

3. Social Support for Low-Income Families: System Weaknesses and Recommendations for Improvement. URL: https://www.unicef.org/ukraine/media/53766/file/ENG%20Social_Support_to_Low_Income_Families%20report-1.pdf.pdf
4. The Poverty, Prosperity, and Planet Report 2024. Overview. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/f75dd18d-4e3f-44f9-b455-7f0d8e189609/content>
5. World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/ext/en/home>



СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ



Тертичний Сергій Вікторович

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня освіти, спеціальність «Публічне управління та адміністрування», ЗНУ Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій.

Науковий керівник: Михайло Шкільняк, доктор економічних наук, професор, ЗНУ Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій (м. Тернопіль).

Актуальність проблеми. Сучасні заклади професійно-технічної освіти (ЗПТО) функціонують в умовах динамічних змін ринку праці, цифровізації економіки та євроінтеграційних процесів. Традиційні моделі управління вже не відповідають викликам сьогодення, що зумовлює необхідність стратегічного переосмислення управлінських практик. Особливої актуальності набуває питання впровадження цифрових технологій в управлінський процес, адаптації освітніх програм до потреб роботодавців та забезпечення конкурентоспроможності

Кафедра публічного управління та адміністрування

випускників на ринку праці. Відсутність комплексного підходу до стратегічного управління розвитком ЗПТО може призвести до зниження якості освітніх послуг та втрати довіри з боку стейкхолдерів.

Мета дослідження. Обґрунтувати пріоритетні стратегічні напрями удосконалення системи управління розвитком закладу професійно-технічної освіти в контексті цифровізації та інтеграції з ринком праці, а також розробити практичні рекомендації щодо їх впровадження.

Результати наукових досліджень. На основі аналізу сучасних тенденцій розвитку професійної освіти виокремлено п'ять ключових стратегічних напрямів удосконалення управління ЗПТО.

Перший напрям – цифрова трансформація управлінських процесів. Впровадження систем електронного документообігу, систем управління навчанням (LMS), аналітичних платформ для моніторингу якості освіти дозволяє підвищити ефективність прийняття управлінських рішень. Результати пілотного дослідження в трьох ЗПТО показали скорочення часу на адміністративні процедури на 35% та покращення оперативності реагування на зміни на 28%.

Другий напрям – розвиток партнерських відносин із роботодавцями. Створення дорадчих рад за участю представників бізнесу, впровадження дуальної форми навчання, організація стажувань забезпечують практико-орієнтованість освітніх програм. Опитування 150 роботодавців показало, що 73% готові брати участь у розробці освітніх програм та забезпеченні практичної підготовки за умови чіткої організації цього процесу з боку ЗПТО.

Третій напрям – модернізація системи стратегічного планування. Впровадження збалансованої системи показників (BSC), SWOT-аналізу та інших інструментів стратегічного менеджменту дозволяє встановити чіткі цілі розвитку та механізми їх досягнення. Аналіз стратегій розвитку 12 ЗПТО виявив, що лише 25% мають чітко сформульовані вимірювані показники ефективності, що свідчить про необхідність посилення цього напрямку.

Четвертий напрям – розвиток управлінського персоналу. Систематичне підвищення кваліфікації керівників, впровадження програм лідерського розвитку, створення мережових спільнот практики забезпечують оновлення управлінських компетенцій. Дослідження показало пряму кореляцію між рівнем менеджерських компетенцій керівництва та загальними показниками розвитку ЗПТО (коефіцієнт кореляції $r=0,68$).

П'ятий напрям – забезпечення фінансової автономії та диверсифікації джерел фінансування. Розвиток освітніх послуг для дорослих, надання консалтингових послуг підприємствам, залучення грантового фінансування дозволяє зменшити залежність від бюджетного фінансування та забезпечити ресурси для розвитку.

Висновки. Стратегічне удосконалення управління розвитком ЗПТО вимагає комплексного підходу, що поєднує цифровізацію управлінських процесів, розвиток соціального партнерства, модернізацію стратегічного планування, інвестиції в управлінський персонал та диверсифікацію фінансування. Впровадження запропонованих стратегічних напрямів дозволить підвищити якість освітніх послуг, забезпечити відповідність підготовки фахівців потребам ринку праці та посилити конкурентні позиції ЗПТО в освітньому просторі. Перспективами подальших досліджень є розробка конкретних механізмів впровадження цих стратегічних напрямів з урахуванням специфіки різних типів ЗПТО та регіональних особливостей.

Список використаних джерел:

1. Лукіна Т.О. Державне управління якістю загальної середньої освіти в Україні: монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2019. 348 с.
2. Радкевич В.О., Лузан П.Г., Михнюк М.І. Цифровізація професійної освіти і навчання: виклики та можливості: монографія. Житомир: Полісся, 2023. 272 с.
3. Kaleniuk I., Kuklin O., Romaniuk M. Professional education transformation in the digital economy. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2021. Vol. 7. № 3. P. 118-124.

4. Професійна освіта для майбутнього: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / за ред. В.О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2022. 256 с.

5. Digital transformation in vocational education and training: European approach. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4193> (дата звернення: 20.11.2025).



ВСТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВОЮ НОРМАТИВІВ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ВАЖІЛЬ РЕГУЛЮВАННЯ ТА НЕДОПУЩЕННЯ БІДНОСТІ НАСЕЛЕННЯ



Тиндик Софія Василівна

здобувачка першого (бакалавр) рівня освіти за спеціальністю «Екологічне право» кафедри права та інформаційної діяльності Національного лісотехнічного університету України.

Ключові слова: публічне управління, сталий розвиток, стійкість держави/громади, міжнародні стандарти МОП, державне регулювання оплати праці.

1. Соціально-правова сутність та функції мінімальної заробітної плати (МЗП)

1.1. Мінімальна заробітна плата є ключовою державною соціальною гарантією, яка забезпечує мінімально необхідний рівень оплати праці та захищає працівника від експлуатації та бідності.

Національне право:

– Конституція України, ст. 43: Кожен має право на працю через яку отримуватиме заробітну плату, не нижчу від визначеної законом;