

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ І ПСИХОЛОГІЇ**

З В І Т

**про діяльність кафедри економіки, підприємництва та менеджменту
за 2018 р.**

Київ–2018

Звіт про діяльність кафедри економіки, підприємництва та менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ЗМІСТ

ЧАСТИНА І.

I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ КАФЕДРИ ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА МЕНЕДЖМЕНТУ.....	3
II. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	4
II.3. Прикладні дослідження.....	4
II.4. Публікації.....	29
II.5. Найвагоміші результати наукових досліджень та/або діяльності кафедри.....	30
III. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ.....	39
IV. УПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ЙОГО МОНІТОРИНГ.....	43
VI. ПРОВЕДЕННЯ МАСОВИХ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИХ ЗАХОДІВ.	
VIII. ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ.....	52
IX. НАУКОВО-ІНФОРМАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ЗВ'ЯЗКИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ.....	58
IX.1. Висвітлення результатів діяльності установи, закладу в інформаційному науково-освітньому просторі.....	58
IX.2. Науково-інформаційна діяльність та зв'язки з громадськістю.....	61
IX.3. Інформаційно-комунікаційні технології в діяльності установи, закладу.....	62
X. МІЖНАРОДНЕ НАУКОВЕ СПІРОБІТНИЦТВО.....	63
XIV. ВИКОНАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ НАПН УКРАЇНИ НА 2016-2022 РОКИ.....	66
XV. ВИСНОВКИ.....	69
XVI. СПИСОК ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ.....	70

ЧАСТИНА II.....78

Анотований перелік продукції, готової до впровадження (приклади оформлення анотованого переліку продукції).....	78
---	----

Звіт про діяльність кафедри економіки, підприємництва та менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ЧАСТИНА І.

**І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ УСТАНОВИ КАФЕДРИ
ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

У 2018 р. кафедрою економіки, підприємництва та менеджменту проводилася робота щодо наукових досліджень за напрямом 4.1.5. Економіка підприємства та управління виробництвом, наукова тема: «Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика» (РК 0116U007183) (2016–2020 рр.), керівник завідувач кафедри – канд. пед. наук, доц. Т. І. Бурлаєнко), етап № 2 «Аналітично-моделювальний».

Основні наукові результати НДР.

У ході виконання теми НДР (на громадських засадах) науково-педагогічними працівниками кафедри економіки, підприємництва та менеджменту отримано у 2018 р. такі результати.

Проблема дослідження: управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг.

У звітному році над темою працювали 12 виконавців. Науковий керівник НДР – Т. І. Бурлаєнко, канд. пед. наук, доцент.

За результатами виконаних наукових досліджень у 2018 р. опубліковано 26 наукових праць, серед яких:

- 2 наукові продукції (монографії);
- 15 наукових статей, в тому числі: у виданнях, що входять до наукометричних баз даних – 12, вітчизняних фахових виданнях – 9, у зарубіжних виданнях – 4, у збірниках наукових праць – 1, тези – 9.

Також подано до друку 7 наукових праць, серед яких 4 наукові статті, 3 тез.

Основні напрями і результати роботи дослідження апробовано шляхом участі виконавців теми у наукових конференціях, семінарах, виставках, круглих столах.

Кількість упроваджених результатів НДР в рамках діяльності кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, отриманих упродовж звітнього року – 4.

У 2018 р. педагогічні і науково-педагогічні працівники кафедри економіки підприємництва та менеджменту взяли участь у 43 масових наукових заходах, з них: 6 Міжнародних конференціях; 6 Всеукраїнських конференціях; 9-ти семінарів; 6 виставках; 4 круглих столах.

На кафедрі економіки, підприємництва та менеджменту у 2018 р. працювало 14 осіб разом з методистом вищої категорії та ст. лаборантом, з них – 10 штатних осіб, зокрема 12 науково-педагогічних працівників (1 доктор наук – професор, 9 кандидатів наук – доцентів, 1 кандидат наук – старший викладач, 1 старший викладач,).

II. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

II.3. Прикладні дослідження.

Виконавці НДР кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у 2018 р. працювали над однією темою науково-дослідної роботи: «Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика» (РК 0116U007183) (2016–2020 рр.) за напрямом 4.1.5. Економіка підприємства та управління виробництвом:

П.І.Б.	Посада, науковий ступінь, вчене звання	Підтема науково-дослідної роботи
Бурлаєнко Тетяна Іванівна	завідувач кафедри, кандидат педагогічних наук, доцент	Формування економічної компетентності майбутніх менеджерів освіти засобами ігрових форм навчання
Ануфрієва Оксана Леонідівна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	Використання кваліметрії для оцінювання рівня конкурентоспроможності персоналу
Брусенцева Ольга Анатоліївна	старший викладач	Особливості підготовки конкурентоспроможних фахівців в умовах «цифровізації» економіки /

		Конкурентоспроможність персоналу, робіт та послуг в умовах цифрової економіки
Іванилова Оксана Анатоліївна	доцент, кандидат економічних наук, доцент	Банківський інжиніринг – як складова підвищення конкурентоспроможності комерційних банків в наданні послуг
Іванова Валентина Василівна	професор, доктор економічних наук, професор	Людський капітал
Михайлов Анатолій Петрович	доцент, кандидат економічних наук, доцент	Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України
Морозова Марина Едуардівна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	Управління персоналом та мотивація персоналу
Мурашко Олександр Васильович	доцент, кандидат економічних наук, доцент	Роль бухгалтерського обліку в удосконаленні системи управління підприємством
Постоева Ольга Георгіївна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	Інноваційні підходи до управління конкурентоспроможністю
Палькевич Юлія Святославівна	доцент, канд. економ. наук, старший науковий співробітник	Управління конкурентоспроможністю підприємств АПК: теорія, методологія практика
Савчук Людмила Миколаївна	доцент, кандидат економічних наук, доцент	Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України

Науково-дослідна робота на кафедрі у 2018 р. здійснювалась відповідно до етапу 2 *«Аналітично-моделювальний»*.

У 2018 р. науково-дослідна робота кафедри була спрямована на вирішення таких завдань:

1) визначення наукового апарату, теорії з управління конкурентоспроможністю персоналу, товарів та послуг: теорія, методологія, практика;

2) розроблення акме-орієнтованих концептуальних моделей та відповідних форм і видів інституалізації акме-спрямованої професійно-педагогічної підготовки майбутніх менеджерів освіти на різних етапах педагогічної освіти.

Основні *наукові результати науково-дослідної роботи теми НДР у 2018 р. :*

виявлено:

1) роль і значення бухгалтерського обліку в управлінні підприємством;
вплив податків на підприємство і роль податків в економіці держави; основні резерви підвищення продуктивності праці.

Здійснюючи управлінську функцію майбутні менеджери виконують різні види економічної і правової діяльності, зокрема робота з документацією, планування, управління персоналом, здійснення підприємницької діяльності і т. п. Тобто, здійснюючи різні види економічної та правової діяльності, вони виконують певні функції: кадрову, менеджерську, маркетингову, підприємницьку, фінансову. Водночас зазначені види економічної та правової діяльності потребують від кадрів відповідних знань, умінь, навичок, певної мотивації і особистісних якостей, які сприяють досягненню ефективних результатів розвитку організації (установи). Це показує і підтверджує значення компетентнісного підходу для нашого дослідження.

Враховуючи вагомі напрацювання з питань управління діяльністю підприємств, слід відзначити, що на сьогодні залишаються наукові проблеми, які потребують подальшого поглибленого дослідження. Зокрема, об'єктивною необхідністю є дослідження причин зниження прибутковості підприємств та пошук підприємствами напрямків розвитку, а також розробка комплексу заходів щодо її відновлення як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках у важких і гострих умовах ринкової економіки. Залишаються недостатньо вивченими проблеми зміцнення конкурентних переваг підприємств, потребує дослідження питання адміністрування податків і платежів.

Підґрунтям успішного виконання професійних функцій менеджерів в умовах конкуренції є глибокі теоретико-методологічні знання з основ економіки і права, освітнього менеджменту, фінансів, маркетингу, підприємницької діяльності, а також законодавчо-нормативної бази фінансово-економічної діяльності, управління персоналом тощо. Забезпечити теоретичний та практичний рівень розвитку економіко-правової компетентності майбутніх освітянських кадрів допоможуть такі дисципліни:

—загальнооекономічної підготовки: економічна теорія, макроекономіка, мікроекономіка, теорія економічного аналізу.

—професійно-орієнтованої підготовки: економіка підприємства, фінанси, бухгалтерський облік і аудит, аналіз господарської діяльності, податкова система, логістика, управління установами та закладами освіти, міжнародні економічні відносини тощо.

Формування економічних знань майбутніх менеджерів повинно здійснюватися за чітко продуманою системою аудиторних (лекції, семінари, практичні) і позааудиторних (ділові ігри, форуми, конференції на економічну тематику) занять.

У майбутньому набуті знання з економічних дисциплін та права стануть підґрунтям для проходження виробничої практики і самостійної професійної діяльності.

У дослідженні визначено особистісні якості управлінських кадрів, які впливатимуть на економічну і господарську діяльність підприємств. Такими якостями є: професіоналізм, наполегливість, упевненість у собі, відданість своїй справі, нестандартне мислення, винахідливість, ініціативність і здатність генерувати ідеї, психічна та емоційна врівноваженість, гнучкість і адаптивність до змін, лідерство, відповідальність за діяльність і прийняття рішення, толерантність і здатність працювати в колективі.

Для прийняття кваліфікованих управлінських рішень щодо створення ефективного мотиваційного механізму необхідно створити і застосувати мотиваційний моніторинг, що дасть змогу оцінити і підвищити дієвість системи стимулювання щодо досягнення високих результатів роботи працівників. Мотивація праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом організації.

Вибір стратегії управління персоналом визначається реальними умовами роботи підприємства, з врахуванням яких можна вибирати такі стратегії:

- стратегію економії затрат на персонал. Суть цієї стратегії полягає в тому, що при покращенні економічної кон'юнктури залучають додаткову кількість працівників і звільняють їх за умов її погіршення;

- стратегію узгодження прогнозів потреб персоналу з планами розвитку організації;
- стратегію забезпечення підприємства висококваліфікованим персоналом;
- стратегію додаткових вкладень не тільки в підготовку і розвиток персоналу, а і для раціонального його використання. Така стратегія з високим рівнем нових напрямів науково-технічного прогресу, який ставить високі вимоги до якості персоналу.

Ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна виходити з погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому, що досягається оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

з'ясовано:

1) основні підходи до проектування структурно-функціонального складу акме-орієнтованих концептуальних моделей професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів.

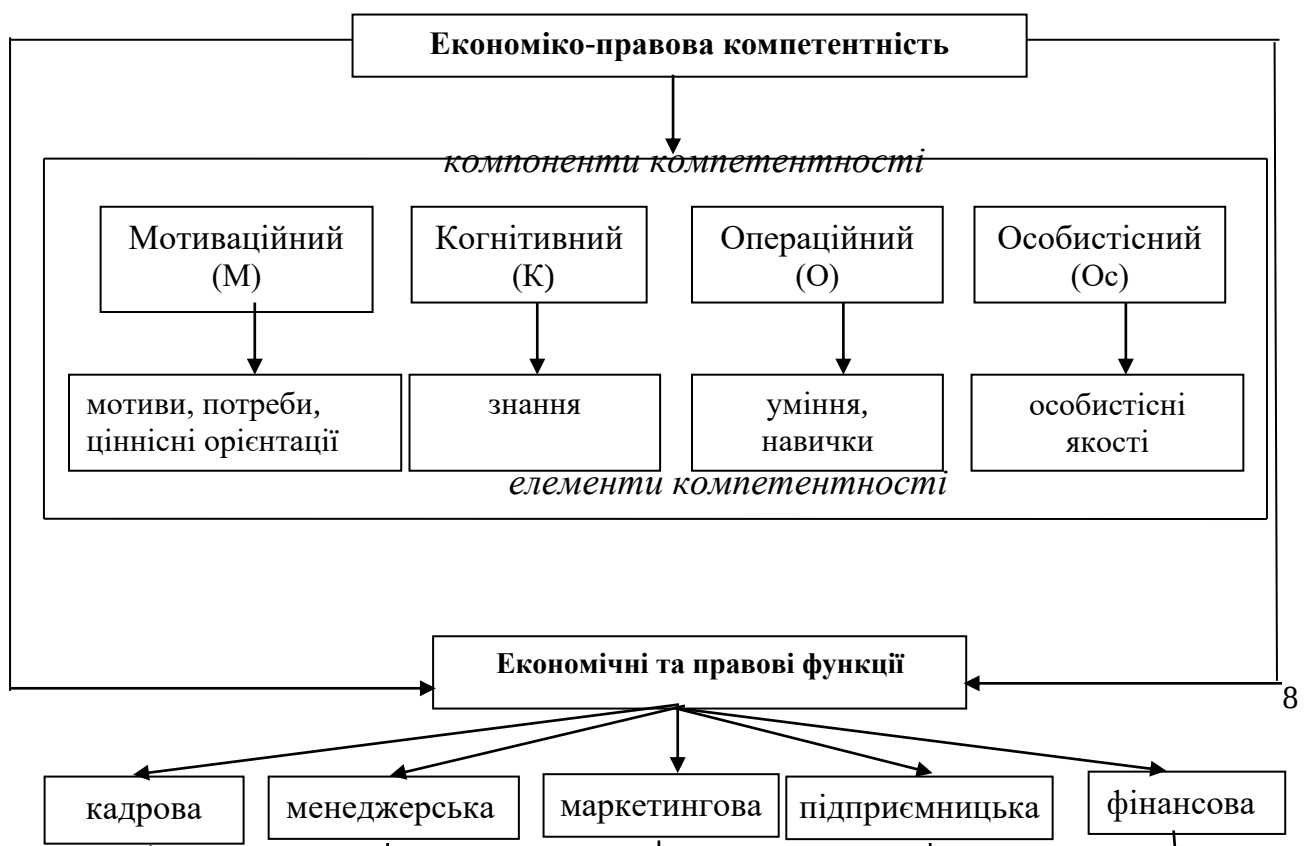


Рис. 1. Структура економіко-правової компетентності освітянських кадрів

Здійснюючи управлінську функцію майбутні менеджери освіти виконують різні види економічної і правової діяльності: праця з фінансовою документацією, планування, організація і контроль навчально-виховного процесу, керування персоналом, маркетинговий аналіз, здійснення підприємницької діяльності тощо. Тобто, здійснюючи різні види економічної та правової діяльності, вони виконують певні функції: кадрову, менеджерську, маркетингову, підприємницьку, фінансову. Водночас зазначені види економічної та правової діяльності потребують від освітянських кадрів відповідних знань, умінь, навичок, певної мотивації і особистісних якостей, які сприяють досягненню ефективних результатів розвитку організації (установи). Це актуалізує значення компетентнісного підходу для нашого дослідження. Тому, конкретизувавши ознаки, які визначають специфіку економіко-правової компетентності освітянських кадрів та їх економіко-правові функції, можна визначити її структуру та зміст. Схематично структуру економіко-правової компетентності освітянських кадрів відображено на рис. 1.;

2) конкурентоспроможність працівника – це реальна і потенційна його здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у

роботі, почуття відповідальності, які вигідно відрізняють його від інших працівників аналогічної спеціальності і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку праці.

Ступінь прояву конкурентних переваг персоналу визначається зовнішніми та внутрішніми чинниками. Внутрішні чинники забезпечуються умовами, які дозволяють працівнику повністю реалізувати свій творчий потенціал. Внутрішні, або індивідуальні, конкурентні переваги персоналу за своєю природою можна умовно поділити на спадкові та набуті. До спадкових конкурентних переваг персоналу відносяться: здатності (талант, здатність до даного виду діяльності), темперамент (сангвінік, холерик, меланхолік, флегматик), фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу належать: ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та вміння), інтелігентність і культура, характер, ставлення до праці, вміння керувати своїми емоціями, воля, товарииськість, комунікабельність, вік та інші.

Розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у стосунках із людьми. У результаті поліпшується морально-психологічний клімат у структурних підрозділах установи, підвищується мотивація працівників до праці, їх відданість меті і стратегічним завданням підприємства. Конкурентоспроможний персонал дозволяє значно підвищити рівень продуктивності праці, що забезпечує зростання обсягів випуску продукції, зниження витрат тощо.

Водночас з основним продуктом, що постачається на ринок, на підприємстві створюється нематеріальний продукт, який у сучасних умовах створює додаткову вартість – нематеріальні активи.

Багато сучасних дослідників виходять з того, що нематеріальні активи неоднорідні за своїм складом, характером використання або експлуатації у процесі виробництва, ступенем впливу на фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства.

Так, наприклад, Б. Мільнер у структурі нематеріальних активів виділяє наступні елементи:

- внесок в людський капітал та науково-дослідницькі роботи;
- інтелектуальний капітал;
- корпоративну культуру, що включає моральні цінності та норми;
- торгову марку, бренд, репутацію компанії та її імідж;
- ноу-хау, сфери компетенції, навички, формалізовані знання (патенти, ліцензії, процедури);
- процеси управління (керівництво та контроль, обмін інформацією, управлінська інформація);
- упорядковану клієнтську базу, мережу постачальників, надійність та якість;
- професіоналізм менеджерів та персоналу, високий рівень їхньої компетентності.

Формування, управління та зростання нематеріальних активів здійснюється шляхом розвитку персоналу підприємства за наступними напрямками:

- нагромадження людського капіталу;
- формування інтелектуального капіталу;
- формування соціального капіталу;
- формування корпоративної культури;

3) роль мотивації в системі управлінні персоналом з точки зору прикладання праці, охарактеризовано наукову проблематику мотивації на ринку праці та в системі управління персоналом. Розкрита сутність мотивації в системі управління персоналом за об'єктами та суб'єктами цього процесу, запропоновано шляхи вирішення розглянутої наукової та практичної проблеми з визначенням інноваційної ролі мотивації.

З погляду управління персоналом, у системі якого первинним етапом є планування, прогнозування та маркетинг персоналу, «стратегічна система удосконалення механізмів управління (менеджменту) персоналом на

підприємстві повинна ґрунтуватися у плановому порядку на чотирьох основних напрямках: плануванні потреби у персоналі; управлінні оплатою праці; системі регулювання персоналу; навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу». Відтак можна констатувати, що навіть розгляд ролі мотивації праці в системі управління підприємством не звужується лише до застосування засобів стимулювання праці.

Розвиток мотивації праці як такої, залежить від підрозділів підприємства, які реалізують усі функції в системі управління персоналом, а не займаються лише стимулюванням праці. При цьому превентивного значення набуває: мотивація праці у підрозділах, задіяних в системі управління персоналом; пошук шляхів щодо вмотивованості потенційних працівників на підприємстві, враховуючи пропозицію ринку праці; налагоджена взаємодія між працівниками структурних підрозділів, які зайняті виконанням функцій щодо вдосконалення системи управління персоналом, а саме: плануванням, прогнозуванням та маркетингом персоналу, наймом та обліком персоналу, умовами праці, налагодженням позитивних трудових відносин між працівниками, стимулюванням праці, розвитком кадрів, соціальним розвитком трудового колективу, розробленням організаційних структур управління, юридичним забезпеченням трудових стосунків, інформаційним забезпеченням із зовнішнім середовищем.

Кожна з цих підсистем управління персоналом включає перелік індикаторів, які повинні бути враховані під час оцінювання мотиваційного механізму в системі управління персоналом на підприємстві.

Суб'єктом мотиваційного механізму є служба управління персоналом, яка виконує не тільки функції мотивації та стимулювання праці персоналу, але й реалізує увесь комплекс завдань щодо управління персоналом – від планування до охорони праці.

У цьому випадку об'єктом мотиваційного механізму виступає не тільки наявний персонал підприємства, але й потенційні працівники, – тобто трудові ресурси або робоча сила на ринку праці.

Суб'єкт мотиваційного механізму (служба управління персоналом) повинен впливати не тільки на внутрішній об'єкт (найманих працівників) під час реалізації управлінських функцій, але й взаємодіяти з зовнішнім середовищем підприємства – ринком праці під час залучення кваліфікованої робочої сили, яка потрібна підприємству для досягнення визначених цілей.

Для побудови мотиваційного механізму саме в такий спосіб необхідною є наявність на підприємстві досконалої організаційної структури служби управління персоналом.

В узагальненому вигляді основна мета функціонування сучасного відділу управління персоналом полягає у забезпеченні відповідності кількісних та якісних характеристик персоналу меті діяльності підприємства (організації).

Розглянута проблема стосується як теоретико-методологічних, так і практичних аспектів.

Інноваційна роль мотивації полягає у формуванні ефективного мотиваційного механізму в системі управління персоналом підприємств, дасть змогу вирішити важливу практичну проблему щодо нестачі кваліфікованих кадрів, з одного боку, а з іншого, – уможливить підвищити рівень вмотивованості працівників саме тих підрозділів, які виконують свої службові обов'язки з комплектації підприємства кадрами необхідної кваліфікації, з необхідним підприємству рівнем освіти та потенціалом.

При цьому на особливу увагу заслуговує застосування сучасних наукових підходів під час побудови системи управління персоналом на підприємстві за двома напрямками: розроблення функціонально-цільової моделі системи управління персоналом із розробленням комплексу завдань для працівників служби управління персоналом, враховуючи їх функціональні обов'язки; розроблення організаційної структури служби управління персоналом із визначенням кількості працівників за нормами управління.

• обґрунтовано та охарактеризовано:

1) основу економіко-правової компетентності майбутніх освітянських кадрів. Її складають чотири головні компоненти: мотиваційний (М),

когнітивний (К), операційний (О) і особистісний (Ос). Кожен із зазначених компонентів складається із відповідних елементів: мотиваційний (мотиви, потреби, ціннісні орієнтації), когнітивний (знання), операційний (уміння й навички), особистісний (особистісні якості).

На основі вивчення наукових положень менеджменту, історії його розвитку та появи нових функцій у освітянських кадрів виокремлюються нові вимоги до їх підготовки у вітчизняній системі освіти. Якість і ефективність підготовки майбутніх професіоналів як конкурентоздатних фахівців, значною мірою залежить від змісту й форм навчального процесу, впровадження новітніх акме-технологій навчання, переорієнтації професійної освіти з предметного навчання на навчання практичного вирішення проблем, спрямованих на підвищення рівня економічної компетентності, як основи ефективних дій та професіоналізму;

2) конкурентоспроможність персоналу в умовах зростаючої конкуренції має вирішальне значення для ефективної діяльності підприємства, тому необхідно приділити особливу увагу чинникам, які її забезпечують]. Значимість проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу вітчизняних підприємств надзвичайно актуалізується в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об'єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результатами трудової діяльності на рівні світових стандартів. Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з наявною кадровою ситуацією в Україні, станом кадрової роботи. Йдеться про важливість досягнення визнання вітчизняних документів про освіту в Європі, відповідність та взаємоузгодженість навчальних планів підготовки кадрів згідно вимог Болонського процесу, про необхідність адаптації вітчизняного менеджменту, систем мотивації праці, персоналу та керівників підприємств до умов внутрішньої та зовнішньої конкуренції.

Проведено аналіз ринкових перетворень трудових послуг робочої сили

яка стає не тільки товаром, а й об'єктом конкуренції і має розглядатися як найважливіший вид капіталу підприємства. Використання людського капіталу містить великі резерви для ефективного розвитку організацій, дозволяє їм підвищувати прибуток, отримувати переваги на ринку. Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучити до роботи перспективних фахівців або самотужки ростити свої висококваліфіковані кадри.

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, сутність якої розкривають такі концептуальні підходи до її визначення:

1. Здатність керівників, професіоналів і фахівців генерувати ідеї з використанням усіх можливостей, що виникають у зовнішньому та внутрішньому середовищі; своєчасно виявляти загрози для діяльності підприємства; вирішувати проблеми; винаходити й швидше за конкурентів впроваджувати нововведення на всіх стадіях життєвого циклу товару; забезпечувати досягнення поставлених цілей та виконання підприємством своєї місії;

2. Вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати кваліфіковані рішення з метою розробки, виробництва та реалізації високоякісної з особливими споживчими властивостями продукції (послуг) за максимально ефективного використання ресурсів;

3. Здатність повніше, порівняно з іншими кандидатами на вакантні посади, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь і навичок;

4. Вміння проявити свої особистісні, професійні та ділові якості, швидше і краще за інших працівників реалізувати власний потенціал за конкретних умов, які склались на підприємстві, що дає можливість отримувати відповідну винагороду, досягти відповідного соціального статусу та забезпечити службово-професійне зростання.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає

йому перевагу. Отже, персонал є «мотором» будь-якого підприємства. Без людського фактору ефективне функціонування організації неможливо. Без кваліфікованих спеціалістів жодна фірма не здатна досягти своєї мети.

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людськими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинне постійно розробляти програми розвитку персоналу, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного й загальноосвітнього рівня.

Особливо слід виділити значення умотивованості персоналу для забезпечення його конкурентоспроможності. На основі виявленої диспозиції мотивів поведінки працівників, їм пропонується досить широкий набір стимулів, які б забезпечили їхнє позитивне ставлення до праці й більше високу віддачу. З-поміж них треба назвати програми залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін. Постійний ріст професійної майстерності, придбання знань, навичок і умінь (тобто конкурентоспроможності персоналу), безперервна освіта – об'єктивний процес розвитку персоналу, у тому числі й управлінського. Він диктується вимогами ринку.

Визначення потреби організації у професійно придатних, компетентних працівниках передбачає впровадження в її структурних підрозділах підприємствах систем профорієнтації, професійного навчання і прогнозування персоналу у професійному та кваліфікаційному розрізах. Але важливим для забезпечення конкурентоспроможності персоналу є попередня професійна діагностика, тобто, виявлення, розпізнавання, оцінка та облік психологічно значущої для управління персоналом інформації про індивідуальні та групові особливості співробітників. Тому впровадження системи управління діагностикою персоналу є важливим чинником його стабілізації, набору

компетентних і високопродуктивних працівників, а тому й чинником забезпечення підприємства конкурентоспроможним персоналом.

Практика довела, що соціальні витрати – це ефективні вкладення в людський капітал.

Оскільки саме трудовий потенціал працівників є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Людські ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств людськими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства людськими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і в результаті обсягу самого виробництва продукції.

Слід відзначити, що в Україні постійно приймаються законопроекти, які спрямовані на розвиток трудового потенціалу. Основним законопроектом в цій сфері є Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року. Цей документ визначає напрями та особливості реалізації політики розвитку трудового потенціалу в Україні на довгострокову перспективу. Також, відмітимо, що подальші дослідження конкурентоспроможності працівників та тенденцій розвитку їхнього трудового потенціалу повинні враховувати ті зміни, які відбуваються в соціально-економічній сфері суспільства України та світу.

Основну роль у розвитку конкурентоспроможності персоналу споконвічно відіграє навчання персоналу, тому що воно є джерелом підвищення рівня професійної компетентності працівника, способом прискорення адаптації співробітників до роботи в організації й методом забезпечення більш глибокого розуміння ними стратегічних цілей і організаційної культури компанії. Все це безпосередньо впливає на підвищення

їх індивідуального рівня конкурентоспроможності. Отже, підприємство повинно сприяти розвитку найманих працівників. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних заходів, спрямованих на формування й активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів, які повинні враховуватися при виборі кадрової стратегії, обґрунтованої кадрової політики, реалізуватися в проектах розвитку персоналу з використанням сучасних методів та механізмів. Професійний розвиток особистості та підвищення конкурентоспроможності, розвиток працівників належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій.

Чинником забезпечення конкурентоспроможності персоналу є попередня професійна діагностика нового персоналу, яка виступає головним інструментом ефективного управління персоналом і ключовим моментом сертифікації кадрів вже на етапі відбору та підбору кадрів. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і , таким чином, сформувати у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу.

Крім того, сьогодні на багатьох підприємствах України, як правило, управління персоналом розглядається окремо від обов'язкової вмотивованості працівників на досягнення кінцевої мети організації, які повинні усвідомлювати залежність від цього свого добробуту та особистої конкурентоспроможності. Тому потребує створення особлива модель мотивації праці, яка враховує чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, соціально-психологічний вплив яких змінює мотиви людини до праці.

Планування та організація розвитку працівників стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання. Саме тому, питанням підвищення конкурентоспроможності персоналу потрібно приділяти велику увагу, тому що це безпосередньо впливає на кінцеві результати діяльності підприємства в цілому.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу, пропонуються наступні заходи:

1. Для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

2. Для забезпечення конкурентоспроможності персоналу, особливу увагу слід приділити мотивації працівників в досягненні цілей підприємства. Для цього необхідно широке впровадження в практику управління персоналом програм залучення працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проєктів; горизонтальні ротації в рамках фірми і її філій, у тому числі закордонних та ін.

3. Велике значення для забезпечення підприємства ефективним персоналом має попередня професійна діагностика. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного, дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформувати у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу;

• визначено та виокремлено:

1) мотиваційний, когнітивний, оперативний та особистісний компоненти у структурно-функціональній моделі формування економіко-правової компетентності та теоретична інтерпретація його змісту

Виконуючи ту чи іншу економічну або правову функцію, менеджеру необхідні певні мотиви, знання, уміння, навички і особисті якості, щоб досягти

позитивного результату економічної діяльності. Своєрідними індикаторами, які дають поштовх до економіко-правової діяльності освітянських кадрів є мотиви, потреби, ціннісні орієнтації, які складають **мотиваційний компонент** економіко-правової компетентності. Саме вони виступають головними стимулами до засвоєння нових економічних та правових знань, готовності до економічної діяльності, особистісного та професійного розвитку.

Іншим важливим елементом мотиваційної сфери є ціннісні орієнтації. Вони визначають внутрішню структуру особистості, оскільки формуються завдяки життєвому досвіду індивіда

На основі ціннісних орієнтацій формується мотиваційно-ціннісне відношення до професії, цілей і засобів управлінської та економіко-правової діяльності. Ціннісні орієнтації мають принципове значення для формування індивідуального стилю професійної діяльності, визначаючи його гуманний, демократичний або авторитарний характер. Головні цінності, якими керується людина(за Д. О. Леонтьєвим): безпосередні цінності етичного порядку (чесність, порядність, доброта, непримиренність до недоліків); цінності міжособистісного спілкування (вихованість, життєрадісність, чуйність); цінності професійної самореалізації (ретельність, ефективність у справах, тверда воля); індивідуальні цінності (незалежність, відповідальність, конформізм) .

Отже, ціннісна свідомість і самосвідомість, закріплюючись у ціннісних орієнтаціях, впливають на мотивацію економічної дії. Мотиваційно-ціннісне відношення до економічної діяльності в кінцевому результаті виражається у професійному спрямуванні особистості. В ракурсі нашого дослідження ми виділили елементи мотиваційної сфери, які притаманні для будь-якої функції економіко-правової компетентності: бажання бути керівником професійної діяльності, намагання подолати відчуження професійної діяльності від іншої, бажання отримувати належну винагороду за свою працю і покращити матеріальне становище (своє, колективу, організації), потреба до саморозвитку і самореалізації.

У структурі економіко-правової компетентності **когнітивний компонент** розглядаються як знання з економіки та права, а **операційний**, як уміння і навички кожної функції економіко-правової діяльності освітянських кадрів.

Когнітивний компонент включатиме знання з економіки та права. У системі наукових понять і категорій економіко-правові знання дають можливість освітянським кадрам глибше розуміти економічну й правову дійсність, осмислювати найістотніші зв'язки й відносини в соціально-економічній взаємодії. Засвоєння, осмислення і застосування економіко-правових знань у професійній діяльності залежить від особистості, його ставлення до власної діяльності. Набуття і застосування економічних знань та права ефективними стають тоді, коли вони вмотивовані індивідуально-особистісними потребами. Економіко-правові знання освітянських кадрів перетворюються у професійні у тому випадку, коли вони вибудовуються в індивідуальну модель практичного розв'язання економічних і соціальних та правових завдань. Підґрунтям успішного виконання професійних функцій в умовах конкуренції є глибокі теоретико-методологічні знання з основ економіки і права, освітнього менеджменту, фінансів, маркетингу, підприємницької діяльності, а також законодавчо-нормативної бази фінансово-економічної діяльності, управління персоналом тощо. Забезпечити теоретичний та практичний рівень розвитку економіко-правової компетентності майбутніх освітянських кадрів допоможуть такі дисципліни:

—загальноекономічної підготовки: економічна теорія, макроекономіка, мікроекономіка, теорія економічного аналізу, нормативні основи діяльності педагога-дорадника;

—професійно-орієнтованої підготовки: економіка освіти, економіка підприємства, фінанси, бухгалтерський облік і аудит, підприємницьке право, маркетинг в освіті, менеджмент в освіті, логістика, експертиза освітніх ініціатив, управління установами та закладами освіти, міжнародні економічні відносини тощо.

Формування економічних знань майбутніх освітянських кадрів повинно здійснюватися за чітко продуманою системою аудиторних (лекції, семінари, практичні) і позааудиторних (тренінги, ділові ігри, форуми, конференції, лекторії, вечори запитань і відповідей на економічну тематику) занять.

У майбутньому набуті знання з економічних дисциплін та права стануть підґрунтям для проходження виробничої практики і самостійної професійної діяльності.

Важливе значення у формуванні економічної компетентності керівників навчальних закладів і педагогічних працівників мають не лише знання економіки і права, але й оперування економічними та правовими вміннями і навичками.

Економічні й правові вміння і навички виступають як елементи **операційного компоненту** економіко-правової компетентності менеджера освіти. Операційний компонент дає змогу розглядати економіко-правову компетентність у межах діяльнісного і функціонального підходів. Він охоплює способи дій (засоби, форми, методи, прийоми економічного впливу), особистісну поведінку у процесі економічної та правової взаємодії, професійний такт, комунікативні здібності, вміння безконфліктного вирішення професійних ситуацій тощо. Операційний компонент не може існувати автономно, а лише у взаємодії з іншими, зокрема, когнітивним.

Особистісний компонент. Діяльність і поведінка освітянських кадрів мотивується внутрішніми потребами, усвідомленням свого місця у житті суспільства і колективу. Але від того, якою буде особистість, залежить майбутнє нашої освіти, навчального закладу, освітньої установи. Тому у структурі економіко-правової компетентності виділено особистісний компонент. Його значення розкриватимемо через особистісні якості освітянських кадрів.

Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу було визначено, що професійно-особистісні якості освітянських кадрів поділяються на:

—якості, необхідні у практичній діяльності для взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу;

—якості, необхідні для професійного і особистісного зростання, його самовдосконалення;

—якості, що регулюють вольову поведінку.

У дослідженні визначено саме такі особистісні якості освітянських кадрів, які впливатимуть на його економічну та правову діяльність. Такими якостями є: потяг до знань, професіоналізм, новаторство, наполегливість, упевненість у собі, відданість своїй справі, нестандартне мислення, винахідливість, ініціативність і здатність генерувати ідеї, комунікабельність і відчуття успіху, емоційна врівноваженість, стресостійкість, відкритість, гнучкість, адаптивність до змін, лідерство, відповідальність за діяльність і прийняття рішення, здатність працювати в колективі.

Отже, конкретизація змісту і структури економіко-правової компетентності освітянських кадрів, дає можливість зробити висновок, щодо інтегрованої на функціональному рівні системи, яка розкриває змістову та функціональну основу економічної та правової діяльності майбутніх освітянських кадрів. Водночас визначена структура і зміст складуть основу для визначення рівнів економіко-правової компетентності майбутніх освітянських кадрів та розробки структурно-функціональної моделі її формування;

2) нагромадження людського капіталу передбачає сукупність характеристик необхідних для виконання тієї чи іншої роботи – фізичних та інтелектуальних здібностей, знань, ділових та особистих якостей. При визначенні поняття «людський капітал» потрібно враховувати наступні моменти:

— у сучасному суспільстві людський капітал є основним фактором економічного зростання;

— формування людського капіталу потребує значних витрат як від самого індивідууму, так і від керівництва підприємства і суспільства в цілому;

- людський капітал може бути нагромаджений, а саме індивідуум може отримувати певні навички, здібності, може покращити своє здоров'я;
- людський капітал впродовж свого життя не тільки накопичується, але й зношується, як фізично, так і морально;
- інвестиції в людський капітал забезпечують, як правило, в майбутньому більш високий дохід, тобто триваліший (за часом) та інтегральний (за характером) економічний та соціальний ефект;
- людський капітал є невід'ємним від його носія – живої людської істоти;
- ступінь віддачі від застосування людського капіталу залежить від індивідуальних інтересів людини та її вподобань, матеріальної та моральної зацікавленості, світогляду, від загального рівня її культури.

Формування інтелектуального капіталу передбачає інтелектуальні ресурси, явні знання в різноманітних формах, які належать персоналу підприємства. На наш погляд, інтелектуальний капітал має дві складових:

- нематеріальний продукт персоналу, що приносить певний дохід; сюди можна віднести фірмовий знак, імідж, патенти, репутацію та ін.;
- потенціал персоналу організації, який складається із знань, кваліфікації, здібностей до навчання та творче ставлення до своїх обов'язків, інновацій.

Формування соціального капіталу являє собою якість відношень між соціальними суб'єктами, заснованих на довірі та взаємності, стійких тривалих за часом зв'язків. Для соціального капіталу характерний досить низький ступінь формалізації. Угоди, що є на підприємстві, містять перелік прописаних обов'язків сторін, але жодна угода не може врахувати усі обставини, які можуть виникнути між сторонами. В основі соціального капіталу лежать моральні відносини довіри, солідарності, готовності до кооперації та підтримки, вміння працювати в колективі. Формування і оптимальне використання соціального капіталу в сучасних умовах залежить в першу чергу від ефективності управління персоналом організації.

Формування корпоративної культури – це створення системи цінностей, уявлень, норм, що взаємодіють між собою, які присутні певному підприємстві та відображають її індивідуальність). Простір, в якому з'являється та розвивається корпоративна культура, обмежений виробничими відносинами персоналу підприємства. Поняття корпоративної культури має три головних аспекти:

- загальна культура персоналу підприємства, тобто зразки та норми поведінки, отримані під час виховання та розвитку особистості;
- організаційна культура, тобто спеціально вибудовані або дозволені керівництвом підприємства зв'язки, що визначають підлеглисть між працівниками;
- технологічна культура, яка відображена в правилах роботи з технічними засобами і технологіями, що використовуються на підприємстві.

Створення та підтримка всіх вищевказаних напрямів розвитку персоналу підприємства є багатогранною задачею, що вирішується на тривалому проміжку часу і дозволяє збільшити нематеріальні активи. Успіх у досягненні поставленої мети багато в чому визначається бажанням та готовністю керівництва підприємства послідовно та комплексно проводити політику, спрямовану на підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Особистісний компонент. Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і організація, в якій вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

Чинником забезпечення конкурентоспроможності персоналу є попередня професійна діагностика нового персоналу, яка виступає головним інструментом ефективного управління персоналом і ключовим моментом сертифікації кадрів вже на етапі відбору та підбору кадрів. Проведення регулярної діагностики не

тільки нового персоналу, але й постійного дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформувати у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу.

Крім того, сьогодні на багатьох підприємствах України, як правило, управління персоналом розглядається окремо від обов'язкової вмотивованості працівників на досягнення кінцевої мети організації, які повинні усвідомлювати залежність від цього свого добробуту та особистої конкурентоспроможності. Тому потребує створення особлива модель мотивації праці, яка враховує чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, соціально-психологічний вплив яких змінює мотиви людини до праці.

Планування та організація розвитку працівників стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання. Саме тому, питанням підвищення конкурентоспроможності персоналу потрібно приділяти велику увагу, тому що це безпосередньо впливає на кінцеві результати діяльності підприємства в цілому.

Визначено що саме трудовий потенціал працівників є чинником формування конкурентоспроможності підприємства. Людські ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств людськими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства людськими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і в результаті обсягу самого виробництва продукції.

Слід відзначити, що в Україні постійно приймаються законопроекти, які спрямовані на розвиток трудового потенціалу. Основним законопроектом в цій сфері є Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України. Цей документ визначає напрями та особливості реалізації політики розвитку трудового потенціалу в Україні на довгострокову перспективу. Також, відмітимо, що подальші дослідження конкурентоспроможності працівників та тенденцій розвитку їхнього трудового потенціалу повинні враховувати ті зміни, які відбуваються в соціально-економічній сфері суспільства України та світу.

2.2. Основні науково-прикладні результати та інновації:

• спроектовано і проведено:

1) науково-методичний семінар: «Конкурентоспроможність персоналу: виклики сьогодення», ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 14 лютого 2018 р. м. Київ;

• розроблено:

1) методичні рекомендації «Ігрові технології у викладанні курсу «Основи педагогічної творчості і майстерності», НПУ ім. М. П. Драгоманова. - Київ, 2017 (вийшло у 2018 р.);

2) словник термінів за науковою темою кафедриметодичні рекомендації «Ігрові технології у викладанні курсу «Основи педагогічної творчості і майстерності», НПУ ім. М. П. Драгоманова. - Київ, 2017 (запланований випуск у 2019 р.)

3) практикум з навчальної дисципліни «Управління персоналом»: НАПН України ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». – Київ, 2018. – 64 с.

4) програма співбесіди («Економіка та управління підприємством» для першого (бакалаврського) рівня);

5) програма співбесіди («Економіка та управління підприємством» для другого (магістерського) рівня);

6) програма фахового іспиту («Економіка та управління підприємством» для першого (бакалаврського) рівня);

7) програма фахового іспиту («Економіка та управління підприємством» для другого (магістерського) рівня);

8) складання комплекту контрольних завдань для вступних випробувань на навчання («Економіка та управління підприємством» для першого (бакалаврського) рівня);

9) складання комплекту контрольних завдань для вступних випробувань на навчання («Економіка та управління підприємством» для другого (магістерського) рівня);

•створено:

1) лекційні курси та навчальні програми дисциплін: «Фінанси, гроші та кредит», «Організація праці менеджера», «Публічне адміністрування», «Ділове адміністрування», «Управління трудовими ресурсами» (к. пед. наук., доц. Бурлаєнко Т. І.);

2) лекційні курси та навчальні програми з дисциплін: «Історія економіки та економічної думки», «Основи підприємництва», «Операційний менеджмент», «Маркетинг» (к. е. н., доц. Михайлов А. П.);

3) лекційні курси та навчальні програми з дисциплін: «Управління персоналом», «Мотивація персоналу», «Управління персоналом» (к. пед. наук., доц. Морозова М. Е.);

4) лекційні курси та навчальні програми з дисциплін: «Податкова система», «Аналіз господарської діяльності» «Логістика», «Облік і аудит», «Міжнародна економіка» (канд. екон. наук., доц. Мурашко О. В.);

5) лекційні курси та навчальні програми з дисциплін: «Нормування праці», «Економічна безпека», «Теорія організацій», «Регіональна економіка», «Організація праці», «Ринок праці», «Зовнішньоекономічна діяльність підприємства» (старший викладач Брусенцева О. А.);

б) лекційні курси та навчальні програми дисциплін: «Економіка підприємства», «Бізнес-планування», «Інноваційний менеджмент», (к. пед. наук., доц. О. Г. Постоєва);

• *підготовлено* ОПП «Економіка та управління підприємством» зі спеціальностей 073 «Менеджмент», 051 «Економіка», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» для першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти

2.3. Підготовлено та надруковано

Надруковано 26 наукових публікацій з проблеми дослідження, у тому числі колективна монографія (у співавторстві) – 2; подано до друку - 7 наукових публікацій.

II.4. Публікації

Загальна кількість праць, підготовлених на кафедрі економіки, підприємництва та менеджменту за звітний період – 46, зокрема надруковано – 31.

За видами продукції:	Підготовлено	Зокрема надруковано
Наукова продукція:		
стратегія		
монографії	2	2
збірники наукових праць		
Науково-виробнича продукція:		
посібники	1	1
навчально-методичні		
методичні посібники		
навчальні посібники		
методичні рекомендації	2	2
Навчальна продукція:		
лекційні курси	6	
спецкурси		
практикуми	1	1
Довідкова продукція:		
положення		
збірники нормативних документів		
довідник		
словник	1	
Статті:	19	15
у наукових фахових виданнях	10	9
у міжнародних виданнях	6	4
у виданнях, що входять до наукометричних баз даних	14	12
в інших виданнях		
у науково-педагогічній пресі		
у збірниках наукових праць	2	1

у наукових періодичних виданнях		
Тези	12	9

II.5. Найвагоміші результати наукових досліджень та/або діяльності кафедри

Підтема: Навчальна гра як акме-технологія професійного успіху майбутніх менеджерів освіти (Бурлаєнко Т. І.)

Проблема: Удосконалення використання навчальної гри для досягнення професійного успіху майбутніх менеджерів освіти

Розроблено змістові основи підготовки майбутніх менеджерів у ЗВО; удосконалено організаційно-педагогічні умови та інтерактивні й ігрові форми їх підготовки; апробовано технологію впровадження ігрових технологій у навчальний процес.

Вивчено та систематизовано різні підходи до використання ігрових технологій як складової акме-технології з урахуванням польського досвіду та сучасних надбань вітчизняної педагогіки. Обґрунтовано основу економіко-правової компетентності майбутніх освітянських кадрів. Її складають чотири головні компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний і особистісний. Кожен із зазначених компонентів складається із відповідних елементів: мотиваційний (мотиви, потреби, ціннісні орієнтації), когнітивний (знання), операційний (уміння й навички), особистісний (особистісні якості).

Розроблено методичний інструментарій та організаційно-педагогічні умови використання навчальної гри як акме-технології професійного успіху освітянських кадрів. Розроблено категоріально-понятійний апарат використання навчальної гри як акме-технології професійного успіху освітянських кадрів, його акмеологічний тезаурус та здійснено його дефінітивне наповнення («навчальна гра», «акме-технологія»,

«компетентність», «компетентність економічна», «успіх», «професійний успіх», «освітнянські кадри», «факторно-критеріальний аналіз», «формування компетентності майбутніх менеджерів освіти». Розкрито практичну сутність ігрових технологій як складової акметехнології. Обґрунтовано та охарактеризовано головні етапи формування економіко-правової компетентності майбутніх педагогів-дорадників.

Визначено педагогічно-акмеологічні умови використання ігрових форм навчання як складової умови розвитку професіоналізму педагога. Розроблено змістові основи підготовки майбутніх менеджерів у ЗВО; удосконалено організаційно-педагогічні умови та інтерактивні й ігрові форми їх підготовки; апробовано технологію впровадження ігрових технологій у навчальний процес.

Результатом дослідження стали розроблені методичні рекомендації «Використання ігрових форм навчання при вивченні економічних дисциплін для здобувачів вищої освіти спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» й «Менеджмент організацій і адміністрування» та методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Експертиза освітніх ініціатив» та «Нормативні основи діяльності педагога-дорадника» для здобувачів спеціальності «Дорадництво».

Підготовлено колективну монографію «Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти» : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій. Артюшина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. [та ін.]; за заг. ред. Н. В. Гузій. Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018, 516 стор., що стала теоретичним і практичним доповненням до дисципліни «Ділове адміністрування» та «Управління трудовими ресурсами»

Тема. Конкурентоспроможність зеленого туризму (Михайлов А. П.)

Проблема: Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України.

З початку ХХІ ст. сільський зелений туризм, за визнанням експертів Всесвітньої туристичної організації (ВТО), є одним з секторів туристичної індустрії, що динамічно зростають. Ідеї охорони навколишнього середовища, що стали надзвичайно популярними серед західної цивілізації, охопили й індустрію туризму. Внаслідок цього серед масових туристів виник попит на види туризму, альтернативні масовому, — т. зв. зелені подорожі. Згідно з офіційними статистичними даними ВТО, "зелені" подорожі нині займають від 7 до 20 % у загальному обсязі турпоїздок.

Темпи росту сільського зеленого туризму оцінюються від 10—20 % до 30% у рік (для пригодницького туризму, до складу якого він входить за статистикою ВТО), а його частка в доходах від міжнародного туризму сягає 10—15 % [1-5].

Конкурентоспроможність є категорією ринкової економіки, що лежить в основі національних інтересів і відображає можливість агротуристичного підприємства набувати і утримувати протягом тривалого періоду конкурентних переваг, ефективно використовувати наявний ресурсний потенціал і функціонувати в умовах ринкового середовища. Особливостями конкурентних переваг є цінність послуг для відпочиваючих, складність для повторювання (копіювання) конкурентами, унікальність, можливість використання протягом тривалого періоду і не залежно від сезону (агрооселі заповнені влітку, коли господарі мають багато роботи на полі, городі, і навпаки, пустують взимку, в той час, коли справ у господарів менше). В агротуризмі варто виділяти взаємопов'язані та взаємозумовлені поняття як конкурентоспроможність підприємства та конкурентоспроможність продукту (послуги). Конкурентоспроможність агротуристичного підприємства проявляється в розумінні потреб споживача і тенденцій їх розвитку, знання конкурентів, стану і тенденцій розвитку ринку сільського туризму, особливостей сільської

території, її інфраструктури, звичаїв та культури місцевого населення. Конкурентоспроможність продукту (послуги) характеризують наступні показники: асортимент, ціна, якість обслуговування, гостинність тощо. Господарі агрооселі повинні вміти створювати такий продукт і так доводити його до споживача, щоб споживач віддав перевагу саме йому, а не продукту конкурента. На відміну від конкурентоспроможності продукту (послуги), конкурентоспроможність агротуристичного підприємства не може бути досягнута за короткий проміжок часу. Для забезпечення комплексного соціально-економічного піднесення сільської місцевості потрібно сприяти розвитку сільського зеленого туризму в Україні. Оскільки, українське село потребує докорінних змін, зелений туризм може сприяти працевлаштуванню сільського населення.

Активного розвитку та формування нових напрямів зазнає туристична індустрія світу. Поряд з традиційними видами туризму розвиваються різноманітні нетрадиційні форми відпочинку та подорожей. Це в основному пов'язано з поширенням ідеї екологізації життя.

За даними офіційної статистики, нині в Україні залишилося близько 28,6 тис. сіл. Переважну частину населення цих сіл складають особи пенсійного або працездатного передпенсійного віку, при цьому, у 8,5 тис. сіл упродовж останніх трьох років не народилася жодна дитина. Такі поселення приречені на зникнення, а це призводить до втрати сільських традицій, які є колискою національної культури. Майже 60 % мешканців сільської місцевості перебувають за межею бідності.

За таких обставин селянин змушений до пошуку нових сфер діяльності, які забезпечували б йому хоча б мінімальний дохід. Розвиток сільського зеленого туризму міг би покращити таку тенденцію в українських селах, збільшити матеріальний статок та більш-менш вирішити питання зайнятості сільського населення

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Сільський зелений туризм – корисний як для відпочиваючих,

так і для господарів – селян, сільських громад, регіонів і держави в цілому, сприяє розвитку багатьох пов'язаних з ним галузей економіки. Його розвиток також сприятиме збереженню селянства як носія української ідентичності, культури і духовності, це додаткові можливості для популяризації української культури, поширення знань та інформації про історичні, природні, етнографічні особливості України, що заслуговує на всіляку підтримку з боку держави.

Для забезпечення пріоритетності розвитку сільського зеленого туризму в Україні і наближення його до стандартів ЄС вбачається доцільним:

- упорядкувати нормативно-правову базу прийняттям Верховною Радою закону прямої дії «Про сільський зелений туризм» та Постанови Кабінету Міністрів з питань стандартизації його діяльності «Послуги туристичні. Туризм сільський зелений. Основні вимоги»;

- розробити регіональні програми розвитку сільського зеленого туризму з інтеграцією їх до Програми розвитку сільського зеленого туризму в Україні, яку має затвердити Уряд держави;

- визначити методологію розроблення та впровадження моніторингу досягнення цільових показників зазначених програм на регіональному та загальнодержавному рівнях;

- завершити реформування системи державної статистики, провести її технічне переоснащення, зокрема, для забезпечення формування електронних систем моніторингу регіональних та державної програм розвитку сільського зеленого туризму;

- створити інфраструктури державної фінансово-кредитної підтримки розвитку сільського зеленого туризму;

- організувати вивчення потреб ринку послуг сільського зеленого туризму у фахівців і врегулювати чисельність їх набору у вищі навчальні заклади на основі державного замовлення за цільовими напрямленнями регіонів; створити в системі навчальних закладів різного рівня курси перепідготовки кадрів для цієї сфери туризму;

- створити систему інформаційно-аналітичного забезпечення сфери туризму, зокрема і сільського зеленого туризму, як складової державної інформаційної системи;

Впровадження вищезазначених заходів дозволить створити конкуренцію на ринку послуг сільського туризму, зрости доходам сільських жителів та виведе з «тіні» селянські господарства, які займаються туристичною діяльністю з сільського туризму. Розвиток сільського туризму в Україні сприятиме спілкуванню людей з природою; екологічній просвіті населення; охороні природи; розвитку місцевого соціокультурного середовища; підвищенню рівня життя в сільській місцевості.

Сприяння розвитку сільського туризму має стати невід'ємною складовою державної регіональної політики, одним із шляхів вирішення питання зайнятості населення та соціально-економічного розвитку на селі.

Підготовлено статтю «Підвищення конкурентоспроможності зеленого туризму в Україні», що стала теоретичним і практичним доповненням до дисципліни «Основи підприємництва» та «Операційний менеджмент».

Підтема: Управління персоналом та мотивація персоналу (Морозова М. Е.)

Управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності підприємства, яка може багаторазово підвищити ефективність будь-якого виробництва, а вивчення проблем ефективного управління персоналом підприємства обумовлено об'єктивними змінами, що характеризують сучасну діяльність, активну і визначальну роль персоналу в управлінні підприємством.

Управління персоналом передбачає:

- допомогу підприємству в досягненні загальних цілей;
- ефективне використання майстерності і можливостей персоналу;
- забезпечення підприємства висококваліфікованим і зацікавленим персоналом;

- прагнення до найбільш повного задоволення персоналу своєю роботою, найбільш повного самовираження, що робить бажаною роботу на даному підприємстві.

Персонал підприємства є ключовим чинником розвитку, тому коли підприємство турбується про своїх працівників, це обов'язково позначається на їхній діяльності.

Кожне підприємство рано чи пізно приходить до висновку, що персонал – це його головний ресурс. У сучасному конкурентному середовищі складно чимось кардинально відрізнятись від конкурента: всі ресурси майже однаково доступні на ринку.

Управління персоналом є складним компонентом управління організацією. Відповідно до принципів системного підходу, управління будь-яким підприємством розглядається як сукупність елементів (підсистем), які взаємозалежать або взаємодіють. Кількість таких підсистем може бути різною і залежить від закладеної при декомпозиції концепції та цілей визначеної діяльності.

Отже, система управління персоналом підприємства включає ефективно функціонуючі підсистеми управління. Кожна з цих підсистем здійснює покладені на неї функції та перебуває у тісному взаємозв'язку з іншими підсистемами. Залежно від розмірів підприємства підсистеми можуть включати одна одну, тобто на одну підсистему буде покладено виконання функцій двох інших, які увійшли до її складу, або ж функціонування кожної з підсистем управління персоналом буде здійснюватися окремо кожним структурним підрозділом підприємства. Крім того, на функціонування кожної з підсистем управління персоналом впливає ще й низка чинників, які також необхідно враховувати при забезпеченні ефективного функціонування кожної з підсистем.

Також управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно працівники підприємства використовують свій потенціал для реалізації поставлених цілей. Тому для створення ефективною системи управління персоналом кожному підприємству необхідно використовувати власний досвід

роботи зі своїми працівниками, вносити корективи й удосконалювати його на кожному етапі розвитку суспільства, вивчати та застосовувати практику вітчизняних і зарубіжних підприємств.

Ефективне функціонування системи управління персоналом можливе у разі:

- аналізу та планування персоналу;
- проведення аналізу робочого місця;
- створення умов праці;
- визначення необхідних професійних якостей персоналу;
- оцінки рівня підготовки персоналу, його знань, навичок і професіоналізму;
- планування чисельності персоналу і видатків на персонал підприємства;
- розробки і реалізації ефективних програм залучення персоналу;
- визначення чіткої процедури набору персоналу;
- розробки системи оплати праці та мотивації персоналу;

Підтема: Особливості підготовки конкурентоспроможних фахівців в умовах «цифровізації» економіки (Брусенцева О. А.)

Проблема: Уточнення теоретичних аспекти формування конкурентоспроможного персоналу, удосконалення професійного підбіру кадрів, професійна підготовка персоналу

Розроблено змістові основи конкурентоспроможності персоналу

Вивчено та систематизовано різні підходи щодо професійного підбіру кадрів

Розроблено методичний інструментарій професійного підбіру кадрів

Розкрито практичні рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу

Результатом дослідження є стаття «Професійний підбір кадрів і шляхи його вдосконалення (на прикладі ПТ «Донкредит»))» в співавторстві (Яхимович Валерія Вікторівна, магістрантка групи УПБМ-16-Г1

Проблема: Уточнення теоретичних аспекти формування конкурентоспроможного персоналу, формування «цифрових навичок» майбутніх менеджерів

Розроблено змістові основи поняття «цифрових навичок»

Вивчено та класифіковано та структуровано «цифрові вміння»
Розроблено методичні підходи щодо формування та використання цифрових вмінь

Розкрито досвід ЕС щодо формування та використання цифрових вмінь

Результатом дослідження є тези «Досвід впровадження «цифрової компетентності» в європейських країнах» І міжнародний науково-практичний семінар «Економічні, соціальні та інформаційні аспекти європейських інтеграційних процесів», м. Подгайська (Республіка Словачія), 09 листопада 2018 р.

Проблема: Уточнення теоретичних аспекти цифровізації економіки.

Визначено змістові основи поняття «цифрова економіка»

Вивчено та класифіковано основні напрями «цифровізації» економіки.
Розроблено складові підготовки майбутніх економістів в умовах цифровізації економіки,

Надано основні методичні підходи щодо формування та використання цифрових вмінь, можливість творчо діяти у цифровому середовищі, можливість краще використовувати цифрову та змішану освіту, впровадження гнучкого навчання, удосконалення цифрових навичок та компетентності.

Результатом дослідження є програма спецкурсу «Цифрова економіка» (підготовлено до друку), що в подальшому може проходити апробацію в навчальному процесі при підготовці бакалаврів з економічного напрямку.

III. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Експериментальна діяльність науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у 2018 р. відбувалася на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» з залученням здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальностей 073 «Менеджмент», 051 «Економіка».

Рівень експерименту: рівень структурного підрозділу ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

Тема: Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика

Терміни проведення: з 1 грудня 2016 р. по 31 травня 2018 р.

Результати експериментальної роботи, отримані впродовж звітного періоду: участь здобувачів вищої освіти у Науково-методологічному семінарі «Конкурентоспроможність персоналу: виклики сьогодення» 14 лютого 2018 р. та Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез або статті.

У рамках експериментальної діяльності кафедри економіки, підприємництва та менеджменту створено наукові гуртки серед здобувачів вищої освіти.

Загальна характеристика наукових гуртків

<i>Назва наукового гуртка</i>	<i>Кількість здобувачів вищої освіти</i>	<i>ПІБ студентів</i>	<i>Кількість проведених засідань за 2018 рік</i>
Економіко-правова компетентність майбутнього фахівця	5	Слесарчук А. Пироженко Ю. Семененко А. Бідна Г.	6

		Свертока Т.	
Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України	4	Ферлей Ю. Горб М. Ігнатенко А. Посенко В.	6
Управління персоналом та мотивація персоналу	4	Горобець А. Борисова Ю. Шуть Ю. Лабунець В.	6
Економіко-правова компетентність майбутнього фахівця	3	Вислоцька В. І. Ярусевич С.М. Найденко О. Л.	5
Удосконалення управління персоналом підприємства та професійного підбору кадрів	2	Богатиренко А. П. Яхимович В. В.	6
Інноваційні підходи до управління конкурентоспроможністю	3	Олег Медведєв Алла Лігер Середюк Олена	6

Загальна характеристика проблемних груп наукових гуртків

<i>Теми досліджень проблемної групи</i>	<i>ПІБ здобувачів вищої освіти</i>	<i>Результат роботи (статті, тези, виступи на конференціях)</i>
Формування економічної та правової компетентності майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах	Слесарчук А.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Модель формування економіко-правової компетентності як складова професійного успіху	Пироженко Ю.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Міжнародний досвід з проблеми економічної та правової підготовки майбутніх фахівців	Семененко А.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Економіко-правова компетентність як атрибут успішної діяльності майбутнього фахівця	Бідна Г.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з

		публікацією наукової статті
Формування економічної та правової компетентності як необхідна вимога часу.	Свертока Т.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України	Ферлей Ю.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України	Ігнатенко А.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України	Горб М.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Конкурентоспроможність персоналу в сферах галузевої економіки України	Посенко В.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності	Горобець А.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Мотивація персоналу на підприємстві	Борисова Ю.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Формування кадрової політики	Шуть Ю.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої

підприємства		освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
М о т и в а ц і я т а її в и к о р и с т а н н я в п р а ц і м е н е д ж е р а	Лабунець В.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Формування і розподіл прибутку на підприємстві	Ярусевич С.М.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства	Вислоцька В.І.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Мотивація праці менеджерів середньої та нижчої ланок управління	Найденко О.Л.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Сучасні підходи щодо управління персоналом підприємства	Богатиренко А.П.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Професійний підбір кадрів на підприємствах фінансової сфери та шляхи його удосконалення	Яхимович В.В.	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез
Особливості управління персоналом підприємства в сучасних умовах	Олег Медведєв	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з

		публікацією наукової статті
Сучасні технології управління персоналом	Алла Лігер	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті
Аналіз та поліпшення умов праці на підприємстві «екмі–меблі»	Середюк Олена	Участь в Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією наукової статті

IV. УПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ЙОГО МОНІТОРИНГ

Упровадження результатів наукових досліджень на кафедрі економіки, підприємництва та менеджменту у 2018 р. здійснювалося відповідно до положення «Про впровадження науково-дослідних робіт НАПН України», затвердженого постановою Президії № 1-7/6-159 від 19.05.2011 р.

Моніторинг упровадження здійснювався з використанням методів спостереження, аналізу, узагальнення, оцінювання й опрацювання інформації про стан упровадження продукції. У процесі моніторингу упровадження результатів науково-дослідної роботи проведено оцінювання ефективності цього процесу з метою вдосконалення і прогнозування подальших досліджень.

У 2018 р. на кафедрі проводилась робота на першому етапі упровадження науково-дослідних робіт, що розроблялися у 2018 р. У 2018р. упроваджувалося 3 одиниці: наукова продукція – 1, науково-виробнича продукція – 0, навчальна продукція – 2, довідкова продукція – 0.

Проводилась робота над першим етапом упровадження проміжних результатів прикладних досліджень виконаних у 2018 р. за темою: «Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика» (PK 0116U007183). Отримані результати дослідження за цією темою

упроваджено в наукових працях виконавців даної теми на всеукраїнському рівні:

1. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій. Артющина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. [та ін.]; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 516 с.

2. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : Електронний посібник . Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. редакцією Г. А. Дмитренка). – Режим доступу: <http://192.162.132.48:555/elektr%20pidr/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%82%D1%80%D1%96%D1%8F/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%82%D1%80%D1%96%D1%8F/golovna/golovna.htm>

3. Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент: кол. монографія / за наук.ред. М. О. Кириченка і Л. М. Сергєєвої [О. Л. Ануфрієва та ін.].– Київ: Вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України, 1918. – 440 с.

4. Постоева О. Г. Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти для спеціальностей 051 «Економіка», 073 «Менеджмент», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2018. – 39 с.

VI. ПРОВЕДЕННЯ МАСОВИХ НАУКОВО-ПРАКТИЧНИХ ЗАХОДІВ

Проведення масових науково-практичних заходів, включених до Плану роботи НАПН України – 0.

Протягом 2018 р. викладачі кафедри економіки, підприємництва та менеджменту взяли участь у наукових масових заходах: 25 – міжнародних, 18 – Всеукраїнських, 2 – Університетських.

Міжнародні виставки:

1. IX Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти – 2018», 15–17 березня 2018 р., м. Київ
2. XXXIII Міжнародна спеціалізована виставка «Освіта та кар'єра – 2018», 19–21 квітня 2018 року, м. Київ
3. Виставка закордонних навчальних закладів «Освіта за кордоном», 19–21 квітня 2018 року, м. Київ
4. X Міжнародна виставка «Інноватика в сучасній освіті – 2018», 23–25 жовтня 2018 р., м. Київ
5. VIII Міжнародна виставка освіти за кордоном «World Edu», 23–25 жовтня 2018 року, м. Київ
6. XXXIV Міжнародна спеціалізована виставка «Освіта та кар'єра – День студента 2018», 15–17 листопада 2018 р., м. Київ
- 1) Круглий стіл «Кращі світові практики приватизації» (Відповідальні: Бурлаєнко Т. І., Постоева О. Г.). Результативність: Підготовлено презентацію та доповідь. Представлено порівняльний аналіз ситуації в Аргентині та Україні в сфері приватизації. Висвітлено рекомендації для України в ході реалізації нового Закону про приватизацію державних підприємств.
7. Зустріч з професором Девідом Дж. Тісом, директором Центру управління інтелектуальним капіталом ім. Ташера, деканом Інституту бізнес інновацій, директором Центру глобальних стратегій та управління Школи бізнесу Хааса, Каліфорнійський університет, Берклі на тему: «Дінамічні можливості: емпіричні нерівності та заклинання», Бізнес Школа «КРОК», 20 січня 2018 р., м. Київ
8. Семінар Дослідження PwC «Ринок праці майбутнього: вектор розвитку 2030», Open presentation meeting «Workforce of the future: the competing forces shaping 2030». 21 лютого 2018 р., м. Київ.

9. II Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій» 08 березня 2018 р., м. Подгайська (Словацька Республіка)

10. VII Міжнародний форум з конкурентної політики. Організатори: Світовий Банк, ЕВА, Антимонопольний комітет України, 15 березня 2018, Київ

11. Міжнародна науково-практична конференція «Проектний підхід та інновації в освіті в контексті інтеграції до європейського освітнього простору», 21 березня 2018 р., м. Лодзь (Республіка Польща)

12. Конференція наукової молоді Young Scientists Conference «Економічне майбутнє України», 30 березня 2018 р., м. Київ

13. IV Міжнародна науково-практична студентська конференція для студентів немовних спеціальностей, 18 квітня 2018 р., м Житомир

1) (Тези) Andrushko O., Burlayenko T. E-HRM research and practice in modern Ukraine. Trends in HR and Technology / O. Andrushko, T. Burlayenko // Іншомовна компетентність – платформа професійного розвитку в XXI столітті: збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної студентської конференції для студентів немовних спеціальностей: Житомир, 18 квітня 2018 р. / за заг. ред. Н. М. Андрійчук. – Житомир, 2018. – С. 8–10.

14. Відкрита лекція (лекційні заняття кандидата педагогічних наук, здобувача наукового ступеня доктора педагогічних наук Маріоли Міровської, Академія імені Яна Длугоша в Ченстохово, Республіка Польща) на тему «Кейс-менеджмент в освіті», 5–6 червня 2018 р., м. Київ

15. Бізнес-форум Business Education Forum MBA25 (за участю представників та професорів провідних бізнес-шкіл світу (EDHEC, IE Business School, HULT, IMD, CHICAGO Booth і ROTTERDAM), 18 вересня 2018 р., м. Київ

16. XIII Міжнародна наукова конференція «Між свободою та конформізмом – 100-річчя польської педагогіки у відродженій державі», 21–22 вересня 2018 р., Університет ім. Яна Длугоша, м. Ченстохов (Республіка

Польща)

Результативність: висвітлено питання інноваційного прориву у сфері суспільних наук, співробітництва в освітньому просторі, оновлено стратегію розвитку ЗВО Польщі та України у відкритому освітньому просторі, які спрямовані на підтримку й розвиток освітніх потреб здобувачів вищої освіти; розглянуто технологію кейс-менеджменту, як ту, що забезпечуватиме свободу волевиявлення освітніх потреб студента та підвищуватиме демократичні основи у викладацькому процесі; посилено обсяг міждисциплінарних досліджень, які створять основу для взаємообміну науковців й практиків різних сфер знань; продовжено раніше започатковано практику студентсько-викладацьких обмінів та стажування між ЗВО які входять до Європейського освітнього простору.

17. Міжнародний науково-проактивний семінар «Цифрові інновації для наукових досліджень»: Науково-технічна бібліотека ім. Г. І. Денисенка Національного технічного університету України Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, видавнича служба УРАН, компанія Clarivate Analytics, 26 вересня 2018 р., м. Київ

18. Міжнародний методологічний семінар «Інституційна ефективність органу контролю державної допомоги, процедури оцінки державної допомоги та вимоги до підготовки рішень про державну допомогу», 27–28 вересня 2018, м. Київ, Антимонопольний комітет України, Проект ЄС SESAR.

20. Міжнародний форум - Тиждень прозорості енергетики, 8-12 жовтня 2018, м. Київ, DiXi Group, Енергетичне Співтовариство, Колумбійський центр зі сталих інвестицій, USAID:

- 8 жовтня «Прозорість на оптових енергетичних ринках»
- 9 жовтня «Прозорість на оптових енергетичних ринках»
- 10 жовтня «Встановлення тарифів на користування мережами»
- 11 жовтня – «Управління надходженнями з використання надр на національному та регіональному рівнях. Прозорість та підходи до регулювання»

– 12 жовтня – «Регуляторна база активів. Регуляторна політика. Лібералізація ринку електроенергії»

21. II Міжнародна наукова конференція на тему «Сучасний освітній простір: трансформація національних моделей в умовах інтеграції», 26 жовтня 2018 р., м. Лейпциг (Федеративна Республіка Німеччина)

22. Міжнародна школа «Академія педагогічної творчості» - «Педагогічна творчість як джерело освітніх інновацій і професійного саморозвитку вчителя», 2–3 листопада 2018 р., м. Миколаїв

23. Науково-методична студія «Інформаційно-аналітична компетентність педагога – шлях до професійного успіху», м. Подгайська (Словацька Республіка), 08 листопада 2018 р.

24. I Міжнародний науково-практичний семінар «Економічні, соціальні та інформаційні аспекти європейських інтеграційних процесів», 9 листопада 2018 р., м. Подгайська (Словацька Республіка)

1) (Тези) Морозова М. Е. Мистецтво управління проектами

2) (Тези) Брусєнцєва О. А. Досвід впровадження «цифрової компетентності» в європейських країнах

3) (Тези) Мурашко О. В. Податкова система як важіль впливу державних інституцій на ефективність діяльності підприємств

Результативність: висвітлення

найактуальніших теоретичних і практичних проблем активізація співпраці між науковою спільнотою країн-партнерів, вивчення кращих європейських практик розвитку сучасної освіти і науки визначення шляхів та напрямів формування ефективної системи освіти і науки в Україні з урахуванням європейського досвіду та національних пріоритетів, створення єдиного інформаційного середовища консорціуму післядипломної педагогічної освіти, академічної мобільності як механізму розвитку людських ресурсів, комерціалізації освітніх послуг у вищому навчальному закладі, формування і розвитку професійної компетентності як «мета компетентності» в умовах інформаційного суспільства, застосування проектного підходу для ефективного вирішення соціальних проблем міста чи району в країнах ЄС, івент-менеджменту в управлінні розвитком професійного навчального закладу.

25. Міжнародний методологічний семінар «Державна допомога у формі заходів оподаткування», 21 листопада 2018, Антимонопольний комітет України, Проект ЄС SESAR.

Всеукраїнські – 16

1. IV Всеукраїнська науково-практична конференція «Гуманітарні, природничі та точні науки як фундамент суспільного розвитку», 26–27 січня 2018 р., м. Харків:

1) Морозова М. Е. Управління персоналом, як стратегічна функція конкурентноздатності організації / М. Е. Морозова / Наукове партнерство “Центр наукових технологій; Гуманітарні, природничі та точні науки як фундамент суспільного розвитку : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Гуманітарні, природничі та точні науки як фундамент суспільного розвитку» (м. Харків, 26–27 січня 2018 р.). – Харків : НП “ЦНТ”, 2018. – С. 29–32.

2. Всеукраїнський науково-методологічний семінар «Наукова парадигма формування та розвитку компетентності керівників навчальних закладів», 2 лютого 2018 р., НАПН України, м. Київ

3. Науково-методичний семінар «Конкурентоспроможність персоналу: виклики сьогодення», НАПН України ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 14 лютого 2018 р., м. Київ:

1) Модератори: Постоева О. Г., Ануфрієва О. Л.;

2) (Доповідь) Постоева О. Г. Глобальний огляд практики приватизації: уроки для України. Результативність: Представлено порівняльний аналіз підходів до приватизації капіталістичних країнах та країнах з перехідною економікою.

4. Всеукраїнській науково-практичній конференції «Дослідження молодих вчених: від ідеї до реалізації», 16 березня 2018 року, м. Київ

5. Методологічний семінар «Концептуальні засади розроблення Національного рейтингу закладів вищої освіти», 22 березня 2018 р., НАПН України, м. Київ

6. Всеукраїнська науково-практична конференція «Правове регулювання післядипломної освіти України в контексті суспільних змін», 28 березня 2018 р., м. Київ

7. Тренінг «Толерантність до різноманіття як підґрунтя інклюзивного суспільства», 4 квітня 2018 р., ГО «Точка опри», INDEX, м. Київ

8. Всеукраїнський відкритий форум лідерів освіти «MIND EDUCATION LEADERS FORUM 2018, досвід Республіки Корея», 24 квітня 2018 р., м. Київ

9. Наукові читання, присвячені пам'яті В. П. Череваня «Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних перетворень», 25 квітня 2018 р., м. Київ

1) (Тези) Ануфрієва О. Л. Аналіз сучасних підходів до конкурентоспроможності персоналу / О. Л. Ануфрієва // ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»; Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних перетворень: збірник тез доповідей наукових читань, присвячених пам'яті В. П. Череваня (м. Київ, 25 квітня 2018 р.). – Київ, 2018. – С. 17–22.

2) (Тези) Морозова М. Е. Сутність та роль мотивації персоналу в менеджменті підприємства / М. Е. Морозова // ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»; Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних перетворень: збірник тез доповідей наукових читань, присвячених пам'яті В. П. Череваня (м. Київ, 25 квітня 2018 р.). – Київ, 2018. – С. 74–77.

3) (Тези) Савчук Л. М. Маркетинг персоналу і корпоративна культура / Л. М. Савчук // ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»; Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних перетворень: збірник тез доповідей наукових читань, присвячених пам'яті В. П. Череваня (м. Київ, 25 квітня 2018 р.). – Київ, 2018. – С. 107–110. – 0,3 друк. арк.

10. Круглий стіл на тему: «Стратегічний розвиток України: проблеми та перспективи», Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», 17 травня 2018 р., м. Київ

11. Науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», 18 травня 2018 р., м. Київ

12. III Всеукраїнська науково-практична конференція (з міжнародною участю) «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти», 25 травня 2018 р., ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ:

1) (Доповідь) Брусенцева О. А. Особливості підготовки менеджера в умовах цифрової економіки

2) (Доповідь) Бурлаєнко Т. І. Студентська конференція як форма наукового дослідження майбутніх фахівців

3) (Доповідь) Іванилова О. А. Удосконалення форм управління персоналом в системі комерційного банку

4) (Доповідь) Мельник Т. В. Антикризове управління персоналом підприємства

5) (Доповідь) Михайлов А. П. Особливості підвищення кваліфікації працівників АПК

6) (Доповідь) Морозова М. Е. Конкурентоспроможність робочої сили та її чинники

7) (Доповідь) Мурашко О. В. Роль психологічних факторів у підвищенні продуктивності праці

8) (Доповідь) Постоева О. Г. Кращі міжнародні практики приватизації: уроки для України

9) (Доповідь) Савчук Л. М. Стійкість підприємства як результат конкурентоспроможності персоналу

13. Круглий стіл на тему: «Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент», 23 жовтня 2018 р., м. Київ

14. Методологічний семінар «Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи», НАПН України, Відділення професійної освіти і освіти дорослих, 15 листопада 2018 р., м. Київ

15. Науково-практична конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», 18 травня 2018 р., м. Київ

16. Зустріч однодумців для обміну досвідом в неформальній обстановці MeetUp «Технології креативного мислення», 8 грудня 2018 р., м. Київ

Університетські – 2

1. Круглий стіл на тему: «Професійний розвиток фахівців освітньої галузі у теорії і практиці педагогічної майстерності академіка Івана Зязюна», 28 лютого 2018 р., ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ.

2. Тренінг «Толерантність до різноманіття як підґрунтя інклюзивного суспільства», 04.04.2018 р., ГО «Точка опри», INDEX, м. Київ.

VIII. ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ

1. Штат науково-педагогічного персоналу кафедри на навчальний рік затверджено у кількості 10,5 ставок, з них:

<i>Назва кафедри</i>	<i>Загальний склад кафедри</i>			<i>Працівники за основним місцем роботи</i>		
	всього осіб	доктори наук, професори	кандидати наук, доценти	всього осіб	доктори наук, професори (ПБ)	кандидати наук, доценти, старші викладачі (ПБ)
<i>Економіки, підприємництва та менеджменту</i>	12	1	9	8	1. Іванова Валентина Василівна	кандидати наук, доценти 1. Бурлаєнко Тетяна Іванівна 2. Морозова Марина Едуардівна 3. Михайлов Анатолій Петрович

						4. Мурашко Олександр Васильович 5. Савчук Людмила Миколаївна 6. Постоева Ольга Георгіївна старші викладачі 1. Брусенцева Ольга Анатоліївна
--	--	--	--	--	--	--

Всього осіб	Працівники за основним місцем роботи (67%)	Працівники за суміщення посад (33%)	Працівники за сумісництвом
12	Доктори наук, професори: 1. Іванова Валентина Васильєвна Кандидати наук, доценти: 1. Бурлаєнко Тетяна Іванівна 2. Михайлов Анатолій Петрович 3. Морозова Марина Едуардівна 4. Мурашко Олександр Васильович 5. Савчук Людмила Миколаївна 6. Постоева Ольга Георгіївна Старші викладачі: 1. Брусенцева Ольга Анатоліївна	Кандидати наук, доценти: 1. Іванилова Оксана Анатоліївна 2. Палькевич Юлія Станіславівна 3. Ануфрієва Оксана Леонідівна Старші викладачі: 1. Мельник Тетяна Валентинівна	–

2. Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту є випусковою для першого (бакалаврського) рівня та другого (магістерського) рівня вищої освіти за шістьма освітніми програмами:

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Галузь знань	Спеціальність	Назва освітньої програми
Управління та адміністрування	073 Менеджмент	Менеджмент
Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка	Управління персоналом та економіка праці

Управління адміністрування	та	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	Економіка та управління підприємством
----------------------------	----	--	---------------------------------------

Другий (магістерський) рівень вищої освіти

Галузь знань	Спеціальність	Назва освітньої програми
Управління та адміністрування	073 Менеджмент	Менеджмент організацій та адміністрування (за видами економічної діяльності)
Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка	Управління персоналом та економіка праці
Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність	Економіка та управління підприємством

3. Кількість дисциплін кафедри

Всього навчальних дисциплін	Рівень вищої освіти	Назва навчальної дисципліни
97	Перший (бакалаврський)	1. Аналіз господарської діяльності 2. Аудит персоналу 3. Бізнес-планування 4. Бухгалтерський облік 5. Вступ до спеціальності 6. Гроші та кредит 7. Державне регулювання економіки 8. Державне та регіональне управління 9. Економетрика 10. Економіка і організація інвестиційної діяльності 11. Економіка підприємства 12. Економіка праці й соціально-трудова відносини 13. Економічна теорія 14. Економічний аналіз 15. Етика бізнесу

		16. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства 17. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства 18. Інвестування 19. Інформаційні системи і технології у кадровому обліку 20. Історія економіки та економічної думки 21. Історія менеджменту 22. Кадрове адміністрування 23. Кадрове діловодство 24. Контролінг 25. Логістика 26. Маркетинг 27. Маркетинг персоналу 28. Менеджмент 29. Менеджмент і адміністрування 30. Міжнародна економіка 31. Міжнародна торгівля* 32. Міжнародні економічні відносини 33. Мотиваційний менеджмент 34. Мотивування персоналу 35. Нормування праці 36. Облік і аудит 37. Операційний менеджмент 38. Оптимізаційні методи та моделі 39. Організаційна поведінка 40. Організація праці 41. Організація праці менеджера 42. Основи зовнішньоекономічної діяльності 43. Основи менеджменту
--	--	---

		44. Основи наукових досліджень* 45. Основи підприємництва 46. Основи стійкого розвитку 47. Планування і контроль 48. Податкова система 49. Проектний менеджмент 50. Професійна культура менеджера* 51. Регіональна економіка 52. Ринок праці 53. Самоменеджмент 54. Соціологія праці 55. Стратегічне управління 56. Стратегія і розвиток бізнесу* 57. Страхування 58. Теорія організації 59. Управління інноваціями 60. Управління персоналом 61. Управління трудовим потенціалом 62. Фінанси 63. Фінанси, гроші та кредит 64. <i>Виробнича практика</i>
	Другий (магістерський)	1. Антикризовий менеджмент 2. Атестація та сертифікація персоналу 3. Аудит персоналу 4. Бізнес-планування організації 5. Глобальна економіка 6. Ділове адміністрування 7. Економічна безпека 8. Інноваційний менеджмент 9. Інноваційний розвиток підприємства 10. Комунікаційний менеджмент 11. Консалтинг

		12. Корпоративна культура в управлінні організацією 13. Менеджмент персоналу: синергетичний аспект 14. Методи кваліметричної оцінки 15. Методологія наукових досліджень 16. Мотиваційний моніторинг в організації 17. Мотивація персоналу 18. Організація праці менеджера 19. Проектне фінансування 20. Професійна культура менеджмента 21. Публічне адміністрування 22. Соціальна відповідальність 23. Соціальне страхування 24. Тайм-менеджмент 25. Теорія організацій 26. Технології управління персоналом 27. Управління командами 28. Управління корпораціями 29. Управління проектами 30. Управління трудовими ресурсами 31. Фінансовий менеджмент 32. <i>Комплексний тренінг</i> 33. <i>Переддипломна практика</i>
--	--	--

ІХ. НАУКОВО-ІНФОРМАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ЗВ'ЯЗКИ ГРОМАДСЬКІСТЮ

IX.1. Висвітлення результатів діяльності установи, закладу в інформаційному науково-освітньому просторі

Висвітлення результатів діяльності науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту в інформаційному науково-освітньому просторі відбувається такими основними шляхами:

– наявність бібліометричних профілів науково-педагогічних працівників кафедри в Google Scholar:

П.І.Б.	Посада, науковий ступінь, вчене звання	Індекс Гірша
Бурлаєнко Тетяна Іванівна	завідувач кафедри, кандидат педагогічних наук, доцент	3
Ануфрієва Оксана Леонідівна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	4
Брусенцева Ольга Анатоліївна	старший викладач	2
Іванилова Оксана Анатоліївна	доцент, кандидат економічних наук, доцент	1
Іванова Валентина Василівна	професор, доктор економічних наук, професор	2
Михайлов Анатолій Петрович	доцент, кандидат економічних наук, доцент	2
Морозова Марина Едуардівна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	3
Мурашко Олександр Васильович	доцент, кандидат економічних наук, доцент	3
Постоева Ольга Георгіївна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	3
Палькевич Юлія Святославівна	доцент, канд. економ. наук, старший науковий співробітник	1
Савчук Людмила Миколаївна	доцент, кандидат економічних наук, доцент	2

– наявність цифрових ідентифікаторів вчених кафедри економіки, підприємництва та менеджменту (ORCID iD):

П.І.Б.	Посада, науковий ступінь, вчене звання	Цифровий ідентифікатор вчених
Бурлаєнко Тетяна Іванівна	завідувач кафедри, кандидат педагогічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0001-5734-4611
Ануфрієва Оксана Леонідівна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0002-8465-1681
Брусенцева Ольга Анатоліївна	старший викладач	https://orcid.org/0000-0002-7877-7392
Іванилова Оксана Анатоліївна	доцент, кандидат економічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0002-3711-6117

Іванова Валентина Василівна	професор, доктор економічних наук, професор	https://orcid.org/0000-0003-4958-2235
Мельник Тетяна Валентинівна	старший викладач	https://orcid.org/0000-0002-7954-2472
Михайлов Анатолій Петрович	доцент, кандидат економічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0003-3635-3927
Морозова Марина Едуардівна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0002-9193-1198
Мурашко Олександр Васильович	доцент, кандидат економічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0001-5734-4611
Постоева Ольга Георгіївна	доцент, кандидат педагогічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0002-1167-636X
Палькевич Юлія Святославівна	доцент, канд. економ. наук, старший науковий співробітник	https://orcid.org/0000-0001-5021-3264
Савчук Людмила Миколаївна	доцент, кандидат економічних наук, доцент	https://orcid.org/0000-0002-5346-9457

– функціонування і наповнення Електронної бібліотеки НАПН України: протягом 2018 р. відбувалось постійне наповнення Електронної бібліотеки НАПН України новою науковою, виробничо-практичною, навчальною і довідковою продукцією науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»;

– оновлення Інтернет-сторінки кафедри економіки, підприємництва та менеджменту. Протягом 2018 р. на Інтернет-сторінки кафедри в розділі «Новини та оголошення» було опубліковано 15 інформаційних повідомлень з метою висвітлення важливих подій наукової, науково-методичної, виховної та організаційної діяльності науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту:

1) 20 січня 2018 року зустріч науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту з деканом Інституту бізнес інновацій (Каліфорнійський університет, Берклі) Девідом Дж. Тісом;

2) 14 лютого 2018 р. кафедрою економіки, підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ

«Університет менеджменту освіти» проведено науково-методичний семінар «Конкурентоспроможність персоналу: виклики сьогодення»;

3) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у Open presentation meeting PwC «Ринок праці майбутнього: вектор розвитку 2030» 21 лютого 2018 р.;

4) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у роботі методологічного семінару «Концептуальні засади розроблення Національного рейтингу закладів вищої освіти» 22 березня 2018 р.;

5) участь здобувачів вищої освіти ННІМП у II етап Всеукраїнської олімпіади з дисципліни «Стратегічне управління» з 16 по 18 травня 2018 р. на базі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»;

6) участь старшого викладача кафедри економіки, підприємництва та менеджменту в круглому столі на тему: «Стратегічний розвиток України: проблеми та перспективи» 17 травня 2018 р. в рамках II-го етапу Всеукраїнської олімпіади з дисципліни «Стратегічне управління»;

7) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту та здобувачів вищої освіти, що навчаються за спеціальністю 073 "Менеджмент" у III Всеукраїнській науково-практичній конференції (з міжнародною участю) «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти», 25 травня 2018 р.;

8) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у тренінгу на тему: «Якісна комунікація як запорука успіху соціальної адаптації ветеранів до умов мирного життя» з 12 червня 2018 р. по 15 червня 2018 р.;

9) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у роботі бізнес-форуму BusinessEducationForum MBA25 18 вересня 2018 р.;

10) відзначення доцента кафедри економіки, підприємництва та менеджменту медаллю Академії педагогічних наук України «Ушинський К. Д.»;

11) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у Міжнародному науково-практичному семінарі «Цифрові інновації для наукових досліджень» 26 вересня 2018 р.;

12) виступ завідувача кафедри економіки, підприємництва та менеджменту на Презентаційна зустріч словацької делегації 11 жовтня 2018 р.;

13) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у святковому заході, присвяченому відкриттю виставки творчих робіт ННІМП в рамках святкування 65-річчя ДВНЗ "УМО" 24 жовтня 2018 р.;

14) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту у Digital Evolution Forum 30 жовтня 2018 р.;

15) участь науково-педагогічних працівників кафедри економіки, підприємництва та менеджменту колектив кафедри економіки, підприємництва та менеджменту взяв участь у святкуванні 65-річчя ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», яке відбувалось 26 жовтня 2018 р. у Великій конференц-залі Національної академії наук України.

ІХ.2. Науково-інформаційна діяльність та зв'язки з громадськістю

14 червня 2018 р. завідувач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Бурлаєнко Т. І. взяла участь у прес-конференції в рамках тренінгу на тему «Якісна комунікація як запорука успіху соціальної адаптації ветеранів до умов мирного життя», який відбувався у період з 12 червня 2018 р. по 15 червня 2018 р., що відбувся на базі ДВНЗ «УМО» в актовому залі Інститута педагогіки у рамках соціального проекту Френка Пьюселіка за сприяння ГО «ФУНДАЦІЯ ПЬЮСЕЛІКА», підтримки ГО «Трансформація» та Компанії «Pucelik Consulting Group».

Головна мета прес-конференції полягала у обговоренні основ формування успішної комунікації з людьми в різних емоційних станах, вміння невербально

визначати основні емоційні стани, а також, знання про способи контролю емоційних станів. Крім цього в ході тренінгу аналізувалися шляхи щодо того, як доносити власні поняття та принципи для однакового сприйняття реальності всіх учасників комунікації тощо.

Особлива увага приділялась обговоренню проблем соціально-психологічної адаптації військовослужбовців, особливостей роботи з ПТСР, різних поведінкових проявів у військовослужбовців, які допомагають їм вижити на війні, але які не сприймаються суспільством у повсякденному житті тощо.

В ході прес-конференції завідувач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Бурлаєнко Т. І. виступила перед учасниками тренінгу з метою поширення інформації про особливості навчання за спеціальностями 073 «Менеджмент», 051 «Економіка», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

ІХ.3. Інформаційно-комунікаційні технології в діяльності установи, закладу

Освітній процес та науково-педагогічна діяльність на кафедрі економіки, підприємництва та менеджменту здійснюється з використанням інформаційно-комунікаційних технологій кафедри: мультимедійної системи, комп'ютерна техніка, наявного доступу до мережі Інтернет.

Протягом року відбувається оновлення постійнодіючої сторінки кафедри економіки, підприємництва та менеджменту в соціальній мережі «Фейсбук» (<https://www.facebook.com/groups/1557434421155051/>) для висвітлення важливих подій діяльності кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, де було опубліковано впродовж 2018 р. більше 80 інформаційних повідомлень щодо діяльності кафедри економіки, підприємництва та менеджменту.

Х. МІЖНАРОДНЕ НАУКОВЕ СПІРОБІТНИЦТВО

Завідувач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту Бурлаєнко Т. І. проходила стажування у Wyższa szkoła komunikacji i zarządzania (Республіка Польща) та Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania (Словацька Республіка), з «22» лютого 2018 р. до «09» березня 2018 р.

Стажування у Словацькій Республіці мало такі особливості.

1. Форма участі: очна/дистанційна

2. Робочі мови стажування: словацька, українська, англійська, польська, російська.

3. Мета стажування: підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки аспірантів, докторантів, наукових і науково-педагогічних працівників, опанування новітніми унікальними методами, набуття досвіду провадження науково-дослідної і викладацької діяльності, забезпечення інформаційного обміну та розширення наукових контактів, поглиблення співпраці в академічній та науковій галузі між Україною, Республікою Польща та Словацькою Республікою.

4.Цільова аудиторія: освітяни, адміністративний склад українських закладів вищої освіти, аспіранти, докторанти, а також особи зацікавлені напрямками стажування.

5. Напрями стажування:

- Публічне управління та адміністрування;
- Економіка;
- Менеджмент;
- Філософія, політологія, соціологія;
- Педагогіка, спеціальна освіта;
- Психологія;
- Юриспруденція;
- Соціальні комунікації.

11 жовтня 2018 р. відбувся виступ зав. кафедри, доктора філософії Бурлаєнко Т. І. в рамках презентаційної зустрічі словацької делегації (Косова

Беата, заступник декана з науки, досліджень та мистецтва, Dr.h.c., доктор філософії, професор; Карікова Соня, професор кафедри психології, доктор філософії; Павлов Іван, доцент кафедри андрагогіки, доктор філософії) з ректором, проректорами, директорами Інститутів, завідувачами кафедр ДВНЗ «УМО» в рамках візиту делегації педагогічного факультету Університету Матея Бела (Банська Бистриця, Словацька Республіка) 11–12 жовтня 2018 р. з метою розширення міжнародної співпраці та налагодження наукового співробітництва між ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» та педагогічним факультетом Університету Матея Бела (Банська Бистриця, Словацька Республіка).

Під час виступу Бурлаєнко Т. І. охарактеризувала напрями міжнародної співпраці, які на даний час здійснює кафедра економіки, підприємництва та менеджменту, відкриття на кафедрі спеціалізації «Християнська бізнес-етика», що представляє інтерес для словацьких гостей, на факультеті якого функціонує напрям «Теологія» тощо.

В ході виступів учасників Презентаційної зустрічі було розкрито особливості діяльності ДВНЗ «УМО» та педагогічного факультета Університету Матея Бела щодо наступних питань:

- переддипломна педагогічна освіта та подальша / постійна педагогічна освіта (у тому числі керівників шкіл);
- система кар'єри в професії викладача;
- кар'єра, психологічне, педагогічне / андрагогічне консультування для вчителів (індивідуальне), а також для шкіл (команд);
- розвиток школи – освіта всього викладацького складу, заохочення впровадження інновацій / реформ у школах;
- педагогічна підготовка викладачів середньої школи;
- навчання впродовж усього життя, навчання дорослих;
- розробка навчання в докторантурі.

Візит словацької делегації до ДВНЗ «УМО» відіграв значну роль для розширення співпраці з педагогічним факультетом Університету Матея Бела

(Банська Бистриця, Словацька Республіка), оскільки в процесі виступів учасників зустрічі та в ході обговорень було окреслено сфери спільних інтересів та можливі форми майбутньої науково-педагогічної співпраці.

Розвитку міжнародної співпраці у діяльності кафедри економіки, підприємництва та менеджменту сприяло участь науково-педагогічних працівників кафедри у наступних масових заходах:

1) у зустрічі з деканом Інституту бізнес інновацій (Каліфорнійський університет, Берклі), директором Центру глобальних стратегій та управління Школи бізнесу Хааса, директором Центру управління інтелектуальним капіталом ім. Ташера, Берклі, Девідом Дж. Тісом на тему: «Динамічні можливості: сучасні тригери, класичні передумови та наслідки для теорії фірми та стратегічного управління» 20 січня 2018 р.;

2) у Open presentation meeting PwC «Ринок праці майбутнього: вектор розвитку 2030» 21 лютого 2018 р.;

3) у III Всеукраїнській науково-практичній конференції (з міжнародною участю) «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти», 25 травня 2018 р.;

4) у відкритій лекції (лекційні заняття кандидата педагогічних наук, здобувача наукового ступеня доктора педагогічних наук Маріоли Міровської, Академія імені Яна Длугоша в Ченстохово, Республіка Польща) на тему «Кейс-менеджмент в освіті» 5–6 червня 2018 р.;

5) у роботі бізнес-форуму BusinessEducationForum MBA25 18 вересня 2018 р.;

6) у Міжнародному науково-практичному семінарі «Цифрові інновації для наукових досліджень» 26 вересня 2018 р.;

7) у Digital Evolution Forum 30 жовтня 2018 р.;

XIV. ВИКОНАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ НАПН УКРАЇНИ НА 2016-2022 РОКИ

Інформація про виконання Стратегії розвитку Національної академії педагогічних наук України на 2016-2022 роки. відповідно до «Орієнтовних щорічних індикаторів розвитку НАПН України», представлених у додатку до Стратегії.

**Індикатори
розвитку кафедри економіки, підприємництва та менеджменту
за 2018 рік**

<i>№</i>	<i>Назва індикатора розвитку</i>	<i>Значення індикатора</i>
1. Якість досліджень і розробок та результативність їх упровадження		
1.1	Середній індекс цитувань (<i>h-індекс</i>) учених ¹	2,37
1.2	Кількість видань НАПН України, які входять до наукометричних баз даних ²	
1.3	Кількість інноваційних освітніх, педагогічних і психологічних технологій, розроблених ученими НАПН України	
1.4	Кількість організацій України, у яких відбулося фактичне впровадження результатів досліджень і розробок, що привело до конкретної інновації	
2. Вплив на державну освітню і наукову політику та громадську думку щодо вирішення актуальних проблем гуманітарної сфери суспільного життя		
2.1	Кількість нормативно-правових актів, прийнятих за ініціативи/участі експертів НАПН України	
2.2	Кількість програм, репортажів, виступів у ЗМІ про діяльність НАПН України	
2.3	Кількість публікацій про діяльність НАПН України у друкованих ЗМІ та мережі Інтернет	
2.4	Відсоток недержавного фінансування	
3. Дослідницький потенціал науковців		
3.1	Середній вік персоналу	
3.2	Відсоток штатних <i>наукових</i> працівників за основним місцем роботи	67
3.3	Відсоток керівників наукових підрозділів підвідомчих наукових установ та університету з науковим ступенем доктора наук віком до 45 років	

¹ Відповідно до створених профілів у Google Scholar середній індекс визначається як середнє арифметичне: відношення суми всіх індексів учених установи до їх загальної чисельності.

² Ураховуються наукові періодичні видання, монографії, матеріали конференцій, які індексуються наукометричними базами даних Web of Science Core Collection, Scopus, EBSCO databases, що підтримують Searchable Cited References (Academic Search Complete, Academic Search Premier, Education Research Complete, Education Source та ін.), Index Copernicus International тощо.

<i>№</i>	<i>Назва індикатора розвитку</i>	<i>Значення індикатора</i>
3.4	Відсоток керівників наукових підрозділів підвідомчих наукових установ та університету з науковим ступенем доктора наук віком 45-60 років	
3.5	Відсоток <i>за основним місцем роботи</i> докторів і кандидатів наук від кількості штатного за основним місцем роботи наукового персоналу	67
3.6	Відсоток здобувачів ступеня доктора філософії і доктора наук від загальної чисельності наукових працівників за основним місцем роботи	
3.7	Середнє значення конкурсу на вступ в аспірантуру/докторантуру <i>за державним замовленням</i> ³	
3.8	Кількість захищених <i>у звітному році</i> аспірантів/докторантів <i>установи, у тому числі з урахуванням випуску минулих років</i>	
3.9	Кількість спеціалізованих учених рад і спеціальностей, за якими захищаються дисертації	
3.10	Кількість наукових шкіл	
4. Конкурентоспроможність, імідж у суспільстві та освітньо-науковому просторі		
4.1	Кількість публікацій у зарубіжних виданнях (включаючи, матеріали конференцій)	4
4.2	Відсоток публікацій у зарубіжних виданнях (включаючи, матеріали конференцій) із загальної кількості публікацій працівників НАПН України	
4.3	Кількість публікацій англійською та іншими <i>іноземними</i> мовами	1
4.4	Відсоток публікацій англійською та іншими <i>іноземними</i> мовами із загальної кількості публікацій працівників НАПН України	
4.5	Кількість публікацій у виданнях, які входять до наукометричних баз даних ⁴	12
4.6	Відсоток публікацій у виданнях, які входять до наукометричних баз даних	
4.7	Кількість видань НАПН України, заснованих <i>та/або виданих спільно</i> з зарубіжними партнерами	
4.8	Кількість структурованих докторських програм з	

³ Зазначається кількість поданих заяв на 1 місце в аспірантурі/докторантурі за державним замовленням у звітному році.

⁴ Ураховуються монографії, статті у наукових періодичних виданнях, тези у матеріалах конференцій тощо, що індексуються наукометричними базами даних Web of Science Core Collection, Scopus, EBSCO databases, що підтримують Searchable Cited References (Academic Search Complete, Academic Search Premier, Education Research Complete, Education Source та ін.), Index Copernicus International тощо.

<i>№</i>	<i>Назва індикатора розвитку</i>	<i>Значення індикатора</i>
	подвійними дипломами (спільно із зарубіжними партнерами)	
4.9	Кількість міжнародних освітніх та наукових проектів	
4.10	Кількість учених – членів іноземних академій, міжнародних наукових товариств	
4.11	Кількість учених, які беруть участь у міжнародній експертній діяльності	1
4.12	Кількість учених, які виїжджали за кордон з метою стажування, навчання, підвищення кваліфікації, викладацької роботи, проведення наукових досліджень	6
4.13	Кількість зарубіжних видань, у яких учені беруть участь як <i>члени редколегій</i> , рецензенти	
4.14	Кількість наукових заходів, організованих спільно із зарубіжними партнерами	
4.15	Кількість членів НАН України та національних галузевих академій наук серед працівників НАПН України за основним місцем роботи	
4.16	Кількість лауреатів Державних премій в галузі науки і техніки, освіти та ін. серед працівників НАПН України	
4.17	Кількість отриманих державних стипендій видатним діячам науки	
4.18	Кількість отриманих іменних стипендій Верховної Ради України для найталановитіших молодих учених	
4.19	Кількість отриманих стипендій Кабінету Міністрів України для молодих учених	
4.20	Кількість отриманих премій Президента України для молодих учених	
4.21	Кількість отриманих премій Верховної Ради України найталановитішим молодим ученим в галузі фундаментальних і прикладних досліджень та науково-технічних розробок	
4.22	Кількість отриманих Державних премій України в галузі науки і техніки	
4.23	Кількість отриманих Державних премій України в галузі освіти	
5. Упровадження результатів наукових досліджень та експериментальних розробок		
5.1	<i>Кількість опублікованої офіційної, наукової, науково-практичної, навчальної та довідкової продукції⁵</i>	

⁵ Наводяться дані з урахуванням продукції підготовленої за державні кошти та за рахунок інших джерел фінансування.

<i>№</i>	<i>Назва індикатора розвитку</i>	<i>Значення індикатора</i>
5.2	Кількість <i>продукції НАПН України</i> з грифом МОН	
5.3	Кількість завантажень наукових праць, що розміщені в електронній бібліотеці НАПН України <i>та на сайтах підвідомчих установ</i> ⁶	
5.4	Кількість експериментальних <i>закладів, установ, організацій</i>	

XV. ВИСНОВКИ

Науково-педагогічні працівники кафедри економіки, підприємництва та менеджменту активно здійснюють міжнародну діяльність в сфері освіти та науки, а також значно залучені в освітню, організаційну та наукову діяльність в ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», постійно підвищують свою кваліфікацію, сприяють розв’язанню актуальних питань сучасного життя українського суспільства.

Протягом 2018 року НПП кафедри економіки, підприємництва та менеджменту проводили наукові дослідження відповідно до другого етапу НДР, в результаті яких було надруковано 26 наукових праць, серед яких: 2 наукові продукції (монографії), 15 наукових статей, в тому числі 12 статей у виданнях, що входять до наукометричних баз даних, 9 у вітчизняних фахових виданнях, 4 у зарубіжних виданнях, 1 у збірниках наукових праць та 9 тез. Також подано до друку 7 наукових праць, серед яких 4 наукові статті, 3 тез.

Участь викладачів кафедри економіки, підприємництва та менеджменту в наукових масових заходах сприяло популяризації результатів їх наукових досліджень та обміну думками з колегами щодо теми НДР кафедри. Загалом у 2018 р. НПП кафедри взяли участь у 43 масових заходів, з яких 25 є міжнародними.

В результаті здійсненої науково-дослідної роботи викладачами кафедри економіки, підприємництва та менеджмент у 2018 р. було визначено, виявлено

⁶ Дані щодо кількості завантажень наукових праць, що розміщені в електронній бібліотеці НАПН України та на сайтах підвідомчих установ подаються у відповідному порядку через ризик дробу.

та обґрунтовано важливі теоретичні аспекти та моделі в рамках досліджуваної теми НДР кафедри, що дає можливість успішно продовжувати дослідження та ефективно виконувати план НДР кафедри економіки, підприємництва та менеджменту.

XVI. СПИСОК ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ

«Наукова продукція»

(монографії, препринти, збірники наукових праць тощо)

Монографії:

1. Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент: кол. монографія / за наук.ред. М. О. Кириченка і Л. М. Сергєєвої [О. Л. Ануфрієва та ін.].– Київ: Вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України, 1918. – 440 с.

Колективна монографія автори розкривають сучасні наукові підходи, тенденції, напрями, умови та технології поширення принципу відкритої освіти. Йдеться про розкриття усіх сторін освітнього процесу, об'єктивність, якість освіти для суспільства, роботодавців, здобувачів вищої освіти.

Монографію адресовано науковцям і викладачам, аспірантам і студентам магістратури, управлінським структурам і громадським інституціям.

2. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій Артюшина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. [та ін.]; ; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 516 с.

Колективна монографія висвітлює результати проведеного наукового дослідження на тему «Акмеологічні засади професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів», відповідно до чого було розроблено цілісну багатогранну концепцію її акмеологізації на різних етапах педагогічної освіти в єдності фундаментальних та прикладних аспектів.

Монографію адресовано науковцям і викладачам, аспірантам і студентам магістратури, управлінським структурам і громадським інституціям.

Наукові статті:

1. Bodnar O., Burlayenko T. Rozwój działalności doradczej jako komponentu zarządzania zasobami ludzkimi / O. Bodnar, T. Burlayenko // Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu 2018, t. 80, nr 3, str. 53–67.

2. Burlaienko T., Andryushchenko L. Pedagogical Advising and Consultancy in the Modern Educational Institutions / T. Burlaienko, L. Andryushchenko // Európska Veda. – 2018. – № 1. – С. 53–60.

3. Брусенцева О. А., Яхимович В. В. Професійний підбір кадрів і шляхи його вдосконалення (на прикладі ПТ «Донкредит»)) / О. А. Брусенцева, В. В. Яхимович // ДВНЗ «Університет менеджменту освіти; Науковий вісник УМО. – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/vipuski>– (Серія «Економіка та управління»).

4. Бурлаєнко Т. І. Ретроспективний аналіз економічного аспекту підготовки менеджерів освіти в міжнародній історії менеджменту / Т. І. Бурлаєнко // ROCZNIK POLSKO-UKRAIŃSKI XIX, за редакцією проф., доктора хабілітованого Kazimierza RĘDZIŃSKIEGO, Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie (2017). – С. 323–338. – *(Вийшла в травні 2018 р.)*.

5. Бурлаєнко Т. І. Сучасні тенденції світового розвитку педагогічного консалтингу в Україні: педагогічне дорадництво / Т. І. Бурлаєнко // Український педагогічний журнал.– 2018. – № 2. – С. 124–127.

6. Бурлаєнко Т. І. Універсальний інструментарій соціального управління: факторно-критеріальна кваліметрія / Т. І. Бурлаєнко // Український педагогічний журнал. – 2018. – № 3.

7. Бурлаєнко Т. І. Формування управлінської еліти як вищого кадрового складу державного управління / Т. І. Бурлаєнко // Післядипломна освіта в Україні. – 2018. – № 1. – С. 67–69.

8. Михайлов А. П., Ігнатенко А. А. Управління нематеріальною мотивацією трудової діяльності на підприємстві / А. П. Михайлов, А. А. Ігнатенко // ДВНЗ «Університет менеджменту освіти; Науковий вісник УМО. – Режим доступу: – <http://umo.edu.ua/vipuski> – (Серія «Економіка та управління»).

9. Михайлов А. П. Підвищення конкурентоспроможності зеленого туризму в Україні / А. П. Михайлов // ДВНЗ «Університет менеджменту освіти; Науковий вісник УМО. – Режим доступу: – <http://umo.edu.ua/vipuski> – (Серія «Економіка та управління»).

10. Михайлов А. П. Підвищення якості трудового потенціалу економіки України / А. П. Михайлов // ДВНЗ «Університет менеджменту освіти; Науковий вісник УМО. – Режим доступу: – <http://umo.edu.ua/vipuski> – (Серія «Економіка та управління»).

11. Михайлов А. П., Ферлей Ю. А. Санація як основний засіб запобігання банкрутства підприємств / А. П. Михайлов, Ю. А. Ферлей // ДВНЗ «Університет менеджменту освіти; Науковий вісник УМО. – Режим доступу: – <http://umo.edu.ua/vipuski> – (Серія «Економіка та управління»).

12. Морозова М. Е. Конкурентоспроможність персоналу в сучасній організації / М. Е. Морозова // *Virtus: Scientific Journal* / Editor-in-Chief M.A. Zhurba. – 2018. – May, № 24. – С. 234–237.

13. Морозова М. Е. Управління персоналом в системі менеджменту вищого навчального закладу / М. Е. Морозова // *Економіка, бізнес-адміністрування, право: журнал Київського університету ринкових відносин*. – 2018. – Вип. 5(5). – С. 98–106.

14. Палькевич Ю. С. Інформаційно-освітній простір як індикатор підготовки майбутніх фахівців до розвитку соціально й екологічно орієнтованої економіки країни / Ю. С. Палькевич // *Розбудова єдиного інформаційного простору української освіти – вимога часу* : зб. матер. Всеукр. наук.-практ. WEB-форуму (за заг. ред. М.Л. Ростока, І.М. Савченко, Т.С. Бондаренко; м.

Київ-Харків, 22–23 березня 2018 р.). – Кропивницький: Вид-во ЛА НАУ, 2018. – С. 37–40.

15. Постоева О. Г. Приватизація державних підприємств з урахуванням досвіду Аргентини як один із шляхів підвищення конкурентоспроможності економіки України / О. Г. Постоева // Науковий вісник УМО. Серія. Економіка та управління. – Вип. 3 (2017). – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf – (Вийшла в 2018 р.).

Тези:

1. Andrushko O., Burlayenko T. E-HRM research and practice in modern Ukraine. Trends in HR and Technology / O. Andrushko, T. Burlayenko // Іншомовна компетентність – платформа професійного розвитку в XXI столітті: збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної студентської конференції для студентів немовних спеціальностей: Житомир, 18 квітня 2018 р. / за заг. ред. Н. М. Андрійчук. – Житомир, 2018. – С. 8–10.

2. Ануфрієва О. Л. Аналіз сучасних підходів до конкурентоспроможності персоналу / О. Л. Ануфрієва // ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»; Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних перетворень: збірник тез доповідей наукових читань, присвячених пам'яті В. П. Череваня (м. Київ, 25 квітня 2018 р.). – К., 2018. – С. 17–22.

3. Ануфрієва О. Л. Підприємницька компетентність як умова конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти / О. Л. Ануфрієва // Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології» (м. Київ, 19 квітня 2018 р.). – К., 2018.

4. Морозова М. Е. Сутність та роль мотивації персоналу в менеджменті підприємства / М. Е. Морозова // ВНЗ «Київський університет ринкових

відносин»; Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних перетворень: збірник тез доповідей наукових читань, присвячених пам'яті В. П. Череваня (м. Київ, 25 квітня 2018 р.). – К., 2018. – С. 74–77.

5. Морозова М. Е. Управління персоналом, як стратегічна функція конкурентноздатності організації / М. Е. Морозова / Наукове партнерство “Центр наукових технологій; Гуманітарні, природничі та точні науки як фундамент суспільного розвитку : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Гуманітарні, природничі та точні науки як фундамент суспільного розвитку» (м. Харків, 26–27 січня 2018 р.). – Харків : НП “ЦНТ”, 2018. – С. 29–32.

6. Морозова М.Е. Механізми стимулювання в управлінні проектами / М.Е. Морозова / Project approach and educational innovations in the context of integration into the European education area: the collection of materials of the international scientific and practical conference (March 21, 2018, Lodz) [Electronic resource]. – Poland: Lodz, 2018. – P. 184–186.

7. Палькевич Ю. С. Інформаційно-освітній простір як індикатор підготовки майбутніх фахівців до розвитку соціально й екологічно орієнтованої економіки / Ю. С. Палькевич // Розбудова єдиного інформаційного простору української освіти - вимога часу: збірник матеріалів Всеукраїнського науково-практичного WEB-форуму (м. Київ, 22–23 березня 2018 р. – К. : НЦ «Мала академія наук України». – С. 37–40.

8. Савчук Л. М., Чиж О. В. Конкурентоспроможність персоналу - запорука фінансової стійкості компанії / Л. М. Савчук, О. В. Чиж // Стратегії та тренди економічного розвитку країн від впливом інновацій: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Київ, 24 січня 2018 р.). – К., 2018 – С. 59–60.

9. Савчук Л. М. Маркетинг персоналу і корпоративна культура / Л. М. Савчук // ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»; Стратегічні детермінанти соціально-економічного розвитку в умовах трансформаційних

перетворень: збірник тез доповідей наукових читань, присвячених пам'яті В. П. Череваня (м. Київ, 25 квітня 2018 р.). – К., 2018. – С. 107–110. – 0,3 друк. арк.

«Виробничо-практична продукція»
(практичні посібники, методичні посібники, методичні рекомендації,
практичні поради тощо)

1. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : Електронний посібник . Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. редакцією Г. А. Дмитренка).

Навчальний посібник пропонує універсальний інструментарій соціального управління, який базується на кількісному вимірюванні якісних явищ, що раніше не мали кількісного виміру. Це суттєво гальмувало інноваційні зміни в системі державного управління, включаючи освіту, в напрямку орієнтації на підвищення якості трудового потенціалу організації та рівня самореалізації особистості в контексті якості життя громадян.

Призначений для студентів для освітнього ступеня магістра з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» зі спеціальності 051 «Економіка» спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці», для викладачів, аспірантів, докторантів. Також буде корисний для керівників підприємств та різних структур державного управління, фахівців з управління персоналом, слухачів бізнес-шкіл, Центрів магістерської підготовки і підвищення кваліфікації, управлінських кадрів та науковців.

2. Методичні рекомендації для студентів, які вивчають курс «Основи педагогічної творчості і майстерності» / Т. І. Бурлаєнко ; НПУ ім. М. П. Драгоманова. – К., 2017. – 38 с. (Вийшли в 2018 р.).

Методичні рекомендації для студентів, які вивчають курс «Основи педагогічної творчості і майстерності» є одним із способів формування професійних навичок майбутніх фахівців, що забезпечується впровадженням у навчальний процес сучасних педагогічних технологій та методів активного навчання, саме ігрових технологій, що забезпечує ефективне спрямування навчального процесу на майбутню професійну діяльність.

3. Постосєва О. Г. Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти для спеціальностей 051 "Економіка", 073 "Менеджмент", 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність". – Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2018. – 39 с.

Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти розроблені з метою полегшення здобувачам процесу підготовки дипломної роботи для спеціальностей 051 "Економіка", 073 "Менеджмент", 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність".

Методичні рекомендації містять загальні положення про дипломну роботу, порядок вибору, затвердження теми дипломної роботи та призначення

керівника у навчальному закладі, основні вимоги до змісту та оформлення дипломної роботи.

«Навчальна продукція»

(навчальні програми, підручники, навчальні посібники (навчально-методичні, навчальні наочні посібники, хрестоматії, практикуми, робочі зошити); засоби навчання (навчально-наочні ігрові посібники; атласи; навчальні карти; відео- та аудіовізуальні засоби навчання; електронні засоби навчального призначення; електронні засоби загального призначення тощо)

1. Морозова М. Е. Практикум з навчальної дисципліни «Управління персоналом» (для освітньо-кваліфікаційного рівня Бакалавр», за галуззю знань 051 Економіка та 073 Менеджмент) /М. Е. Морозова ; НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – Київ, 2018. – 64 с.

ПОДАНО ДО ДРУКУ

«Наукова продукція»

(монографії, препринти, збірники наукових праць тощо)

Наукові статті:

1. Ануфрієва О. Л. Конкурентоспроможний випускник – основа конкурентного розвитку країни / VIRTUS. – *(Подано до друку)*.

2. Мурашко О.В. Підвищення ролі бухгалтерського обліку в управлінні підприємством // Імплементация інновацій обліково-аналітичного забезпечення сталого розвитку сучасного бізнесу: збірник тез Міжнародної наук. – практ. Інтернет–конф. (м. Харків, 2018). – *(Подано до друку)*.

3. Постоева О. Г. Практика приватизації у Великобританії: уроки для України. – *(Подано до друку)*.

4. Савчук Л. М. Корпоративна культура в системі маркетингу персоналу / Л. М. Савчук // Українсько-Словацький Рочник, 2018 р.– 0,5 друк. арк. – *(Подано до друку)*.

Тези:

1. Брусенцева О. А. Досвід впровадження «цифрової компетентності» в європейських країнах» // Матеріали І Міжнародного науково-практичного семінару «Економічні, соціальні та інформаційні аспекти європейських

інтеграційних процесів», м. Подгайська (Республіка Словачія), 9 листопада 2018 р. – (Подано до друку).

2. Морозова М. Е. Мистецтво управління проектами // Матеріали I міжнародного науково-практичного семінару «Економічні, соціальні та інформаційні аспекти європейських інтеграційних процесів», м. Подгайська (Республіка Словачія), 09 листопада 2018 р. – (Подано до друку).

3. Мурашко О. В. Податкова система як важіль впливу державних інституцій на ефективність діяльності підприємств // Матеріали I міжнародного науково-практичного семінару «Економічні, соціальні та інформаційні аспекти європейських інтеграційних процесів», м. Подгайська (Республіка Словачія), 09 листопада 2018 р. – (Подано до друку).

ДОДАТКИ.
ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ КАФЕДРИ
ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА МЕНЕДЖМЕНТУ
(у таблицях)

ЧАСТИНА II.

АНОТОВАНИЙ ПЕРЕЛІК ПРОДУКЦІЇ,

ГОТОВОЇ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ

Приклади оформлення анотованого переліку продукції, готової до впровадження, наведено нижче.

НАУКОВА ПРОДУКЦІЯ

Видання

Монографії

1. Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент (Кириченко М. О., Сергеева Л. М., Ануфрієва О. Л. та ін.)

У колективній монографії автори розкривають сучасні наукові підходи, тенденції, напрями, умови та технології поширення принципу відкритої освіти. Йдеться про розкриття усіх сторін освітнього процесу, об'єктивність, якість освіти для суспільства, роботодавців, здобувачів вищої освіти.

Монографію адресовано науковцям і викладачам, аспірантам і студентам магістратури, управлінським структурам і громадським інституціям.

Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент: кол. монографія / за наук.ред. М. О. Кириченка і Л. М. Сергеевої [О. Л. Ануфрієва та ін.]. – Київ: Вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України, 1918. – 440 с.

2. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти

(Артюшина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. та ін.)

Колективна монографія висвітлює результати проведеного наукового дослідження на тему «Акмеологічні засади професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів», відповідно до чого було розроблено цілісну багатогранну концепцію її акмеологізації на різних етапах педагогічної освіти в єдності фундаментальних та прикладних аспектів.

Монографію адресовано науковцям і викладачам, аспірантам і студентам магістратури, управлінським структурам і громадським інституціям.

Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій Артюшина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. [та ін.]; ; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 516 с.

НАВЧАЛЬНА ПРОДУКЦІЯ

Засоби навчання

1. Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти для спеціальностей 051 «Економіка», 073 «Менеджмент», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

(Постоева О. Г.)

Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти розроблені з метою полегшення здобувачам процесу підготовки дипломної роботи для спеціальностей 051 «Економіка», 073 «Менеджмент», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Методичні рекомендації містять загальні положення про дипломну роботу, порядок вибору, затвердження теми дипломної роботи та призначення керівника у навчальному закладі, основні вимоги до змісту та оформлення дипломної роботи.

Постоева О. Г. Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти для спеціальностей 051 «Економіка», 073 «Менеджмент», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2018. – 39 с.

Електронні засоби навчального призначення

1. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст

(Дмитренко Г. А., Ануфрієва О. Л., Бурлаєнко Т. І., Медвідь В. В.)

Навчальний посібник пропонує універсальний інструментарій соціального управління, який базується на кількісному вимірюванні якісних явищ, що раніше не мали кількісного виміру. Це суттєво гальмувало інноваційні зміни в системі державного управління, включаючи освіту, в напрямку орієнтації на підвищення якості трудового потенціалу організації та рівня самореалізації особистості в контексті якості життя громадян.

Призначений для студентів для освітнього ступеня магістра з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» зі спеціальності 051 «Економіка» спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці», для викладачів, аспірантів, докторантів. Також буде корисний для керівників підприємств та різних структур державного управління, фахівців з управління персоналом, слухачів бізнес-школ, Центрив магістерської підготовки і підвищення кваліфікації, управлінських кадрів та науковців.

Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : Електронний посібник . Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. редакцією Г. А. Дмитренка). – Режим доступу: <http://192.162.132.48:555/elektr%20pidr/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%82%D1%80%D1%96%D1%8F/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B5%D1%82%D1%80%D1%96%D1%8F/golovna/golovna.htm>

ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ УСТАНОВИ (у таблицях)

**Продукція, підготовлена в ході виконання наукових досліджень у 2018 році
(частина II)**

Назва установи	Статті							Тези доповідей
	усього	з них						
		у вітчизняних наукових фахових виданнях	у вітчизняних виданнях, що входять до наукометричних баз даних	у зарубіжних виданнях	у зарубіжних виданнях, що входять до наукометричних баз даних	у виданнях з імпакт-фактором	інші	
Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту	19	-	10	-	6	-	3	12

**Дані щодо найбільш вагомих результатів наукових досліджень у 2018 році
(до 3-х найменувань підготовленої продукції)**

№ з/П	Тема наукового дослідження, вид і термін виконання	Назва підготовленої продукції, її вид та обсяг, електронний лінк	Очікуваний соціальний ефект	Сфера впровадження	Споживачі продукції
1	2	3	4	5	6
1	Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика (РК 0116U007183) (2016–2020 рр.),	Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій, Артющина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. [та ін.]; ; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 516 с.	Виокремлення проблем розвитку особистості, суспільства, демографії та соціально-економічної політики та розробка механізмів, інструментів та методів підвищення конкурентоспроможності персоналу, робіт та послуг, застосування цієї методології на практиці в діяльності суб'єктів господарювання в умовах суспільно-політичних трансформацій в Україні.	Впровадження результатів дослідження на українських та в закордонних установах, організаціях, підприємствах як приватної так і державної форми власності систем управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг та шляхи задоволення потреб ринку праці	Установи, організації, підприємства як приватної так і державної форми власності.

Експериментальна робота за рівнями (одиниць)

Назви структурних підрозділів	Кількість експериментів за рівнями					Кількість експериментальних навчальних закладів, установ, організацій			
	Усього	у тому числі				Усього	у тому числі затверджених		
		Всеукраїнський (за рішенням МОН України)	Академічний (за рішенням Президії НАПН України)	Підвідомчої установи НАПН України (за рішенням відділення НАПН України, вченої ради установи)	Структурного підрозділу підвідомчої установи (за рішенням вченої ради установи)		МОН України	Органами управління освітою АР Крим, областей, міст Києва і Севастополя	Місцевими органами управління освітою
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту	1	-	-	-	1	1	-	-	-
Усього	1	-	-	-	-	1	-	-	-

Результати експериментальної роботи

Назви структурних підрозділів	Тема експериментальної роботи, термін проведення експерименту	Науковий керівник (П.І.Б., посада, наук. ступінь, доцент вчене звання)	Рівень експерименту*			Заклади, установи, організації, на базі яких проводиться експеримент	Отримані результати експерименту
			Всеукраїнський (за рішенням МОН України)	Академічний (за рішенням Президії НАПН України)	Підвідомчої установи (за рішенням відділення НАПН України, вченої ради установи)		
1	2	3	4	5	6	7	8
Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту	Тема: Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика Термін проведення: з 1 грудня 2016 р. по 31 травня 2018 р.	Бурлаєнко Т. І., Завідувач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, канд. пед. наук	-	-	Вчена рада ННІМП	ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»	Участь здобувачів вищої освіти у Науково-методологічному семінарі «Конкурентоспроможність персоналу: виклики сьогодення» 14 лютого 2018 р. та Науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Наука і молодь – 2018: Пріоритетні напрями глобалізаційних змін», м. Київ, 18 травня 2018 р. з публікацією тез або статті

* Зазначається нормативно-правовий документ, на підставі якого проводився експеримент.

Упровадження результатів наукових досліджень

Теми дослідження ¹	Термін виконання	Упроваджені результати дослідження ²	Етапи впровадження результатів дослідження ³	Рівні впровадження результатів дослідження ⁴	Об'єкти впровадження результатів дослідження ⁵	Соціальний ефект упровадження результатів дослідження ⁶
1	2	3	4	5	6	7
За 2018 рік ⁷						
Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика (РК 0116U007183)	(2016–2020 рр.)	1. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти : монографія / керівн. авт. кол. Н. В. Гузій. Артющина М. В., Гузій Н. В., Бурлаєнко Т. І. [та ін.]; Мін-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. – 516 с. 2. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : Електронний посібник . Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь (за заг. редакцією Г. А. Дмитренка). Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент: кол. монографія / за наук.ред. М. О. Кириченка і Л. М. Сергєєвої [О. Л. Ануфрієва та	Перший етап	Інститутський	ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»	Покращення ефективності управління в сфері освіти та інших сферах суспільного життя

		ін.]– Київ: Вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України, 1918. – 440 с. 4. Постоева О. Г. Методичні рекомендації для підготовки дипломних робіт здобувачів вищої освіти для спеціальностей 051 «Економіка», 073 «Менеджмент», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2018. – 39 с.				
--	--	---	--	--	--	--

¹ Зазначаються теми наукових досліджень, завершені у звітному та двох попередніх роках.

² Зазначаються усі результати, отримані за завершеними впродовж звітнього та двох попередніх років дослідженнями (вид і назва (бібліографічний опис видання): офіційна, наукова, виробничо-практична, навчальна (у тому числі засоби навчання), довідкова продукція).

³ Перший або другий етап упровадження зазначається для кожного результату наукового дослідження.

⁴ Всеукраїнський або локальний рівень упровадження зазначається для кожного результату наукового дослідження.

⁵ Об'єкти впровадження зазначаються для кожного результату наукового дослідження. У разі впровадження на локальному рівні зазначаються повні юридичні назви органів державної влади та місцевого самоврядування, навчальних закладів, установ, підприємств, організацій, де використовується продукція установи. У разі впровадження на всеукраїнському рівні зазначається загальна кількість об'єктів упровадження кожного виду і типу згідно з переліком із таблиці IV.2 Також зазначаються повні юридичні назви об'єктів упровадження, де використовується продукція установи, – щонайменше по одному з кожного регіону.

⁶ Зазначається для кожного результату наукового дослідження. Описується одним реченням.

⁷ За звітний рік.

⁸ За рік, що передує звітному.

⁹ За рік, що передує попередньому.

Об'єкти впровадження результатів наукових досліджень (одиниць)

Теми наукового дослідження ¹	Термін виконання	Об'єкти впровадження ²									Усього об'єктів упровадження
		Органи державної влади та місцевого самоврядування	Навчальні заклади						Підвідомчі установи НАПН України	Інші установи, підприємства, організації	
			Дошкільні	Загальноосвітні	Позашкільні	Професійно-технічні	Вищі	Інші			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
За 2018 рік ³											
Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика (РК 0116U007183)	(2016–2020 рр.)	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1

¹ Зазначаються теми наукових досліджень, завершені у звітному та двох попередніх роках.² Наводяться за кожною темою наукового дослідження.³ За звітний рік.⁴ За рік, що передуює звітному.⁵ За рік, що передуює попередньому.

Упровадження результатів наукових досліджень за видами продукції (одиниць)

Теми досліджень ¹	Термін виконання	Результати наукових досліджень ²																				Всього результатів наукових досліджень			
		офіційна		Наукова продукція		Виробничо-практична		Навчальна продукція		Довідкова продукція		Електронні ресурси		Державні стандарти освіти, навчальні плани		Аналітичні матеріали до державних наукових конференцій		Експертні висновки		Рекомендації міжнародних, всеукраїнських конференцій				Розпочато досліджень за результатами завершених наукових досліджень	
		підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено	підготовлено	упроваджено
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
За 20__ рік ³																									
Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія,	(2016–2020 рр.)	-	-	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4

Організація та проведення науково-практичних масових заходів (одиниць)

Організація та проведення масових заходів	Види масових заходів																Усього	у тому числі міжнародні
	з'їзди, конгреси		симпозіуми, форуми		конференції		наукові семінари		педагогічні читання		круглі столи		виставки		інші види заходів			
	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні		
Масові заходи, включені до Плану НАПН України	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Масові заходи, включені до Плану Інституту (Центру) НАПН України	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Усього	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Участь у науково-практичних масових заходах (одиниць)*

Назви структурних підрозділів	Види масових заходів																Усього	у тому числі міжнародні
	з'їзди, конгреси		симпозіуми, форуми		конференції		наукові семінари		педагогічні читання		круглі столи		виставки		інші види заходів			
	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні	усього	у тому числі міжнародні		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Кафедра економіки, підприємництва та менеджменту	-	-	4	3	12	6	9	5	-	-	4	1	6	6	8	4	43	25

* Проведених іншими установами, організаціями, закладами.

**Інформація про висвітлення результатів діяльності установи, закладу
в інформаційному науково-освітньому просторі
(на кінець звітного року)**

Назва показника	Усього	у тому числі працівники:	
		за основним місцем роботи	сумісники
Загальна кількість наукових, науково-педагогічних працівників на кінець звітного року, осіб	12	12	-
з них мають профілі в Google Scholar, осіб	12	12	-
з них представлені у системі «Бібліометрика української науки», осіб	-	-	-
з них мають ORCID iD, осіб	12	12	-
з них мають Scopus Author ID, осіб	-	-	-
з них мають ResearcherID, осіб	-	-	-
Частка наукових, науково-педагогічних працівників, які мають профілі в Google Scholar, відсотків	-	-	-
Частка наукових, науково-педагогічних працівників, які представлені у системі «Бібліометрика української науки», відсотків	-	-	-
Частка наукових, науково-педагогічних працівників, які мають ORCID iD, відсотків	100	100	-
Частка наукових, науково-педагогічних працівників, які мають Scopus Author ID, відсотків	-	-	-
Частка наукових, науково-педагогічних працівників, які мають ResearcherID, відсотків	100	100	-
Кількість наукових, науково-педагогічних працівників, індекс Гірша яких ≤ 10 (згідно наявних у Google Scholar бібліометричних портретів), осіб	12	12	-
Кількість наукових, науково-педагогічних працівників, індекс Гірша яких у межах 11–19 (згідно наявних у Google Scholar бібліометричних портретів), осіб	-	-	-
Кількість наукових, науково-педагогічних працівників, індекс Гірша яких ≥ 20 (згідно наявних у Google Scholar бібліометричних портретів), осіб	-	-	-