

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Збірник матеріалів
II –ї Всеукраїнської
науково-методичної конференції**



08 - 10 квітня 2020 року, м. Одеса

У збірнику опубліковано матеріали II-Всеукраїнської науково-методичної конференції «Забезпечення якості вищої освіти», яка проходила 08 - 10 квітня 2020 року на базі Одеської національної академії харчових технологій.

Для педагогічних та науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів, усіх, хто цікавиться питаннями забезпечення якості вищої освіти.

Рекомендовано до друку Оргкомітетом конференції

Редакційна колегія:

Єгоров Б.В.

- ректор Одеської національної академії харчових технологій,
д. т. н., професор (голова редакційної колегії)

Трішин Ф.А.

- проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи,
к. т. н., доцент (заступник голови редакційної колегії)

Дец Н.О.

- начальник навчального відділу, к.т.н., доцент

Корнієнко Ю.К.

- директор центру дистанційного навчання, к. ф.-м. н., доцент

Кручек О.А.

- начальник відділу контролю якості та сертифікації,
к. т. н., доцент

**Мураховський
В.Г.**

- директор Навчально-методичного центру забезпечення
якості вищої освіти, к. ф.-м. н., доцент

Сярова А.С.

- методист Навчально-методичного центру забезпечення
якості вищої освіти

**Оргкомітет II-Всеукраїнської науково-методичної конференції
«Забезпечення якості вищої освіти» може не поділяти думку учасників.
Відповідальність за зміст і достовірність поданого матеріалу несуть
учасники.**

управління потрібна хоча б для того, щоб дати певні поняття і люди могли б розмовляти на одній мові.

По-друге, треба вчитися, і вчитися постійно, щоб розуміти, як влаштовані організація, ринок, конкуренція. Але найголовніше - навчання повинно давати бачення, формувати системне мислення. Вплив на бачення майбутніх менеджерів, формування у них сучасного системи знань - одне з ключових завдань освіти [3].

По-третє, в результаті навчання майбутній менеджер повинен сформувати своє власне бачення підходів до ефективного управління, адже підручники дають уявлення про те, які можуть виникати ситуації, їх наслідки, можливі загрози, ризики, але вони не дають правильних відповідей. І теорії менеджменту не можуть сказати, як правильно робити. Вони можуть сказати, як робили ті, у кого вийшло, або як робили ті, у кого не вийшло.

Висновки. Для кожної епохи - свій менеджмент. Саме відповідність знань, вмінь і компетенцій майбутнього керівника вимогам і викликам сучасного світу, повинні забезпечити новітні підходи до підготовки керівників для різних галузей та сфер діяльності [8].

Література

1. «Парадокси менеджменту», Фарсон, 2001.
2. Кевин Робертс. Менеджмент умер. Маркетинг умер. Стратегия умерла. Да здравствует новый мир. URL: <https://maksym-tt.livejournal.com/41208.html>.
3. Виханский О. Менеджмент мертв. Следующий маркетинг. *Коммерсант*. 2002. №6. С. 39-41. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/311819>.
4. Ушева М.Н. Талант менеджмент в современном управлении человеческими ресурсами. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 3, Т2. С. 173-179. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Mimi/2011.
5. Вудкок М, Фрэнсис Д. раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика. М.: Дело. 2001. 320 с.
6. Тоффлер Э. Шок будущего: Пер. с англ. М.: Издательство АСТ. 2002. 557 с.
7. <https://ru.wikiquote.org/wiki>.
8. Романов И. Менеджмент военного времени. *Управление компанией* URL: <https://www.ippnou.ru/print/005722/>.

УДК 352/354

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 281 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

І.І. Савенко, І.О. Седікова

Здобуття Україною незалежності, докорінна зміна пріоритетів у відносинах між особою та державою, коли людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною

цінністю (ст. 3 Конституції України), зумовили необхідність трансформації усіх сфер державного та публічного управління на основі демократичних принципів функціонування держави та права. Така суттєва зміна цінностей у суспільстві не могла не відобразитися на необхідності побудови засобів задоволення і забезпечення потреб та інтересів суспільства, держави та людини. І перш за все це вплинуло на необхідність по-новому формувати та реалізовувати державне публічне управління, яке на цей час виступає найбільш розповсюдженим та найбільш ефективним засобом реалізації правових норм із задоволення і забезпечення потреб та інтересів суспільства. Однак саме по собі державне та публічне управління є соціальним за своєю природою, тому без його носіїв не здатне призвести до будь-яких позитивних зрушень у суспільстві та державі, навіть якщо воно базується на найбільш досконалих та демократичних принципах. Саме тому сучасна економічна, соціальна та політична кризи в суспільстві викликані істотними розбіжностями між задекларованими принципами реалізації державою своїх функцій, обов'язків та реальним їх виконанням з боку держави та її представників. Якщо проаналізувати будь-які спроби вдосконалення форм та методів державного та публічного управління у різних сферах життєдіяльності держави, стає очевидним, що без належного забезпечення їх кадровими ресурсами, наділеними відповідними якостями та властивостями, що відповідають сучасним вимогам часу, вдосконалення державного та публічного управління просто неможливе. Більше того, складність питання щодо соціальних ресурсів та забезпечення ними організаційних структур, що виконують функції управління, полягає у тому, що воно охоплюється низкою дуже важливих і одночасно складних понять, які ще не до кінця знайшли своє не лише теоретичне висвітлення, а й практичну реалізацію, серед яких «соціальне управління», «публічне управління», «державна служба» тощо. Не дивлячись на те, що проблемам державного та публічного управління, управління персоналом, кадрової роботи в окремих державних інституціях присвячено багато наукових праць, однак сучасний стан розвитку управлінської науки, реалізація основних положень адміністративної реформи та подальше удосконалення державної та публічної служби, процеси адаптації вітчизняного законодавства до норм права Європейського Союзу вимагають розгляду питання кадрового забезпечення державного та публічного управління у комплексі, враховуючи існуючі системні зв'язки поняття «кадрове забезпечення» із такими поняттями, як «адміністративна реформа», «публічне управління» та «державне управління». Крім того, якщо проаналізувати численні нормативно-правові акти з питань удосконалення державної служби, державного та публічного управління, то більшість з них або в якості окремого напряму реалізації, або як вирішення існуючих проблем вказують саме на ті аспекти, що фактично стосуються кадрової політики та кадрового забезпечення. Ось чому узагальнення попередніх напрацювань, систематизація вітчизняного та закордонного досвіду розвитку та впорядкування кадрового забезпечення, аналіз практики кадрової роботи та врахування сучасних тенденцій в управлінні

людськими ресурсами є вкрай необхідним та актуальним завданням сьогодення.

За інформацією Національного агентства України з питань державної служби, станом на 2016 р. в Україні налічувалося 351835 державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, що становило 0.9 % від загальної чисельності населення країни [1].

Скорочення чисельності посадових осіб органів місцевого самоврядування з 91925 до 83465 осіб (за 2005-2015 рр.) пов'язано з імплементацією реформи місцевого самоврядування. Дані аналізу свідчать про збільшення кількості жінок на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування з 255513 осіб у 2005 році до 268419 осіб у 2015 році. [1].

Упродовж 2005-2015 рр. віддулося збільшується кількість осіб з вищою освітою: кількість державних службовців ↑ із 74.1 % до 91.4 % відповідно; кількість посадових осіб органів місцевого самоврядування ↑ із 62.5 % до 75.4 % відповідно [1].

Ситуація щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні знаходиться не належному рівні. У стандарті вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» визначено інтегральна, загальні та спеціальні компетентності, якими повинен володіти випускник даної спеціальності.

Інтегральна компетентність випускника сформульована, як «здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері публічного управління та адміністрування або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог». [2].

Загальні компетентності: «здатність генерувати нові ідеї й нестандартні підходи до їх реалізації (креативність), здатність здійснювати професійну діяльність і приймати обґрунтовані рішення, керуючись засадами соціальної відповідальності, правових та етичних норм» [2].

Спеціальні компетентності: «...здатність організовувати та розробляти заходи щодо впровадження електронного урядування в різних сферах публічного управління та адміністрування; здатність визначати показники сталого розвитку на загальнодержавному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях; здатність розробляти і впроваджувати інноваційні проекти на різних рівнях публічного управління та адміністрування...» [2]. Але, як свідчить аналіз тільки 0.58 % державних службовців та 0.19 % муніципальних службовців володіють цими компетентностями. Як бачимо, частка фахівців у даній галузі для помітного збільшення його ефективності є малою і її слід поступово збільшувати. Відсутність стимулюючих факторів та відповідних умов щодо генерування інновацій у вітчизняній системі ПУА,

можна спрогнозувати, що й наявний компетентнісний потенціал не завжди застосовується у практичній діяльності.

Науково-методичне забезпечення діяльності органів публічної влади на сучасному етапі відчуває дефіцит інформації щодо існуючих світових практик з управління інноваціями. У європейських країнах координування інноваційних процесів втілюється в життя на основі розробки концептуальних новацій. Загальновизнаною є концепція «good governance», яка об'єднує демократію з ефективністю управління в сучасних умовах е-суспільства і демонструє демократичний варіант державного менеджменту [3].

Література

1. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні: інформаційно-аналітичний звіт. Київ: НАДУ, 2016. 58 с. (Державне управління).

2. Стандарт вищої освіти рівень вищої освіти другий (магістерський) рівень галузь знань «28 Публічне управління та адміністрування» спеціальність «281 Публічне управління та адміністрування». Видання офіційне МОН України. Київ, 2019. 24 с.

3. Кондратюк А. П. Політичні тенденції модернізації державного управління країн Європейської співдружності // Вісник УАДУ. 2002. Т. 1, вип. 3. С. 209-297.

УДК 331.45:378.126:378.046.4

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

В.М. Лисюк, В.І. Булюк, В.В. Пуга

Вступ. Згідно ст. 58 Закону України «Про вищу освіту» науково-педагогічні, наукові та педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність [1]. Професійний розвиток, як і вся освітня діяльність, базуються на визначених діючим законодавством принципах: людиноцентризму; гарантування якості освіти й освітньої діяльності; рівного доступу; наукового характеру освіти; різноманітності освіти; цілісності і наступності системи освіти; свободи вибору видів, форм і темпу здобуття освіти, освітньої програми, закладу освіти або інших суб'єктів освітньої діяльності; академічної доброчесності; академічної свободи; гуманізму; демократизму; формування громадянської культури та культури демократії; сприяння навчанню впродовж життя; інтеграції у міжнародний освітній та науковий простір; доступності всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою. Професійний розвиток повинен здійснюватися на протязі всієї професійної діяльності науково-

**ПЕРЕЛІК ЗВО УКРАЇНИ, ЩО ВЗЯЛИ УЧАСТЬ
У II-ВСЕУКРАЇНСЬКІЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНІЙ КОНФЕРЕНЦІЇ**

1. Академія рекреаційних технологій і права, м. Луцьк
2. Бахмутський коледж мистецтв ім. І. Карабиця, м. Бахмут
3. Вищий навчальний комунальний заклад Львівської обласної ради «Львівська медична академія ім. А. Крупинського», м. Львів
4. Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету, м. Вінниця
5. Горлівський інститут іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет, м. Бахмут
6. Державний заклад «Запорізька медична академія післядипломної освіти Міністерства охорони здоров'я України», м. Запоріжжя
7. ДЗ «Луганський національний університет ім. Т. Шевченка», м. Старобільськ
8. Донецький національний медичний університет, м. Краматорськ
9. Донецький національний медичний університет, м. Кропивницький
10. Донецький національний медичний університет, м. Лиман
11. Донецький національний медичний університет, м. Маріуполь
12. Житомирський торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету, м. Житомир
13. Запорізький державний медичний університет, м. Запоріжжя
14. Івано-Франківський національний медичний університет, м. Івано-Франківськ
15. Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ
16. Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ
17. Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ
18. Кременчуцький льотний коледж Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Кременчук
19. Луцький національний технічний університет, м. Луцьк
20. Маріупольський державний університет, м. Маріуполь
21. Миколаївський коледж Вищого навчального закладу «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Миколаїв
22. Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ
23. Національний університет оборони України ім. І. Черняховського, м. Київ
24. Національний університет харчових технологій, м. Київ
25. Національний фармацевтичний університет, м. Харків
26. Одеська державна академія технічного регулювання та якості, м. Одеса
27. Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса
28. Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова (ОНУ), м. Одеса

- 29.**Полтавський національний педагогічний університет ім. В.Г. Короленка, м. Полтава
- 30.**Східноукраїнський Національний університет ім. В. Даля, м. Сєверодонецьк
- 31.**Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка, м. Тернопіль
- 32.**Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків
- 33.**Українська медична стоматологічна академія, м. Полтава
- 34.**Уманський державний педагогічний університет ім. П. Тичини, м. Умань
- 35.**Харківська медична академія післядипломної освіти, м. Харків
- 36.**Харківський національний медичний університет, м. Харків
- 37.**Центральноукраїнський державний педагогічний університет ім. В. Винниченка, м. Кропивницький

Проблеми кадрового забезпечення спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»	
І.І. Савенко, І.О. Седікова	326
Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як необхідна складова професійного розвитку	
В.М. Лисюк, В.І. Булюк, В.В. Пуга	329
Використання освітніх інтернет ресурсів у професійній діяльності викладача вищого навчального закладу	
Ю.Г. Лобода	332
Методика, як область практичної діяльності викладача	
Г.А. Шевченко, Ю.М. Мельник	335
Забезпечення конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників як умова для сталого підвищення якості освітнього процесу ЗВО	
О.П. Бодик	336
Управління самоосвітою науково-педагогічних працівників ВНЗ	
І.А. Осадча	339
Оптимальна модель вищої освіти в Україні в умовах глобалізації ринку освітніх послуг	
Л.А. Бахчиванжи, О.В. Євтушок, Р.Р. Значек	342
Перспективи E-LEARNING як моделі здобуття вищої освіти	
Т.В. Стрікаленко	345
Дуальна освіта для технологів на профільних підприємствах галузі України	
Л.В. Агунова, О.М. Савінок	346
Партнерство науки і бізнесу: необхідність або умовність?	
Н.М. Поварова	348
Проектне навчання	
В.Г. Бондаренко, І.В. Глинська	350
Особливості адаптації та формування навичків самоприйняття студентів-першокурсників у закладах вищої освіти	
С.С. Орлова, Л.К. Овсянникова	352
Гуманітарні аспекти дистанційного навчання	
С.А. Дмитрашко	354
Використання інтерактивних форм навчання при підготовки студентів з дисциплін «Технологія галузі», «Загальна технологія та технологія галузі», «Технологія виробництва товарів», «Технологія переробки вторинної сировини»	
Я.Г. Верхівкер, О.М. Мирошніченко, Т.І. Нікітчина, Т.А. Манолі	356
Форми організації самостійної роботи з дисципліни «Зовнішньоекономічна діяльність»	
Ю.О. Бровкіна	357
Застосування технології дистанційного навчання MOODLE для стимулювання активної участі студентів у навчальному процесі	
І.Г. Кривоногова	358
Використання інтернет-ресурсів у викладанні економічних дисциплін	
Т.В. Свистун	360