

УДК 351

Стратегія управління якістю професійної освіти через розвиток людських ресурсів

STRATEGY OF VOCATIONAL EDUCATION QUALITY MANAGEMENT THROUGH HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

ХИТЬКО Майя – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та права, Комунального закладу вищої освіти Дніпровської академії неперервної освіти Дніпропетровської області, вул. Антоновича, 70, м. Дніпро, 49006, Україна

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9216-8876>

ПІДЛЕПЯН Наталія – старший викладач кафедри публічного управління та права, Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради, вул. Володимира Антоновича, 70, м. Дніпро, 49006, Україна

ORCID <https://orcid.org/0009-0003-9961-6904>

КНУТКО Maiia – PhD (Public Administration), Communal Institution of Higher Education «Dnipro Academy of Continuing Education» Dnipropetrovsk Regional Council», Department of Public Administration and Law, 49006, Dnipro, Ukraine

PIDLEPIAN Nataliia – Senior Lecturer of the Public Administration and Law Department, Communal Institution of Higher Education «Dnipro Academy of Continuing Education» Dnipropetrovsk Regional Council», 70, st. Volodymyr Antonovych, Dnipro, 49006, Ukraine

Анотація. У статті обґрунтовано значимість якісної професійної освіти для сучасної молоді та країни в цілому. Зазначено, що одним із способів отримувати якісну, доступну та відповідну їхнім інтересам та потребам освіту є саме професійна (профільна) освіта, яка передбачає вибір учнями певного спрямування чи спеціалізації у старшій школі. Профільна освіта дозволяє поглибити знання з предметів, які є цікавими та важливими для майбутньої професії для продовження навчання на вищому рівні. Здійснено аналіз проблем професійно-технічної освіти, які впливають на її якість, зокрема виділено проблеми якості професійної освіти на рівні управління персоналом. Систематизована послідовість кроків формування стратегії розвитку персоналу для покращення якості навчання з врахуванням особливостей навчального закладу: залучення зацікавлених сторін; аналіз потреб та проблем для визначення ключових напрямків покращення якості професійної освіти; розробка плану дій з встановленням конкретних цілей, строків та відповідальних осіб; регулярний моніторинг та оцінка результативності; співпраця з іншими освітніми закладами, науковими установами та організаціями для обміну досвідом та отримання нових знань; постійне вдосконалення та пошук шляхів для покращення якості професійної освіти. Запропоновано методи та інструменти управління людськими ресурсами щодо покращення продуктивності праці, збереження та розвитку персоналу, створенні сприятливого робочого середовища та досягненні цілей організації. Обґрунтовано застосування в кадровій стратегії інструментів заохочення персоналу щодо експериментування та використання інноваційних методів навчання, які сприятиме покращенню якості навчання та задоволеності студентів; наведено приклад успішного застосування методів управління персоналом. Зроблено висновок, що забезпечення конкурентоспроможності країни на міжнародному ринку необхідна якісна професійна освіта. З метою вирішення проблеми низької якості професійної освіти на рівні управління персоналом керівник освітнього закладу повинен вміти розробляти та впроваджувати стратегію розвитку персоналу з врахуванням особливостей конкретного освітнього закладу, що спрямована на покращення якості навчання. В кадровій стратегії навчального закладу необхідно робити акценти на заохоченні персоналу до інновацій та експериментуванні з новими методами навчання, зосередитися на розвитку та використанні компетентностей працівників та забезпечити процес неперервного професійного розвитку педагогів.

Ключові слова: освіта, якість, проблеми професійної освіти, управління людськими ресурсами, стратегія розвитку персоналу, Україна.

Summary. The article substantiates the importance of quality professional education for modern youth and the country as a whole. It is noted that one of the ways to get a high-quality, affordable and suitable education for their interests and needs is professional (professional) education, which involves students choosing a certain direction or specialization in high school. Professional education allows you to deepen your knowledge of subjects that are interesting and important for the future profession in order to continue studying at a higher level. An analysis of the problems of vocational education that affect its quality is carried out, in particular, the problems of the quality of vocational education at the level of personnel management are highlighted. A systematized sequence of steps in the formation of a personnel development strategy to improve the quality of education, taking into account the characteristics of the educational institution: involvement of interested parties; analysis of needs and problems to determine key directions for improving

the quality of professional education; development of an action plan with the establishment of specific goals, deadlines and responsible persons; regular monitoring and performance evaluation; cooperation with other educational institutions, scientific institutions and organizations to exchange experience and gain new knowledge; constant improvement and search for ways to improve the quality of professional education. The methods and tools of human resources management are proposed to improve labor productivity, retain and develop personnel, create a favorable working environment, and achieve the organization's goals. The use of tools to encourage staff to experiment and use innovative teaching methods in the personnel strategy, which will contribute to improving the quality of education and student satisfaction, is substantiated; an example of successful application of personnel management methods is given. It was concluded that ensuring the country's competitiveness on the international market requires high-quality professional education. In order to solve the problem of low quality of professional education at the level of personnel management, the head of an educational institution must be able to develop and implement a personnel development strategy, taking into account the characteristics of a specific educational institution, aimed at improving the quality of education. In the personnel strategy of the educational institution, it is necessary to emphasize the encouragement of personnel to innovate and experiment with new teaching methods, to focus on the development and use of employees' competencies, and to ensure the process of continuous professional development of teachers.

Key words: education, quality, problems of professional education, human resources management, personnel development strategy, Ukraine.

Вступ. У сучасному світі, де постійно відбуваються зміни та інновації, освіта може допомогти людям неперервно розвиватися та досягти успіху в житті. Особливо це стосується молоді, яка є майбутнім нації та двигуном прогресу. Сьогодні молоді люди повинні мати можливість отримувати якісну, доступну та відповідну їхнім інтересам та потребам освіту, яка допоможе їм реалізувати свій потенціал, знайти своє місце в житті та зробити свій внесок у розвиток країни. Одним із способів забезпечити таку можливість є саме професійна (профільна) освіта, яка передбачає вибір учнями певного спрямування чи спеціалізації у старшій школі. Профільна освіта дозволяє поглибити знання з предметів, які є цікавими та важливими для майбутньої професії для продовження навчання на вищому рівні, сприяє розвитку індивідуальних здібностей, творчого мислення, самостійності та відповідальності учнів.

Аналіз останніх досліджень. На необхідності модернізації системи професійної освіти і навчання, удосконаленні механізмів підвищення кваліфікації фахівців усіх сфер життєдіяльності країни наголошено в низці сучасних національних стратегій. Зокрема, Державна цільова соціальна програма розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки базується на необхідності модернізації системи професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до сучасних та перспективних потреб ринку праці, кращих міжнародних стандартів і практик для забезпечення реалізації права громадян на якісну та доступну професійну (професійно-технічну) освіту. Концепцією «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року передбачено три напрями реформування професійної освіти: децентралізація управління та фінансування; забезпечення якостей професійної освіти; забезпечення доступностей та соціальної включеності до професійної освіти [9].

Проблеми професійної освіти та якісної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для потреб ринку праці постійно перебувають у полі зору вітчизняних фахівців цієї галузі освіти. Серед них особливу увагу привертають роботи В. Аніщенка, М. Артюшиної, М. Вантрауба, Т. Гуткевича, Г. Сльникової, Б. Заплотинського,

Ю. Кравця, В. Лозовецької, Л. Лук'янової, Л. Мажник, В. Манька, А. Михайличенка, Н. Ничкало, Н. Новікової, В. Орлова, О. Отич, Л. Петренко, Л. Пуховської, В. Радкевич, В. Рудьєва, В. Савченка, І. Савченко, В. Свистун, А. Селецького, Л. Сушенцевої, В. Шевченка, О. Щербак, В. Юрженка, В. Ягупова та інших.

В публікації В. Радкевича виділено проблеми вдосконалення професійної підготовки кваліфікованих робітників шляхом створення нової якості управління професійним розвитком персоналу інноваційно активних підприємств [7]. Актуальним питанням управління якістю освіти у вітчизняному освітньому просторі з позиції набутого досвіду та визначення шляхів їх вирішення присвячено монографію Л. Сушенцевої. В своїй роботі В. Рудьєва та Т. Гуткевич розкривають питання неперервного розвитку конкурентоспроможного потенціалу персоналу, що дозволяє успішно та стабільно досягати стратегічних цілей. Людський капітал визнається ключовим фактором існування будь-якого підприємства, фактором забезпечення його гнучкості, прибутковості і адаптивності, його найбільшою конкурентною перевагою [11].

В управлінні персоналом, зокрема в професійній освіті, найбільшій увазі та подальшого розвитку потребують наступні питання: вплив неперервного розвитку персоналу на якість освіти; формування стратегії розвитку персоналу для покращення якості навчання з врахуванням особливостей навчального закладу; застосування в стратегії розвитку персоналу інструментів заохочення викладачів щодо експериментування та використання інноваційних методів навчання щодо покращення продуктивності праці; узагальнення кращих надбань у сфері господарювання персоналу в різних країнах світу.

Мета статті. Дослідити сучасні проблеми якості професійної освіти та виділити проблеми на рівні управління персоналом. Визначити методи та інструменти необхідні керівнику закладу освіти для розробки та впровадження стратегії розвитку персоналу з метою покращення якості навчання. Виділити інноваційні методи навчання, до експериментування з якими необхідно заохочувати персонал. Запропонувати послідовність етапів складання стратегії розвитку

персоналу з врахуванням особливостей конкретного освітнього закладу.

Виклад основного матеріалу. Професійна освіта є складовою системи освіти України. Вона представляє собою цілеспрямований процес навчання наявних (працюючих) і потенційних (наприклад, студентів) працівників професійних знань та вмінь з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів завдань в конкретній спеціальності [1].

В Україні є чотири рівні професійної освіти, а саме: перший рівень професійної (професійно-технічної) освіти - це другий рівень Національної рамки кваліфікацій (НРК); другий рівень професійної (професійно-технічної) освіти - це третій рівень НРК; третій рівень професійної (професійно-технічної) освіти - це четвертий рівень НРК; фахова передвища освіта - це п'ятий рівень НРК [2].

Професійну освіту можна отримати в коледжах, технікумах, ліцеях та училищах. Учні закладів професійної освіти можуть використовувати всі види інституційної форми навчання – денну, вечірню, заочну, дистанційну та мережеву [3].

Сьогодні через зростання вимог до кваліфікації працівників актуальним питанням стає якість професійної освіти. Під якістю ми розуміємо «комплекс характеристик освітнього процесу, що визначають послідовне та практично ефективне формування компетентностей і професійної свідомості. Це певний рівень знань і вмінь, розумового, фізичного й морального розвитку, якого досягли випускники освітнього закладу відповідно до запланованих цілей навчання і виховання» [4].

Якісна професійна освіта необхідна для забезпечення конкурентоспроможності країни на міжнародному ринку, а також для покращення життя молодих людей в Україні, а саме, вона «допомагає їм отримати кваліфікацію, необхідну для ринку праці, розвинути свої таланти та інтереси, а також адаптуватися до швидких змін у сучасному світі, сприяє розвитку цифрових навичок та компетентностей, які є ключовими для успішної кар'єри в епоху цифрової трансформації» [5]. Професійна освіта підтримує інноваційну діяльність, яка є важливим фактором розвитку економіки, науки, культури та суспільства в цілому, а також сприяє соціальному захисту та інтеграції молодих людей, які з різних причин не можуть або не хочуть продовжувати загальну освіту. Однак якість професійної освіти в Україні сьогодні не відповідає очікуванням роботодавців, студентів і суспільства загалом. В свою чергу, низька якість професійної освіти в майбутньому може мати негативний вплив на економіку країни через недостатню кількість кваліфікованих робочих кадрів.

За даними Державної служби статистики України, у 2020 році серед молодих людей віком 15-34 роки 17,8% мали вищу освіту, 38,9% - повну загальну середню освіту, 29,4% - професійно-технічну освіту, 13,9% - базову загальну середню освіту. За переписом населення 2001 року, серед молодих людей віком 15-34 роки 14,6% мали вищу освіту, 40,3% - повну загальну середню освіту, 32,7% - професійно-технічну освіту, 12,4% - базову загальну середню освіту [6]. Таким чином, за останнє десятиліття можна побачити

певне зростання частки молодих людей з вищою освітою та зниження частки молодих людей з професійно-технічною освітою. Причиною тому можуть бути наступні проблеми [7]:

- невідповідність професійної освіти потребам ринку праці та сучасним технологіям: багато професій, яким навчаються молоді люди в Україні, є застарілими, непопулярними або низькооплачуваними, з іншого боку, є дефіцит кадрів у таких галузях, як будівництво, ІТ, енергетика, медицина, освіта тощо;

- низька якість навчальних програм, методик та ресурсів: багато навчальних програм застаріли, не враховують сучасні стандарти та критерії, не сприяють формуванню компетентностей та ключових навичок молодих людей, методики викладання часто базуються на репродуктивному підході, а не на розвивальному та інтерактивному. Навчальні ресурси (посібники, підручники, лабораторне обладнання тощо) часто застаріли, зношені або зовсім відсутні;

- недостатня фінансова та матеріальна підтримка професійної освіти. Професійна освіта в Україні страждає від низького рівня фінансування з бюджету та інших джерел. Це призводить до зарплат викладачам та іншому персоналу, що не мотивують до якісної роботи. Також це обмежує можливості для модернізації та оновлення матеріально-технічної бази професійних навчальних закладів;

- низький престиж та попит на професійну освіту. Багато молодих людей в Україні не бачать переваг та перспектив професійної освіти, а надають перевагу загальній освіті або самостійному навчанню. Професійна освіта часто асоціюється з низьким статусом, невисокою зарплатою та обмеженими можливостями для кар'єрного росту. Також існує стереотип, що професійна освіта призначена для слабких учнів, які не можуть вступити до вищих навчальних закладів;

- низький рівень участі та задоволеності молодих людей від професійної освіти. Багато молодих людей в Україні не мають достатньої інформації, консультації та підтримки щодо вибору професії та навчального закладу. Також вони не мають достатньої можливості для саморозвитку, самовизначення та самореалізації через професійну освіту. Це призводить до того, що молоді люди не зацікавлені в професійному навчанні, не задоволені своїм вибором, або змушені змінювати професію після закінчення навчання.

Серед основних проблем якості професійної освіти на рівні управління персоналом можна виділити наступні:

- низька якість управління та моніторингу професійної освіти. Професійна освіта в Україні стикається з проблемами корупції, бюрократизму, неефективності та несумлінності на різних рівнях управління. Це призводить до того, що професійна освіта не має чіткої стратегії, цілей, планування та координації. Також не існує належної системи моніторингу та оцінки якості професійної освіти, яка б дозволяла виявляти та усувати проблеми, а також покращувати результати;

- недостатня мотивація та кваліфікація викладачів та іншого персоналу. Багато викладачів та іншого персоналу професійних навчальних закладів не мають

достатньої кваліфікації, досвіду, навичок та знань для надання якісної освіти молодим людям. Також вони не мають достатньої мотивації, стимулу та можливостей для покращення своєї професійної компетентності та кар'єрного розвитку. Це призводить до того, що викладачі та інший персонал не можуть адаптуватися до сучасних вимог ринку праці та сучасних методик навчання;

- недостатня співпраця між професійною освітою та ринком праці. Багато професійних навчальних закладів не мають ефективних механізмів зворотного зв'язку та партнерства з роботодавцями, громадськими організаціями та іншими зацікавленими сторонами. Це призводить до того, що навчальні програми не враховують реальні потреби та очікування ринку праці, а також не забезпечують належного практичного навчання та стажування для молодих людей.

Питання забезпечення якості професійної освіти є одним із головних завдань у сфері освіти. У зв'язку з цим в Україні на державному рівні проводяться системні реформи професійної освіти, які передбачають масштабне «перезавантаження» системи та супроводжуватиметься не лише модернізацією інфраструктури, а й зміною стандартів освіти та навчанням педагогів [8].

Концепція реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна освіта» на період до 2027 року [9] має на меті проведення системної реформи професійної освіти, що забезпечить реалізацію трьох базових завдань та їх ключових компонентів: забезпечення якості професійної освіти; децентралізацію управління та фінансування, публічно-приватне партнерство у сфері професійної освіти; навчання та взаємозв'язок з ринком праці.

Забезпечення якості професійної освіти в Проєкті має першочергове значення, і підвищити якість освіти планується завдяки модернізації освітнього середовища, залучення до навчання працівників з виробництва та сфери послуг, стимулювання професійного розвитку педагогів закладу.

Важливу роль у забезпеченні якості професійної освіти відіграє ефективність управління персоналом. Керівник освітнього закладу повинен мати необхідні знання та навички для продуктивної роботи з персоналом, що дозволить йому підвищити якість навчання та розвиток студентів. Наприклад, керівник повинен вміти розробляти та впроваджувати стратегію розвитку персоналу, що спрямована на покращення якості навчання, яка може включати наступні методи та інструменти: регулярна оцінка роботи викладачів та інших співробітників допомагає виявити їхні сильні та слабкі сторони, а також визначити потреби у додатковому навчанні або розвитку; організація навчальних курсів, семінарів, тренінгів та інших заходів для покращення професійних навичок персоналу допомагає покращити якість навчання; застосування різних методик мотивації, таких як матеріальне заохочення, кар'єрне зростання, гнучкий графік роботи тощо, допомагає покращити продуктивність та задоволення персоналу, що позитивно впливає на якість професійної освіти; ефективне спілкування з персоналом, включаючи

обговорення проблем, пропозицій та ідей, допомагає покращити співпрацю та координацію дій; активне залучення персоналу до процесу прийняття рішень, планування та розвитку освітнього закладу допомагає покращити їхнє задоволення роботою та збільшити їхню відповідальність за результати; ефективне управління конфліктами між співробітниками допомагає покращити співпрацю та підтримувати гармонійну атмосферу в колективі, що сприяє покращенню якості професійної освіти; формування позитивної корпоративної культури, що базується на спільних цінностях, цілях та принципах, допомагає збільшити згуртованість колективу та покращити співпрацю.

Всі ці аспекти управління людськими ресурсами спрямовані на покращення продуктивності праці, збереження та розвиток персоналу, створення сприятливого робочого середовища та досягнення цілей організації. Якщо управління людськими ресурсами здійснюється ефективно, це може призвести до покращення якості навчання та задоволеності студентів. З іншого боку, низька якість управління людськими ресурсами може призвести до низької продуктивності праці, високої текучості кадрів, конфліктних ситуацій на робочому майданчику та зниження якості начальної послуги.

Для покращення якості професійної освіти при формуванні стратегії розвитку персоналу важливо врахувати особливості конкретного освітнього закладу. Для цього при складанні стратегії пропонується послідовно зробити наступні кроки:

1. Залучення зацікавлених сторін. Включати до процесу планування та розвитку освітнього закладу персонал, студентів, батьків та представників громадськості. Це допоможе забезпечити максимальне врахування потреб та інтересів зацікавлених сторін.
2. Аналіз потреб та проблем для визначення ключових напрямків покращення якості професійної освіти.
3. Розробка плану дій з встановленням конкретних цілей, строків та відповідальних осіб.
4. Регулярний моніторинг та оцінка результативності.
5. Співпраця з іншими освітніми закладами, науковими установами та організаціями для обміну досвідом та отримання нових знань.
6. Постійне вдосконалення та пошук шляхів для покращення якості професійної освіти.

З метою покращення якості професійної освіти в стратегії розвитку персоналу навчального закладу необхідно зробити акценти на заохоченні викладачів до інновацій та експериментування з новими методами навчання. Серед інноваційних методів, які можуть бути використані для покращення якості професійної освіти можна виділити наступні [10,11]: використання нових технологій, таких як онлайн-курси, віртуальна реальність, мобільні додатки тощо; експериментування з новими методиками навчання, такими як проєктне навчання, групове навчання, ігрове навчання, може допомогти покращити мотивацію студентів та покращити їхнє засвоєння матеріалу; гнучкість навчального плану дозволить обирати предмети за інтересами та потребами, що може допомогти покращити

мотивацію та задоволення студентів; міждисциплінарний підхід дозволить студентам отримувати знання, вивчаючи предмети з різних дисциплін, а також стимулює викладача до постійного оновлення змісту курсу; співпраця з практиками з різних галузей допоможе студентам отримати практичний досвід та знання про реальні умови роботи; впровадження нових методик оцінки результативності студентів, таких як портфоліо, проектне оцінювання, самооцінка тощо, може допомогти покращити об'єктивність оцінки та забезпечити більш повне розуміння прогресу студентів.

Є багато прикладів успішного застосування методів управління персоналом у різних країнах світу. Один з таких прикладів - це Японія, де управління персоналом є однією з відмінних рис японського управління. Японські корпорації управляють своїми службовцями таким чином, щоб останні працювали максимально ефективно. Японський метод управління персоналом заснований на колективізмі, використовує всі морально-психологічні важелі впливу на особистість, насамперед, це почуття боргу перед колективом, що в японському менталітеті майже тотожно почуттю сорому. Для японських менеджерів люди - це найбільше надбання. Ціль, що ставить перед собою японський керуючий - максимально ефективно розвивати та використовувати потенціал своїх працівників, з цією метою співробітник повинен регулярно змінювати сферу діяльності, але у межах свого напрямку. Це дозволить не втратити інтерес до роботи та діяти ефективно [12].

Покращенню якості професійної освіти та навчання сприятиме запровадження в стратегії розвитку

персоналу підходу щодо забезпечення саме неперервного професійного розвитку педагога. Тому доцільно на рівні управління персоналом зосередитися на формуванні індивідуальних траєкторій удосконалення професіоналізму кожного працівника освіти в процесі підвищення кваліфікації, тобто на розвитку та використанні компетентностей працівників через поєднання їх знань, умінь, навичок та особистих якостей, необхідних для успішного виконання завдань навчального процесу.

Висновки. Таким чином, для забезпечення конкурентоспроможності країни на міжнародному ринку, а також для створення перспектив розвитку молодих людей в Україні, необхідна якісна професійна освіта. З метою вирішення проблеми низької якості професійної освіти на рівні управління персоналом керівник освітнього закладу повинен вміти розробляти та впроваджувати стратегію розвитку персоналу з врахуванням особливостей конкретного освітнього закладу, що спрямована на покращення якості навчання. В кадровій стратегії навчального закладу необхідно робити акценти на заохоченні персоналу до інновацій та експериментуванні з новими методами навчання, зосередитися на розвитку та використанні компетентностей працівників та забезпечити процес неперервного професійного розвитку педагогів. Збереження якісної професійної освіти важливо для України, оскільки вона дозволяє забезпечити високий рівень знань та навичок майбутніх робітників для відновлення країни та забезпечення її конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Міністерство освіти і науки України: професійна освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita> (дата звернення: 28.07.2023).
2. Інститут модернізації змісту освіти: професійна освіта URL: <https://imzo.gov.ua/osvita/profesiyno-tehnichna-osvita-2/profesiyna-osvita> (дата звернення: 31.07.2023).
3. Міністерство освіти і науки України: урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-zbilshilo-kilkist-form-za-yakimi-mozhna-otrimati-profesijnu-osvitu> (дата звернення: 31.07.2023).
4. Міністерство освіти і науки України: якість освіти URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/yakist-osviti> (дата звернення: 31.07.2023).
5. Європейська фундація освіти: факти цифровізації. 2019 URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/202101/digital_factsheet_ukraine_ua.pdf (дата звернення: 1.07.2023).
6. Національний інститут стратегічних досліджень: проблеми соціалізації молоді в Україні URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/problemi-socializacii-molodi-v-ukraini-analitichna-zapiska> (дата звернення: 31.07.2023).
7. Радкевич В.О. Теоретичні та методичні засади розвитку професійної освіти і навчання: результати, проблеми, перспективи. *Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України*. Київ, 2016. Вип. 11. С. 5–22.
8. Міністерство освіти і науки України: реформа професійної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita> (дата звернення: 28.07.2023).
9. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80>. (дата звернення: 31.07.2023).
10. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти. Харків: ХНАМГ, 2016. 215 с.
11. Рудьєв В.А., Гуткевич, Т. Л. Управління персоналом. Київ: КОНДОР, 2017. 324 с.
12. Заплотинський Б. А. Управління якістю професійної діяльності: конспект лекцій з дод. Київ: КПВІП НУ «ОЮА», каф. інформ.-аналіт. та інновац. діяльності, 2017. 152 с. URL: <http://dSPACE.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11114/UY%20консп%20лекцій.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 01.08.2023).

References

1. Ministry of Education and Science of Ukraine: professional education. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita> (accessed: 28.07.2023), [in Ukrainian].

2. Institute for Modernization of the Content of Education: Professional Education URL: <https://imzo.gov.ua/osvita/profesiyno-tehnichna-osvita-2/profesiyna-osvita> (accessed: 31.07.2023), [in Ukrainian].
3. Ministry of Education and Science of Ukraine: government portal. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-zbilshilo-kilkist-form-za-yakimi-mozhna-otrimati-profesijnu-osvitu> (accessed: 31.07.2023), [in Ukrainian].
4. Ministry of Education and Science of Ukraine: quality of education URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/yakist-osviti> (accessed: 31.07.2023), [in Ukrainian].
5. European Education Foundation: Digitalization Facts, 2019 URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/202101/digital_factsheet_ukraine_ua.pdf (accessed: 1.07.2023), [in Ukrainian].
6. National Institute of Strategic Studies: problems of youth socialization in Ukraine URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/problemi-socializacii-molodi-v-ukraini-analitichna-zapiska> (accessed: 31.07.2023), [in Ukrainian].
7. Radkevich, V.O. (2016) Theoretical and methodological foundations of the development of professional education and training: results, problems, prospects. [Science release Institute of Prof.-Tech. of Education of the National Academy of Sciences of Ukraine]. Kyiv. Vol. 11. [in Ukrainian].
8. Ministry of Education and Science of Ukraine: reform of professional education. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tehnichna-osvita> (accessed: 28.07.2023), [in Ukrainian].
9. On the approval of the Concept of implementation of state policy in the field of professional (professional and technical) education «Modern professional (professional and technical) education» for the period until 2027: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 12.06.2019 No. 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80> (accessed: 31.07.2023), [in Ukrainian].
10. Novikova, M. M. and Majnyk, L. O. (2016). *Personnel management technology: theoretical and methodical aspects*. [Use of innovative personnel technologies in personnel management]. Kharkiv: KhNAMG [in Ukrainian].
11. Ruliev, V. A. and Gutkevich, T. L. (2017). *Personnel management*. [Strategy of resource provision and regulation of labor activity of personnel]. Kyiv: CONDOR [in Ukrainian].
12. Zaplotinsky, B. A. (2017) *Management of the quality of professional activity: a summary of lectures with addendum*. [ch. information analyst and innovator of activities]. Kyiv: KIIViP NU «OYUA» [in Ukrainian].