

## СТЕЙКХОЛДЕРСЬКА ВЗАЄМОДІЯ: КЛЮЧОВИЙ АСПЕКТ РОЗРОБКИ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ В ЗВО

*Криворучко О.М., д.е.н., професор,  
Бочарова Н.А., к.е.н., доцент  
Харківській національній автомобільно-дорожній університет*

З врахуванням швидкого розвитку сучасного освітнього середовища, важливість активної участі різноманітних стейкхолдерів у розробці та вдосконаленні освітніх програм у вищих навчальних закладах надзвичайно висока. Цей процес стає ключовим для забезпечення актуальності, релевантності та ефективності навчальних програм, які відповідають сучасним вимогам та потребам ринку праці. У даній роботі розглядається проблематика стейкхолдерської взаємодії як вирішального елемента в процесі розробки освітньої програми в вищому навчальному закладі. Взаємодія зі стейкхолдерами відкриває широкі можливості для впровадження інноваційних підходів, врахування різноманітних точок зору та поглиблення аналізу сучасних освітніх тенденцій. Однак, цей процес також вимагає компетентності, стратегічного планування та врахування інтересів всіх зацікавлених сторін. Розгляд цієї проблематики має на меті виявлення оптимальних підходів до ефективної стейкхолдерської взаємодії у процесі формування освітньої програми та підвищення якості навчального процесу в цілому [1-5].

Для роботодавців дуже актуальною є розробка освітньої програми «Менеджмент організацій і адміністрування», тому що освіта у галузі Менеджменту організацій і адміністрування надає студентам важливі навички для успішної роботи в сучасному бізнес-середовищі. Роботодавці цінують випускників цієї освітньої програми за їхні знання у сферах

стратегічного планування, ефективного управління ресурсами, комунікаційних навичок та здатності працювати в команді. Випускники програми Менеджмент організацій і адміністрування володіють навичками аналізу бізнес-процесів, прийняття стратегічних рішень та організації робочого процесу. Вони також володіють навичками управління людськими ресурсами та вміють працювати з різними типами людей та персоналом.

Загалом, випускники цієї освітньої програми представляють цінну кадрову базу для компаній, оскільки вони готові до викликів сучасного бізнесу та можуть приносити вагомий вклад у подальший розвиток організації.

Роботодавці мають численні мотивації для співпраці з вищими навчальними закладами (ЗВО). Наприклад:

1. Надання актуальних знань: Співпраця з ЗВО дозволяє роботодавцям впливати на навчальні програми та забезпечити, що вони відповідають потребам сучасного ринку праці. Це може включати в себе оновлення курсів, впровадження нових технологій та методів роботи.

2. Доступ до підготовлених кандидатів: Співпраця з ЗВО відкриває можливість впливати на формування навчальних програм та відбір студентів для підготовки кадрів, що відповідають специфічним потребам компанії.

3. Можливість підвищення рівня кваліфікації співробітників: Роботодавці можуть надати працівникам можливість навчатися в ЗВО для підвищення кваліфікації, що впливає на розвиток їхніх навичок та вмінь.

4. Доступ до дослідницьких розробок: ЗВО часто здійснюють дослідження в різних галузях. Роботодавці можуть скористатися цим для отримання доступу до нових технологій, інноваційних рішень та інших корисних розробок.

5. Побудова бренду роботодавця: Співпраця з вищими навчальними

зкладами може покращити репутацію компанії як місця, де цінують освіту та надають можливості для професійного розвитку.

6. Розвиток інноваційного середовища: ЗВО можуть бути осередками інновацій та творчості. Співпраця з ними може сприяти обміну ідеями та сприяти розвитку новаторських проектів.

7. Спільні проекти та дослідження: Роботодавці можуть співпрацювати з ЗВО над конкретними проектами, що може призвести до створення нових продуктів, технологій або послуг.

Співпраця з вищими навчальними закладами може мати важливе значення для розвитку бізнесу, забезпечуючи компанію актуальними знаннями та талановитими кадрами.

Наукові розробки, які пропонує освітня програма, представляють собою важливий потенціал для впровадження на підприємствах відповідно до їхніх специфічних потреб та галузевих особливостей.

1. Методологія та організація наукових досліджень: Ця дисципліна надає методи та інструменти для проведення ефективних наукових досліджень, які можуть бути використані для вирішення конкретних бізнес-завдань та покращення роботи підприємства.

2. Стейкхолдер-менеджмент і сталий розвиток: Розуміння та ефективне керування стейкхолдерами може допомогти підприємству впроваджувати принципи сталого розвитку, підвищуючи свою соціальну відповідальність та довгострокову стійкість.

3. Управління ланцюгами постачань: Оптимізація ланцюгів постачань може поліпшити ефективність та конкурентоспроможність підприємства в умовах глобалізації та зростаючої складності постачальницької мережі.

4. Менеджмент організацій і бізнес-адміністрування: Знання та практичні навички у цій галузі можуть бути використані для оптимізації внутрішніх процесів, підвищення продуктивності та досягнення

стратегічних цілей.

5. Психологія лідерства і комунікацій: Розуміння психологічних аспектів управління та комунікацій може покращити відносини в колективі, підвищити мотивацію співробітників та забезпечити ефективне керування.

6. Інформаційні системи і технології в менеджменті: Використання сучасних інформаційних технологій може полегшити управлінські процеси та покращити прийняття рішень.

7. Управління проєктами і змінами: Компетентність у цій області може допомогти підприємству ефективно впроваджувати нові ініціативи та змінювати бізнес-процеси для досягнення стратегічних цілей.

8. Логістичне адміністрування: Оптимізація логістичних процесів може поліпшити управління постачаннями та складсько-логістичною діяльністю.

Ці наукові розробки можуть бути важливими для вдосконалення управлінських практик та оптимізації роботи підприємства. Їх впровадження може призвести до покращення ефективності, зростання конкурентоспроможності та досягнення стратегічних цілей. Залежно від конкретних потреб та специфіки підприємства, різні аспекти цих наукових розробок можуть бути використані для оптимізації конкретних процесів та вирішення бізнес-завдань. Важливо наголосити, що впровадження наукових розробок повинно бути спрямоване на досягнення конкретних цілей підприємства і враховувати його конкретні потреби та можливості.

Удосконалення якості освіти та впровадження сучасних методів навчання є актуальною проблемою сучасності. Важливість стейкхолдерської взаємодії в процесі розробки освітніх програм у вищих навчальних закладах не може бути недооціненою. Виважене врахування потреб, очікувань та думок всіх зацікавлених сторін відкриває шлях до створення дієвих та сучасних навчальних курсів.

Виявлено, що ефективна стейкхолдерська взаємодія вимагає систематичного планування, відкритого спілкування та врахування різноманітних поглядів. Спільна робота з представниками галузі, викладачами, студентами та іншими стейкхолдерами сприяє формуванню програм, що відповідають найвищим стандартам якості.

Також слід відзначити, що успішна реалізація освітньої програми залежить від здатності управляти різноманітністю інтересів та потреб стейкхолдерів. Правильне врахування цих факторів сприяє вдосконаленню процесу навчання та підготовці кваліфікованих фахівців.

Загалом, стейкхолдерська взаємодія є невід'ємною частиною розробки освітніх програм та впровадження сучасних навчальних підходів. Вона сприяє підвищенню якості освіти та формуванню висококваліфікованих кадрів, готових відповідати викликам сучасного світу.

#### *Література:*

1. Аблязова Н. Сучасні механізми збалансування вищої освіти та ринку праці. *Економічний аналіз*. 2020. Т. 30. №4. С. 15–22.
2. Кравченко О., Карпич І. Інтеграція діяльності роботодавців та закладів вищої освіти: локальний досвід. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2022. № 13. С. 37-45.
3. Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021. № 1 (32). С. 20-36.
4. Нові освітні програми – як покращити співпрацю роботодавців та ЗВО. Режим доступу: <https://www.industry4ukraine.net/publications/yak-pokrashhyty-spivpraczyu-robotodavcziv-ta-zvo/>
5. Чернодід І. Взаємодія системи освіти та ринку праці: проблеми та перспективи. *Економічний дискурс: Міжнародний науковий журнал*. 2021. № 3-46. С. 87–95.