

**WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA
W STALOWEJ WOLI**

Scientific and pedagogical internship

**MODERN METHODS OF ORGANIZATION
OF THE EDUCATIONAL PROCESS FOR STUDENTS
OF ECONOMIC SPECIALTIES IN UKRAINE
AND EU COUNTRIES**

Poland, Stalowa Wola
July 31-10 September, 2020

УДК 378.091(477+4)

M 77

«Modern Methods of Organization of the Educational Process for Students of Economic Specialties in Ukraine and EU Countries» : scientific and pedagogical internship, which was organised by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Stalowej Woli for economists, which was organized by Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Stalowej Woli for economists of Ukrainian universities on July 31-10 September 2020 in Stalowa Wola, Poland.

HEAD OF ORGANISING COMMITTEE

Dr Małgorzata Korecka – rector Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Stalowej Woli

The scientific and pedagogical internship was organized and held with the support of Association of International Educational and Scientific Cooperation (<http://aiesc.com.ua>).

© Wyższa Szkoła Ekonomiczna
w Stalowej Woli, 2020

CONTENT

Довба І.В. МОДЕЛЬ ФАКТОРІВ СПРИЯННЯ ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	4
Ємцев В.І. ПРОБЛЕМИ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ.....	9
Канаш А.Є. АКТУАЛЬНІ ЧИННИКИ ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	12
Каткова Н.В. КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ.....	16
Козак Г. О. ОСОБЛИВОСТЯМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	21
Левкулич В.В. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ ІНДУСТРІЇ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ	25
Ліповська-Маковецька Н.І. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ У ГАЛУЗІ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.....	29
Попик М.М. ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	33
Чичун В.А. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	37
Штапаук Г. П. УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ-МАРКЕТОЛОГІВ.....	39

МОДЕЛЬ ФАКТОРІВ СПРИЯННЯ ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Довба І.В.

*к.е.н., доцент кафедри бізнес-адміністрування, маркетингу та менеджменту ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

На сьогоднішній день фактори сприяння інноваційному розвитку регіону здійснюються за допомогою наявного потенціалу наукової, інтелектуальної і кадрової складової, потужної системи вищої школи. Вагомий потенціал наукового регіонального сектору формує інтелектуальну передумову розвитку людського капіталу, сприяє підвищенню рівня його інноваційності, що зумовлюється ступенем інтелектуального і духовного розвитку, професійними, креативними здібностями, творчим потенціалом, який в умовах актуалізації економіки знань набувається у процесі інноваційного розвитку територіальної системи. У зв'язку з цим дослідження інноваційного розвитку регіону передусім через виявлення факторів сприяння набуває вагомого значення й актуалізації.

Досліджено, що інноваційне зростання економічної системи регіону зумовлюється багатокомпонентністю факторів впливу, серед яких законодавчі, організаційно-управлінські, фінансово-економічні, техніко-технологічні, екологічні. Перелік зазначених факторів можна розширювати за рахунок гуманітарних чинників, шляхом регулювання рівня економічних інноваційних знань населення регіону, що впливають на його освіченість, а також рівень розвитку науки в регіоні та країни в цілому; інформаційних факторів, які безпосередньо впливають на використання інформаційних ресурсів у процесі впровадження інновацій. Окреслення сукупності взаємозумовлюючих і взаємозалежних факторів впливу на регіональному зрізі, передусім наукового, інтелектуального, кадрового, а також наявної потужної системи вищої школи уможливило обґрунтування необхідності формування результативної системи реалізації інноваційних процесів.

На основі вище зазначеного сформовано узагальнену модель факторів сприяння інноваційному розвитку регіону подано на рис. 1.



Рис. 1. Узагальнена модель факторів сприяння інноваційному розвитку регіону
Джерело: сформовано автором.

Таким чином, регіональний вимір інноваційного розвитку поєднує низку факторів сприяння (факторів впливу) (рис. 1), серед яких пріоритетними є:

- створення дієвого регіонального управлінського ядра, результативністю якого буде впровадження і реалізація інноваційних проєктів

- і програм, формування інноваційної стратегії розвитку регіону з урахуванням властивостей, передумов і потенційних можливостей територіальної системи;
- залучення інвестиційних ресурсів вітчизняних і зарубіжних інвесторів, новітніх інноваційних розробок і технологій, венчурного капіталу, франчайзингових моделей, бізнес-ангелів, краудфандингу, «ЗД»-моделей, бізнес-акселераторів, кредитування, грантових організацій, банків, підприємницького капіталу, субсидій держави, міжнародних фондів і донорських організацій тощо;
 - активізація діяльності наукових установ, дослідних організацій, провайдерів економічних знань і провайдерів інноваційних послуг, бізнес-інкубаторів, стартап-компаній, інноваційного бізнесу та суб'єктів господарювання, що займаються аутсорсингом;
 - поєднання інтересів наукової сфери, вищої школи, центрів дослідження, технопарків, кластерних менеджерів, суб'єктів господарювання, державних органів влади, місцевого самоврядування і громади зокрема;
 - мотивація суб'єктів господарювання в багатогранних видах і сферах економічної діяльності регіону до впровадження смарт-спеціалізації як специфічного підходу до окреслення стратегічних цілей розвитку пріоритетних видів економічної діяльності з урахуванням конкурентних переваг і інноваційного потенціалу територіальної системи тощо.

На основі врахування факторів впливу стосовно формування дієвого інноваційного середовища регіону можна окреслити пріоритети інноваційного зростання, які передбачають:

- пошук ефективної інноваційної моделі розвитку, що базуватиметься на врахуванні регіональних конкурентних переваг і специфічних властивостей території;
- визначення інституційно-правових передумов інноваційного зростання регіону;
- виокремлення оптимальних орієнтирів взаємовідношення наукових інноваційних результатів і вкладених фінансових коштів, при яких одержання економічної вигоди супроводжуватиметься мінімальними фінансовими витратами;
- забезпечення дієвої управлінської складової, результативність якої посилюватиметься прийняттям адекватних управлінських рішень з метою підвищення рівня інноваційності у багатогранних сферах і видах економічної діяльності регіону.

Основні пріоритети інноваційного зростання регіону подано на рис. 2.

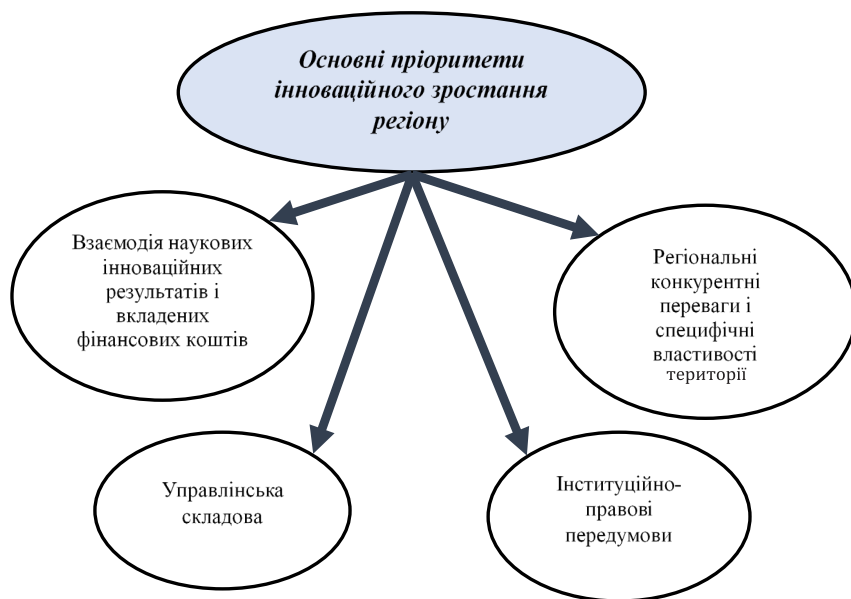


Рис. 2. Основні пріоритети інноваційного зростання регіону.

Джерело: сформовано автором.

У сучасних умовах господарювання вагомого значення набуває спроба нівелювання інноваційних ризиків як окремих факторів впливу на забезпечення інноваційного регіонального розвитку. Саме низький рівень інноваційних ризиків у межах регіональної системи сприяє залученню фінансових інвестиційних ресурсів, спрямованих на впровадження інноваційних проєктів. До таких факторів, як ми вже відмічали, належать: економічний з окресленням основних тенденцій розвитку економічної системи; фінансовий із задіянням ефективного фінансового механізму підтримки інноваційної діяльності; політичний, який в умовах децентралізації владних повноважень набуває вагомого значення; соціальний, що зумовлюється відповідним рівнем соціального регіонального розвитку; екологічний, з окресленням пріоритетів збереження навколишнього природного середовища; законодавчо-інституційний, з нормативно правовим забезпеченням сфери інноваційного розвитку; інфраструктурний, з наявною інфраструктурною базою, задіяною в процесі інноваційної діяльності.

Отже, дослідження підтверджує необхідність узагальнення й обґрунтування багатогранності факторів впливу на забезпечення і підвищення рівня інноваційності регіонального зростання, що в подальшому дає можливість окреслення стратегічних підходів і сприяє активізації інноваційного зростання в регіональному вимірі. З метою отримання синергічного ефекту у процесі регіонального інноваційного розвитку доцільним є врахування багатокомпонентності факторів впливу, нівелювання інноваційних кризових факторів й актуалізація факторів інноваційного сприяння.

Література:

1. Довба І.В. Регіональний вимір інноваційного розвитку : дис. к.е.н. : 08.00.05 / Ужгород. нац. ун-т. Ужгород, 2019. 283 с.

ПРОБЛЕМИ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ

Ємцев В.І.

*д.е.н., професор, Національний університет харчових технологій
м. Київ, Україна*

Четверта промислова революція («Індустрія 4.0») вже змінює ланцюжки створення додаткової вартості, веде до зникнення певних професій та появи нових. Тому у найближчому майбутньому на ринку праці будуть затребувані фахівці з інноваційним типом мислення і здатністю до інноваційної діяльності, які будуть здатні сприймати і створювати зміни.

За формальними ознаками Україна входить до двадцятки країн з найбільшим рівнем охоплення населення освітою [1,2]. Однак, існуюча вітчизняна система освіти дуже повільно адаптується до потреб ринку праці, які динамічно змінюються у мінливому конкурентоформуючому середовищі. Тому невідповідність рівня знань, умінь та навичок (надалі – ЗУН) випускників вишів вимогам роботодавців дедалі глибшає. Розглянемо основні причини такого положення.

Перша проблема – методологічна: в багатьох випадках процес навчання зосереджений переважно на тому, щоб студент формально опанував певний обсяг знань. Однак, на сьогоднішній день, студент може отримати значні обсяги інформації та знання через Інтернет і, навіть, в більшому обсязі, ніж може надати викладач. Тому завдання викладача навчити студента бачити сутність проблем, збирати, обробляти та критично переосмислювати інформацію, аналізувати її та на основі отриманих результатів робити висновки, приймати управлінські рішення. Однак цьому не вчать. Тому основна маса студентів не в змозі самостійно міркувати, працювати з гіпотезами, абстрактними моделями. Більш того, у багатьох випадках студенти не розуміють і не бачать можливості застосування отриманих знань в реальній діяльності та в особистому житті. І навіть ті, хто оволодів знаннями, не завжди можуть практично застосовувати знання з урахуванням постійного розвитку науки, в умовах появи нових знань, ідей, технологій.

Останнім часом підприємці, що працюють в ключових галузях вітчизняної економіки (сільське господарство, харчова промисловість, інформаційні технології, енергетика) вказують на брак необхідних ЗУН у випус-

ників вишів. В той же час, між підприємствами і вишами спостерігається нестача взаємодії. Так лише п'ята частина підприємств у вищезгаданих галузях підтримують регулярні контакти з навчальними закладами. А в умовах карантину та поширення коронавірусу, практично всі підприємства відмовились приймати студентів на практику. Проте, з урахуванням стану матеріально-технічної бази більшості ВУЗів, саме практика на сучасних підприємствах реальних секторів економіки зможе забезпечити формування у студентів необхідних ЗУН. Однак бізнесмени, за деякими винятками, не мають особливого бажання витратити кошти на підготовку кадрів, справедливо вважаючи, що цей процес вже був оплачений з їхніх податків. Бізнес шукає випускника з хорошим знанням щодо виробництва якогось продукту або методу, актуального на сьогодні. Однак це призводить до того, що виші не отримують своєчасної інформації щодо специфічних майбутніх потреб ринку праці. В цих умовах виші не розуміють який продукт треба виробляти для бізнесу у майбутньому. Більш того, відсутність актуальної і надійної інформації про поточні і майбутні потреби бізнесу у ЗУН випускників вишів, не дозволяє викладачам приймати вірні рішення щодо вдосконалення навчальних програм з урахуванням потреб ринку праці, а вишам випускати тих, хто потрібен бізнесу.

Тут, паралельно, виникає важлива проблема недостатньої матеріальної компенсації праці викладачів. Рівень заробітної плати низький, мало мотивує викладачів до саморозвитку та повної віддачі під час навчального процесу. А в умовах, коли адміністрація вишу вимагає зберегти кількість студентів, викладач змушений вдавати, що він вчить студентів, які не можуть і не хочуть вчитися та ставити позитивні оцінки повним невігласам. Все це не надає викладачу підстав до самоповаги. А, відповідно, і до поваги студентів, які міркують наступним чином: «був би викладач дійсно розумним – працював би в бізнес-структурах. А якщо він працює в університеті, то напевно він невдаха і що він може мені розповісти та чому навчити?». І змінити ці думки, завоювати повагу у студентів викладач може тільки власними лекціями і відношенням до праці в аудиторії, кожного разу доводячи, що він може розповісти розумні речі і зробити це просто, доступно та зрозуміло.

Також важливою є проблема мотивації студентів до навчання. Виходячи з власних спостережень, опитувань та анкетувань – 70-80% абітурієнтів не готові свідомо вибрати майбутню професію і вступають до вишів за «інерцією», вибираючи ВУЗ, враховуючи наявність бюджетних місць, можливо існуючу «династійність», поради батьків, родичів, наявність у них зв'язків, фінансових можливостей, наближеність ВУЗу до дому тощо.

Вони згодні платити значні для родини гроші, щоб вступити до навчального закладу і тому вважають, що володіють особливими привілеями – зокрема, прогулювати лекції і семінари, не готувати завдання, не боятися відрахування тощо. Тобто університет починає продавати освітні послуги батькам студентів і отримує на вході попит на веселе студентське життя, за яке «сплачено», а на виході – фахівців низької якості, яких роботодавцям потрібно навіть не переучувати, а вчити «з нуля».

Близько 20-25% абітурієнтів поступають в ВУЗ свідомо і, відповідно, навчаються з повною віддачею, оскільки розуміють, що в подальшому за хороші знання вони більш за все отримають цікаву роботу, швидкий кар'єрний ріст та достойну зарплату. Звідси їхня мотивація – спрямованість на отримання знань, умінь, навичок, необхідних для побудови серйозної кар'єри, яка буде потребувати серйозної освіти та глибоких знань. Досить правильно роблять ті кафедри ВУЗів, які з цих студентів формують окремі групи, щоб забезпечити більш динамічний і якісний учбовий процес.

Але і мотивованих студентів потрібно вчити, постійно дивуючи. Бо всі вони живуть в соцмережах і якщо їм на лекції або практичних заняттях нудно, то вони одразу звертаються до Інтернету. Тому викладач повинен і викладати, і розважати. А якщо він не може цього зробити, то випускники потім скажуть: погано вчив, ми нічого не зрозуміли та не дізналися, нічому не навчилися.

У світі продовжує формуватися суспільство знань. Щоб не відстати від прогресивних змін, знайти себе у житті та стати успішною, людина повинна формуватися як «людина знання», для якої знання є основою життя і діяльності, основою прийняття управлінських рішень. Виходячи з цього, основним продуктом університету повинні стати кваліфіковані випускники. Університет не повинен продавати освітні послуги студентам або їх батькам, він повинен продавати випускників, готових до реальної діяльності, для яких знання та постійне навчання є основою поведінки і всього життя в будь-якій сфері діяльності.

Література:

1. The Global Competitiveness Report 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_t2019.pdf
2. Статистичний щорічник України за 2018 р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

АКТУАЛЬНІ ЧИННИКИ ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Канаш А.Є.

*магістр, аспірантка кафедри економіки та організації виробництва,
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

Огляд усього комплексу новітніх інноваційних технологій, які складають матеріальний фундамент Економіки 4.0 [1, 2, 3, 4], засвідчив: щоб сягнути високого рівня конкурентоспроможності явно не достатньо скористатися, як це було до недавно, стратегією цінової переваги. Менеджмент промислових підприємств має розширити спектр показників, що заслуговують на його увагу. Серед них, зокрема: продуктивність праці, якість продукції та послуг, інноваційна складова виробництва, час просування продукту до ринку, клієнтський досвід. Додаймо до цього ще низку базових цінностей нового етапу цифрової трансформації, які постають у формі: енергоефективності, оптимізації бізнес-процесів, управління активами, цифрового дизайну, віддаленого моніторингу та поліпшення ланцюгів постачання.

На цьому тлі виникає природне запитання: чи має разом із виробничим капіталом трансформуватися й людська складова виробничих сил? Чи залишиться людина не те що «наріжним каменем» індустрії, а бодай рівноправним партнером продуктів автоматизації та цифровізації? Які знання, навички, вміння необхідно опанувати учаснику руху 4.0? Щоб відшукати відповіді на них, спробуємо упевнитися, що Індустрія 4.0 – не віртуальне поняття, а концепція, що набула у світі реальних обрисів.

На завершенні першої чверті XXI-го сторіччя такі поняття які інновація, технологічний або технічний прорив не викликають суспільного подиву. Інколи вони навіть залишаються поза увагою загалу. Людство у своїй більшості звикло до цифрових пристроїв, не уявляючи без них професійного та особистого життя – вони спрощують цілу низку процесів, дозволяють зберегти цінний час. А для масового користувача важлива не технічна складова, а унікальні можливості, які відкривають гаджети та цифрові технології.

Інтерес та захоплення загалу викликають компанії-гіганти, чиї продукти дарують ці можливості. Саме для цих компаній виникнення, роз-

робка інноваційних стартапів, особливо, пов'язаних зі штучним інтелектом, інтернетом речей, автоматизацією та цифровізацією, є базовою необхідністю для розвитку та збереження позицій на світовому ринку. Вони використовують такі цифрові технології, як адитивне виробництво (3D-друк), безпілотні пристрої, автоматизовані керовані транспортні засоби (АГВ), з метою скорочення часу на проектування, створення прототипів та виготовлення продукції.

Компанія Pivotal (виробник програмного забезпечення та послуг, що ґрунтуються на технологіях IIoT та BigData), Microsoft, виступають поставальниками хостингових послуг, розробниками у співпраці з партнерами важливих технологічних рішень для SCADA та MES. За даними звіту «Industry 4.0. Market Report Manufacturing 2018-2023» [5] на планеті налічується більш ніж 375 відомих, успішних компаній, прихильних до «I 4.0».

До того ж, за останні 10-15 рр. нові технології суттєво подешевшали і сенсори, адитивне виробництво, дрони, сонячні та вітрові електрогенератори доступні тепер будь-якому учаснику ринка, не залежно від країни його перебування. Треба лише змусити себе звернути на шлях інноваційного розвитку та обійняти лідерські позиції.

Карантинні заходи небачених масштабів, посилення економічної кризи змусять власників та менеджерів із ще більшою енергією шукати технологій, які модифікують підходи до виробництва, демонтують сьогочасні бізнес моделі заради підвищення ефективності виробництва, покращення якості продукції і, врешті решт, задоволення споживчого попиту, який теж, вочевидь, змінюватиметься.

За нашими спостереженнями, у тих чи інших землях обирають різні стратегії ініціації переходу до Індустрії 4.0:

- перша з них відбиває ставлення самого бізнесу до осмислення найближчих та віддалених перспектив й самостійного обрання його власниками стратегії щодо інтеграції у відповідні процеси нововведень, здатних посилити позиції на опанованих ринках;
- друга віддзеркалює позицію урядів країн-світових лідерів, яким вистачає і далекоглядності, і фінансової потужності державних бюджетів для розробки та втілення у життя національних програм підтримки технологічних перетворень та розповсюдження їх результатів серед товаровиробників. Прикладів – безліч: Франція, Німеччина, Італія, Нідерланди, Швеція, Іспанія, Великобританія, Ізраїль, Мексика, Південна Африка, Австралія тощо;
- третя демонструє стурбованість громадянського суспільства з приводу незадовільного (повільного, без визначення чітких орієнти-

рів) руху в напрямку до бажаної мети. Ілюстрацією слугує діяльність Асоціації промислових підприємств України, яка за власним почином розробила документ «Стратегія розвитку «Індустрія 4.0»; четверта стратегія є симбіозом перших трьох у пропорціях, характерних для кожного окремого випадку.

Отже, Індустрія 4.0 – вже не захмарна перспектива, а реальність сьогодення. Програми уряду, розробки науковців, проникнення цифрових технологій у виробничі процеси – не демонстрація унікальних, але поодиноких зразків інновативності, престижу країни, а запорука її сталого розвитку в умовах технологічної трансформації світу. На цьому тлі, констатують вчені [6, 7, 8], погляди яких ми поділяймо, відбувається зміна структури та характеру людського капіталу, який все більше концентрується на творчому вирішенні складних проблем.

Для адаптації у середовищі «І 4.0» людина потребуватиме особливих компетенцій, набуття міждисциплінарних навичок шляхом безперервного навчання впродовж усього життя, підвищення кваліфікації або перекваліфікації. Їй мають бути притаманними мистецтво комунікацій (під час веденні перемовин з партнерами, наприклад, або з колегами впродовж розв'язання виробничих задач), когнітивна гнучкість, орієнтація на сервіс, розсудливість, критичне мислення, вміння незалежно приймати рішення щодо комплексних проблем, емоційний інтелект, менеджерські здібності. І все це, вочевидь, разом із набуттям залученим персоналом цифрових навичок.

В цьому контексті виникають нові завдання, але тепер вже перед навчальними закладами та найважливішими серед них щодо формування професійних здібностей сьогоденної генерації молодих українців – закладами вищої освіти.

Література:

1. Maresova P, Soukal I, Svobodová L., Krejcar O. Consequences of Industry 4.0 in Business and Economics. *Economies*, Vol. 6, no. 46, 2018, pp. 2-14. URL: https://www.researchgate.net/publication/326943099_Consequences_of_Industry_40_in_Business_and_Economics.
2. Tomac J.W. The Fourth Industrial Revolution is here – are you ready? URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/manufacturing/Industry4-0_Are-you-ready_Report.pdf.
3. High-tech Strategy for 2020 Germany: Ideas. Innjvation. Prosperity. Federal Ministry of Education and Research. Berlin, 2010. URL: <https://www.slideshare.net/AlanLung/high-tech-strategy-2020-for-germany>.

4. Bauer W., Hämmerle M., Schlund S., Vocke C. Transforming to a Hyper-connected Society and Economy – Towards an “Industry 4.0”. *Procedia Manufacturing*, vol.3, 2015, pp. 417-424. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915002012>.
5. The Leading Industry 4.0 Companies 2019. IOT Analytics. URL: <https://iot-analytics.com/the-leading-industry-4-0-companies-2019/>.
6. Parsyak V., Zhukova O. World shipbuilding: driving forces and relevant development vectors. *Baltic Journal of Economic Studies*, Vol. 4, no. 5, 2018, С. 244-250.
7. Парсяк В.Н. Економіка моря. Херсон: Видавничій дім «Гельветика», 2018, 390 с.
8. Жукова О.Ю., Парсяк В.Н., Жуков Ю.Д. Інноваційний аутсорсинг в управлінні мультисервісним інжиніринговим підприємством. Херсон: Видавництво «Олді-плюс», 2017, 248 с.

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Каткова Н.В.

*к.е.н., доцент, професор кафедри обліку і економічного аналізу,
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова, м. Миколаїв, Україна*

Стрімкий розвиток цифрових технологій, інформаційно-комунікаційних мереж та ринкове використання новітніх міждисциплінарних знань прискорюють перехід до суспільства, заснованого на знаннях (knowledge society), тобто такого, де основу економіки складають нематеріальні активи та послуги, і де знання і вміння набувають першорядного значення.

Знання і навички, які ми отримуємо в дитинстві і юності, зовсім не гарантують нам успіху на все життя. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. Сьогодні не можна за один раз, навіть за 5 або 6 років, підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Нині щорічно оновлюється близько 5 % теоретичних і 20 % професійних знань [1].

Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % унаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років, тобто стосовно до нашої системи вищої освіти часто раніше, ніж закінчується навчання. Вирішення проблеми полягає в переході до освіти протягом життя, де базова освіта періодично повинна доповнюватися програмами додаткової освіти й організується не як кінцева, завершена, а лише як основа, фундамент, що доповнюється іншими програмами. Це вимагає, що випускник вузу крім отриманих знань у вузькій професії повинен на студентській лаві розвинути свої здатності до навчання протягом усього професійного життя, розвинути навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей [1].

Висновки Європейського саміту, що пройшов у Лісабоні в березні 2000 року підтверджують, що успішний перехід до економіки і суспільству, заснованих на знаннях, повинен супроводжуватися процесом безперервної освіти – навчання завдовжки в життя (lifelong learning) [2]. Меморандум про навчання протягом усього життя визначає навчання

завдовжки в життя в рамках Європейської стратегії зайнятості як ціле-спрямовану всебічну навчальну діяльність, що здійснюється на постійній основі, з метою поліпшення знань, навичок і професійної компетенції. Навчання протягом усього життя має стати керівним принципом для забезпечення і участі у всіх контекстах навчання [2].

Меморандум містить шість ключових аспектів про практичне втілення навчання протягом усього життя, які засновані на досвіді, накопиченому на європейському рівні в рамках програм Співтовариства і Європейського року навчання протягом усього життя (1996 р):

- нові базові навички для всіх;
- збільшення інвестицій в людські ресурси;
- інновації у викладанні і навчанні;
- оцінка отриманої освіти;
- переосмислення наставництва і консультування;
- наближення навчання до дому [2].

Нові базові навички для всіх передбачають забезпечення універсального та постійного доступу до навчання для здобуття та поновлення навичок, необхідних для постійної участі у суспільстві знань. Це є найважливішим фундаментом для активного громадянства та працевлаштування в Європі 21 століття. Меморандум визначає нові базові навички як навички, що необхідні для активної участі людини в суспільстві знань та економіці, а також як людини з цілісним почуттям ідентичності та спрямованості в житті.

Нові основні навички, включені до висновків Європейської ради Лісабону – це ІТ-навички, іноземні мови, технологічна культура, підприємництво та соціальні навички. Соціальні навички, такі як впевненість у собі, самостійність і прийняття ризику, також набувають все більшого значення, оскільки, люди будуть здатні вести себе набагато більш автономно, ніж в минулому. Підприємницькі навички вивільняють можливості як для підвищення індивідуальної продуктивності праці, так і для диверсифікації діяльності компанії; вони також сприяють створенню робочих місць як на існуючих підприємствах, особливо на МСП, так і для самозайнятості. Уміння вчитися, адаптуватися до змін і розбиратися в величезних інформаційних потоках тепер є загальними навичками, які повинен придбати кожен.

Збільшення інвестицій в людські ресурси передбачає помітне підвищення рівня інвестицій в людські ресурси, щоб зробити пріоритетом найважливіший актив Європи – її людей. Це означає не тільки те, що поточні рівні інвестицій вважаються занадто низькими, але і що необхідно повністю переосмислити поняття інвестицій. Одним із шляхів просування

вперед може бути соціальне партнерство шляхом укладення рамкових угод про безперервне навчання в цілому, встановлення цілей безперервного навчання (на основі передової практики) і введення європейської нагороди для особливо прогресивних компаній. Однак на індивідуальному рівні заходи стимулювання необхідно розробити більш повно. Зокрема, ідея індивідуальних навчальних рахунків є прикладом, за допомогою якого людей спонукають вносити свій вклад до витрат на власне навчання за рахунок спеціальних заощаджень і депозитів, які залучають відповідні або додаткові гранти і вигоди від державних і приватних джерел фінансування. Інде для працівників обумовлюються права на субсидовану навчальну відпустку; є приклади компаній, які надають можливість співробітникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, брати участь в курсах підвищення кваліфікації під час відпустки або перед тим, як вони знову повернуться на роботу, тощо. Інвестування в людські ресурси – це також питання надання людям можливості управляти своїми власними портфелями «час-життя» і робити більш широкий діапазон результатів навчання більш помітним для всіх зацікавлених сторін.

Інновації у викладанні і навчанні мають за мету розробити ефективні методи і контексти викладання і навчання для системи безперервної освіти – завдовжки і шириною в життя. У міру нашого просування до інформаційного суспільства – суспільства, заснованому на знанні – змінюється і наше розуміння того, що таке освіта і навчання. Освітні технології стають все більш орієнтованими на користувача, а учень перестає бути пасивним реципієнтом інформації. Це природні процеси, які, однак, можуть бути значно прискорені цілеспрямованою роботою професіоналів в області методології. Освітні системи повинні вміти гнучко адаптуватися до сучасних умов. Для вирішення цих проблем необхідно не тільки підвищити кваліфікацію працівників сфери освіти, а й залучити тих, хто ефективно вирішує подібні питання в громадських організаціях або в професійному середовищі. Професія вчителя, в цілому, змінює свій початковий зміст. Вчителі стають дедалі більше консультантами, наставниками і посередниками, чиє завдання – допомогти учневі самому сформувати свою освіту і усвідомити свою особисту відповідальність за це. А, отже, і методи навчання – як у формальній, так і в неформальній системі освіти – повинні змінюватися в бік пріоритету особистої мотивації, критичного мислення та вміння вчитися.

Зміст оцінки отриманої освіти – значно поліпшити способи розуміння і визнання результатів навчання, особливо неформального і інформального. У суспільстві та економіці, заснованих на знанні, повноцінне вико-

ристання людського фактора стає запорукою конкурентоспроможності і успіху. Відповідно, як для працівника, так і для роботодавця величезне значення мають дипломи, атестати і сертифікати, які підтверджують кваліфікацію. В європейських країнах вже діє система визнання дипломів про вищу освіту, проте, в сфері неформальної і інформального освіти потрібні значні поліпшення. Визнання цих видів освіти допомогло б повніше відобразити індивідуальний навчальний досвід особистості і підвищити мотивацію до безперервного навчання. Необхідно розробити високоякісну систему «Акредитації попередньої і неформальної освіти» (Accreditation of Prior and Experiential Learning – APEL), яка відображала б всі знання, вміння, навички і весь отриманий досвід людини і була б загально визнана в європейському контексті.

Переосмислення наставництва і консультування передбачає забезпечення кожному доступ до якісної інформації та рекомендацій щодо можливостей навчання по всій Європі і протягом всього свого життя. Якщо в минулому нам доводилося приймати рішення про вибір професійної кар'єри або освітньої установи часто всього лише один раз, тепер подібна порада про те, що робити далі (і не тільки в професійній сфері), потрібна людині протягом усього життя. Отже, повинна бути створена постійна консультаційна служба, яка могла б дати рекомендації в сфері освітнього, професійного і особистого розвитку, і була б орієнтована на інтереси і потреби активного користувача. Сама ця служба також повинна активно виходити до своїх клієнтів, підтримуючи їх мотивацію до навчання, допомагаючи знайти свій шлях в морі освітніх послуг і попереджаючи можливі невдачі.

Наближення навчання до дому має на меті наблизити освітні можливості до будинку за допомогою мережі навчальних і консультаційних пунктів, а також використовуючи інформаційні технології. Для більшості з нас як формальне, так і неформальна освіта з дитячого садка відбувається безпосередньо за місцем проживання, а значить, головна відповідальність за розвиток системи безперервної освіти лягає на місцеві органи влади. При усій свободі пересування і тих перевагах, які вона надає, люди не повинні бути змушені залишати своє рідне місто, щоб отримати якісну освіту. Інформаційні технології в цьому плані надають величезні можливості отримання якісної освіти без великих витрат і в будь-якому віддаленому місці. У свою чергу, міста, як центри всіляких освітніх послуг та інноваційних методик для будь-якого віку і будь-якого напрямку, повинні стати тим джерелом ресурсів та ідей, який створить систему дійсно загальнодоступної безперервної освіти. Наближення освіти до будинку

також має на увазі створення культурно-просвітницьких центрів в безпосередній близькості від нашого житла – не тільки в школах і вишах, а й в торгових центрах, клубах, музеях, бібліотеках, релігійних центрах, парках, центрах відпочинку і на робочих місцях.

Література:

1. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. 2010. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-svitoviy-dosvid-i-ukrainska-praktika>.
2. A Memorandum on Lifelong Learning. 2000. URL: <https://uil.unesco.org/document/european-communities-memorandum-lifelong-learning-issued-2000>.

ОСОБЛИВОСТЯМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Козак Г. О.

*к.е.н., доцент кафедри економіки і фінансів,
Одеський Національний Морський Університет
м. Одеса, Україна*

Сучасні тенденції глобальних економічних перетворень, які зумовлені переходом до цифрового суспільства і цифрової економіки у багатьох економічно розвинених державах, визначають попит на та вимоги до рівня якості освіти та підготовки фахівців з економічних спеціальностей, які здатні забезпечувати ефективне вирішення проблем і завдань з урахуванням набутих навичок та компетенцій. Зокрема, фахівець має вміти аналізувати, порівнювати та критично оцінювати достовірність і надійність джерел даних, інформації та цифровий контент; аналізувати, тлумачити та критично оцінювати дані, інформацію та цифровий контент) [1]. Зокрема, сьогодні в економічно розвинених державах спостерігається розробка ключових документів, що є орієнтирами в напрямі реформування освіти. Особливого значення набула розроблена та представлена в країнах ЄС Рамка цифрової компетентності для громадян 2.0 (Digital Competence Framework for Citizens 2.0) [2]. Даний документ ґрунтується на досвіді багатьох держав та вміщує опис основних галузей у сфері цифрової компетентності, якими мають володіти сучасні фахівці. Це такі сфери: інформація та цифрова грамотність, комунікація та співробітництво, створення цифрового контенту, безпечність розв'язання проблем. Зазначені процеси диктують необхідність дослідження передового досвіду забезпечення якості університетської освіти та викладання економічних дисциплін у вищих навчальних закладах європейських країн, що підтверджує актуальність нашого дослідження.

Питання оцінки професійної підготовки фахівців економічної галузі у вищих навчальних досліджували такі вчені як М. Артюшина, Р.Костенко, Р.Курбанов [3-5] та ін. Важливе значення для нашого дослідження мають також праці В. С. Куйбіди, О. М. Петроє, Л. І. Федулової, Г. О. Андрощука [6].

Мета статті полягає у дослідженні передового досвіду забезпечення якості університетської освіти та викладання економічних дисциплін в

умовах глобальної цифровізації економіки на прикладі Вищої школи економіки у Сталовій Воле.

Освіта – це цілеспрямований процес і одночасно результат оволодіння студентами системою наукових знань, пізнавальних умінь і навичок, а також розвиток творчих здібностей, наукового світогляду, моральних та інших якостей. Термін «освіта» тісно пов'язаний з такими поняттями, як навчання і викладання.

Так, навчання – цілеспрямований процес взаємодії викладача й студентів, у ході якого здійснюється освітня функція і вноситься істотний вклад у виховання й розвиток особистості. Під терміном «викладання» розуміється організація процесу навчання в системі дидактичних методів і прийомів з передачі студентам знань, умінь, навичок, способів діяльності та життєвого досвіду.

Р. Кубанов зазначає, що професійна підготовка фахівців економічної галузі передбачає розуміння ними закономірностей формування та розвитку відтворюваних процесів на макро- та мікрорівнях, у взаємозв'язку з розвитком політичних, культурних та інших суспільних процесів [5, с. 297].

Як відомо, країнами Європейського простору вже здійснено достатньо великий обсяг роботи щодо створення потенціалу для цифрової трансформації освіти та навчання, зокрема для зміни вимог до навичок та компетентностей рівнів підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Зокрема, були розроблені рамки цифрової компетентності для педагогів (DigCompEdu) та для освітніх організацій (DigCompOrg). Крім того, ще у 2016 р. було опубліковано систему підходів до відкритих вищих навчальних закладів (OpenEdu), а також рамка підприємницької компетентності (EntreComp). У зв'язку з чим, сучасну освіту необхідно пов'язувати не тільки з вищезазначеними поняттями «навчання» і «викладання», але й з поняттям «цифрової компетенції».

Цифрові компетенції – це сукупність знань, здібностей, особливостей характеру і поведінки, які необхідні для того щоб людина могла використовувати ІКТ та цифрові технології для досягнення цілей у своєму особистому або професійному житті. Однак, цифрова компетенція повинна сприйматися не лише як знання, що мають відношення до технічних навичок, але і як знання, зосереджені на когнітивних, соціальних та емоційних аспектах роботи і життя в цифровому середовищі, [6, с.6]. Крім того, цифрова компетенція має бути об'єктом моніторингу системи внутрішнього забезпечення якості університетської освіти. В цьому є цікавим досвід забезпечення якості економічної освіти в Університеті економіки в Сталовій Волі (Польща). Так, практика системи внутрішнього забезпечення якості освіти має

своє коріння з 2012 року у Вищій школі економіки в Сталовій Волі та діє на основі діючих внутрішніх формально-правових норм (розпорядження ректора) та її схеми функціонування. Сьогодні система внутрішнього забезпечення якості освіти в університеті здійснюється за такими напрямками:

- постійний моніторинг Національної рамки кваліфікацій та Польської рамки кваліфікацій для вищої освіти;
- створення, затвердження, моніторинг та періодичний перегляд навчальних програм та результатів навчання;
- забезпечення належної організації дидактичних занять відповідно економічних дисциплін та курсів навчання;
- визначення критеріїв та процедур оцінювання студентів;
- забезпечення належної якості викладацького складу, відповідної кваліфікації та компетенцій, гарантування високої якості освіти;
- дослідження попиту роботодавців щодо рівня підготовки випускників та правил прийому на роботу;
- постійне удосконалення системи підвищення якості освіти.

У зв'язку з вищевикладеним, внутрішня система забезпечення якості в Університеті економіки в Сталовій Волі включає основні, дидактичні, допоміжні та вдосконалювальні процеси, щодо отримання знань, пізнавальних умінь, навичок і компетенцій, у тому числі цифрових компетенцій, а також розвиток творчих здібностей, наукового світогляду, моральних та інших якостей. Ключовими такими процесами виступають: по-перше, розробка освітніх програм в окремих галузях навчання на основі чинного законодавства та аналізу ринку праці; по друге – встановлення вимог щодо набору студентів, по-третє, організація та проведення дидактичних занять, що отримало назву ддидактичного процесу. Характерними особливостями внутрішньої системи забезпечення якості освіти, крім дидактичного процесу, поширеною є практика впровадження допоміжного процесу та процесу поліпшення освіти. Зокрема в розрізі допоміжного процесу якості освіти особливу увагу приділяють питанню періодичного оцінювання викладацького складу та підвищення кваліфікації викладачів; оновленню матеріального-технічної та цифрової бази університету, у тому числі використання оновлення навчальних посібників, використання сучасних цифрових технологій в навчанні.

В рамках процесу поліпшення якості освіти в університеті передбачено проведення тестування щодо якості дидактичних занять та плідну співпрацю з роботодавцями та випускниками університету.

Таким чином, можна зробити висновок, що система вищої економічної європейської освіти на прикладі Вищої школи економіки у Сталовій

Воле орієнтується на сучасний ринок освітніх послуг, запит населення щодо освітніх послуг з урахуванням вимог ринку праці в Польщі та формування цифрової компетенцій, що забезпечує якість підготовки фахівця з економічних спеціальностей, розвиток здібностей до аналізу та відбору інформації, синтезу знань і умінь для досягнення мети діяльності. Цифрові компетенції є пріоритетом в забезпеченні спроможності майбутнього фахівця отримувати, обробляти та усвідомлювати інформацію, що необхідна для здійснення соціальної діяльності (у тому числі – фахової), визначати технологію формування індивідуальної діяльності та забезпечувати її безпечність і ефективність.

Література:

1. Europass – інструмент для оцінювання цифрової компетентності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>
2. The Digital Competence Framework 2.0 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>; Digital Education Policies in Europe and Beyond [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC109311/jrc109311_digedu_pol_2017-12_final.pdf
3. Артюшина М. Психолого-педагогічні засади підготовки студентів економічної спеціальності до інноваційної діяльності: дисертація на здоб. докт. пед. наук : 13.00.04 / М. Артюшина. – К., 2011. – 534 с.
4. Костенко Р. Підготовка майбутніх економістів у вищих навчальних закладах до роботи на валютному ринку на основі комп'ютерних технологій дисерт. на здоб. докт. пед. наук : 13.00.04 / Р. Костенко. – О., 2015. – 598 с.
5. Кубанов Р. Вимоги до професійної підготовки фахівців економічних спеціальностей та їх реалізація в освітньому процесі вищого навчального закладу [Текст] / Р. Кубанов // Науковий Вісник МДПУ. Педагогіка. 2014. № 2 (13). С. 294- 301., DOI: 10.7905/нвмдпу.v1i12.934
6. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. – Київ : НАДУ, 2019. – 28 с.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ ІНДУСТРІЇ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Левкулич В.В.

*доцент кафедри обліку та аудиту,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

Індустрія гостинності одна з галузей народного господарства, в якій зайнята значна частина працездатного населення планети (кожне 10-те робоче місце), частка якої в економіці більшості країн світу є вагомю (10% світового ВВП), а її динамічний розвиток здійснює вплив на рівень життя населення в різних куточках світу [1].

Так було донедавна. Проте сьгоднішні реалії дещо інші. Світ зіштовхнувся з великим ударом у вигляді пандемії Covid-19, який змінив його на «до» і «після», а точніше навіть сказати «під час».

За словами Антоніу Гутерріші – генерального секретаря ООН – «економіка всього світу знаходиться у вільному падінні, ми опинились поставленими на коліна ... мікроскопічним вірусом. Пандемія показала крихкість нашого світу» [2].

Пандемія, звісно, вплинула на всі сектори економіки всіх без винятку країн світу, проте, без перебільшення, можна зауважити, що галузь туризму та готельно-ресторанного господарства все ж опинилася під найбільшим ударом. Деякі фахівці прогнозують повернення показників до рівня 2019 року не раніше ніж у 2023 році, та навіть пізніше [3].

Але в той же час, варто зазначити, що там де хтось бачить провалля, хтось може розгледіти трамплін для стрибка вгору.

Мова йде про те, що традиційні підходи у веденні справ готельно-ресторанного сектору потребують достатньо радикальних змін. Потреби споживачів послуг готельно-ресторанного бізнесу різко змінились. Пріоритетом для більшості громадян з різних країн світу стало забезпечення безпеки їх здоров'я, шляхом обмеження контактів та збільшення мір дезинфекції, додаткового очищення приміщень, забезпечення більш гнучких умов зміни чи скасування замовлень, а також пропозиція додаткового сервісу, який би гарантував їх безпеку впродовж перебування в подорожі.

Все це, відповідно, формує новий запит на перегляд традиційних підходів підготовки фахівців, які б відповідали сучасним викликам та могли б забезпечити відновлення втрачених позицій, а також процвітання готельно-ресторанного бізнесу в умовах, які стали новими для всіх.

Успіху зможуть досягти ті, хто в найкоротші терміни пристосується до умов сьогодення, та зможе забезпечити максимальну ефективність інноваційних заходів.

Ряд авторів неодноразово досліджували питання підготовки фахівців готельно-ресторанного сектору, зазначаючи при цьому, що необхідним є розвиток у майбутніх працівників індустрії гостинності як професійних так і особистісних компетенцій [4; 5]. Особливою проблемою розглядались питання професійної культури [6], вплив окремих тенденцій готельно-ресторанної індустрії на підготовку фахівців [7].

А.В. Головачова [8, с.61] зазначає, що професійно займатися гостинністю без спеціальної освіти та належної підготовки складно, а у сфері гостинного обслуговування клієнтів просто неможливо, а Х.Й. Роглев стверджує, що при цьому «навчальний процес не обмежується передачею майбутньому фахівцю необхідної суми професійних знань і навичок, а спрямований на розвиток у нього здібностей і бажання освоювати нові сфери знань, опановувати нові спеціальності, іншою мовою, у процесі навчання значно посилюється творчий елемент, і той, хто навчається, є не пасивним об'єктом отримання інформації, а активним суб'єктом розвитку своїх здібностей» [9, с.272].

Ці твердження є надзвичайно актуальними в умовах сьогодення.

Особливу увагу при підготовці майбутніх фахівців необхідно зосередити на тісній інтеграції зусиль науково-педагогічного арсеналу та потреб стейкхолдерів готельно-ресторанного бізнесу. Адже саме вони поставлені в умови миттєвого реагування та пристосування до нової реальності, і саме вони змушені впроваджувати інноваційні підходи як до реалізації управлінських, так і технологічних функцій, цим самим породжуючи новий попит на фахівців, здатних забезпечити реалізацію всіх необхідних інновацій.

Насамперед варто акцентувати увагу на вивченні проблемних питань охорони здоров'я, санітарно-гігієнічних умов праці та пристосування приміщень до нових вимог безпечного перебування гостей в закладах готельно-ресторанного господарства. Педагогам потрібно ввести в навчальний процес поняття «клінічно чисті» та «санітарно очищені» [10], адже тільки досконале володіння знаннями з зазначеної проблематики та вміння застосовувати їх на практиці зможе повернути клієнтів та їхнє відчуття безпеки і спокою.

Не менш важливим є вивчення інноваційних підходів у менеджменті та маркетингу готельно-ресторанного господарства, так як фахівці з зазначеного напрямку будуть забезпечувати управління підприємствами в умовах кризових станів та їх подолання.

Ще одним напрямом, на якому необхідно зосередити увагу при підготовці майбутніх фахівців індустрії гостинності, є використання новітньої техніки та технологій, які отримали значний поштовх до впровадження у забезпечення господарських процесів підприємств готельно-ресторанного бізнесу.

Майкл Хартманн [11], керуючий директор швейцарської школи туризму та гостинності у місті Пассуг, зауважує, що основними компетенціями, на яких необхідно зосередити увагу при підготовці майбутніх фахівців індустрії гостинності, є управління клієнтським досвідом, управління проектами, бізнес-моделювання, емоційний інтелект та «soft skills» або м'які навички.

Мішель Рошат [12], генеральний директор Ecole hoteliere de Lausanne (EHL – швейцарська школа в Лозанні по розробці інноваційних рішень для індустрії гостинності), зазначає, що їхні експерти розпочали широку консалтингову ініціативу по наданню підтримки сектору готельно-ресторанного бізнесу у вигляді проведення чатів в прямому ефірі, забезпечення безкоштовною науковою літературою з описанням найкращих практик виходу з кризи та управління бізнесом.

Підсумовуючи, варто зауважити, що незважаючи на всі труднощі та виклики, з якими зіштовхуються як досвідчені, так і майбутні фахівці готельно-ресторанного бізнесу, індустрія гостинності зможе пристосуватися до нових реалій та відновити свої позиції на ринку, адже, подорожі та сервіс, який їх супроводжує, вже став невід'ємним атрибутом комфортного стилю життя сучасної людини в глобальному світі. А позитивний досвід у подоланні кризових станів сформує толерантність до майбутніх коливань ринку.

Література:

1. The World Travel & Tourism Council (WTTC) represents the Travel & Tourism sector globally. URL: <https://wtcc.org/>
2. Генсек ООН: коронавірус показав хрупкість нашого мира. URL: <https://news.ru/world/gensek-oon-koronavirus-pokazal-hrupkost-nashego-mira/> (дата звернення: 18.07.2020).
3. Krishnan V., Mann R., Seitzman N., Wittkamp N. Hospitality and COVID-19: How long until 'no vacancy' for US hotels? URL: <https://>

- www.mckinsey.com/industries/travel-logistics-and-transport-infrastructure/our-insights/hospitality-and-covid-19-how-long-until-no-vacancy-for-us-hotels# (дата звернення: 10.06.2020).
4. Поночовна-Рисак Т.М. Проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2019. №62. Т1. С.66-69.
 5. Долгопол О. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців сфери ресторанного обслуговування. Витоки педагогічної майстерності. 2013. №11. С. 119-123.
 6. Безрученков Ю. Формування професійної культури майбутніх фахівців ресторанного господарства як науково-педагогічна проблема. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2013. №2. С. 28-35.
 7. Сопіга В.Б., Сорока Т.П. Тенденції розвитку готельно-ресторанних підприємств як фактор впливу на підготовку окремих фахівців сфери обслуговування. Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. Випуск 2/2019 (115). С. 36-40.
 8. Головачева А.В. Современное состояние и направление развития индустрии гостеприимства в городе Ялта. Перспективы розвитку туризму і сфери послуг на міжнародному і національному рівнях : матер. І міжнар. наук.-практ. конф. Луганськ: Знання, 2006. С. 60–64.
 9. Роглев Х.Й. Основи готельного менеджменту: навч. посіб. / Київ: Кондор, 2005. 408 с.
 10. Savita Sharma. Post COVID 19: Change required in hospitality education. URL: <https://hospitality.economictimes.indiatimes.com/blog/post-covid-19-change-required-in-hospitality-education/4226> (дата звернення: 1.05.2020)
 11. A look into the future: Hospitality education after COVID-19. URL: <https://hospitalityinsights.ehl.edu/future-hospitality-education-after-covid-19>
 12. Schnerr M. The Hospitality industry and education following Covid-19. URL: <https://hospitalityinsights.ehl.edu/hospitality-industry-education-covid-19>

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ У ГАЛУЗІ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Ліповська-Маковецька Н.І.

кандидат економічних наук, доцент

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

м. Луцьк, Україна

Постановка проблеми. Вплив економічних процесів на наше життя спричинив значну зацікавленість у даній сфері. Багато студентів прагне вивчати саме економіку, адже вважає, що за цією галуззю наше майбутнє. Для отримання економічної освіти молодь часто виїжджає на навчання за кордон, адже відомо, що зарубіжні університети мають ґрунтовну підготовчу базу. Однак з метою удосконалення процесу підготовки спеціалістів у галузі економічних наук в Україні необхідно порівняти специфіку вітчизняної економічної освіти та країн Європейського Союзу.

Мета статті. Дослідити специфіку підготовки спеціалістів у галузі економічних наук в Україні та ЄС.

Ключові слова: бізнес-школа, вищий навчальний заклад, економіст, економічна освіта, студент.

Виклад основного матеріалу. Нині економічний напрям є одним із найпопулярніших у абітурієнтів. Вітчизняних економістів у нас готують у коледжах та вищих навчальних закладах. В Україні переважна більшість університетів має економічний факультет, що свідчить про затребуваність такої освіти. Вітчизняні вищі навчальні заклади готують майбутніх спеціалістів у галузі економічних наук за такими напрямками як «Економічна теорія», «Економічна кібернетика», «Міжнародна економіка», «Банківська справа», «Фінанси», «Маркетинг», «Облік і аудит», «Комерційна діяльність», «Оподаткування», «Прикладна статистика», «Економіка підприємства», «Управління персоналом і економіка праці». Значний вибір економічних спеціальностей дозволяє студенту обрати ту сферу, яку він вважає найбільш перспективною.

З метою формування фахових умінь майбутній спеціаліст повинен пройти курс навчання, який включає не лише блок економічних дисциплін, а й вивчення гуманітарних, природничих наук, опанування предме-

тів професійної підготовки. Це дозволяє сформувати у студента знання економічних основ, навички подання даних з використанням новітніх технологій, уміння зібрати необхідну інформацію в різних джерелах та правильно її опрацювати. Такий фахівець зможе здійснювати якісну обробку економічної інформації, що дозволить йому бути висококваліфікованим спеціалістом.

Серед дисциплін, які вивчають майбутні економічні спеціалісти провідна роль відведена «Економічній теорії». Даний предмет є обов'язковим для усіх економістів, оскільки у межах цього курсу студент засвоює базові знання з економіки та економічних процесів, графічного подання економічної ситуації, аналізу економіки України та світу. З цією дисципліною безпосередньо пов'язана і «Міжнародна економіка». Предмет формує знання студентів із причинно-наслідкового зв'язку виникнення економічних процесів у світі, розвитку економіки на міжнародній арені, дозволяє навчити робити прогнози щодо майбутніх економічних тенденцій. Не менш важливою є і «Економетрика», вивчення якої спрямоване на закріплення у студентів навичок із створення економічних моделей компанії, країн, світу [1, с. 295].

Навчання спеціалістів у галузі економічних наук в Україні поділене на теоретичну та практичну частину. На жаль, більшість курсів має суто теоретичне спрямування, що не дозволяє студентам підкріпити знання суттєвою базою. Це пов'язано також із низьким рівнем співпраці університетів та компаній; відсутністю державного фінансування покриття проходження практики студентів у фірмах; незначним матеріальним забезпеченням навчальних закладів. З огляду на це важливо розглянути особливості економічної освіти країн ЄС та порівняти з вітчизняною.

У Австрії практично всі економічні вищі навчальні заклади розташовані у Відні. Провідними економічними спеціальностями там є «Економіка», «Міжнародний бізнес», «Економічна інформатика», «Менеджмент», «Фінанси», «Економіка підприємств», «Маркетинг». Австрійські університети активно співпрацюють з різними компаніями, сприяють стажуванню випускників та їхньому успішному працевлаштуванню. Існування програм обміну дозволяє навчатися кілька курсів у іноземних ВНЗ, серед яких є американські, французькі, італійські [2].

Економічна освіта у Данії представлена наявністю економічних факультетів у університетах, університетських коледжах, бізнес-академіях. Останні націлені на підготовку спеціалістів у економічній сфері, навчання проводиться завдяки постійній співпраці академій та бізнес-компаній. Найпопулярнішим економічним напрямом є «Бізнес». На всіх трьох рів-

нях обов'язковим у процесі навчання є поєднання практики та теорії, а наприкінці навчання потрібно здати ґрунтовну дослідницьку роботу [3].

Спеціалісти у галузі економічних наук у Польщі готуються за двома ступенями. Студенти першого ступеня повинні пройти навчальний курс, який триває три роки, володіти навичками аналізу економічної інформації, мати сформовані уміння щодо ведення підприємницької діяльності, знати англійську мову на високому рівні. До випускників другого ступеня вимоги є ширшими, адже вони навчаючись два роки, мають за цей період оволодіти уміннями управління економікою та фінансовими ресурсами, навичками математичного моделювання в економіці та застосування аналітичних методів, знаннями із створення власних економічних проектів і прогнозування. Студентів ще у процесі навчання орієнтують на застосування у роботі правил тайм-менеджменту та креативного підходу [4, с. 151].

Майбутні економісти у Франції можуть отримувати фахові знання в університетах та вищих комерційних школах. Країна вирізняється наявністю значної кількості економічних спеціальностей, що дозволяє студенту вибрати саме ту сферу, у якій він прагне розвиватися. Популярністю користуються напрями «Менеджмент» та «Бізнес», а навчання зорієнтоване на підготовку економістів-управлінців та економістів-держслужбовців, що формує у студентів націленість на престижні посади. Французька модель економічної освіти включає переважання практичної частини над теоретичної. Це реалізується шляхом введення у навчальний процес значної кількості інформаційно-технологічних дисциплін, створення для студентів реальних економічних завдань, розбір актуальних економічних ситуацій. Результатом цього стає те, що французькі студенти є досить підготовленими до практичної діяльності і затребуваними спеціалістами.

Підготовка економістів у Німеччині здійснюється в університетах прикладних наук та вищих навчальних закладах традиційної німецької системи освіти. Перший тип ВНЗ спрямований на надання студентам практичних навичок, тому навчання там триває лише три роки, однак за цей період економіст встигає пройти стажування у ряді бізнес-компаній та успішно працевлаштуватися. Другий тип ВНЗ має суто теоретичний напрямок, тож навчання там триває шість років і включає вивчення лише економічних наук [5, с. 4]. Такий розподіл дозволяє студенту залежно від його здібностей вибрати той тип навчального закладу, який дозволить найкраще розвинути його вміння.

Висновок. Підготовка спеціалістів у галузі економічних наук в Україні та ЄС має ряд відмінностей. Вітчизняні заклади орієнтовані більше на

надання теоретичних знань, а закордонні формують у студентів практичні навички. До того ж ще під час навчання зарубіжні економісти проходять ряд практик та стажувань у бізнес-компаніях, що не можна сказати про вітчизняних студентів. З огляду на це, перспективними шляхами удосконалення системи підготовки спеціалістів у галузі економічних наук в Україні є збільшення навчальних кредитів виділених на практичну частину, державне фінансування студентських практик у економічних компаніях, активна співпраця навчальних закладів і фірм з метою успішного стажування та працевлаштування, створення бізнес-шкіл, поділ навчання на ступені чи розрізнення закладів за теоретичним або практичним напрямом. Лише поступове включення у вітчизняну освітню систему цих елементів дозволить покращити якість підготовки майбутніх економістів.

Література:

1. Кубанов Р. Вимоги до професійної підготовки фахівців економічних спеціальностей та їх реалізація в освітньому процесі вищого навчального закладу. Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. 2014. №2. С. 294-301.
2. Навчання в Австрії. URL: <https://osvita.ua/abroad/higher-school/austria/41359/> (дата звернення: 04.08.2020).
3. Вища освіта й університети Данії. URL: <https://www.google.com/amps/s/news.eurabota.ua/uk/denmark/education/vyscha-osvita-y-universitety-danii/amp/> (дата звернення: 04.08.2020).
4. Загородня А. Підготовка фахівців економічної галузі у вищих навчальних закладах України та Польщі: методологічний аспект. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. 2017. №3. С. 150-154.
5. Шевчук О. Б. Особливості підготовки майбутніх фахівців фінансово-економічного профілю за кордоном. Вісник Інституту інформаційного суспільства. 2013. №4. С. 1-12.

ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Попик М.М.

*кандидат економічних наук, доцент кафедри туристичної
інфраструктури та готельно-ресторанного господарства
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

Діяльність фахівця готельно-ресторанного бізнесу в сучасних умовах неможлива без застосування різноманітних методів досліджень у процесі виконання професійних функцій. Науково-дослідницька робота передбачає проведення комплексних досліджень ринку готельно-ресторанних послуг, розробки і впровадження інновацій у діяльність готелів, інших закладів розміщення і об'єктів громадського харчування, оцінки ефективності інновацій у сфері готельно-ресторанного бізнесу (ГРБ), прогнозування перспектив діяльності закладу та досліджуваної сфери в цілому. Відтак актуалізується питання формування дослідницьких умінь фахівців ГРБ, володіння якими забезпечує розвиток їх дослідницького мислення, чіткого уявлення про основні професійні завдання і способи їх вирішення з використанням сучасних технологій збору інформації, обробки та інтерпретації отриманих експериментальних і емпіричних даних.

Різні аспекти досліджуваного питання висвітлювалися в працях вітчизняних і зарубіжних учених (Р. Барнета, В. Горфінкеля, Р. Гріннела, І. Гончарової, О. Косенка, Т. Мишковської, К. Марлоу, Т. Попадюк, Г. Роджерса, Д. Фрімана, Г. Цехмістрової та ін.). Проте проблема формування дослідницьких умінь фахівців ГРБ поки що не була предметом глибокого дослідження, що зумовило вибір теми наукового пошуку.

Перш ніж розглянути сутність дослідницьких умінь, відзначимо, що уміння – це заснована на знаннях і навичках готовність людини виконувати певну діяльність у мінливих умовах її перебігу [1, с. 371; 2]. Володіючи вміннями, людина здатна оптимально вибудувати стратегію діяльності, підбираючи раціональні прийоми виконання дій, відповідно до поставленої мети.

Підкреслимо, що вміння характеризуються певними властивостями, параметрами, до яких зазвичай відносять: усвідомлення, узагальнення,

продуктивність і динамізм. Усвідомленість є основною характеристикою уміння, а показником усвідомленості засвоєння дій може служити уміння правильно аргументувати і обґрунтувати свої дії, визначити їх чітку послідовність. Узагальненість проявляється у виборі способів виконання дії відповідно до змін умов діяльності, іншими словами – це є гнучкість, самостійність дій. Правда, варто зауважити, що вибір способів реалізації дії може вирізнятися гнучкістю, самостійністю, але не завжди бути оптимальним. Продуктивність уміння дозволяє не просто відтворювати засвоєні дії, а й знаходити більш ефективні рішення застосування сформованих умінь і навичок. Динамізм забезпечує можливість удосконалення вміння, перехід його на більш високий рівень розвитку.

Щодо визначення поняття «дослідницькі вміння», то воно тлумачиться, з одного боку, як властивість індивіда, яка характеризує його здатність до пошуково-перетворюючої діяльності, а з іншого, як його здатність здобувати нові знання, уміння і навички, які сприяють його професійному розвитку і саморозвитку [3].

Узагальнення результатів наукових розвідок учених щодо деяких аспектів науково-дослідницької діяльності фахівців різних професійних сфер (Т. Брикова, Є. Криволапов, О. Терешкін, І. Чуєва, В. Шейко), виокремимо низку дослідницьких умінь, якими повинні володіти, на нашу думку, фахівці ГРБ: методологічні (постановка проблеми, виявлення і розв'язання суперечностей, висування гіпотези, визначення та застосування методів та дослідницького інструментарію вирішення проблеми), інформаційно-аналітичні (пошук інформації з різних джерел, узагальнення, аналіз, синтез, презентація інформації у відповідному форматі, оцінювання інформаційного продукту); системно-інформаційні (вміння застосовувати інформаційно-комунікаційні технології загального призначення, спеціалізовані програмні засоби математико-статистичної обробки і аналізу результатів досліджень, програмні засоби), технічні (вміння структурувати матеріал і фактичні дані, оформляти результати дослідження згідно вимог, презентувати їх); проєктивні (вміння розробляти проєкти, впроваджувати їх у діяльність готелів і ресторанів, оцінювати наслідки реалізації), прогностичні (вміння прогнозувати і моделювати розвиток подій, процесів, які відбуваються в ГРБ; оцінювати наслідки впровадження результатів досліджень за допомогою екстраполяції досягнутого стану на перспективу), організаційні (вміння планувати дослідження, організувати його, аналізувати і контролювати результати), комунікативні (вміння вести дискусію, відстоювати власну позицію, встановлювати ділові взаємовідносини з колегами в процесі фахової діяльності).

Формування дослідницьких умінь майбутніх фахівців ГРБ у закладі вищої освіти – це складний, неперервний процес, який передбачає застосування низки форм, методів і технологій науково-дослідницької діяльності, а також реалізацію певних педагогічних умов.

Вивчення результатів наукових розвідок з цього питання (Н. Боднар, Л. Безкорвайна, А. Віндюк, В. Дерій, В. Доценко, О. Повідайчик та ін.), а також власного досвіду дозволило визначити деякі аспекти дослідницької підготовки фахівців ГРБ [4].

Так, науково-дослідницька підготовка відбувається в процесі вивчення дисциплін соціально-гуманітарного блоку («Вступ до спеціальності», «Філософія», «Маркетинг готельно-ресторанного підприємства», «Аналіз діяльності підприємств готельно-ресторанного господарства», «Проектування об'єктів готельно-ресторанного господарства»), курсів дослідницького спрямування («Основи наукових досліджень», «Вища математика», «Інформаційні системи та технології в готельно-ресторанному сервісі») і під час практики студентів («Вступ до фаху», «Готельно-ресторанний бізнес», «Планування та організація готельно-ресторанного бізнесу», «Переддипломна практика»). Підкреслимо, що навчальний процес будується з дотриманням принципів: загальних (фундаментальності, системності і цілісності, діалектичної єдності теоретичних і емпіричних знань про дійсність, науковості, наступності, диференціації і індивідуалізації) і специфічних (самостійного вибору студентами напряму науково-дослідницької діяльності, інтеграції змісту дисциплін навчального плану і наукових досліджень, регіоналізації, професійно-контекстної теоретичної і практичної підготовки до науково-дослідницької діяльності, соціально-педагогічного супроводу і психолого-педагогічної підтримки).

Найбільш ефективними при цьому є такі форми навчання, як: лекції (проблемна, конференція, провокація, дискусія, круглий стіл), семінари (бесіда, брифінг, диспут, ділова гра), практичні заняття, індивідуальна, групова робота, консультація, підготовка реферату, курсової, бакалаврської, магістерської роботи, наукової статті, спільна публікація викладача і студента. Серед методів формування дослідницьких умінь визначено: анування текстів, ведення щоденника практики, аналітичне інтерв'ю, інформаційний пошук, виконання дослідницьких завдань, творчих робіт, обговорення результатів досліджень, проведених провідними інститутами. Ефективними технологіями є: проблемного, диференційованого, концентрованого навчання, розвитку критичного мислення, проектні, ігрові, тренінгові, портфоліо, кейсів, ситуації успіху. Основними засобами навчання є: навчально-методичні комплекси дисциплін; нормативні

документи; засоби інформаційно-комунікаційних технологій (мультимедіатехнології, аудіо- і відео фрагменти ситуацій для аналізу, пошукові системи, система Moodle, офісні додатки). Позааудиторна діяльність передбачає зустрічі з фахівцями ГРБ, науковий гурток, студентське наукове товариство, екскурсія, ворк-шоп, стажування (в тому числі й зарубіжному ЗВО), літня школа, конференція, семінар, круглий стіл, масові акції, волонтерська робота, олімпіада, конкурс наукових робіт, тренінг, майстер-клас, участь у проектах та ін.

Ефективність науково-дослідницької підготовки майбутніх фахівців ГРБ забезпечується реалізацією таких педагогічних умов, як: формування мотивації студентів до науково-дослідницької діяльності; залучення до НДД здобувачів вищої освіти з перших курсів; забезпечення науково-дослідницького змісту дисциплін фундаментальної, професійної та практичної підготовки майбутніх фахівців ГРБ; застосування інформаційно-комунікаційних технологій в процесі науково-дослідницької підготовки фахівців готельно-ресторанної справи.

Таким чином, у сучасних умовах простежується необхідність переорієнтації освітньої політики на підготовку фахівця з високим рівнем сформованості дослідницьких умінь. Важливою умовою реалізації цього завдання є залучення студентів до науково-дослідницької діяльності, починаючи з першого року навчання у закладі вищої освіти.

Література:

1. Психологічна енциклопедія / упоряд. О.М. Степанов. Київ: «Академвидав», 2006. 424 с.
2. Мишковська Т. Д. Формування дослідницько-педагогічних умінь студентів в умовах модульної організації процесу навчання: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / ЧНУ. Чернівці, 1999. 322 с.
3. Буднік С. Навчально-дослідницькі уміння: сутнісно-структурний аналіз. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Професійна освіта. 2013. № 7. С. 130–133.
4. Повідайчик О.С. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності: Дис. докт. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Тернопіль, ТНПУ. 2019. 570 с.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Чичун В.А.

*к.е.н., доцент, Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
м. Чернівці, Україна*

В умовах сьогодення організації та суспільство загалом перебувають у постійних змінах. На даному етапі сучасні організації здійснюють перетворення в методах управління, спрямовані на підвищення ефективності їхньої діяльності. Необхідність перетворень викликана сучасною соціально-економічною ситуацією в державі та країнах ЄС, що висуває високі вимоги до прискорення їх адаптації в умовах нових реалій.

Загалом, управління змінами для кожної організації є складним і важко передбачуваним процесом, який не має уніфікованої моделі успішного перетворення. Завжди існує процес несприйняття тих чи інших змін. Керівнику потрібно розуміти, що опір змінам дає можливість побачити сильні та слабкі сторони нововведень. Тому, необхідно для успішного управління змінами в організації проводити моніторинг роботи та ефективність змін, їх необхідність; аналізувати помилки та визначати основні напрями діяльності; підтримувати сильного лідера-керівника та налагодити ефективні комунікації.

Запровадження змін в організації передбачають введення нововведень в різних складових внутрішнього середовища, тобто в цілях організації, структурі, задачах, технології і людському факторі. Запроваджуючи зміни в організації керівник повинен пам'ятати, що всі перемінні взаємопов'язані [1, 4]. Для того, щоб утриматися організації на престижному високому рівні керівництво повинно оцінювати і змінювати свої цілі у відповідності зі змінами зовнішнього середовища і самої організації. Потрібно зауважити, що запровадження змін в організації – справа непроста і витратна. Проте багато організацій успішно долають цей бар'єр. Організації, які досягають успіху, свою головну проблему вбачають у необхідності управляти так, аби встигати за змінами. Зміни в організації обумовлені реакцією організації на розвиток навколишнього середовища [2, с. 143-148]. Організації змушені постійно пристосовуватися до середовища, в якому існують.

Сьогодні спостерігається зростання міжнародної конкуренції, яка уже нині набрала великих масштабів. Більше того, значний вплив на світо-

ву економіку мають якраз європейські або транснаціональні корпорації. Світовий ринок нині охоплює більшість з товарів, які взагалі виробляються, але часто задля того, аби витримати конкуренцію, організаціям доводиться відповідно змінювати свою культуру, структуру та спосіб ведення операцій. Іншим важливим джерелом змін сучасних організацій є поширення комп'ютерної мережі та використання інформаційних технологій та нових програм ІТ. Для ефективного управління керівник повинен використовувати існуючі можливості створені різними інноваційними факторами та пристосовуватись до змін у різних сферах.

Література:

1. Буднік М. М., Курилова Н. М. Управління змінами: підручник. Київ : Кондор, 2017. – 226 с.
2. Пічугіна Т. С. Управління змінами: навч. пос. / Т. С. Пічугіна, С. С. Ткачова, О. П. Ткаченко. – Х.: ХДУХТ, 2017. – 226 с.
3. Шевченко Л. С. Стратегічний інноваційний менеджмент: навч. посіб. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. – 155 с.
4. Шевченко І. Б. Управління змінами : навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / І. Б. Шевченко. – К. : НТУ «КПІ» Політехніка, 2015. – 231 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ-МАРКЕТОЛОГІВ

Штапаук Г. П.

*к. е. н., доцент кафедри економіки, маркетингу та підприємництва
Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка
м. Старобільськ, Україна*

Процес підготовки фахівців за спеціальністю 075 «Маркетинг» в межах галузі знань 07 «Управління та адміністрування» (відповідно до Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [1]) у закладах вищої освіти потребує постійного вдосконалення, а в деяких випадках — доволі значного реформування для забезпечення такого рівня підготовки фахівців з маркетингу, який би відповідав складності вирішуваних задач, що виникають у сучасних умовах функціонування економіки і взагалі суспільної діяльності в Україні.

Відповідно до зазначеного Переліку вперше відбулося виокремлення спеціальності «Маркетинг» із загального комплексу економічних і управлінських наук 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами», відповідно до якого донедавна здійснювалася підготовка науковців за напрямками економіки, управління, менеджменту, маркетингу, організації діяльності та ін. Відповідно, спеціальність 051 «Економіка» віднесена до галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки». Виокремлення маркетингу, очевидно, викликане постійним зростанням у вітчизняному суспільстві ролі управління як сфери людської діяльності; до того ж сам термін «Маркетинг» у сучасному його розумінні отримав широке застосування лише за останні 30-40 років.

Виокремлення спеціальності «Маркетинг», безумовно, є об'єктивною потребою вітчизняного суспільства у зв'язку із постійним зростанням у сучасному світі ролі управління як провідної сфери людської діяльності. З іншого боку, зосередження в межах єдиного навчального процесу всієї сукупності знань, що відображають теоретичні надбання і передовий досвід в галузі маркетингу, що накопичується в цілому світі, створює непрості завдання щодо оптимізації складу начальних дисциплін, структури їхніх розділів, системи міждисциплінарних зв'язків тощо.

У практиці підготовки фахівців-маркетологів склалися певні уявлення щодо структури економічних та управлінських дисциплін, таких, як ос-

нови маркетингу, стратегічний маркетинг, маркетингова товарна політика, маркетингова цінова політика та ін., загальний предмет вивчення яких може бути спрямований на безліч об'єктів управління, якими є виробничі, торгівельні або інші підприємства, невиробничі організації будь-якого галузевого спрямування, громадські організації, галузі в цілому тощо. Це створює дилему щодо способу ефективного подання знань: чи викладати загальні відомості з теорії і практики маркетингу стосовно всіх можливих об'єктів, чи, навпаки, зосереджувати увагу слухачів на особливостях управління, притаманних певному виду об'єкта управління.

Очевидно, що ні перша, ні друга пропозиція в певній мірі не може вважатися слушною, що породжує проблему пошуку актуалізації знань, які надаються майбутнім маркетологам у процесі навчання. Саме тому виникає необхідність пошуку оптимального поєднання навчальних дисциплін, що їх виокремлено зі спеціальності за різними класифікаційними ознаками.

Проблематика формування структури актуальних знань у сфері маркетингу відзначається в численних наукових і методичних працях, що відображають різні думки щодо самої кваліфікаційної характеристики сучасного маркетолога, складу притаманних йому знань та вмінь, складу і структури навчальних дисциплін, необхідних для його підготовки. Більшість вітчизняних науковців схильні виокремлювати більш-менш стандартний перелік дисциплін, в основу якого покладено складові сучасної концепції маркетингу. Проте світовий досвід навчальної роботи зі спеціальності надає більш широке поле для творчості викладачів. Так, наші білоруські колеги у викладанні маркетингу роблять акцент на особливості маркетингу в конкретній галузі, виокремлюючи промисловий маркетинг, маркетинг послуг, міжнародний маркетинг, тощо [2]. Очевидно, що раціональний підхід до формування переліку дисциплін зі спеціальності «Маркетинг» потребує комбінованого підходу, що передбачає формування певних дисциплінарних кластерів за схемою, наведеною на рис. 1.

	Елемент 1	Елемент 2	Елемент	Елемент n
Галузь 1	Кластер 1	Кластер 2		
Галузь 2		Кластер 3	Кластер 4	Кластер 5
Галузь ...				Кластер 6

Рис. 1. Схема формування дисциплінарних кластерів зі спеціальності «Маркетинг»

Варіанти поєднання значень класифікаційних ознак згідно з табл. 1 дозволяють визначити предмет розгляду кожної дисципліни. Запровадження запропонованого підходу дозволяє виокремити найбільш конкретизовані обсяги знань, що дозволяють більш формалізовано формувати предмет вивчення, який має бути основою формування складу дисциплін в навчальному плані підготовки фахівців. За пропонуванним підходом кожний кластер стає тим мінімальним обсягом конкретних знань, які дозволяють синтезувати навчальні дисципліни, предмет вивчення яких формується на основі одного, чи суми декількох кластерів.

Література:

1. Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266. Редакція від 11.02.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/266-2015-p> (дата звернення 1 серпня 2020 р.).
2. Маркетинг предприятия отрасли / авт.-сост. И. И. Грищенко и др. Гомель: Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, 2007. 100 с.

NOTES

NOTES

Scientific edition

**MODERN METHODS OF ORGANIZATION
OF THE EDUCATIONAL PROCESS FOR
STUDENTS OF ECONOMIC SPECIALTIES IN
UKRAINE AND EU COUNTRIES**

Layout : Ivanna Polianska

Cover design: Kateryna Shanta

*Signed for printing 30.09.2020 p. Size 60x84/16 Offset Paper.
Font Cambria. Conventional printed sheets 2,6. Number of copies 100.
Order. № 996*