Міжрегіональна Академія управління персоналом
Міжнародна Кадрова Академія
Міжнародний університет “UISEK” (Республіка Еквадор)
ГО “Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління”
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та соціальних наук

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 6

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
“Проблеми культури наукової роботи та академічної доброчесності у сучасному світі”
м. Київ, МАУП, 29 березня 2018 р.

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2018

ББК 63.3(4УКР)я43
С76

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 28.02.17)

Редакційна колегія:
М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор)

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008 —

С76 Вип. 6: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. "Проблеми культури наукової роботи та академічної доброчесності у сучасному світі", 29 березня 2018 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 158 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2018
© ДП "Видавничий дім "Персонал", 2018

ЗМІСТ

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ, КУЛЬТУРА ТА МЕТОДОЛОГІЯ НАУКОВОЇ РОБОТИ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПИТАННЯ, ФІЛОСОФСЬКІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Бідзюра Іван Павлович
Особливості організації української науки 6

Головатий Микола Федорович, Каракасіді Олена Федорівна
Культура наукової праці в умовах парадигмальних змін сучасної науки 12

Мелков Юрий Александрович
Научная культура как основание академической порядочности: противоречия современных реалий 17

Романенко Євген Олександрович, Щокін Ростислав Георгійович
Кодекс академічної доброчесності: ефективний інструмент втілення дієвої освітньої політики 20

Перегуда Євген Вікторович, Єгоров Владислав Володимирович
Про академічну доброчесність та шляхи подолання академічної недоброчесності 24

Бондар Юрій Володимирович
Академічна доброчесність у контексті сучасних інформаційних та трансформаційних процесів 27

Лісовський Петро Миколайович
Постфілософія як ентропійний вимір інноваційної методології наукової роботи в міждисциплінарних дослідженнях: час, простір, розвиток 29

Макаренко Олександр Миколайович, Петров Пилип Ігорович, Фесіч Андрій Сергійович
Психологічні аспекти виконання наукової роботи віковими спеціалістами в сучасних умовах інформаційно-технологічних зрушень 31

Варзар Іван Михайлович
Як твориться наука взагалі і "своя наука" зокрема: розмисли та поради молодим 34

Попов В'ячеслав Жанович
Особливості методологічних підходів до вивчення історії повсякденності 42

Антонюк Олександр Васильович
Концептуально-правове визначення та сутнісні особливості основних понять, пов'язаних з культурою наукової роботи 45

Сафонова Віра Євгенівна
Критерії системи менеджменту якості освіти 47

Найдьонов Іван Миколайович
Академічна доброчинність – ефективний засіб надання освітніх послуг у ЗВО 51

Мартишин Денис Сергійович
Богословські аспекти проблематики діалогу релігії та науки в умовах процесів глобалізації 54

Хвалько Сніжана Ярославівна
Академічна доброчесність як чинник сучасного етапу управлінської діяльності при вивченні української ділової мови 57

В. Є. САФОНОВА
д-р екон. н., доц., зав. каф. економіки та управління підприємством, ННІМЕФ МАУП

КРИТЕРІЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ ОСВІТИ

На даний момент часу освітні послуги характеризуються тим, що: процес надання освітніх послуг як об'єкт управління являє собою безперервний ланцюг логічно взаємозалежних послідовно виконуваних функцій, які впливають прямо чи опосередковано на трудовий потенціал студента; сучасний підхід до організації забезпечення і моніторингу якості навчання ґрунтується на принципах загального (тотального) управління якістю; в ролі головних інструментів управління якістю виступають стандарти якості для освітніх організацій та органів управління освітою, розроблені на базі міжнародних стандартів якості; впровадження форм державного контролю якості сприяє систематизації діяльності освітніх установ з забезпечення і моніторингу якості [1].

Система менеджменту якості ЗВО — сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для здійснення політики в області якості за допомогою планування, управління, забезпечення і поліпшення якості.

Концепція якості при визначенні критеріїв результативності пропонує використовувати комплексний підхід, враховуючи, що поняття "якість" може інтерпретуватися як абсолютне, так і відносне. У повсякденному житті поняття "якість" використовується, головним чином, як поняття абсолютне і являє собою найвищий стандарт, який неможливо перевершити.

Університет повинен приймати і застосовувати таку концепцію: якість — це ступінь задоволення запитів споживача (студента, викладача, суспільства, підприємства), ступінь придатності випускника ЗВО до ефективної роботи. Доцільно виокремити наступні критерії системи менеджменту якості:

Критерій 1. Роль керівництва в організації робіт. Даний критерій показує, як керівництво на рівні організації проявляє особисте лідерство у своїй поведінці, в питаннях якості і прийнятті рішень. Основними його елементами є: особиста участь керівництва у визначенні місії, бачення, політики і стратегії ЗВО, забезпечення розробки та впровадження системи менеджменту якості.

При цьому доцільно виділити наступні основні підкритерії:

- особисту участь керівництва ЗВО у формулюванні та розвитку місії бачення основних цінностей, політики, основних цілей і завдань в області якості;
- особисту участь керівництва ЗВО в забезпеченні розробки, впровадження та постійного вдосконалення системи менеджменту якості ЗВО (СМЯ);
- особисту участь керівництва ЗВО в забезпеченні зворотного зв'язку з персоналом для покращення діяльності.

Критерій 2. Політика, стратегія і планування в сфері якості. Цей критерій стосується цілей і стратегічних планів ЗВО, які використовуються для реалізації цих цілей. Політика торкається різних аспектів діяльності ЗВО. Цей критерій характеризує, як ЗВО реалізує своє призначення за допомогою чітко сформульованої, націленої на дотримання всіх зацікавлених сторін стратегії, яка підтримується технічною політикою, планами, цілями, завданнями та виробничими процесами. При цьому виділені наступні підкритерії:

- розробка і вдосконалення політики, стратегії та ступінь участі в цих процесах зацікавлених сторін (персоналу ЗВО, споживачів, постачальників, партнерів, представників громадськості);
- механізм збору та обліку різнобічної інформації про результативність та ефективність функціонування ЗВО при формуванні його політики і стратегії;
- механізм проекції і впровадження політики і стратегії на всі рівні управління, структурні підрозділи та ключові процеси ЗВО.

Критерій 3. Менеджмент персоналу та використання потенціалу працівників. Він стосується як кількісного, так і якісного аспекту управління персоналом ЗВО. Цей критерій характеризує те, як організація управляє персоналом, сприяє підвищенню рівня знань, кваліфікації і повному розкриттю потенціалу своїх співробітників на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях, як здійснює планування своєї діяльності в цих областях в інтересах підтримки політики і стратегії, ефективного протікання робочих процесів [2]. Виділені наступні підкритерії:

- кадрова політика і принципи планування, управління і розвитку персоналу і ступінь їх інтеграції з стратегічними цілями ЗВО;
- як підтримуються і розвиваються здібності і кваліфікація працівників;
- як планується і вдосконалюється робота з персоналом;
- яким чином заохочуються і визнаються ініціатива та участь персоналу в удосконаленні роботи з якості.

Критерій 4. Раціональне використання ресурсів. Це критерій характеризує, як ЗВО планує відносини з зовнішніми партнерами і управляє внутрішніми ресурсами з метою підтримки політики і стратегії, а також забезпечення ефективності своїх робочих процесів. Виділено наступні підкритерії:

- управління фінансово-економічною діяльністю і фінансовими ресурсами ЗВО;
- управління інфраструктурою, обладнанням, технічними засобами та іншими матеріальними ресурсами;
- управління інформаційними ресурсами, знаннями та інтелектуальною власністю.

Критерій 5. Управління технологічними процесами і процесами виконання робіт чи менеджмент процесів. Цей критерій характеризує, як ЗВО планує, проектує, вдосконалює свої робочі процеси і керує ними з метою реалізації політики і стратегії та найбільш повного задоволення потреб всіх зацікавлених сторін.

Перш за все виділені три основні групи процесів ЗВО:

1) процеси системи менеджементу якості ЗВО: впровадження процесного підходу; управління документацією; побудова організаційної структури системи менеджменту якості; побудова, підтримка і розвиток системи вимірювань і моніторингу; планування робочих процесів ЗВО; внутрішні аудити (перевірки) та самооцінка ЗВО та його структурних підрозділів; процеси, пов'язані з постійним поліпшенням, коригувальні та запобіжні дії.
2) основні робочі процеси ЗВО: маркетингові дослідження (визначення вимог до кваліфікаційної характеристики, освітнього профілю і навчального плану освітньої програми); розробка навчального плану за фахом; розробка навчально-методичного забезпечення дисциплін навчального плану (навчально-методичного комплексу); прийом студентів у ЗВО; процес навчання; контроль і оцінка якості освітнього процесу; контроль отриманих знань і навичок; консультації та допомога при виборі кар'єри навчання та працевлаштування; науково-дослідна діяльність.

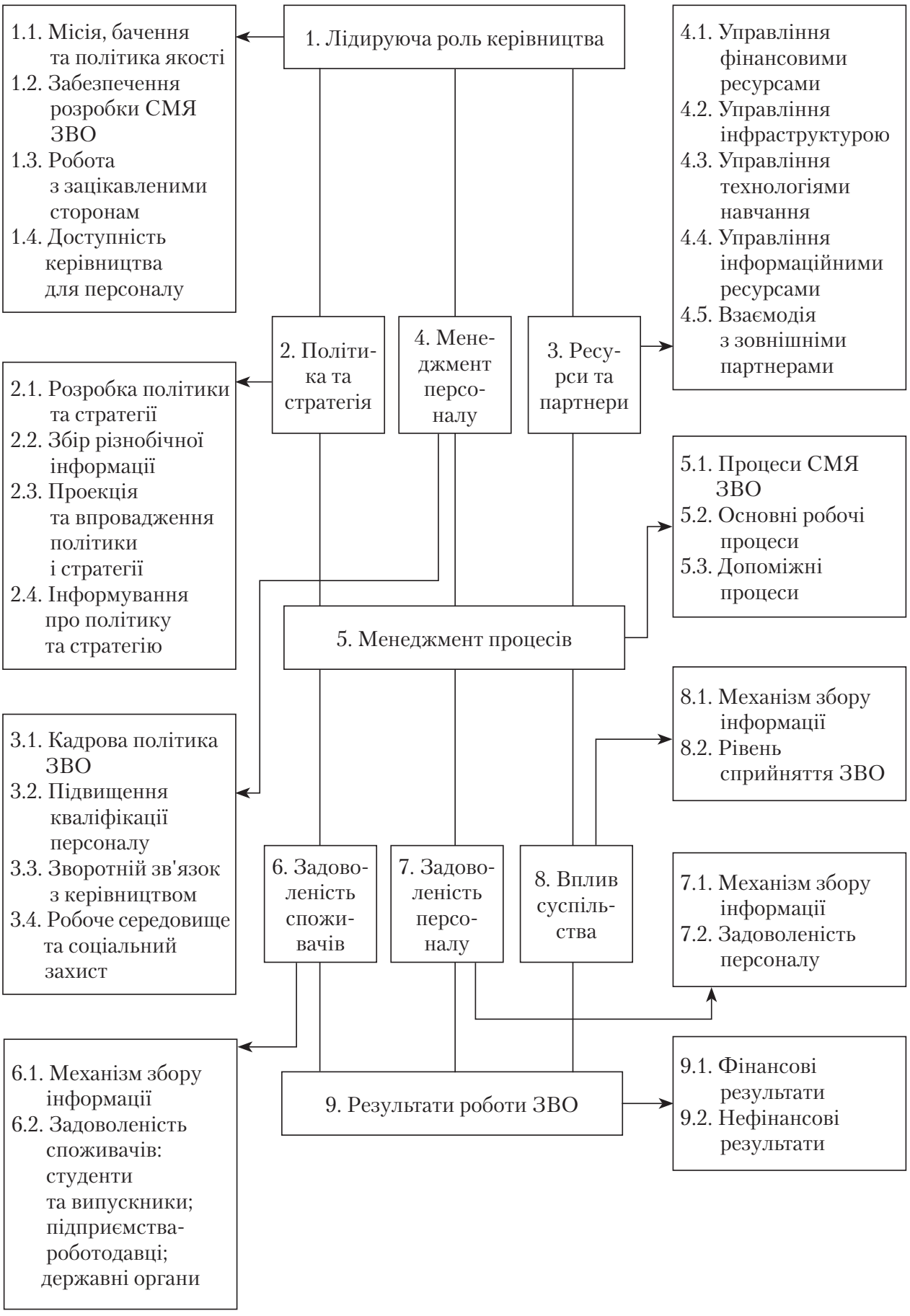

Рис. 1. **Модель внутрішньої системи менеджменту ЗВО**

3) допоміжні робочі процеси ЗВО: навчально-методична робота і забезпечення навчального процесу навчально-методичною літературою; взаємодія зі школами, ліцеями і майбутніми абітурієнтами; виховна та позанавчальна робота зі студентами; соціальна підтримка студентів.

ЗВО може оцінити результати своєї діяльності за критеріями задоволеності своїх споживачів, задоволеності персоналу ЗВО, зворотного зв'язку з суспільством в цілому і результатами своєї діяльності (фінансовим і нефінансовим).

Критерій 6. Задоволеність споживачів якістю продукції (послуг).

Виділено наступні підкритерії — механізми збору та аналізу інформації про задоволеність споживачів:

- механізми збору та аналізу інформації про задоволеність студентів і випускників;
- механізми збору інформації про задоволеність підприємств-роботодавців.

Критерій 7. Задоволеність персоналу роботою в організації.

Виділені наступні критерії:

- механізми збору та аналізу інформації про задоволеність персоналу ЗВО;
- ступінь задоволеності персоналу ЗВО різними аспектами роботи у ЗВО.

Критерій 9. Результати роботи організації.

Виділено наступні підкритерії:

- механізми збору інформації про результати роботи ЗВО;
- фінансові результати (показники) роботи ЗВО;
- інші нефінансові результати роботи ЗВО.

Оцінка системи менеджменту якості ЗВО може здійснюватися за дев'ятьма критеріями моделі, яка представлена на рис. 1.

Слід розуміти, що багатовимірна якість — це більше, ніж спроба поліпшити товари або послуги. Це перш за все пошук найкращих шляхів виробництва кращих товарів (послуг). Прийняття філософії багатовимірної якості приводить будь-який університет до переконання, що завжди існує кращий спосіб ведення справ, спосіб кращого використання ресурсів і кращий спосіб працювати більш продуктивно.

Джерела

1. Сафонова В. Є. Вдосконалення методологічних підходів до оцінки якості вищої освіти як загальнодержавного пріоритету / В. Є. Сафонова // Економіст. — 2011. — № 1. — С. 54–59.
2. Соболев В. С. Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования / В. С. Соболев, С. А. Степанов // Университетское управление. — 2004. — № 2. — С.107.