

4. *Негрей М. В., Тужик К. К. Теорія прийняття рішень: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2018. 272 с.*
5. *Орлів М. С. Підготовка і прийняття управлінських рішень : навч.-метод. матеріали / М. С. Орлів ; упоряд. Г. І. Бондаренко. – К. : НАДУ, 2013. – 40 с.*
6. *Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. – [3-тє вид., переробл. і доп.]. – Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. – 209 с.*
7. *Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб. Київ: Атіка, 2014. 240 с.*

МАЙСТЕРНІСТЬ А. С. МАКАРЕНКА В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

*Горчакова М. С.
Полтава, Україна*

Науковий керівник: *Жданова-Неділько Олена Григорівна*
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогічної майстерності
та менеджменту імені І.А. Зязюна
ПНПУ імені В.Г. Короленка

Розглядаючи кадровий менеджмент як систему планування, організації, мотивації і контролю персоналу, необхідну для формування та досягнення цілей підприємства, установи тощо, ми визнаємо водночас важливість підготовки майбутнього керівника до його успішного здійснення. Така підготовка повинна носити насамперед людинознавчий характер, будучи досить обширною за змістом і враховуючи, що «людина бере участь у виробничій діяльності як багатогранний суб'єкт, а саме як:

- біологічний (фізичні, природні здібності, відповідний ресурс);
- інтелектуальний (розумові здібності, відповідний ресурс);
- економічний (участь у створенні благ, споживач благ);
- соціальний (діяльність відбувається спільно з іншими людьми);
- політичний (громадянин країни, суб'єкт політичних процесів);
- правовий (носій певних прав і обов'язків);
- культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій);
- моральний (носій певних моральних норм);
- емоційно-вольовий (характер, психологічний склад)» [2, с. 8].

Успішний кадровий менеджмент базується на здатності управління діагностувати стан кожного з цих ресурсів у конкретної людини, а також проектувати траєкторію і засоби здійснення їхнього подальшого розвитку. Щодо останніх слід враховувати також можливість

ефективного застосування цих засобів саме в даній ситуації, і зокрема те, як при цьому поєднується зовнішнє спонукання і внутрішнє прагнення суб'єкта до зміни себе і своїх окремих ресурсів. Саме тут бачимо перетин сфер власне управлінської і психолого-педагогічної, який можемо спостерігати на практиці у двох основних різновидах: управління особистістю задля успішного перебігу базової діяльності і застосування діяльності задля формування особистості.

У досвіді видатного педагога А.С. Макаренка як завідувача колонії імені М. Горького ми можемо побачити одночасно обидва випадки: адже колонія являла собою не лише виховний заклад, а добре організоване господарство, де основними працівниками були вчорашні юні правопорушники. Макаренко одночасно піклувався і про їхнє виховання, розглядаючи його як мету своєї педагогічної діяльності, і про те, щоб їхня праця була достатньо продуктивною і давала змогу не тільки забезпечити базові матеріальні потреби колоністів, а й відповідала високому рівню культури ведення сільського господарства.

Аналізуючи зміст «Педагогічної поеми», ми бачимо, що в колонії повною мірою реалізувалася ідея єдиного колективу вихованців і вихователів, яких також сучасною мовою можна назвати менеджерами. Характерною тут є постать агронома Едуарда Шере, одного з багатьох працівників колонії, чий вплив на вихованців аж ніяк не обмежувався технічним керівництвом певною ланкою роботи і органічно переростав у діяльність педагогічну, особистісно-формувальну. Макаренко пише про нього: «Шере був порівняно молодим, та, однак, умів доводити колоністів до зачудування своєю постійною впевненістю і нелюдською працездатністю. Колоністам уявлялося, що Шере ніколи не лягає спати... Вдень Шере водночас можна було бачити і на конюшні, і на будівництві оранжереї, і на дорозі до міста, і на розвозці гною в полі; принаймні, у всіх було враження, що все це відбувається одночасно» [1]. Безумовно, ця невтомна, ініціативна і водночас справедлива, врівноважена людина у розвитку колонії і особистому становленні кожного її вихованця відігравала роль більш потужну, ніж сотні правильних слів, наведених прикладів та віддистанційованих розпоряджень, і Макаренко особливо дорожив такими своїми співробітниками.

З іншого боку, дитячий колектив у цілому виступав по відношенню до кожного свого члена і керівником (у тім числі й через систему внутрішніх стосунків самоврядування), і вихователем, задаючи для повсякденного життя і праці і емоційний тон («мажор»), і систему цінностей, і низку моральних принципів, порушення яких цілком свідомо сприймалося колоністами як ганебне, неприпустиме. На сторінках «Педагогічної поеми» досить часто зустрічаємо сцени такого впливу, коли, здається, дитяча спільнота вже може вирішувати проблеми

виховання окремих своїх членів самостійно. Проте за цією успішністю стоїть копітка праця як самого Макаренка, так і його соратників, щодо яких він так само завжди залишався талановитим людинознавцем та організатором.

Список використаних джерел:

1. Макаренко А.С. Педагогическая поэма. [Эл. ресурс]. Режим доступа <http://www.e-kniga.ru/Makarenko/pedagogi10.html>
2. Управління персоналом. Практикум : навч. посіб. / Ю. Є. Петруня, С. П. Коляда, Н. С. Ковтун. – 2-ге вид., переробл. і допов. - Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2016. – 210 с.

**ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ
В ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ
ЗП(ПТ)О В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА**

**Гриженко В. В.
Полтава, Україна**

Рівень розвитку будь-якого сучасного виробництва – це в першу чергу рівень технологій.

Забезпечення якісної професійно-практичної підготовки здобувачів освіти, формування професійних компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників з урахуванням розвитку виробництва, впровадження сучасних матеріалів і технологій – одне з ключових завдань професійної (професійно-технічної) освіти.

Важливими питаннями організації професійно-практичної підготовки здобувачів освіти є ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку, вивчення специфіки регіональних підприємств, організацій та установ, особливостей кваліфікаційних вимог до робітничих кадрів, яких потребують підприємства.

Вирішення цих питань, в першу чергу, залежить від рівня співпраці з роботодавцями, їх мотивація до цієї співпраці.

В сучасних ринково-економічних умовах підготовка кваліфікованого робітника повинна відповідати низці вимог, під впливом яких вона спрямовується на розвиток вміння: самостійно виконувати відповідні виробничі завдання і оновлювати професійні знання, творчо мислити, приймати оригінальні рішення в нестандартних ситуаціях, бути соціально-активною, професійно-привабливою особистістю.

Актуальним напрямком осучаснення науково-технічного забезпечення професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О є ефективне