

## **АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ**

Реформи освітянської галузі, що розпочаті і тривають в Україні, мають на меті впровадження стандартів Європейської вищої школи у вітчизняну практику навчання студентів.

У даний час в Україні відбуваються процеси універсалізації як системи оцінювання знань студентів, так і універсалізації навчально-методичного забезпечення та підходів до освіти в навчальному процесі.

Видається доцільним виступити з пропозицією щодо затвердження Міністерством освіти і науки України єдиного комплекту навчально-методичного забезпечення для нормативних дисциплін, що буде включати єдині підручники та навчальні посібники, розробки щодо забезпечення всіх видів роботи студентів, а також різних форм контролю тощо. Такий захід дозволить не тільки вивільнити час викладачів, які займаються індивідуальним розробленням комплектів науково-методичного забезпечення за нормативними дисциплінами, які викладають, але і спростить процес сприйняття інформації студентами. Крім того, це надасть можливість проводити контроль знань, що отримали студенти на зразок зовнішнього незалежного тестування. Означений захід досить добре зарекомендував себе в умовах середньої школи, отже, заслуговує на увагу та впровадження в навчальний процес в умовах вищої школи.

*Т. Г. Сухорукова*

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ДО КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ**

Досягнення цілей підприємства, підвищення конкурентоспроможності і проведення організаційних змін вимагають спираючись на добре сплановану і чітко організовану роботу з навчання персоналу. За критерієм важливості і терміновості розвиток персоналу зазвичай є однією з найважчих проблем і у нас рідко – терміновою. Це є лише однією з причин, з яких аспект розвитку персоналу не отримує належної уваги на підприємствах.

Зарубіжний досвід показує, що необхідно проводити систематичний моніторинг "мотиваційного фону" для визначення "проблемних зон" і своєчасного їх вирішення. Більшість же вітчизняних фахівців у галузі управління персоналом вважають, що бажання вчитися є природним, і рідко впливають на нього усвідомлено. Проте працівники не завжди охоче проходять різноманітні семінари і тренінги, пояснюючи це або відсутністю часу, або відсутністю бажання (працівник може боятися того, що,