

виявлення творчого підходу, пошуку неординарних рішень); обговорення та оцінка відповідей;

7) підведення загальних підсумків (журі оцінює, підраховує бали та оголошує загальні результати оцінювання).

### III. Підсумок викладача та побажання на майбутнє.

Таким чином, проведення такої форми навчання, як конференція-конкурс дає можливість розв'язати психолого-педагогічне завдання створення умов для активізації та стимулювання самостійної навчально-пізнавальної діяльності, сприяє вихованню самостійності як риси особистості; підвищити творчий рівень виконуваних завдань, залучати студентську молодь до наукової роботи; сприяти розвитку розумових здібностей студентів; розширити світогляд, узагальнити та поглибити отриманні упродовж вивчення дисципліни знання.

В цілому, застосування такої форми занять як конференція-конкурс з дисципліни розкриває в дидактиці шляхи психологічної підготовки студента до виявлення пізнавальної активності упродовж усього життя.

*Г. Т. Завіновська*, канд. екон. наук,  
доцент кафедри управління персоналом

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ З ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

У сучасних умовах все більшого значення набуває людський фактор, ефективне використання людських ресурсів для подальшого розвитку виробництва.

Для формування фахівців щодо управління персоналом серед інших спеціальних дисциплін велике значення має дисципліна «Економіка праці в організації». Для підвищення ефективності навчального процесу доцільно використання тренінгових форм, що сприяють формуванню і закріпленню у студентів теоретичних і практичних знань з питань регулювання соціально-трудових відносин, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності та ефективності праці.

Окрім того студенти повинні показати своє вміння працювати однією командою, приймати правильні, ефективні вирішення даної конкретної проблеми.

Сутність тренінгу полягає в імітації діяльності організації шляхом використання практичних даних щодо використання людських ресурсів, тобто орієнтуватися на розв'язання конкретної проблеми організації. При цьому необхідно виконувати відповідні аналітичні

й прогностні розрахунки, розробити стратегічні напрями підвищення ефективності використання людських ресурсів.

У процесі тренінгу можуть бути використані такі інтерактивні методи: робота в малих групах, мозкова атака, аналіз ситуацій, дискусії, презентація, спільне обговорення.

Проведення тренінгу охоплює наступні етапи:

- аналіз студентами ситуації в позааудиторний час визначення проблемних питань, збір інформації для вирішення конкретних питань (державних статистичних звітностей, даних по підприємствах тощо);

- проведення аналізу стану використання людських ресурсів і розроблення заходів щодо використання, удосконалення оплати праці з метою посилення зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва шляхом розроблення сучасних тарифних умов, ефективних систем оплати праці, досконалішого преміювання, обґрунтування участі працівників у прибутку. Послідовність кроків тренінгу задається у такій формі, щоб у кожного його учасника була можливість переглянути свою роботу відповідно до виконання результатів. Учасники повинні освоїти функції, що виконуються персоналом, які приймають участь в процесі аналізу, розроблення заходів, їх коригування і затвердження, формування навичок розроблення нормативних документів. Залежно від напрямів і цілей тренінгу із всієї кількості функцій вибирають ті, які відображають основні сторони господарської діяльності організації. При вирішенні проблем доцільно приймати до уваги позитивні сторони прийнятого рішення, а також передбачувані наслідки його впровадження;

- проведення підсумків здійсненої роботи шляхом обговорення і дискусій щодо прийнятих остаточних вирішень проблеми.

На цьому етапі також важливо відзначити внесок учасників у проведенні тренінгу.

*С. Ю. Задерейко*, асистент кафедри конституційного і адміністративного права

### **РОЛЬОВІ ІГРИ ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ»**

Сучасна система вищої освіти зазнає цілий ряд об'єктивних змін, що були викликані вимогами Болонського процесу. Підвищення якості освіти у вищих навчальних закладах — одне з ос-