

ну економічної системи; як системи заходів щодо її забезпечення; як складової національної безпеки держави.

Для економічної науки та практики України економічна безпека є новою проблемою, важливість якої останнім часом дедалі зростає. Саме тому безліч визначень економічної безпеки зумовлені різними підходами у теоретичних концепціях економіки, соціології, політології, залежності від аспектів дослідження. Окрім того, спільною ознакою усіх наведених вище підходів до визначення дефініції "економічна безпека" є спроба науковців представити її як категорію, що відображає тенденції та результати соціально-економічних процесів у державі.

Література

1. Абалкин Л.И. Конечные народнохозяйственные результаты: сущность, показатели, пути повышения / Л.И. Абалкин. – М.: Изд-во "Экономика", 1982. – 184 с.
2. Акимов В.А. Актуальные проблемы устойчивого развития: кол. монография / В.А. Акимов, Е.В. Бридун М.Ю. Ватагин и др.; под общ. ред. И.В. Недина Е.И. Сухина. – К.: Вид-во "Знання України", 2003. – 430 с.
3. Шлемко В.Т. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення: монографія / В.Т. Шлемко, І.Ф. Бінько. – К.: Вид-во НІСД, 1997. – 144 с.
4. Жаліло Я.А. Економічна безпека держави, підприємства, особи в інтегрованому суспільстві / Я.А. Жаліло // Актуальні проблеми міжнародних відносин: зб. наук. праць. – К.: ПІВЦ "Київський університет", Ін-т міжнародних відносин. – 2001. – Вип. 26. – С. 25-26.
5. Ипполитов К.Х. Экономическая безопасность: стратегия возрождения России / К.Х. Ипполитов. – М.: Изд-во РСПБ, 1996. – 263 с.
6. Іванюта Т.М. Економічна безпека підприємства: навч. посібн. / Т.М. Іванюта, А.О. Заїчківський. – К.: Центр навч. літ-ри, 2007. – 256 с.
7. Лыкшин С. Развитие экономики России и ее реструктуризация как гарантия экономической безопасности / С. Лыкшин, А. Свиноренко // Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С. 113-125.
8. Ляшенко О.М. Вплив економічної безпеки на розвиток підприємства / О.М. Ляшенко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – Краматорськ. – 2008. – № 3 (13). – С. 174-177.
9. Мунтян В.І. Економічна безпека України / В.І. Мунтян. – К.: Вид-во КВІЦ, 1999. – 464 с.
10. Круш П. Національна економіка: підручник / П. Круш, С. Тульчинська, М. Шашина, О. Підлісна. – К.: Вид-во "Каравела", 2008. – 428 с.
11. Пастернак-Таранушенко Г.А. Економічна безпека держави: підручник / Геннадій Адольфович Пастернак-Таранушенко / за ред. Б. Кравченка. – К.: Вид-во Ін-ту держ. управл. і самоврядування при Кабінеті Міністрів України, 1994. – 140 с.
12. Савин В. Некоторые аспекты экономической безопасности России / В. Савин // Международный бизнес России. – 1995. – № 9. – С. 15.
13. Тамбовцев В.Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: структура, проблемы / В.Л. Тамбовцев // Вестник МГУ. – Сер.: Экономика. – 1995. – № 3. – С. 3.

Набиванець І.Р. Етимологія та сутність категорії "економическая безопасность"

Приведена етимологія поняття "економическая безопасность" отечественними та зарубіжними ученими економістами. Исследованы разнообразные существующие подходы к формированию современной теории экономической безопасности государства, проанализированы факторы современной модификации ее сути и содержания. Систематизированы подходы к исследованию сущности экономической безопасности. Предложены следующие научные подходы: системный, макроэкономический и процессный. Раскрыта сущность каждого из приведенных подходов. Обобщены концептуальные основы сущности понятия "економическая безопасность" в экономической и научной литературе.

Ключевые слова: экономическая безопасность, теория безопасности, система безопасности, национальная безопасность, обеспечение безопасности.

Nabyvanets I.R. The Etymology and Essence of Economic Security

The article deals with the etymology of the term "economic security" by foreign and Ukrainian scientists in the field of economics. Various approaches towards formation of the modern theory regarding the state's economic security have been researched as well as the factors of the modern modification of its essence and content are substantiated. The approaches concerning the study of the essence of the economic security are systematized. Such scientific approaches as systemic, macroeconomic and processual are suggested along with their thorough analysis. The conceptual bases of the essence of the concept "economic security" in the economic and scientific literature are summarized.

Key words: economic security, theory of security, security system, national defence and security ensuring.

УДК 65.012.8

Доц. Л.П. Стеців, канд. екон. наук –
Українська академія друкарства

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовано зміну ролі людини в процесі становлення економіки знань, зокрема висококваліфікованого працівника у виробничій сфері, як найбільш важливого ресурсу, джерела та генератора інформації та нових знань, які є новітніми нелімітованими ресурсами. На основі узагальнення точок зору щодо суті термінів "кадрова безпека", "потенціал" та "кадровий потенціал" доведено можливість нейтралізації частини загроз для кадрової безпеки підприємства через застосування превентивних захисних заходів, які передбачають здійснення цілеспрямованого управління формуванням кадрового потенціалу.

Ключові слова: кадрова безпека, потенціал, кадровий потенціал, загроза

Постановка проблеми. З початку нового тисячоліття дедалі більшого поширення набуває ідея формування економіки знань, в якій ключову роль відіграють не традиційні ресурси, а інформація і знання, генератором і творцем яких є людина. Поруч з цим і роль людини у виробничій сфері також змінюється, зокрема підвищується значущість самоконтролю та самодисципліни, освітнього і культурного рівня працівника, оновлюються пріоритети у системі цінностей персоналу.

Під впливом зазначених обставин сьогодні висококваліфіковані працівники починають відігравати важливу роль у реалізації стратегічних планів підприємства, оскільки є довгостроковою основою для розробки й прийняття гнучких, стратегічно важливих рішень (про більш ефективне використання ресурсів, диверсифікацію продукції, раціоналізацію організаційної структури тощо), що є визначальним для продовження функціонування у складних та важко прогнозованих умовах ведення бізнесу. Більш того, можна стверджувати, що головним фактором і джерелом розвитку підприємницької діяльності у будь-якій сфері стають кадри, зокрема їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності, а відтак зростає важливість цілеспрямованої діяльності щодо формування кадрового потенціалу.

Завданням формування кадрового потенціалу сучасного підприємства є створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків, що охоплює без-

посередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда. Використання кадрового потенціалу передбачає реалізацію трудових і кваліфікаційних здібностей і навиків працівника, трудового колективу і суспільства загалом.

Не заперечуючи той факт, що кадри – найважливіший ресурс підприємства, потрібно взяти до уваги і те, що вони не тільки вирішують все, а й можуть позбавити всього, тобто вони є джерелом виникнення та реалізації внутрішніх загроз для кадрової безпеки. Звідси, на нашу думку, формування та ефективне використання кадрового потенціалу покликано зменшити ймовірність виникнення загроз для кадрової та й загалом економічної безпеки підприємства, що є важливою й актуальною проблемою для вітчизняних суб'єктів господарювання.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Кадрові питання досліджувало багато вітчизняних і зарубіжних вчених: Ю. Алексєєв, В. Бабиць, Г. Басько, О. Бугуцький, В. Галушко, О. Гудзинський, Г. Десслер, О. Докучаєв, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, М. Малік, Г. Осовська, А. Попов, М. Репецька, Г. Розум, Л. Смоляр, І. Степаненко, В. Тарасов, Ф. Тейлор, В. Травін, А. Файоль, А. Шегда, С. Шекшня, В. Юрчишин, М. Якуба та інші. Водночас питання кадрової безпеки розглядали О. Кіріченко, Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Пономарьов та Н. Швець. Попри це, не вирішеною залишається проблема нейтралізації загроз для кадрової безпеки, зокрема через формування кадрового потенціалу.

Метою роботи є обґрунтування пріоритетності формування і використання кадрового потенціалу підприємства для унеможливлення виникнення та реалізації загроз у сфері кадрової безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу. Пріоритетність розгляду саме кадрової безпеки зумовлено сучасною роллю людського фактора у світовій економіці. Інформаційна економіка, нова економіка або економіка знань, що формується сьогодні, характеризується значно більшим внеском людського й інтелектуального потенціалу, порівняно з матеріальними елементами [7].

Попри наявність в науковій літературі декількох визначень кадрової безпеки, на нашу думку, першочерговою уваги заслуговує трактування, сформоване О. Ареф'євою, згідно з яким – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства, ризикам та загрозам, пов'язаним з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [1].

Узагальнюючи напрацювання вітчизняних науковців [5-6, 14], можна стверджувати, що забезпечення належного для існування та розвитку рівня кадрової безпеки можливе через протидію ключовим загрозам, які поділяють на зовнішні та внутрішні [15]. Зовнішні негативні впливи – це дії, явища або процеси, які не залежать від волі та свідомості співробітників підприємства і завдають збитків. До переліку таких загроз можна віднести: зниження рівня реальних доходів населення; зростання безробіття; негативні демографічні тенденції; політична нестабільність; соціальна напруженість; погіршення кримінальної ситуації та ін. Своєю чергою, до внутрішніх загроз можна віднести:

- неякісні перевірки кандидатів під час прийому на роботу;
- невідповідність кваліфікації співробітників займаній посаді;

- недостатня кваліфікація працівників;
- слабка організація системи управління персоналом;
- відсутність системи підвищення кваліфікації та навчання;
- неефективна система мотивації;
- неефективне використання кадрового потенціалу;
- відсутність стратегії розвитку кадрового потенціалу;
- відсутність творчих елементів у роботі;
- співробітники не орієнтовані на досягнення інтересів підприємства;
- відсутність або слабкість корпоративної політики;
- погіршення дисципліни в колективі, невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку, сприяння утворенню конфліктів;
- зловживання персоналу, крадіжки і т. ін.

Доцільно відзначити і те, що на думку російського науковця І. Чумаріна, співвідношення зовнішніх і внутрішніх загроз для підприємства співвідноситься як 20 до 80. Тобто 4/5 всіх проблем виникає всередині компанії, поміж співробітників [13].

Відповідно до сформованої сукупності внутрішніх загроз, на нашу думку, їх значну частину можна нейтралізувати на етапі виникнення через удосконалення процесу формування кадрового потенціалу. Щоб сформулювати відповідні методичні засади, поетапно розглянемо суть термінів "потенціал" та "кадровий потенціал".

Більшість авторів при визначенні суті і змісту потенціалу загалом сходяться на тлумаченні терміна "потенціал", що випливає з буквального значення слова ("potentia" – сила) й означає можливості, сили, запаси, засоби, які можуть бути використані. У Великій радянській енциклопедії наводиться таке визначення терміна "потенціал": "Це засоби, запаси, джерела, що є в наявності і що можуть бути мобілізованими, приведеними в дію, використаними для досягнення певної мети, здійснення плану, вирішення якого-небудь завдання, це можливості окремої особи, суспільства, держави у певній галузі" [2]. У Великому економічному словнику термін "потенціал" трактується як "сукупність наявних засобів, можливостей у якій-небудь галузі" [4]. У тлумачному словнику термін "потенціал" визначається як "сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил, що можуть бути використані у будь-якій галузі, сфері". З огляду на загальноприйняту форму трактування потенціалу, потенціал підприємства визначається як сукупність природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, що можуть бути використані ним для досягнення тактичних та стратегічних цілей [12].

Для характеристики терміна "кадровий потенціал" процитуємо кілька визначень, сформульованих науковцями. Так, А. Головка вважає, що кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [3]. Н. Краснокутська визначає кадровий потенціал як трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [9]. І. Кузнєцовою запропоноване визначення кадрового потенціалу

як сукупність персоналу організації та його можливостей по досягненню цілей організації [8].

Семенов А. та Шарко А. доводять, що величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості і якості трудових ресурсів підприємства, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дають змогу забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів (їх кількісних і якісних характеристик) та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника завдяки синергії управління [11].

Узагальнюючи подані визначення, можна стверджувати, що розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямом розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби, відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних та економічних завдань для досягнення бажаних результатів господарювання.

Таким чином, можна впевнено стверджувати, що кадровий потенціал відіграє значну роль у забезпеченні життєдіяльності підприємства. На рисунку структурно зображено процес забезпечення формування кадрового потенціалу підприємства [10].



Рис. Забезпечення формування кадрового потенціалу підприємства

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства полягає у забезпеченні підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей.

На нашу думку, в процесі формування кадрового потенціалу повинні бути закладені базові засади, які будуть унеможлилювати виникнення та розвитку загроз для кадрової безпеки. Розглянемо цей аспект більш ретельно через визначення завдань, які необхідно вирішувати в процесі формування кадрового потенціалу:

- створення ефективної системи кадрової роботи на підприємстві і механізму управління нею, який включає підбір і навчання персоналу, адаптацію, атестацію й оцінку працівників, управління діловою кар'єрою, мотивація кар'єрного росту. Результатом таких дій повинна стати нейтралізація таких внутрішніх загроз (частину з них було ідентифіковано вище): невідповідність кваліфікації співробітників займаній посаді; неефективна система мотивації; помилки в плануванні ресурсів персоналу; відсутність творчих елементів у роботі; нецільове використання кваліфікованих співробітників; неякісні перевірки кандидатів під час прийому на роботу;
- комплектування ядра колективу, що здатний постійно підтримувати оптимальний рівень кадрового потенціалу підприємства. Зазначене сприятиме посиленню корпоративної політики, формуванню вагомої стійкої частки працівників, максимально зацікавленої в ефективній роботі підприємства;
- організація діловодства, вироблення основних принципів і методів оперативного та стратегічного управління кадровим потенціалом. Сприятиме нейтралізації таких загроз, як: співробітники, не орієнтовані на дотримання інтересів підприємства; слабка організація системи управління персоналом; відсутність чітко сформованих горизонтальних та вертикальних каналів обміну інформацією;
- організація системи професійно-кваліфікаційної підготовки та всебічного розвитку працівника. Спрямовано на усунення наступних типових внутрішніх загроз: слабка організація системи управління персоналом; недостатня кваліфікація працівників; відсутність можливостей для вдосконалення професійних навичок та підвищення кваліфікації;
- здійснення заходів, що попереджують виникнення незадоволення працівника своїм становищем, з метою скорочення плинності та зменшення негативних наслідків, які зумовлені ним. Сприятиме зменшенню ймовірності виникнення та розвитку таких загроз: порушення правил внутрішнього трудового розпорядку; зменшення випадків та втрат від зловживань персоналом, крадіжок тощо.

Якщо умовно поділити дії підсистеми кадрової безпеки стосовно можливості протидії певним загрозам на превентивні та реактивні, то розглянуту сукупність заходів, у рамках формування кадрового потенціалу, можна визначити як превентивну. Важливо, що витрати на реалізацію саме превентивних заходів є на порядок нижчими. Окрім цього, виникає можливість уникнення втрат від реалізації певної загрози, не давши їй змоги істотно вплинути на рівень економічної безпеки підприємства.

Висновки. Отже, підвищенню ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства сприяє скорочення втрат робочого часу та забезпечення його рационального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку, зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці. У сукупності саме досягнення цих цілей і сприяє зниженню ймовірності виникнення та розвитку внутрішніх загроз для кадрової безпеки певного підприємства.

Подальшого дослідження, в контексті досліджуваної теми, потребує система розпізнавання розвитку певної загрози для кадрової безпеки та розроблення механізму реалізації захисних реактивних заходів.

Література

1. Ареф'єва О.В. кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств / О.В. Ареф'єва, О.Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки : наук. економ. журнал. – 2008. – № 11 (89). – С. 95-100.

2. Большая Советская Энциклопедия. – В 30-ти т. / гл. ред. А.М. Прохоров. – Изд. 3-е, [перераб. и доп.]. – М. : Изд-во "Советская энциклопедия", 1975. – Т. 20. – 608 с.
3. Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій "трудова потенція", "кадровий потенціал" та "трудова ресурси" / А.С. Головка // Вісник Хмельницького національного університету : наук. журнал. – Сер.: Економічні науки. – Хмельницький : Вид-во ХНУ. – 2010. – № 3. – С. 120-128.
4. Малицький Л.М. Аналіз та оцінка стратегічного потенціалу підприємства : наук. видання / І.П. Отенко, Л.М. Малицький, Г.А. Іваненко. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2007. – 348 с.
5. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібн. / О.А. Кириченко. – К. : Вид-во "Знання-Прес", 2002. – 384 с.
6. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко. – К. : Вид-во "Лібра", 2003. – 280 с.
7. Косарев О.І. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства / О.І. Косарев, О.І. Захаров, О.М. Рибак // Актуальні проблеми економіки : наук. економ. журнал. – 2008. – № 9 (87). – С. 104-113.
8. Крушельницька О. Управління персоналом : навч. посібн. / О. Крушельницька, Д. Мельничук. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Вид-во "Кондор", 2005. – 304 с.
9. Нагорская М.Н. Формирование и использование потенциала управленческого персонала в рыночных условиях / М.Н. Нагорская // Экономика и управление : науч. журнал. – 2003. – № 1. – С. 7-13.
10. Померанцева Е. Модели управления персоналом: исследование, разработка, внедрение / Евгения Померанцева. – М. : Изд-во "Вершина", 2006. – 256 с.
11. Семенов А. Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А.Г. Семенов, А.І. Шарко // Вісник економічної науки України : наук. журнал. – 2010. – № 1. – С. 23-29.
12. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / под ред. А.П. Градова, Б.И. Кузина. – СПб. : Изд-во "Спец. лит-ра", 1996. – 512 с.
13. Чумарин И.Г. Испытательный срок и адаптация с точки зрения кадровой безопасности" / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2004. – № 9. [Электронный ресурс]. – Доступный с <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-9-2004.html>
14. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>
15. Штангрет А.М. Стан та загрози кадрової безпеці на підприємствах поліграфії / А.М. Штангрет, В.І. Воробійов // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – В 6 т. – Т. 1. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ. – 2009. – Вип. 252. – С. 229-238.

Стеців Л.П. Обеспечение кадровой безопасности в процессе формирования кадрового потенциала предприятия

Обосновано изменение роли человека в процессе становления экономики знаний, в т.ч. высококвалифицированного работника в производственной сфере, как наиболее важного ресурса, источника и генератора информации и новых знаний, которые представляют собой новейшие нелимитированные ресурсы. На основе обобщения точек зрения по сути терминов "кадровая безопасность", "потенциал" и "кадровый потенциал" доказана возможность нейтрализации части угроз для кадровой безопасности предприятия путем применения превентивных защитных мер, предусматривающих осуществление целенаправленного управления формированием кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровая безопасность, потенциал, кадровый потенциал, угроза.

Stetsiv L.P. Providing Staff Safety in the Process of Developing the Enterprise Staff Potential

Changing man's role in the process of formation of knowledge economy, in particular a highly skilled worker in a production sphere as the most essential resource, source and generator of information and new knowledge that are the newest unlimited resources, is justified. Concerning generalization of points of view related to the essence of terms "skilled safety", "potential" and "skilled potential" the possibility of neutralization of part of threats for the enterprise staff safety through application of preventive protective measures providing focused management of staff potential formation is proved to be possible

Key words: skilled staff, knowledge, resource, potential, staff potential, threat.

УДК 378.147:725.94

Асист. Н.М. Крупа, канд. біол. наук –
Білоцерківський НАУ

МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ "КОНСЕРВАЦІЯ, РЕКОНСТРУКЦІЯ ТА РЕСТАВРАЦІЯ САДОВО-ПАРКОВИХ ОБ'ЄКТІВ" У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Подано матеріали щодо методики викладання дисципліни "Консервація, реконструкція та реставрація садово-паркових об'єктів" у вищих навчальних закладах України. Встановлено, що метою викладання курсу є оволодіння студентами теоретичними основами дисципліни та формування знань, вміння та навичок практичного застосування отриманих знань під час створення проєктів з відновлення пам'яток садово-паркового мистецтва. Показано методичні підходи до вивчення дисципліни: роль індивідуального завдання самостійної роботи та натурального спостереження у формуванні інженера садово-паркового господарства.

Ключові слова: консервація, реконструкція, реставрація, відновлення, інвентаризація, малі архітектурні форми, дорожньо-стежкова мережа.

"Консервація, реконструкція та реставрація садово-паркових об'єктів" є однією із провідних фахових дисциплін у навчанні студентів зі спеціальності "Садово-паркове господарство". Відомо, що дисципліна базується на матеріалах щодо застосування науково-архітектурних критеріїв, естетичних принципів і технологій відновлення садово-паркових об'єктів (комплексів). Вивчення дисципліни закладає "фундамент" у підготовці фахівців садово-паркового господарства, які володіють питаннями щодо міжнародного досвіду та готові до використання методів і технологій консервації, реконструкції та реставрації садово-паркових комплексів усіх категорій. Знання дисципліни є обов'язковим елементом кваліфікації інженера садово-паркового господарства.

Досвід реконструкції та реставрації садово-паркових об'єктів висвітлено в наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Ю.А. Бондаря, В.А. Агальцової, Л.І. Рубцова, А.Д. Жирнова, Ю.А. Клименка, С.І. Кузнєцова та ін. [1, 4, 5]. Проте серед науковців немає єдиної точки зору щодо методики викладання цієї дисципліни у вищих навчальних закладах України. Також мало-вивченим залишається питання про доцільність використання нових будівельних матеріалів під час проведення робіт з відновлення садово-паркового об'єкта. Постає запитання: "Чи не втратять об'єкти своєї історичної цінності, з появою нових віянь?"

Мета роботи – висвітлення власного бачення щодо методики викладання курсу "Консервація, реконструкція та реставрація садово-паркових об'єктів" у Білоцерківському національному аграрному університеті.

"Консервація, реконструкція та реставрація садово-паркових об'єктів" є професійно-орієнтованою нормативною дисципліною. Типової програми для її викладання у вищих навчальних закладах України немає. Мною було розроблено робочу програму за кредитно-модульною системою організації навчального процесу для студентів денної форми навчання, напряму підготовки 7.09010303 – "Садово-паркове господарство".

Метою викладання курсу "Консервація, реконструкція та реставрація садово-паркових об'єктів" є оволодіння студентами теоретичними основами дисципліни та формування знань, вміння та навичок практичного застосування от-