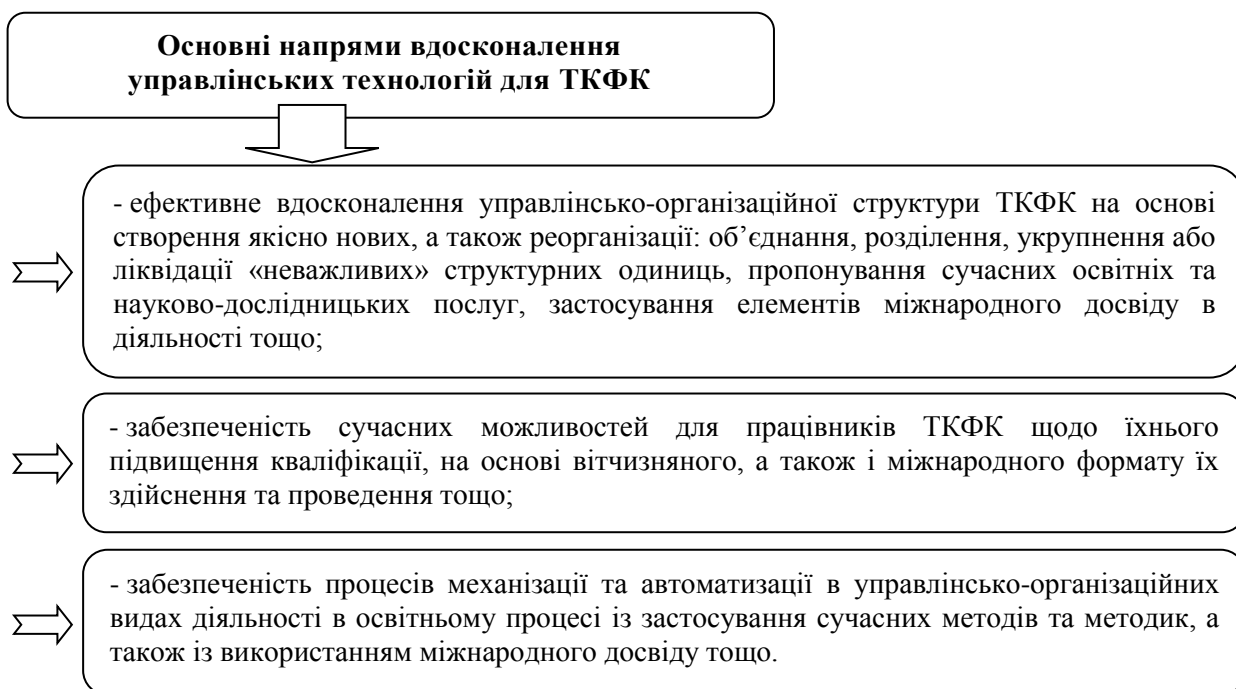


Рисунок 3.4 – Основні напрями вдосконалення
управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК

Саме від першочергового впровадження основних напрямів щодо вдосконалення управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК залежить загальний стан застосування, використання та реалізації сучасних нових управлінських технологій.

Адже, для того, щоб увесь освітній процес відбувався на ефективному рівні, зрозуміло, що потрібно трансформувати певні умови щодо цього забезпечення, а також скоординувати ряд спеціальних управлінсько-організаційних дій, які матимуть найбільший вплив на таке застосування на перспективу.

Основне призначення управлінських технологій в тому, щоб вони позитивно та ефективно впливали на загальну результативність всього освітнього процесу та сприяли, в свою чергу, забезпеченості можливостей власних працівників на основі задоволеності від виконання їх особистих обов'язків, функцій, тобто задоволеності від своєї науково-професійної діяльності тощо. Тому, сучасні управлінські технології доцільно відобразити на основі наступних взаємозалежних складових – рис. 3.5.



Рисунок 3.5 – Основні взаємозалежні складові управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК

Представлені складові й справді здатні забезпечити ефективність управлінських технологій для освітнього процесу ТКФК в цілому, якщо буде витримана співзалежність між цими складовими. Адже, саме їхнє якісне поєднання зумовить такий необхідний позитивний вплив на ефективну функціональність сучасних управлінських технологій. Зрозуміло, що без дотримання цього взаємозв'язку також можливе ефективне функціонування управлінських технологій в освітньому процесі, проте, це затягнеться в часі.

Сучасні методи здійснення освітнього процесу, що включають новітні управлінсько-організаційні процеси та міжнародний досвід поєднаний із найкращими традиційними особливостями вітчизняної освіти повинні включати наступне, а саме:

1) формування якісно нової або ефективного оновлення під нові виклики вже існуючої управлінсько-організаційної стратегії освітнього закладу – ТКФК;

2) застосування та використання сучасних управлінсько-організаційних методів для загального керування освітнім закладом – ТКФК;

3) оцінку існуючої корпоративної стратегії щодо освітнього процесу та, на цій основі, її вдосконалення згідно ефективного поєднання практико-методичних положень вітчизняного та міжнародного досвіду здійснення освітнього процесу;

4) вдосконалення загального освітнього процесу на основі покращення щодо викладання теоретико-прикладної бази дисциплін із поєднанням їх практичного застосування даних в реальному режимі;

5) використання сучасної системи координації та контролю щодо якості навчання студентів, зокрема, самостійного виконання завдань;

6) використання сучасної бази щодо здійснення науково-дослідницьких робіт, зокрема, забезпеченість якісної практичної реалізації отриманих знань та вмінь в реальному режимі;

7) забезпеченість щодо ефективної реалізації науково-дослідницьких заходів для власного науково-професійного розвитку як студентів, так і викладачів освітнього закладу;

8) формування та реалізація науково-професійних об'єднань на основі поєднання навчального закладу із бізнесом як одного із способів забезпеченості налагодження ефективних бізнес-зав'язків студентів (в більшості випускників) із майбутніми роботодавцями, тобто забезпеченість підприємств, установ та організацій необхідними фахівцями для виконання певних визначених та конкретних професійних завдань тощо.

Сучасні методи створення та оформлення власне робочих місць для працівників освіти, які виступають головним ресурсом (людські ресурси) ведення

такої діяльності, із врахуванням забезпеченості нормального морально-психологічного клімату повинні, перш за все, включати наступне поєднання, а саме:

1) якісну реалізацію сучасних методів щодо забезпеченості відповідальності та ефективного виконання власних завдань, на основі, своїх визначених функцій та обов'язків;

2) поєднання ефективності виконання власних завдань щодо наукового, дослідницького та прикладного характеру із використанням сучасних методик та концепцій тощо;

3) застосування «розумного» делегування щодо виконання певних завдань в межах своєї діяльності.

Сучасні методи формування, налагодження та здійснення ефективного зворотного зв'язку в освітньому процесі з метою здійснення його якісної координації та забезпеченості його постійного вдосконалення на основі нових даних передбачають наступне, а саме:

1) забезпеченість загальної взаємозалежної та взаємодоповнюючої співпраці між працівниками відносно всього освітнього закладу;

2) забезпеченість ефективності вирішення певних питань, що виникають в процесі здійснення всього освітнього процесу, та розуміння даного процесу як певної та необхідної складової, яка є одним із структурних елементів проведення освітнього процесу в загальному;

3) чітку координацію за зворотним зв'язком між всіма структурними складовими даного освітнього закладу (ТКФК) як основного фактору, від якого залежить ефективність розв'язання певних проблем та проблемних ситуацій, що виникають в процесі здійснення освітнього процесу.

Тільки за такого поєднання даних складових щодо управлінських технологій в загальному освітньому процесі ТКФК буде відбуватися ефективна реалізація всіх складових освітніх процесів, а також відбудеться забезпеченість власне розуміння загальної цінності як самого закладу освіти, так і його освітнього процесу всіма його учасниками (керівниками, викладачами,

студентами), що, в свою чергу, посприє формуванню його висококонкурентного положення на ринку освіти на довгостроковий період тощо

Загальний вигляд пропонованої організаційно-прогнозна моделі щодо впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК показано на рис. 3.6.



Рисунок 3.6 – Пропонована організаційно-прогнозна модель впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК

Отже, потрібно зауважити, що запорукою успішності застосування та ефективності реалізації сучасних управлінських технологій для ТКФК виступає можливість їхнього довготермінового впровадження на основі врахування нових викликів ринку освіти в цілому, а також забезпеченість ефективного чіткого взаємозв'язку для швидкого вирішення (усунення) певних кризових моментів, що виникають в процесі здійснення освітнього процесу тощо.

3.2 Фінансове обґрунтування впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК

Забезпеченість успішного розвитку освітнього процесу в багато чому залежить від ефективності функціонування наявної системи правління, а також постійного її оновлення та вдосконалення.

Основними факторами таких дій виступають: часові межі, адже, від швидкості оцінки та здійснення підлаштування управлінсько-організаційного процесу під нові виклики ринку освіти залежить кінцева ефективність функціонування всього освітнього процесу в цілому; прийняття якісно необхідних та актуальних управлінських рішень, які матимуть позитивний вплив на «корекцію» нестабільності освітнього середовища та й на всю загальну освітню систему.

Вартим на увагу, виступає, так звана, ділова активність, яка повинна займати ключове місце у застосуванні сучасних управлінських технологій в освітньому процесі ТКФК. Це повинно бути не просто її «існування» як звичайного фактору такого процесу, це, свого роду – індикатор відповіді на правильність та актуальність застосування управлінських технологій в освітньому процесі цієї установи.

Саме поняття ділової активності управлінських технологій на сучасному ринку освіти є явищем, що має глобальний, тобто всеохоплюючий характер. Адже, з одного боку, даний показник відображає якість поведінки та реагування студентів на виконання власних необхідних завдань – процес навчання, з іншого боку – відображає загальний стан щодо якості загального освітнього процесу в ТКФК.

Отже, можна вважати, що на основі показника ділової активності можна отримати ряд необхідних даних, що стосуватимуться стану ефективності процесу навчання студентів у загальному із врахуванням отриманих ними навичок, вмінь та знань. Тобто, іншими словами, за допомогою показника ділової активності можна визначити якість та ефективність наявних управлінських технологій, що використовуються в освітньому процесі ТКФК, та виявити, що саме потребує

кардинальних змін, оновлення та навіть ліквідації, а що можна використати як надзвичайну перевагу, щоб забезпечити ще більшу ефективність управлінських технологій в сучасному освітньому процесі тощо.

Основні переваги та доцільність оцінки показника ділової активності, що відображає ефективність застосування та використання управлінських технологій в навчальному процесі ТКФК відображено на рис. 3.7.

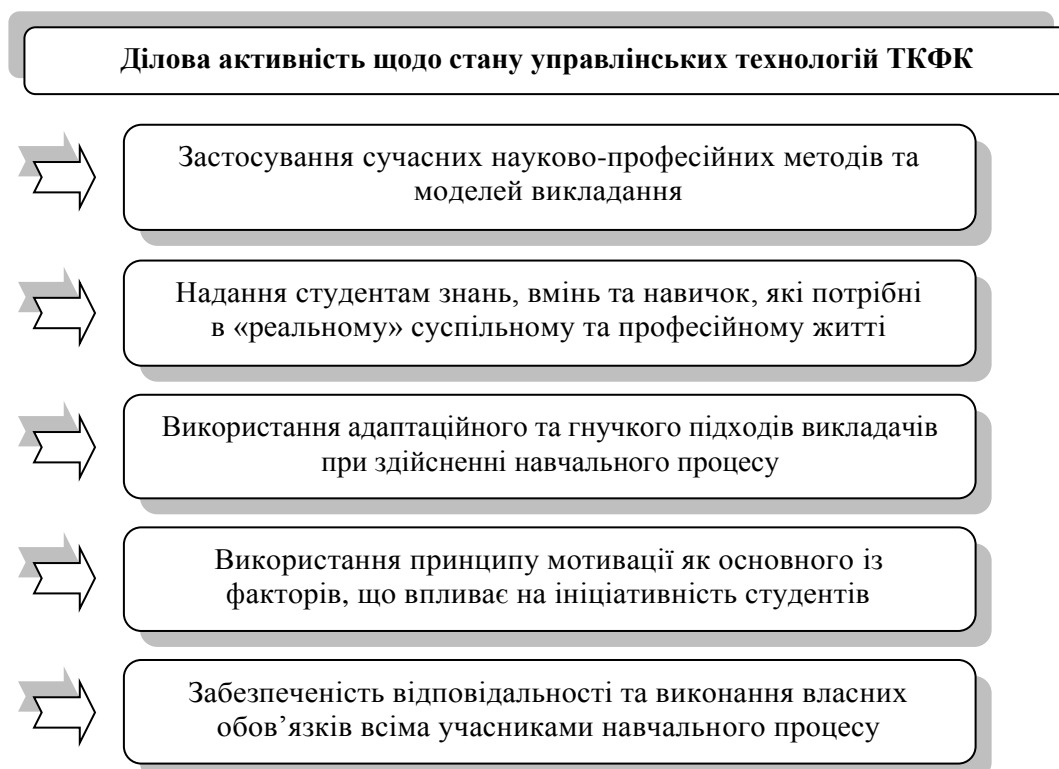


Рисунок 3.7 – Основні переваги та доцільність оцінки показника ділової активності щодо управлінських технологій в навчальному процесі ТКФК

В загальному, можна зробити висновок, що застосування ділової активності в діяльності – ТКФК, тобто його навчальному процесі, виступає необхідним явищем з точки зору як вимоги сучасного ринку освіти, так і трансформаційних процесів, що відбуваються в системі освіти в цілому. Саме цей фактор допоможе посприяти тому, що студенти навчаючись в ТКФК не тільки отримають певний вид професійної кваліфікації, але й опанують, такі необхідні їм в житті навички, вміння та знання, які значно допоможуть їм адаптуватися до «реального» життя –

зуміти сформувати власний бізнес, зуміти прийняти важливі управлінські рішення для будь-якої сфери життя, зуміти віднайти правильні шляхи виходу із різноманітних «негативних» життєвих ситуацій, вміти нести відповідальність за власні дії та дотримуватися власної позиції тощо.

Пропоновані етапи оцінки стану ділової активності ТКФК на основі використання управлінських технологій в його навчальному процесі представлено на рис. 3.8.



Рисунок 3.8 – Пропоновані етапи оцінки стану ділової активності ТКФК на основі використання управлінських технологій в його навчальному процесі

Важливим етапом щодо оцінювання стану ділової активності загального функціонування ТКФК – його навчального процесу, виступає проведення

фінансового обґрунтування щодо наявності та необхідності вдосконалення його управлінських технологій, що задіяні в навчальному процесі. Адже, варто розуміти, що фінансово-економічне забезпечення на даний час відіграє досить значну роль. Самі по собі управлінські технології не можуть бути такими, щоб змогли дотримуватися всіх запитів сучасного ринку освіти, для цього потрібен ще один невід'ємний фактор – певне фінансове підкріплення.

Тому в табл. 3.1 представлено фінансове обґрунтування стану управлінських технологій на основі врахування показника ділової активності ТКФК.

Таблиця 3.1 – Фінансове обґрунтування стану управлінських технологій на основі врахування показника ділової активності ТКФК

№ з/п	Назва показника	2019 рік	2020 рік	Абсолютна зміна	Темп зростання, %	2021 рік	2022 рік (прогноз)	Абсолютна зміна	Темп зростання, %
1	Сума чистого доходу, тис. грн.	7778	8201	423	105,44	8624	9047	423	105,00
2	Одноденний оборот, тис. грн.	22	23	1	104,55	24	25	1	104,17
3	Сума середньорічної вартості оборотних активів, тис. грн	4023	4102	79	102,00	4181	4260	79	101,89
4	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,90	2,00	0,1	105,26	2,06	2,12	0,06	102,91
5	Оборотність оборотних активів, дні	182,86	178,35	-4,51	97,53	174,21	170,40	-3,81	97,81
6	Вивільнено (-) або додатково залучено (+) оборотних активів внаслідок зміни оборотності, тис. грн. / за один оборот	-	-103,73	-	-	-	-95,25	-	-

Для початку, щоб побачити яким буде стан ділової активності щодо управлінських технологій ТКФК на перспективу (2022 рік), варто дослідити її

зміни, що відбулися за 2019-2021 роки, в сукупності та порівнянні. Так, сума чистого доходу даної установи протягом 2019-2021 років мала позитивну тенденцію росту, тому аналогічно відображається її зростання на 2022 рік, адже, попит на навчання в ТКФК залишається позитивним фактором й надалі. Сума оборотних коштів також має позитивну динаміку росту протягом 2019-2021 років, а тому дана тенденція проектується і для 2022 року, аналогічно.

Відповідно до заданих параметрів цих показників, розраховується результат коефіцієнта оборотності оборотних активів установи (співвідношення суми чистого доходу до суми вартості оборотних активів): 2019 рік – 1,90; 2020 рік – 2,00; 2021 рік – 2,06; 2022 рік – 2,12. Тобто в цілому наявна позитивна тенденція зміни результатів цього показника.

Результат представленого показника оборотності оборотних активів має позитивну динаміку спаду як реальних, так і прогнозованих значень (співвідношення суми вартості оборотних активів до результату одноденного обороту): 2019 рік – 182,86; 2020 рік – 178,35; 2021 рік – 174,21; 2022 рік – 170,40.

Проведена оцінка наявного стану ТКФК щодо його ділової активності за 2019-2021 роки, а також її прогнозована оцінка на 2022 рік, показують позитивні моменти, що відображаються в результатах щодо вивільнення суми оборотних активів внаслідок зміни їх оборотності (поєднання результату одноденного обороту із результатом зміни оборотності оборотних активів): за 2020 рік -103,73 тис. грн./од. об.; за 2022 рік -95,25 тис. грн./од. об. Даний показник відображає те, що ТКФК вміє ефективно управляти власним фінансовим забезпеченням на основі якісно сформованої управлінсько-організаційної стратегії, а також тактичних методів щодо координації, контролю та постійного моніторингу ситуації освітнього процесу в цілому, та навчального процесу, зокрема.

Отже, отримані дані щодо стану ділової активності, варто вважати позитивним аспектом для наявних управлінських технологій, що застосовуються в діяльності ТКФК як на даний час, так і на перспективу.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Менеджмент безпеки в закладах освіти

В сучасних умовах невизначеності, ризиків та пандемії діяльність будь-якої організації повинна орієнтуватися на створення надійної системи безпеки. Під безпекою вважають такий стан організації, який характеризується впливом чинників, які забезпечують цій системі:

- захист від негативних впливів;
- постійний динамічний розвиток;
- ефективність всіх зовнішніх та внутрішніх процесів;
- незалежність;
- можливість досягнення мети та цілей організації [16].

Персонал будь-якої організації, в тому числі освітнього закладу, є достатньо складним елементом господарської діяльності, який розглядається як з точки зору менеджменту, так і безпеки. В свою чергу, безпеку необхідно забезпечувати і підтримувати за допомогою діючої системи менеджменту безпеки. Поняття менеджменту безпеки включає в себе скоординовані, врегульовані та систематизовані методи, способи та заходи, за допомогою яких організація ефективно й успішно управляє своїми ризиками. За допомогою саме такої безпечної системи формується таке внутрішнє середовище організації, в якому персонал відчуває себе захищеним, бо умови праці в такій організації відповідають усім вимогам безпеки. Система менеджменту безпеки являє собою процес, в основу якого покладено реалізація таких управлінських стадій, як: планування; впровадження та реалізація; моніторинг; контроль; коректування.

Тому, політика освітньої установи у сфері безпеки повинна визначатися перш за все вимогами до менеджменту безпеки, а також відповідальністю вищого керівництва за їх досягнення. Відповідно до сучасних тенденцій, система менеджменту безпеки освітньої установи повинна відповідати основним вимогам, представленим на рис. 4.1.

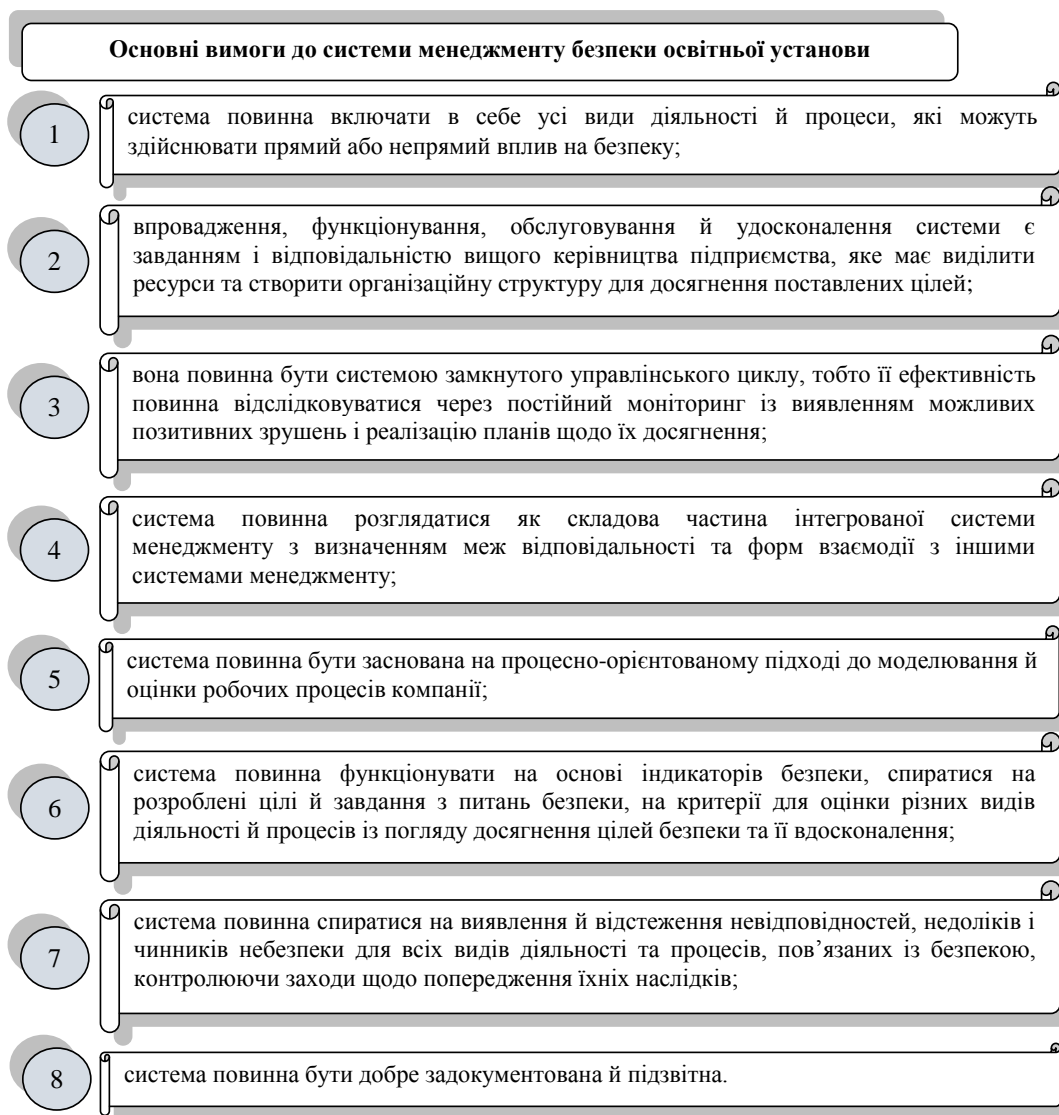


Рисунок 4.1 – Основні вимоги до системи менеджменту безпеки освітньої установи

Функція планування включає розроблення комплексу заходів, що забезпечують досягнення усіх цілей, поставлених перед системою менеджменту безпеки в даній організації. До методичного забезпечення менеджменту безпеки відносять:

- управління ризиками (методи виявлення й аналізу недоліків і чинників небезпек);
- методи підвищення ефективності діяльності працівників, пов'язаних із їх безпекою;

- методи розробки та оцінювання індикаторів безпеки, пов'язаних із безпекою діяльності персоналу організації.

Варто також зазначити, що важливим етапом процесу менеджменту безпеки є забезпечення реальної оцінки рівня безпеки організації. З цією метою вона повинна розробити систему оцінювання, за допомогою якої можна буде здійснювати моніторинг та вимірювання індикаторів безпеки згідно встановленим нормам та вимогам. Такі індикатори безпеки необхідні для того, щоб:

- досягнути всіх цілей, пов'язаних з безпекою;
- забезпечити ефективність системи менеджменту безпеки та процесів в організації;
- підвищити ефективність всієї системи менеджменту безпеки та процесів в освітній організації.

Стадії впровадження й функціонування забезпечує реалізацію різних видів діяльності в освітньому закладі з метою забезпечення менеджменту безпеки за допомогою оптимізації діючої організаційної структури, а саме: проведення спеціальної підготовки фахівців, відповідальних за менеджмент безпеки, а також персоналу, який задіяний в освітній процес. Система моніторингу базується використанні індикаторів безпеки як виконання всіх видів педагогічної діяльності, пов'язаних із безпекою. Використання таких індикаторів безпеки буде доцільним особливо на етапі їх раннього попередження. Поряд з системою індикаторів безпеки на даній стадії необхідно залучати дані від керівників, отримані методом спостереження, які містять інформацію про хід і умови виконання робіт, повідомлення-сигнали про виявлені порушення, недоліки й невідповідності тощо.

На останній стадії – стадії коректування здійснюється аналізування всі наявних пропозиції щодо шляхів покращення безпеки й ефективності діяльності організації:

- усунення виявлених негативних факторів, недоліків та небезпек;
- виправлення відхилень від вимог, з метою їх недопущення в майбутньому;
- впровадження нових прогресивних освітніх практик та технологій;
- здійснення коригування щодо забезпечення вимог безпеки в організації.

Виходячи з вищевикладеного, можна констатувати, що з метою підвищення ефективності діяльності вітчизняних освітніх закладів необхідно сформувати та практично реалізувати таку систему менеджменту безпеки, котра була спроможна поєднати і координувати всі види навчально-виховної діяльності. А її методи і засоби були б спрямовані на управління існуючими потенційними ризиками; виявлення й усунення невідповідностей та недоліків у діяльності організацій; забезпечення ефективності функціонування освітніх установ в цілому [16].

4.2 Розробка раціональної діяльності та створення сприятливих умов трудового колективу

З метою забезпечення раціональної діяльності та створення сприятливих умов трудового колективу використовують регулювання трудової діяльності персоналу. Цей процес є системний та добре впорядкованим, тому і сприяє підтримці високоефективної праці та раціональній діяльності кожного окремого працівника та трудового колективу в цілому. Регулювання трудової діяльності персоналу має дуже багато спільного із організацією праці.

Доцільно виділити основні завдання регулювання трудової діяльності персоналу в організації, до яких належить:

- забезпечення високого рівня продуктивної праці всіх працівників організації;
- підтримання конкурентоспроможності послуг належного рівня;
- створення безпечних умов праці;
- підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Система раціональної діяльності та створення сприятливих умов праці в організації представлена на рисунку 4.2.

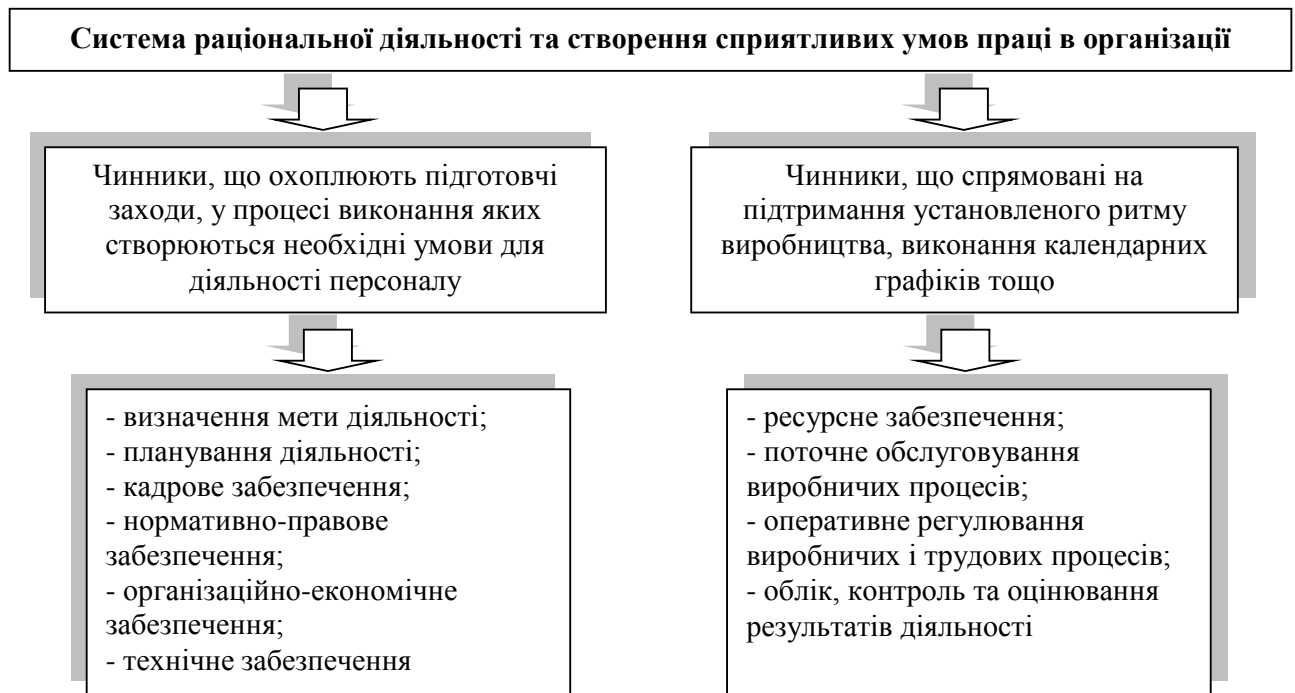


Рисунок 4.2 – Система раціональної діяльності та створення сприятливих умов праці в організації

З метою раціоналізації та створення сприятливих умов в організації розробляють та використовують наступні документи:

- колективний договір організації;
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- положення про структурні підрозділи;
- посадові інструкції;
- правила експлуатації технологічного та іншого устаткування;
- норми і правила з охорони праці та техніки безпеки;
- штатний розпис;
- календарні графіки виконання робіт;
- Положення щодо систем матеріального і морального заохочення працівників;
- Типове положення про службу охорони праці.

Для забезпечення ефективної системи раціональної діяльності та створення сприятливих умов праці в організації необхідно:

- забезпечувати ефективну діяльність, виходячи з фактичних обсягів фінансування, раціонального використання позабюджетних коштів;
- забезпечувати розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази освітнього закладу;
- створювати оптимальні умови для організації навчально-виховного процесу;
- застосовувати заходи матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання тощо;
- підвищувати дисциплінарну та соціальну відповідальність працівників організації;
- впроваджувати гнучкий режим праці працівників установи;
- удосконалювати процес делегування повноважень;
- дотримуватися норм та правил трудової дисципліни;
- сприяти працевлаштуванню осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- сприяти працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів;
- забезпечувати проходження підвищення кваліфікації працівників;
- забезпечувати рівні права і можливості, дотримуючись гендерної політики;
- забезпечувати соціальний захист ветеранів праці та людей похилого віку;
- забезпечувати профілактику ВІЛ-інфекції (СНІДу), COVID-19 і туберкульозу та недопущення випадків дискримінації працівників з такими захворюваннями;
- посилити контроль за дотриманням вимог нормативних актів в сфері охорони праці.

Отже, можна зробити висновок, що підвищивши відповідальність керівника організації за порушення ним встановлених норм, правил, стандартів щодо забезпечення та гарантування працівникам їх прав на належні та безпечні умови праці, покращить діяльність організації в цілому [16; 17].

ВИСНОВКИ

У представленому дослідженні всесторонньо висвітлено науково-практичне вирішення проблематики, що стосується оцінювання та вдосконалення управлінських технологій на прикладі діяльності Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Відображені в даному дослідженні теоретико-практичні положення та організаційно-методичні рекомендації посприяли розкриттю його змісту щодо висвітлення основних теоретичних аспектів щодо управлінських технологій організації, проведення аналізу організаційно-управлінського стану та представлення шляхів впровадження сучасних управлінських технологій в діяльність Тернопільського кооперативного фахового коледжу.

Отримані результати дослідження відображають досягнення поставленої мети та завдань, а також сприяють виділенню наступних висновків та пропозицій, а саме:

1. Визначено, що поняття управлінські технології виступає певною сукупністю управлінських засобів впливу, а також методів досягнення цілей організації. Сама ж ефективність діяльності будь-якої організації, рівень її конкурентоспроможності значно залежать від вдалого набору управлінських технологій та вміння практично їх застосовувати.

2. Досліджено, що історія Тернопільського кооперативного фахового коледжу розпочалася 1 вересня 1958 року, проте, свою теперішню назву коледж отримав 30 березня 2021 року. На даний час ТКФК враховує всі вимоги ринку та пропонує сучасні спеціальності для опанування необхідних знань, вмінь та навичок.

3. Досліджено, що досягнення основної мети функціонування ТКФК базується на дотриманні правил системного підходу, на основі якого відбувається контроль та координація виконання щодо всіх поставлених завдань та

забезпеченості чіткості узгодженості всіх дій усіма структурними підрозділами цього коледжу у взаємозв'язку.

4. Порівняння кількості працівників ТКФК за 2019-2020 роки показало позитивну динаміку їх росту (1,52 %). Динаміка витрат на оплату праці персоналу ТКФК протягом 2019-2020 років також є позитивною, адже, відбулося зростання результату показника на 566 тис. грн. (13,17 %).

5. Проаналізовано, що динаміка результатів загальної суми показника необоротних активів ТКФК за 2019-2020 роки є позитивною тенденцією росту: значення цього показника зросло на 558 тис. грн. (7,0 %). Результати статті оборотних активів ТКФК також характеризуються позитивною динамікою росту протягом 2019-2020 року: відбулося збільшення результату на 79 тис. грн. (2,0 %).

6. Розроблено та описано організаційно-прогнозну модель впровадження управлінських технологій в діяльність ТКФК, яка включає: основні умови забезпеченості ефективності щодо управлінських технологій; принципи для забезпеченості ефективності управлінських технологій для освітнього процесу; методику скоординованості дій щодо запровадження управлінських технологій в освітньому процесі; основні напрями вдосконалення управлінських технологій для коледжу; основні взаємозалежні складові управлінських технологій для коледжу.

7. Запропоновано та фінансово обґрунтовано, що найкращим способом оцінки сучасних управлінських технологій ТКФК виступає показник його ділової активності – індикатор відповіді на правильність та актуальність застосування управлінських технологій в освітньому процесі. Здійснена прогнозована оцінка щодо стану ділової активності управлінських технологій ТКФК на 2022 рік, відображає позитивні моменти, що полягають в його умінні ефективно управляти власним фінансовим забезпеченням на основі якісно сформованої управлінсько-організаційної стратегії, а також тактичних методів щодо координації, контролю та постійного моніторингу ситуації освітнього процесу в цілому, та навчального процесу, зокрема.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
3. Офіційний веб-сайт: Тернопільський кооперативний фаховий коледж. URL: <https://www.tkfk.te.ua/>.
4. Історія Тернопільського кооперативного фахового коледжу. URL: <https://www.tkfk.te.ua/%d1%96%d1%81%d1%82%d0%be%d1%80%d1%96%d1%8f/>.
5. Положення про організацію освітнього процесу у Тернопільському кооперативному фаховому коледжі. URL: <https://www.tkfk.te.ua/wp-content/uploads/2021/12/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8E-%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%8C%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%83-%D1%83-%D0%A2%D0%9A%D0%A4%D0%9A.pdf>.
6. Статут Тернопільського кооперативного фахового коледжу. URL: https://www.tkfk.te.ua/wp-content/uploads/2021/11/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%82_compressed.pdf.
7. Брусенцева О.А. Впровадження інноваційних педагогічних технологій як складова розвитку вищої освіти в сучасних умовах. Теорія та методика управління освітою. № 4. 2010. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_4/3.pdf.
8. Вайнола Р.Х. Класифікаційні підходи до характеристики технологій соціальної та соціально-педагогічної роботи. Науковий часопис НПУ імені М.П.

Драгоманова. С. 12-18. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/7259/Vaynola.pdf;jsessionid=552D52798B09013F9A674FF2D4A1A947?sequence=1>.

9. Васьківська Г. Теоретико-аналітичний підхід до проблеми реалізації педагогічних технологій в умовах профільного навчання. 2018. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/712618/1/VHO-18-DTiP.pdf>.

10. Гавловська Н.І. Застосування сучасних технологій управління інноваційним розвитком вітчизняних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. № 2. Том 1. 2016. С. 117-119. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4770/1/%D0%B3%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0.pdf>.

11. Гребешкова О., Шалдаєва Т., Фоміна А. Сучасні тренди впровадження на підприємстві нових управлінських технологій. Формування ринкової економіки. № 32. 2014. С. 29-37. URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzGmthrCBSrdvdKMdCTcRKfGjFTj?projector=1&messagePartId=0.4>.

12. Ковбасюк Ю.В. Державне управління: Навчальний посібник. Том 2. Київ, Дніпропетровськ: НАДУ, 2013. 324 с. URL: http://e-pidruchniki.com/content/2146_151_Riznovidi_derjavno_upravlinskih_tehnologii_ta_ih_sytnist.html.

13. Левченко О.О., Скляр П.П. Нові підходи до формування соціально-психологічної моделі фасилітативної компетентності майбутніх фахівців гуманітарної сфери. Соціальна психологія. 2009. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2009/01/109-118__no-1__vol-28__2009__UKR.pdf.

14. Лесик В.О., Григоренко В.М. Підходи до визначення поняття «технологія управління». Економіка розвитку. № 4 (68). 2013. С. 62-68. URL: http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/eu134_68/e134les.pdf.

15. Назарчук Т.В., Косіюк О.М. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 560 с. URL: http://pdf.lib.vntu.edu.ua/books/2017/menedzhment_org.pdf.

16. Новик І.В. Менеджмент безпеки як невід'ємний складник інтегрованої системи менеджменту підприємства. Інфраструктура ринку. Вип. 30. 2019. С. 191-196. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/30_2019_ukr/31.pdf.

17. Онаць О. М. Інноваційні технології в управлінській діяльності керівника опорного закладу освіти в підручнику для менеджера. Проблеми сучасного підручника. Вип. 20. 2018. С. 287-297. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/710822/1/cfcb470011a586b8d4e7d48969f4019c.pdf>.

18. Пальчук О.В., Гуцалюк О.М. Підходи до визначення поняття «технологія управління» діяльністю підприємства. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Вип. 19. 2011. С. 349-355. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/220/1/60.pdf>.

19. Рекомендації щодо вдосконалення діяльності закладу освіти за результатами проведення інституційного аудиту. 2021. 7 с. URL: <https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2021/09/Rekomendacii-za-rezultatami-provedennya-planovogo-instituciynogo-audit-Strilkivskogo-zakladu-zagalnoi-serednoi-osviti-Genicheskoi-miskoi-radi.pdf>.

20. Рожнова Т.Є. Модель управління вищим навчальним закладом на засадах інноваційних технологій. Вісник Житомирського державного університету. Вип. 3 (69). 2013. С. 145-150. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/9774/1/28.pdf>.

21. Сабадаш Ж.Ф. Сучасні технології управлінської діяльності керівника закладу освіти. URL: <https://journal.kdpu.edu.ua>.

22. Сергеева Л.М. Сучасні орієнтири змісту управлінської компетентності керівника навчального закладу. Теорія та методика управління освітою. № 3. 2010. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/32.pdf.

23. Стахурська С.А., Ткачук С.В. Сучасні управлінські технології розвитку підприємств. 2019. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/31104/1/mono2019.pdf>.

24. Технології управління персоналом: Монографія / О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 494. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/19480/1/tekhnohii_upravlinnia_personalom.pdf.

25. Урманов Ф., Дідківський Б. Соціальний розвиток трудового колективу підприємства. 2016. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/07/168.pdf>.

26. Химич І.Г., Винник Т.М., Константюк Н.І., Тимошик Н.С., Юрик Н.Є. Фінансова безпека підприємства як антикризовий метод управління. *Modern Economics*. 2021. № 5. С. 153-159. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V25\(2021\)-24](https://doi.org/10.31521/modecon.V25(2021)-24).

27. Чмутова І.М., Андрійченко Ж.О., Довгопола Ю.С. Еволюція та сучасні тенденції розвитку технологій управління фінансово-економічними процесами. *Економіка та суспільство*. Вип. 11. 2017. С. 322-329. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/11_ukr/53.pdf.

28. Швардак М. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «технології педагогічного менеджменту». *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. Вип. 2. 2021. С. 158-164. <https://doi.org/10.25128/2415-3605.20.2.21>.

29. Швець Д.Є. Технології навчально-виховного процесу та управлінські технології у сфері вищої освіти: проблема взаємозв'язку. 2011. С. 291-299. URL: <http://www.socotech-journal.kpu.zp.ua/archive/2011/50/34.pdf>

30. Юрик Н. Шляхи підвищення ефективності управлінської етики в сучасному діловому світі. Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України: тези доповідей I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції (м. Київ, 15 березня 2021 року) / редкол. О.С. Волошкіна та ін. К.: ІТТА, 2021. С. 164-166.

31. Юрик Н.Є., Паливода А.В. Сучасні методи управління фінансовою діяльністю вітчизняних підприємств. *Формування новітньої парадигми*

управління публічними та приватними фінансами в Україні: зб. матеріалів І Всеукраїнської науково-практичної конференції «Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні», м. Херсон, 10 грудня 2020 р. Херсон: ХНТУ, 2020. С. 351-353.

32. Юхман Я.В. Адаптивно-орієнтована система управління підприємствами: теоретичні аспекти. БізнесІнформ. 10. 2020. С. 376-383. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-10_0-pages-376_383.pdf.

ДОДАТКИ