

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет – Менеджменту, маркетингу і публічного адміністрування
Кафедра – Менеджменту і логістики
Ступінь вищої освіти – перший (бакалавр)
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітня програма – «Менеджмент»



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: «Удосконалення системи професійного навчання персоналу»

ШИФР КРМ. МІЛ. 1.108-03.1.15

Здобувач(ка) Ірина ЗАВГОРОДНЯ _____

Керівник: д. е. н., проф. Катерина КОЗАК _____

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від 27.05.2024р., протокол № 14

Завідувач кафедри

менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА

(підпис)

Одеса – 2024 р.

**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І
МЕНЕДЖМЕНТУ ім. Г. Е. Вейнштейна**

Факультет

Менеджменту, маркетингу і публічного
адміністрування

Кафедра

Менеджменту і логістики

Ступінь вищої освіти

Перший (бакалаврський)

Спеціальність

073 – Менеджмент

Освітня програма

Менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувачка кафедри МіЛ

(підпис)

— __. __. 2024 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВР ЗДОБУВАЧА
Завгородня Ірина Сергіївна**

1. Тема роботи: «Удосконалення системи професійного навчання персоналу» затвердженою наказом по університету від 29.02.2024 № 108-03.

2. Термін здачі студентом закінченої роботи 29.05.2024 р.

3. Вихідні дані роботи: звіти діяльності підприємства (ЗВО), законодавчі акти, статистичні збірники, наукові публікації вчених менеджерів та економістів, звіти посадових осіб

4. Зміст кваліфікаційної роботи бакалавра. Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти професійного навчання на підприємстві як фактор конкурентоспроможності; 1.1. Роль та сутність навчання персоналу для успішного функціонування підприємства; 1.2. Тенденції розвитку системи навчання персоналу в сучасних умовах Висновки до розділу 1; Розділ 2. Дослідження ролі професійного навчання персоналу ОНТУ; 2.1. Загальна характеристика діяльності ОНТУ; 2.2. Визначення мети і задач діяльності навчального центру організації освітнього процесу; 2.3. Дослідження особливостей та проблем щодо професійного навчання персоналу ОНТУ; Висновки до розділу 2; Розділ 3. Рекомендації щодо удосконалення системи навчання персоналу ОНТУ; 3.1. Аналіз потреб у професійному навчанні; 3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів; Висновки до розділу 3; Висновки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) таблиць 16, рисунків 17.

6. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів проекту, що стосуються їх:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Нормоконтроль	Левчук Ю.С.		

7. Дата видачі завдання _____

Керівник _____

Завдання прийняв до виконання _____

Календарний план

№	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Проходження комплексної практики	12.02-10.03.24	виконано
2	Захист звіту з практики	11.03-13.03.24	виконано
3	Розробка теоретичного розділу	14.03-25.03.24	виконано
4	Розробка аналітичного розділу	26.03-16.04.24	виконано
5	Розробка проектного розділу	17.04-02.05.24	виконано
6	Розробка інших складових кваліфікаційної роботи	03.05-07.05.24	виконано
7	Розгляд науковим керівником чорнового варіантукваліфікаційної роботи	08.05-11.05.24	виконано
8	Доопрацювання роботи з урахуванням пропозицій наукового керівника та підготовка її у чистовому варіанті	12.05-16.05.24	виконано
9	Розгляд науковим керівником чистового варіанту кваліфікаційної роботи та підготовка до малого захисту	17.05-19.05.24	виконано
10	Нормоконтроль роботи	22.05 – 24.05.24	виконано
11	Перевірка роботи на плагіат	22.05 – 24.05.24	виконано
12	Малий захист та доробка роботи по результатах малогозахисту	27.05 – 31.05	виконано
13	Передача роботи завідувачу кафедри для отриманнядозволу на захист	01.06 – 04.06	виконано
14	Зовнішнє рецензування кваліфікаційної роботи	05.06 – 10.06	виконано
15	Захист кваліфікаційної роботи	12.06 – 23.06	виконано

Керівник _____ Козак К.Б.

Завдання прийняв до виконання _____ Завгородня І.С.

Несу відповідальність за ідентичність електронного та друкованого варіантів кваліфікаційної роботи, даю згоду на обробку персональних даних та не заперечую проти розміщення кваліфікаційної роботи на офіційних web-ресурсах ОНТУ.

Підтверджую, що в кваліфікаційній роботі відсутні порушення норм академічної доброчесності.

Здобувач-дипломник _____ Завгородня І.С.

(підпис)

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми обумовлена потребою пошуку нових методів та розвитку професійного навчання працівників підприємств. Для конкурентоспроможності на ринку праці сучасним підприємствам, установам, ЗВО, тощо необхідно дбати про професійний рівень працівників та їх компетентність у світі, який постійно розвивається. Саме тому, в час бурхливого розвитку технологій, швидких змін, воєнного стану, необхідно приділяти особливу увагу розвитку персоналу для підвищення конкурентоспроможності підприємств на світовій арені.

У першому розділі **«Теоретичні аспекти професійного навчання на підприємстві як фактор конкурентоспроможності»** визначено теоретичні підходи до формування професійного навчання працівників

Проаналізовано сучасні технології навчання персоналу, а також розглянуто аспект розвитку персоналу як фактор конкурентоспроможності на ринку освіти.

У другому розділі **«Дослідження ролі професійного навчання персоналу ОНТУ»** наведена загальна характеристика ОНТУ, проаналізовано кадровий склад університету, окреслено проблеми в небажання до професійного навчання через «Теорію поколінь»

У третьому розділі **«Рекомендації щодо удосконалення системи навчання персоналу ОНТУ»** запропоновані впровадження нових освітніх програм, здійснено розвиток та модернізація вже наявних методів професійного навчання.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 91 сторінок, 16 таблиць, 17 рисунків. Перелік посилань нараховує 47 найменувань.

Ключові слова: розвиток персоналу, навчання персоналу, кадровий склад, заклад вищої освіти.

SUMMARY

The relevance of the topic is determined by the need to find new methods and develop professional training for enterprise employees to maintain competitiveness in the labor market. Modern enterprises, institutions, and higher education institutions need to ensure the professional level and competence of their employees in a constantly evolving world. Therefore, during rapid technological advancements, swift changes, and wartime conditions, it is crucial to focus on personnel development to enhance the competitiveness of enterprises on the global stage.

In the first section, **"Theoretical Aspects of Professional Training at Enterprises as a Factor of Competitiveness"** theoretical approaches to the formation of professional training for employees are defined. Modern personnel training technologies are analyzed, and the aspect of personnel development as a factor of competitiveness in the education market is considered.

In the second section, **"Research on the Role of Professional Training of ONTU Personnel"** the general characteristics of ONTU are presented, the staffing composition of the university is analyzed, and problems related to the unwillingness for professional training due to the "Theory of Generations" are outlined.

In the third section, **"Recommendations for Improving the ONTU Personnel Training System"** the implementation of new educational programs is proposed, and the development and modernization of existing professional training methods are carried out.

The bachelor's thesis contains 91 pages, 16 tables, 17 figures. The list of references includes 47 titles.

Keywords: personnel development, personnel training, staffing composition, higher education institution.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНОСТІ.....	11
1.1.Роль та сутність навчання персоналу для успішного функціонування підприємства.....	11
1.2.Тенденції розвитку системи навчання персоналу в сучасних умовах ...	21
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОНТУ	29
2.1. Загальна характеристика ОНТУ	29
2.2.Визначення мети і задач діяльності навчального центру організації освітнього процесу.....	37
2.3.Дослідження особливостей та проблем щодо професійного навчання персоналу ОНТУ	46
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОНТУ	54
3.1.Аналіз потреб у професійному навчанні	54
3.2.Оцінка ефективності запропонованих заходів.....	70
Висновки до розділу 3	72
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. За останні роки світ зробив великий крок у розвитку технологій. У компанії імплементуються інструменти цифровізації, відбувається значний розвиток діджиталізації всіх систем.

На сьогоднішній день управління розвитком персоналу є одним з найважливіших напрямків діяльності будь-якого сучасного підприємства. Швидкоплинні зміни у суспільстві потребують оперативного реагування підприємств, які у свою чергу повинні сфокусувати увагу на розвитку персоналу.

Якість діяльності підприємства напряму залежить від рівня кваліфікації працівників та їх змоги швидко адаптуватися до сучасних реалій світу, таких як розвиток технологій, впровадження AI, політичних факторів нестабільності.

Виходячи з потреб у навчанні персоналу, підприємствам необхідно розробити чіткий план розвитку кадрів та підтриманню їх кваліфікації. Це підвищить не тільки продуктивність праці, а і призведе до зменшення плинності кадрів, зменшенню витрат, економії часу керівників та інших співробітників.

В секторі освіти, від рівня професійної підготовки педагогічного складу залежать результати та показники діяльності інших людей, а також якість освітнього процесу. Тому у рамках розвитку персоналу у вищих навчальних закладах, навчання повинно стати обов'язковим, безперервним процесом.

Ступінь дослідження проблеми. Науковцями широко вивчається питання професійного розвитку та навчання персоналу на підприємствах, а також розвиток корпоративного навчання як передумова формування конкурентоспроможності на ринку праці, серед яких Крушельницька О.В., Савченко В. А., Мельничук Д.П., Брич В.Я. та Гугул О.Я., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Грішнова А.О., Козак К.Б., Седікова.І.О.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є розробка рекомендацій щодо вдосконалення системи навчання працівників ОНТУ

Для досягнення поставленої мети були сформовані та вирішені такі завдання:

- розглянути теоретико-методологічні основи розвитку персоналу як фактор конкурентоспроможності
- охарактеризувати діяльність ЗВО
- дослідити особливості та проблеми щодо кадрового стану та професійного розвитку ОНТУ
- визначити основні напрями удосконалення навчання персоналу

Об'єктом дослідження є процес удосконалення системи професійного навчання персоналу.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні засади використання ефективних інструментів навчання персоналу ЗВО.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали фундаментальні положення управління розвитком персоналу, монографії, наукові статті вітчизняних і зарубіжних вчених.

Інформативно-нормативною базою є документи ОНТУ, звіти ректора ОНТУ, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з тематики досліджень, мережа Internet, законодавчі положення та накази.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення одержаних результатів визначається у розроблених рекомендаціях з удосконалення системи професійної підготовки та навчання робітників ОНТУ.

- 30.03.2021 Наукова студентська конференція 2020 – 2021 н.р. (ДОДАТОК З)
- 18.10.2023 XI Міжнародна Науково-Практична Конференція «Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття» (ДОДАТОК К)

- 18.04.2024 IV Всеукраїнська Студентська Науково-Практична Конференція « Актуальні аспекти соціально-економічного розвитку України: погляд молоді» (ДОДАТОК Л)
- 24.05.2024 IV Міжнародна Науково-Практична Конференція « Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності» (ДОДАТОК М), збірник формується.
- 31.05.2024 Довідка про впровадження результатів науково-практичного дослідження, №02/13-01 (ДОДАТОК П)

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

1.1. Роль та сутність навчання персоналу для успішного функціонування підприємства

У сучасному світі навчання персоналу має велике значення на будь-якому підприємстві, особливо у вищих навчальних закладах. Оскільки працівники таких закладів відіграють ключову роль в організації та здійсненні освітнього процесу, стає очевидним, що навчання персоналу є неодмінною складовою системи, яка підвищує ефективність діяльності закладу в цілому.

Багато підприємств надають великого значення своєму персоналу та розглядають його навчання та розвиток як важливу вимогу. В першу чергу це пов'язано із середовищем, що швидко розвивається, і гострою конкуренцією, яка існує на сучасному ринку. У такому сценарії навчання персоналу має бути безперервним процесом, який охоплює всю кар'єру працівника.

Розвиток персоналу є невід'ємним елементом функціонування будь-якого підприємства, особливо в контексті динамічного та професійного розвитку на який впливають науково-технічні досягнення. Розвиток персоналу це постійний, безперервний процес, який включає в себе професійне навчання і підвищення кваліфікації. Одним з основних напрямів розвитку персоналу є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоспроможних і особистісних здібностей найманого працівника. Такий підхід дозволяє працівникам підвищувати свої здібності, знання, інтелектуальний і духовний рівень, професійні навички, підвищуючи тим самим свою конкурентоспроможність на ринку праці [1].

Визначенню сутності поняття «розвиток персоналу» приділило увагу доволі багато вчених як вітчизняних, так і зарубіжних. Наприклад, В. Я. Брич, Гугул О.Я., Савченко В. А., Веснін В. Р. Черник Л.М., Балабанова Л.В., Крушельницька О.В., Грішнова О.А. та багато інших. Саме тому важко дати

одне визначення цьому поняттю.

Савченко В.А. та Данюк В.М. дають таке визначення: «розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу» [2].

В.Я. Брич та О.Я. Гугул, які детально досліджували теоретичні аспекти розвитку персоналу, дійшли до висновку, що розвиток персоналу – це системний процес удосконалення знань, умінь, та навичок працівників підприємства, що реалізуються через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри персоналу [3].

Л. В. Балабанова описує розвиток персоналу як процес безперервного навчання працівників, управління діловою кар'єрою персоналу, планування і підготовки кадрового резерву, метою якого є забезпечення максимального використання усіх його можливостей [4].

Грішнова О.А. під розвитком персоналу розуміє передусім сукупність всіх організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації. В широкому ж розумінні розвиток персоналу також охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [5].

Неоднозначно дають визначення професійному розвитку О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук. Вони визначають, що професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад [6].

Зарубіжні економісти, такі як Педлер М., Бургойн Дж. та Бойделл Т.

визначають, що розвиток персоналу передбачає як структуровані довгострокові заходи - планування кар'єри так і короткострокові заходи - навчальні курси, тренінги та інше [7].

Основним напрямком професійного розвитку персоналу є його професійне навчання. Завдяки безперервному навчанню, людина розвиває інтелектуальні здібності, вчиться проводити аналіз різних процесів під час виконання роботи. Для підвищення результату ефективності, як для працівників так і для підприємства, система професійного навчання повинна краще адаптуватися до потреб ринку праці та покращувати інноваційні можливості.

Отже, з наведених визначень можна дійти висновку, що процес розвитку персоналу є систематичним методом підвищення знань, навичок і здібностей працівників на підприємстві. Він реалізовується за допомогою організаційно-економічних заходів, який включає адаптацію, професійну підготовку, оцінку та планування кар'єри. Серед цих заходів виділяється професійне навчання як найважливіша складова розвитку персоналу — воно створює сприятливі умови для самореалізації особистості, а також зберігає та оптимально використовує людський ресурс, що призводить до досягнення стратегічних цілей компанії.

Професійне навчання передбачає цілеспрямований процес набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок для підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності персоналу та ефективності підприємства. Для досягнення цих цілей можуть бути використані різні форми і методи професійної підготовки.

Основною метою розвитку кадрового потенціалу на підприємстві, збільшення продуктивності праці, максимізація використання потенціалу кожного з робітників та підвищення ефективності розв'язання поставлених завдань. Процес професійного розвитку поділяється на основні складові, які зображені на рисунку 1.1.



Рис.1.1.Складові процесу розвитку персоналу

Джерело: складено автором на основі [8]

Професійне навчання персоналу складається з первинного навчання кадрів, щорічне навчання за актуальними, сучасними темами.

Виробнича адаптація означає знайомство нового робітника з підприємством та виробничими нюансами, а також знайомство з кадрами.

Оцінка та атестація персоналу проводиться з метою оцінювання ефективності діяльності працівника. Розглядається вагомий професійний внесок працівника у компанію, перевіряється відповідність його діяльності за певними критеріями.

Планування трудової кар'єри персоналу відповідає за напрям кадрової роботи, щодо визначення стратегії руху та просування робітника по кар'єрі.

Підсумовуючи, розвиток персоналу є важливим аспектом будь-якого бізнесу чи академічного середовища. Удосконалюючи знання, навички та здібності працівників за допомогою професійного навчання, підприємства можуть підвищити свою продуктивність, конкурентоспроможність та ефективність. Тому для досягнення стратегічних цілей компаніям необхідно інвестувати в розвиток талантів.

Розвиток персоналу є фундаментальною передумовою ефективного функціонування будь-якої компанії. Особливо в сучасних реаліях, коли професійні вимоги та стандарти підлягають постійній еволюції відповідно до

науково-технічного прогресу.

Розвиток персоналу – це безперервний процес, який передбачає постійне професійне навчання та розвиток. Одним із основних завдань розвитку персоналу є створення інтегрованої основи для підвищення конкурентоспроможності та особистих навичок працівників. Це, у свою чергу, сприяє розвитку здібностей, знань і навичок працівника, а також підвищує його інтелектуальну, духовну та професійну гостроту.

Підприємство, яке наголошує на розвитку персоналу, демонструє відданість зростанню та успіху своїх співробітників. Це не тільки підвищує моральний дух працівників і підвищує їхню задоволеність, але й підвищує загальну ефективність і успіх компанії. Тому вкрай важливо, щоб підприємства віддавали пріоритет розвитку персоналу та створювали культуру постійного навчання та розвитку як наріжний камінь своєї діяльності.

Навчання персоналу вивчали та досліджували зарубіжні та вітчизняні науковці, серед яких зарубіжні: Вебер В., Беккер Г., Альберт М., Мексон М., Хедоурі Ф. та вітчизняні: Грішнова А.О., Скібіцька Л.І., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Гуткевич С.О.

Метою навчання персоналу на підприємстві є досягнення максимального рівня ефективності роботи персоналу за допомогою підвищення рівня знань, професійних навичок та умінь працівників [9].

Т.М. Сорочан виділяє, що мета професійного навчання полягає у:

- Підтримані необхідного рівня кваліфікації працівників підприємства;
- Підвищення конкурентоспроможності підприємства, за допомогою застосування знань, професійного досвіду та ефективних методів організації праці;
- Створенні сприятливих умов для професійного зростання, самореалізації співробітників в ринкових умовах на основі підвищення мотивації, використанні новітніх засобів, програм і

технологій професійного навчання;

- Підвищенні рівня компетенції і професіоналізму працівників та ефективного їх використання, відповідно до запитів підприємства;
- Вдосконаленні професійних навичок та вмінь, які необхідні для ефективної діяльності;
- Підготовці персоналу до ротаційного переміщення [10].

В умовах сучасних змін, навчання персоналу є однією з важливих умов для функціонування та розвитку працівників. Навчання персоналу є комплексним процесом, що включає в себе наступні етапи (рис.1.2):



Рис. 1.2. Етапи навчання персоналу

Джерело: Сформовано автором на основі [2,11]

Освіта протягом життя в усьому світі, особливо в сучасних умовах глобалізації, стає невід’ємною сферою у житті суспільства. Для якісного розвитку кадрового потенціалу підприємства необхідно розрізняти головні види освіти та види професійного навчання персоналу. Згідно зі ст. 8 Закону України

«Про освіту» [12] особа реалізує своє право на освіту впродовж життя через три види освіти: формальну, неформальну й інформальну (рис.1.3)

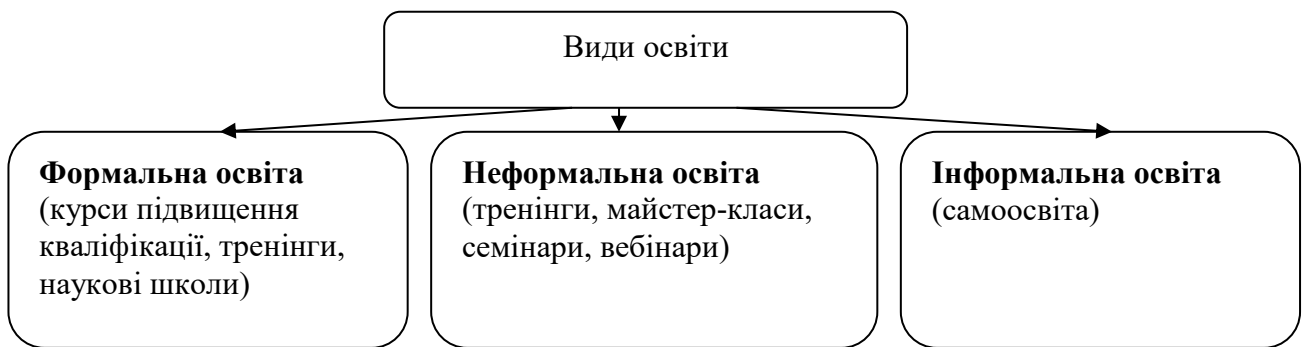


Рис.1.3.Види освіти

Джерело: складено автором на основі [12]

Формальна освіта здобувається за допомогою ліцензованих освітніх програм закладів освіти та передбачає досягнення конкретних знань у заздалегідь визначених критеріях оцінювання результатів. Цей вид освіти розширює та доповнює знання за фахом основної діяльності. До форм формальної освіти відносять: очні курси, тренінги, дистанційні курси, онлайн-конференції, стажування.

Неформальна освіта здобувається зазвичай за освітніми програмами, але вони не передбачають присудження державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти. Цей вид освіти допомагає оперативно отримати необхідні знання відповідно до особистих потреб. До форм неформальної освіти відносять: очні тренінги, мастер-класи, семінари, дистанційні курси, вебінари.

Інформальна освіта або самоосвіта передбачає самоорганізоване здобуття необхідних знань пов'язаних з фаховою, повсякденною, громадською діяльністю. Такий вид освіти не контролюється та не фіксується документально, проте сприяє необмеженому розширенню знань та умінь. До форм інформальної освіти відносять: одноразові лекції, відео-уроки, онлайн матеріали, книжки, обмін досвідом у спілкуванні [13].

На основі видів освіти формуються види та методи розвитку персоналу на підприємстві. У сфері професійного навчання можуть використовуватись

диференційовані методи освітнього процесу.

Згідно ЗУ «Про освіту» [12] професійне навчання працівників виділяють такі основні види професійного навчання персоналу:

- 1) первинна професійна підготовка працівників (надання базових знань по конкретній спеціальності);
- 2) перепідготовка працівників (навчання працівників, яке полягає в набутті нових знань для оволодіння новою професією);
- 3) підвищення кваліфікації працівників (покращення умінь та навичок, які були набуті в процесі роботи) [12].

Сутність первинної професійної підготовки, полягає в отриманні професійних знань та вмінь, які необхідні при виконанні службових обов'язків. Така підготовка може бути загальною (стосуватися підприємства загалом) та спеціалізованою (стосуватися конкретних способів виконання певних функцій, технологічних процесів). Зазвичай, з неї починається кар'єрний ріст працівника в компанії.

Просування працівників по кар'єрі та плинність кадрів спричиняють виникнення потреби у перепідготовці персоналу. Головним завданням перепідготовки персоналу - здобуття працівниками нових знань, умінь та навичок. Перепідготовка працівників здійснюється у спеціалізованих підрозділах, у центрі підготовки фахівців підприємства, або поза її межами.

Підвищення кваліфікації працівників являє собою навчання працівників, спрямоване на постійне підтримання та вдосконалення їхніх професійних знань, умінь й навичок. Необхідність підвищення кваліфікації працівників зумовлюється збільшенням продуктивності праці. Згідно Закону працівники повинні проходити курси підвищення кваліфікації поза робочим місцем [14].

Після аналізу робіт Балабанова Л.В., Крушельницька О.В., Козак К.Б. можна виділити основні види навчання персоналу (рис.1.4).



Рис. 1.4. Види навчання персоналу

Джерело: сформовано автором на основі [4,6,15]

Навчання з відривом від робочого місця – це навчання, яке відбувається за межами підприємства. Проводиться у форматі курсів, тренінгів, аудиторних занять, дистанційного навчання.

Навчання без відриву від робочого місця – це вид навчання персоналу, яке відбувається безпосередньо на робочому місці на основі навчальної бази підприємництва. Такий вид навчання переважно відбувається у формі наставництва. Один із найбільший переваг цього методу, це можливість зекономити кошти підприємству на навчанні та скоротити час приділений додатковим поїздкам.

Самонавчання – цей вид навчання спрямований на самостійне опрацювання та засвоєння інформації. Цей метод використовується для вивчення законів, уставів, стандартів, правил та алгоритмів, які є важливими у повсякденній роботі. Плюс цього виду навчання в тому, що в наш час дуже багато потрібної, важливої та цікавої інформації, яка знаходиться у вільному доступі на просторах інтернету, у свій вільний час працівники можуть підвищувати рівень знань з потрібної галузі.

Навчання персоналу вищого навчального закладу може проводитися як за робочим місцем так і поза робочим місцем. В залежності від виду професійного розвитку персоналу, проводяться різні методи навчання персоналу, які представлені у таблиці 1.1

Таблиця 1.1

Методи навчання персоналу

Навчання на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
Навчання безпосередньо на робочому місці	Лекції
Адаптація нових працівників, аналіз робочих дій та процедур	Дистанційне навчання
Інструктаж на робочому місці	Ознайомлення з досвідом інших підприємств
Наставництво	Розгляд практичних ситуацій (кейсів)
Передача повноважень(делегування)	Ділові ігри
Демонстрація прийомів роботи	Моделювання ситуацій
Передача досвіду	Семінари
Ротація	Тренінги
Чергування робочих операцій	Рольові ігри
Метод ускладнених завдань	Самостійне навчання
Навчальне заміщення	Участь у виставках та інших заходах як представника
Спеціальний набір завдань	Участь у навчальних програмах
Підготовка та розвиток робочої команди	Участь у проектах
Консультування	

Джерело: [4]

Зміст програм навчання визначається цілями підприємства і створюється для формування і закріплення професійних навиків та умінь.

Види навчання поділяються за різними класифікаціями, які представлені на рис.1.4.

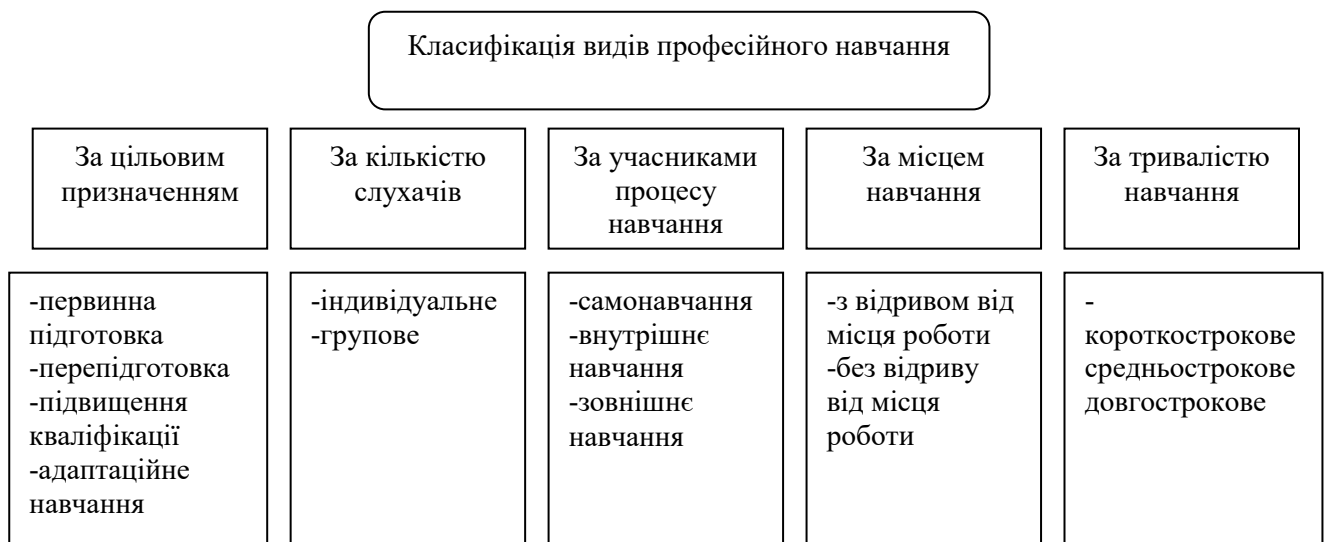


Рис.1.5.Класифікація видів навчання

Джерело: Складено автором на підставі джерел [6,14]

Навчання повинно бути:

- поступовим і дозованим, враховувати здібності та інтереси тих, хто навчається;
- передбачати чіткі цілі, методи навчання, рівень відповідності слухачів і викладачів, можливість проведення навчання поетапно;
- створювати сприятливі умови для неформальних і комфортних обставин [6].

Слухачі повинні бути зацікавлені в своїх результатах, в своїх здібностях та мати дружельюбні стосунки з колективом.

Основними факторами, які мотивують працівників активно брати участь у професійному навчанні, є:

- бажання зберегти місце роботи чи посаду;
- зацікавленість у збільшенні заробітної плати;
- бажання одержати нову посаду або просунутись по кар'єрі;
- інтерес до освоєння нових навичок і знань.

1.2.Тенденції розвитку системи навчання персоналу в сучасних умовах

У сучасних ринкових умовах роль підприємств у сфері розвитку персоналу зазнала суттєвого розширення. Система навчання, включає програми підвищення та перепідготовки співробітників, повинна бути в змозі оперативно реагувати на вимоги виробництва, надаючи працівникам можливість підвищувати свої професійні компетенції та реалізовувати свої інтереси. Отже, системи розвитку персоналу на підприємствах мають бути гнучкими, такими, що піддаються зміні змісту, методів і організаційних структур відповідно до потреб виробництва та динаміки ринку праці.

На підприємствах професійне навчання стало складним і безперервним процесом, який включає кілька етапів і зазвичай представлений циклічною

моделлю (рис.1.3). Зважаючи на те, що професійне навчання вимагає значних фінансових витрат, вкрай необхідно визначити необхідні фінансові ресурси в бюджеті, що є вирішальним фактором ефективного управління професійним навчанням.

Для забезпечення успішного впровадження професійного навчання, підприємствам потрібно розробити комплексний, багатовимірний підхід, який охоплює різні етапи процесу навчання. Такий підхід повинен враховувати цілі, завдання та результати навчання, а також фінансові та людські ресурси, необхідні для реалізації та оцінки навчання.



Рис 1.6. Модель професійного навчання на сучасних підприємствах

Джерело: [6]

Крім того, підприємства повинні переконатися, що вибрані навчальні програми узгоджуються з їхніми стратегічними цілями та завданнями, а також, що вони задовольняють потреби та очікування їхніх працівників. Роблячи це, вони можуть сприяти розвитку працівників і підвищувати їхню продуктивність, що зрештою може призвести до конкурентної переваги в їхній галузі.

Важливість системи безперервної підготовки кадрів наголошується в законі України «Про освіту» [12].

Ця система відіграє вирішальну роль у забезпеченні постійного контролю якості і професіоналізму спеціалістів, наданні їм можливостей для навчання протягом усієї професійної кар'єри, створенні комплексної бази даних про склад та кваліфікацію персоналу та сприянню його ефективному плануванню.

Важливо визнати, що існує кілька способів забезпечення професійного розвитку. Ці способи включають: відвідування короткотермінових курсів; вечірнє навчання; участь у громадських організаціях; відвідування аналогічних підприємств; читання літератури; заочні курси; участь у семінарах; нарадах, диспутах; фундаментальне професійне навчання як своєї, так і суміжної професій [2,16].

На відміну від традиційних видів навчання, таких як: лекції, семінари, наставництво, сучасні методи навчання дозволяють компаніям не тільки підвищити якість професійних навиків працівників, а і посприяти розвитку людського потенціалу в області творчої та інноваційної діяльності.

Деякі українські підприємства вже впровадили або намагаються впроваджувати сучасні методи управління, головним пріоритетом яких є, навчання персоналу та підвищення продуктивності. Багато менеджерів інтегрували різні методи навчання персоналу, такі як робочі групи, коучинг, тренінги та дистанційне навчання у свою практику управління. Проте на вітчизняних підприємствах все ще відчувається дефіцит передових технологій навчання, які використовують провідні європейські компанії. Наприклад, сучасні методи навчання персоналу, такі як сторітелінг, shadowing, secondment та buddying, методи гейміфікації які зазвичай використовують західні компанії, ще не отримали широкого поширення.

Один із найбільш інноваційних методів навчання персоналу є метод shadowing. Це корисний інструмент як для наявного персоналу, так і для виявлення потенційних нових працівників. За цим методом навчання, новий працівник без будь-якого попереднього досвіду може приєднатися до досвідченого співробітника та набути досвіду у своїй ролі через спостереження.

Процес передбачає призначення нового працівника без досвіду професійному учневі, який працює на підприємстві тривалий період. Тоді новий працівник стає «тінню» професіонала, уважно спостерігаючи за його роботою та супроводжуючи їх на ділових зустрічах і зібраннях, за умови, що така

присутність дозволена політикою компанії. Це практичне залучення дозволяє «тіні» отримати повне уявлення про посадову роль, отримати нові навички та визначити свою компетентність для ефективного виконання роботи.

Використання методу shadowing, компаніям проводити детальне та практичне навчання, що призводить до розвитку навичок співробітників і встановлення культури постійного вдосконалення. Як наслідок, такий підхід може призвести до кваліфікованої робочої сили: висока продуктивність; таким чином, переваги для організаційної ефективності та успіху не будуть тривіальними [17].

Також інноваційна технологія, яка поширена серед західних компаній, це метод навчання buddying. Цей метод використовується для адаптації та обміну знаннями між спеціалістами компаній та нових робітників. За новим співробітником закріплюється «друг». Це досвідчений член команди, який підтримує та керує новим робітником протягом перших тижнів або місяців роботи. Основна мета цього підходу, сприяти обміну знаннями, впровадити нові ідеї та технології, які підвищують загальну продуктивність підприємства. Один з головних переваг саме методу «buddying», можливість звернутися за порадою до досвідченого колеги, де два співробітники знаходяться в рівних умовах [18].

Ще одна технологія, яка набула широкого розповсюдження за кордоном – метод професійного навчання secondment. Це тип відрядження, де працівник або група працівників тимчасово призначаються на роботу в іншій компанії або відділі. Secondment буває двох видів:

- Внутрішнім – відрядження між відділами однієї компанії;
- Зовнішнім – відрядження до іншої компанії.

Можливими причинами тимчасового перенесення можуть бути:

- для розвитку кар'єри;
- як шанс отримати нові навички чи досвід;
- з метою збереження конкретних переваг роботодавця, що відряджається, наприклад, пенсійної схеми або схеми опціонів на акції;

- для отримання доходу для роботодавця;
- забезпечення персоналом для короткострокових проектів;
- забезпечення короткочасної відсутності;
- Уникнення надмірностей;
- Благодійні цілі.

Метод навчання *secondment* тягне за собою набуття працівником нових навичок і досвіду через його тимчасове розміщення в іншій компанії. Ця можливість дозволяє працівнику отримати уявлення про підприємство праці на різних підприємствах. Виконуючи свої звичайні обов'язки, працівники стикаються з новими ресурсами, що дозволяє їм дивитися на свою роботу з нової точки зору. Крім того, цей підхід служить превентивним заходом проти емоційного виснаження, яке є поширеним явищем серед відданих співробітників, які працюють довгостроково. Перевагами для підприємства, яке реалізує цей вид тимчасового призначення, є розвиток кваліфікації співробітників, підвищення мотивації персоналу, розширення партнерських мереж з іншими компаніями та створення репутації зразкового роботодавця. Одночасно стороння компанія, яка отримує вигоду від призначеного працівника, отримує доступ до свіжої та компетентної точки зору, а також до відданого працівника, готового виконувати будь-яке доручене завдання [19].

Наступна технологія – *storytelling*. Цей метод навчання служить засобом ефективної передачі інформації, знань і сприяння бажаній поведінці за допомогою повчальних оповідань. У сфері управління *storytelling* стає цінним інструментом для розуміння, інтерпретації та поширення цінностей, норм, правил і принципів, які становлять організаційну культуру. Це досягається за рахунок використання корпоративних історій, міфів і легенд. *Storytelling* можна визначити як розповідь про минулі управлінські зусилля, взаємодію між колегами або інші події, які відбуваються всередині підприємства чи за її межами. Як правило, ці історії поширюються між членами компанії в неформальній формі.

До основних задач storytelling відносяться :

- Передача основних традицій компанії;
- Закріплення корпоративної ідеології;
- Створення зв'язків між минулим теперішнім та майбутнім;
- Створення корпоративних цінностей за допомогою історій [20].

Одна з технологій, яка у сучасному світі активно використовується як зарубіжними компаніями так і вітчизняними, це технологія гейміфікації навчання. Гейміфікація – це процес впровадження ігрових принципів у підприємницьку діяльність. Мета полягає в тому, щоб зробити деякі необхідні, але виснажливі завдання набагато приємнішими. Ця інновація допомагає зменшити стрес у робочому середовищі та зробити всю компанію набагато приємнішим місцем для роботи. В корпоративному навчанні, гейміфікація спрямована на підвищення залученості співробітників і збереження знань.

Використання гейміфікації на робочому місці має ряд переваг: покращений підбір і утримання співробітників на підприємстві, створивши таке середовище, компанії можуть залучити винахідливих людей, які шукають привабливе, складне та веселе місце для роботи; підвищення мотивації до навчання; ріст продуктивності праці в компанії.

Тобто, кожен із методів має свої переваги та недоліки. Технології розвитку персоналу компанія обирає виходячи зі своїх стратегічних та тактичних цілей, а також від потреб працівників (таб1.2)

Таблиця 1.2

Сучасні технології розвитку персоналу

Назва	Переваги	Недоліки
Shadowing	1. Економічність та простота 2. Прискорений процес адаптації до нового виду діяльності 3. Є можливість зануритись у реальну обстановку 4. Взаємне навчання	1. Варіативність досвіду 2. Ризик некомпетентності наставника 3. Обмежена ефективність
Secondment	1. Можливість змінити обстановку роботи 2. Є можливість наочно споглядати процес організації іншого відділу 3. Дає змогу з іншої сторони поглянути на виконувану роботу 4. Запобігає емоційному вигоранню 5. Розширення кола партнерських відносин	1. Зміна розташування робочого місця на період навчання 2. Зміна колективу
Buddying	1. Можливість отримати об'єктивну інформацію про свою роботу 2. Створення інтерактивного спілкування 3. Поліпшення навички міжособистісної взаємодії	1. Конфлікти інтересів 2. Друг виконує роботу новачка
Сторітелінг	1. Стимулювання інтересу 2. Передача вже пройдених знань	1. Суб'єктивність 2. Приділення неповної уваги до деталей
Навчання з допомогою гейміфікації	1. Підвищення зацікавленості та мотивації працівників до навчання 2. Сприяння співпраці 3. Покращення залучення	1. Нереалістичність 2. Неуніверсальність 3. Потреба у постійному оновленні

Джерело: Складено автором на основі [17 18 21]

Висновки до розділу 1

Забезпечення навчання персоналу є ключовим аспектом для досягнення цілей підприємства щодо підвищення ефективності та якості роботи. Професійне навчання також приносить користь самим працівникам, оскільки підвищує рівень їх життя та відкриває шлях для реалізації їхнього потенціалу. Крім того, це дозволяє працівникам бути конкурентоспроможними на ринку праці. Освіта є одним із показників, що формує індекс людського розвитку, поряд із очікуваною тривалістю життя та доходом на душу населення. Неможливо переоцінити значення освіти, оскільки вона є вирішальною складовою загального розвитку людини.

Система навчання персоналу повинна враховувати як інтереси підприємства, до яких відносяться оперативне заміщення вакантних посад, економія коштів, пов'язаних з навчанням працівників так і інтереси працівників, забезпечуючи їх всебічною підтримкою.

Основна мета професійного розвитку полягає у забезпеченні ефективного виконання поставлених завдань; підвищенні гнучкості управління та готовності до інновацій. Це також сприяє горизонтальному та вертикальному просуванню по кар'єрних сходах, сприяє адаптації до нових технологій, а також полегшує набуття нових навичок. Вибір виду і форми професійного навчання залежить від конкретних умов та цілей підприємства.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОНТУ

2.1. Загальна характеристика ОНТУ

Одеський національний технологічний університет є одним з найстарших вищих навчальних закладів України. Університету налічує 122 роки.

Вищий навчальний заклад знаходиться в місті Одеса за адресою: вулиця Канатна, 112, один із найкращих ВНЗ в Україні, має сертифікат IV рівня акредитації; був заснований 20 жовтня 1902 року, ОНТУ налічує 15000 студентів, 22 доктори наук, 85 професорів, 281 доцентів, ректором з 2003 по 2022 роки був Єгоров Богдан Вікторович, а у 2022 – д.е.н., професор Лариса Іванченкова.

ОНТУ має свій сайт: <https://ontu.edu.ua>.

Місія ОНТУ: забезпечення умов для підвищення якості вищої освіти, розвитку наукових досліджень та підготовки кадрів для розробки, запровадження та розвитку технологій для здорового, тривалого та щасливого життя людини.

Історія університету напряду пов'язана з історією міста Одеси. У 50тих Одеса перетворюється на великий промисловий центр, що сприяло бурхливому розвитку промисловості з великою різноманітністю галузей, пов'язаних як із виробництвом продукції, так і з переробкою імпортової сировини. В Одесі провідні місця займали зернопереробна та харчова промисловості. У 1902 році за дозволом міністра фінансів С.Ю. Вітте в Одесі було відкрито школу борошномелів. Відкриття школи стало визначною подією в молодому швидкозростаючому місті. У 1909 році Державною думою був прийнятий закон «Про перетворення Одеської школи борошномелів в Одеське млинно-технічне училище». Термін навчання збільшився до чотирьох років. Училище існувало за рахунок як державних коштів, так і коштів Г.Е. Вейнштейна. В закладі вчилася

150 осіб. В училищі були обладнані лабораторії, створена бібліотека, яка налічувала близько 200 книг. В 1922 році училище було реорганізовано в Одеський технікум технології зерна і борошна. У 1928 році технікум було перероблено на Одеський політехнікум технології зерна і борошна. В закладі налічувалось три факультети: технологічний, механічний та хлібопекарський. Зросла і кількість студентів, в школі борошномелів навчалися 30 учнів, в млинно-технічному училищі 150 учнів, а в політехнікумі вже навчалися 343 учні. У 1929 році політехнікум був реорганізований в Інститут технології зерна та борошна. В інституті функціонувало вже п'ять факультетів: технологічний, механічний, хлібопекарський, комбікормовий та інженерно- організаторський. У 1931 році на базі інституту було відкрито Одеський механіко-технологічний комбінат. До складу комбінату входили: інститут з денною, вечірньою та заочною формами навчання; робітфак і технікум; підготовчі курси і курси підвищення кваліфікації. Знання, які студенти отримували в закладі вищої освіти успішно використовувалися на практиці. У 1935 році інститут відокремився від комбінату в самостійну структуру та став називатися Одеським інститутом технології зерна та борошна. Інститут успішно розвивався. До його складу ввійшли 3 факультети та 14 кафедр. Велика вітчизняна війна внесла свої правки у мирне життя інституту, але він продовжував працювати. Згідно з планом у 1941 частина інституту була переведена до Ташкенту. Однак вже в 1944 році заклад відновив свої заняття в Одесі. У 1953 році Одеський інститут інженерів борошномельної промисловості та елеваторного господарства перейменований в Одеський технологічний інститут. У 1961 році інституту було присвоєно звання Михайла Васильовича Ломоносова. У 1970 році інститут перейменували на Одеський технологічний інститут харчової промисловості ім. Ломоносова. Інститут бурхливо розвивався та став одним з найбільших вищих навчальних закладів країни в цьому профілі. 1970ті роки були для інституту періодом великих змін, пошук і впровадження нових наукових напрямків, інтенсивний ріст науково- дослідницької бази. Випускники Одеської

національної академії харчових технологій є конкурентоспроможними та затребуваними на сучасному ринку праці [22].

У 2021 році Одеська національна академія харчових технологій реорганізована у Одеський національний технологічний університет зі зміною назви згідно до наказу МОН України від 18.08.2021 року №918 «Про зміну типу та перейменування ОНАХТ та її структурних підрозділів»

Згідно Наказу № 98-01 від 01.04.2024 року з 01.04.2024 року був затверджений наступний склад структурних підрозділів ОНТУ:

1. Ректорат

2. Інститути:

2.1. Навчально-науковий технологічний інститут харчової промисловості ім. К.А. Богомаза

2.2. Навчально-науковий інститут комп'ютерної інженерії, автоматизації, робототехніки та програмування ім. П.М. Платонова

2.3. Навчально-науковий інститут прикладної економіки і менеджменту ім. Г.Е. Вейнштейна

2.4. Навчально-науковий інститут холоду, кріотехнології та екоенергетики ім. В.С. Мартиновського

2.5. Науково-дослідний інститут ОНТУ

3. Науково-технічна бібліотека ОНТУ

4. Факультети

4.1. Факультет технології зерна та зернового бізнесу

4.2. Факультет інноваційних технологій харчування і ресторанно-готельного бізнесу

4.3. Факультет технології вина та туристичного бізнесу

4.4. Факультет експертизи, біотехнології, харчової інженерії, підприємництва і торгівлі

4.5. Факультет автоматизації та робототехніки

4.6. Факультет економіки, бізнесу і контролю

- 4.7. Факультет менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування
- 4.8. Факультет низькотемпературної техніки та інженерної механіки
- 4.9. Факультет нафти, газу та екології
- 4.10. Факультет комп'ютерної інженерії, програмування та кіберзахисту
- 5. Центри:
 - 5.1. Центр маркетингу, реклами та профорієнтаційної діяльності
 - 5.2. Центр міжнародної діяльності
 - 5.3. Центр лінгвістичної підготовки
 - 5.4. Центр сприяння працевлаштуванню студентів і випускників
 - 5.5. Центр інформаційно-комунікаційних технологій
 - 5.6. Центр культури харчування
 - 5.7. Центр Україно-Французького співробітництва ОНТУ
 - 5.8. Центр Українсько-Турецького співробітництва ОНТУ
 - 5.9. Підготовчий центр «Стартовий факультет»
 - 5.10. Навчально-науковий центр космічних технологій
 - 5.11. Центр прийому на навчання
- 6. Лабораторії
- 7. Відділи
- 8. Служби та інші
- 9. Оперативно ремонтно-будівельна група
- 10. Штаб цивільного захисту
- 11. Навчально-оздоровчий спортивний комплекс
- 12. Школи
 - 12.1. Вища школа педагогічної майстерності
 - 12.2. Школа спортивного програмування ОНТУ
- 13. Студентське містечко ОНТУ
- 14. Санаторій Профілакторій ОНТУ
- 15. Медпункт

16. Відокремлені структурні підрозділи

Необхідно зауважити, що за Наказом ректора ОНТУ № 416-01 з 14.11.2023, навчальний центр організації освітнього процесу був ліквідований та сформований навчальний відділ. Начальник навчального відділу – Ланженко Л.О.

За положеннями вимог Кабінету Міністрів від 23 лютого 2022 року № 286-р, указу Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030», ОНТУ було розроблені стратегічні цілі в умовах воєнного та повоєнного стану на період 2023-2025 [23], що забезпечує оптимізацію структури університету та підвищення ефективності кадрового забезпечення менеджменту на всіх ланках управління; забезпечення умов отримання якісної вищої освіти в умовах обмеженого доступу до онлайн режим навчання; розвиток наукових досліджень інноваційного характеру, спрямованих на отримання результатів світового рівня; розвиток міжнародних зв'язків та інтенсифікація співпраці з вітчизняними і закордонними університетами, компаніями, бізнесом [24].

В рамках забезпечення якісної освіти, ліцензування, акредитації та стратифікування в ОНТУ працює підрозділ Навчальний центр ОНТУ.

Одну із вагомих часток у навчанні викладачів відіграє «Школа молодого викладача», яка була створена за ініціативою ректора ОНТУ професора Б.В. Єгорова у 2007 році. У 2013 році школа змінила свою назву та перетворилася на Вищу школу педагогічної майстерності.

Сайт ВШПМ: <http://vshpm.ontu.edu.ua>

Діяльність школи спрямована на ознайомлення та вивчення сучасних технологій. ВШПМ впроваджують багато інноваційних методик, приділяють увагу вивченню і впровадженню в практику передовий педагогічний досвід, використовуючи інноваційні методи викладання. План Вищої школи педагогічної майстерності переглядається кожен рік з метою внесення корективів, які пов'язані з вдосконаленням якості навчання. (ДОДАТОК Ж) В рамках навчання ВШПМ, підвищення кваліфікації проходило загалом 105 слухачів, з них 25 слухачів

фахових коледжів [25].

Щороку ОНТУ створює сучасні навчальні науково-дослідні лабораторії, публікує десятки підручників та монографій, випускає численні наукові та науково-практичні видання, що підвищує індекс цитування вчених університету на таких платформах як Scopus і Web of Science, бере участь у багатьох міжнародних програмах та грантах, проводить практичні стажування студентів в найкращих закордонних підприємствах.

В поточних ринкових умовах підприємствам вкрай важливо визначити потенційні виклики та скористатися наявними можливостями для успішного функціонування та конкурентоспроможності. Підприємства повинні визначити ключові вектори їх подальшого розвитку, розробити комплексний бізнес-план, адаптуватися до змін зовнішнього середовища, можливо переглянути стратегію подальшого розвитку. Для ефективного аналізу можна використати інструмент стратегічного управління SWOT-аналіз. Методологічними дослідженнями та побудови його матриці займалися такі вчені: В. Горбулін та А. Б. Качинський; О. П. Дем'янчук ; С. А. Лісовський [26,27,28].

За Горбуліним SWOT-аналіз – вид діяльності, що залежить в основному від наявної інформації та ще певної частки стратегічного відчуття [26].

Мета проведення SWOT - аналізу полягає у розподілі факторів, які впливають на розвиток ЗВО за чотирма різними категоріями: сильні сторони(S), слабкі сторони(W), можливості(O) та загрози(T). Такий аналіз дає ясність щодо загальної ситуації навчального закладу, а також його позиції на ринку освітніх послуг. Крім того, він допомагає визначити потенційні загрози, які можуть перешкодити його майбутньому розвитку та існуванню, беручи до уваги як його сильні сторони так і слабкі. SWOT-аналіз – це суб'єктивний аналітичний інструмент, який використовується для визначення стратегічного напрямку підприємства. Для закладу ОНТУ SWOT – аналіз був розроблений та представлений в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

SWOT – аналіз ОНТУ

ОТ	О-можливості	Т-загрози
	1. Міжнародний обмін та академічна мобільність студентів 2. Високий рівень конкурентоспроможності 3. Підтримка університету у працевлаштуванні 4. Розвиток штучного інтелекту та роботизації процесів	1. Присутність сильних конкурентів на ринку 2. Зниження чисельності студентів 3. Збільшення кількості студентів, які пов'язують навчання і роботу 4. Нестабільна економічно-політична ситуація в країні 5. Віддітк науково-педагогічного складу 6. Виїзд молоді закордон
SW		
S-сильні сторони	S*O	S*T
1. Сучасні науково-дослідницькі лабораторії 2. Висококваліфікований склад викладачів 3. Участь студентів у міжнародних проектах та академічних мобільностях 4. Наявність дистанційного навчання 5. Наявність студентського самоврядування	Студенти проходять міжнародні практики та беруть участь у глобальних проектах, що підвищує рейтинг університету.	Завдяки сучасним лабораторіям і висококваліфікованого складу викладачів, університет може досягти високого рівня конкурентоспроможності.
W-слабкі сторони	W*O	W*T
1. Недостатній рівень контролю якості навчання 2. Низька вмотивованість викладачів до викладання під час перебування закордоном 3. Недостатньо розроблена система забезпечення студентів місцями проходження практики 4. Недостатня вмотивованість студентів до навчання 5. Непривабливі умови в гуртожитках	Завдяки можливості міжнародного обміну студентами, можна підвищити мотивацію студентів до навчання.	За рахунок дистанційного навчання, студенти віддають перевагу роботі. Виїзд викладачів ЗВО за кордон та робота онлайн, призвели до погіршення якості роботи. Війна вплинула на розшарованість суспільства та зміну парадигми цінностей

Джерело: сформовано автором на підставі проведеного дослідження

За результатами проведеного SWOT – аналізу можна прийти висновку, що ОНТУ має великий потенціал для розвитку в сучасних умовах та може бути конкурентоспроможним серед закладів вищої освіти, як на національному, та і на міжнародному ринках.

Модель SWOT-аналізу працює ефективніше у поєднанні з PEST-аналізом. Адже PEST-аналіз є інструментом для оцінки аспектів зовнішнього середовища.

Сафонов Ю.М визначає [29]: «методика PEST-аналізу ґрунтується на моніторингу змін макросередовища за певними вузловими напрямками із подальшим виявленням тенденцій, які впливають на прийняття стратегічних рішень задля досягнення максимальної ефективності функціонування об'єкту» [29].

PEST – це аббревіатура чотирьох слів: P – political-legal (політично-правові), e – economic (економічні), s – socio – cultural (соціально-культурні), t – technological (технологічні фактори).

Мета PEST – аналізу полягає у моніторингу змін макросередовища за допомогою політико – правових, економічних, соціально-культурних та технологічних факторів та виявленні тенденцій, які невідконтрольні підприємству, але впливають на прийняття стратегічних рішень. Матриця PEST – аналізу наведена в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Pest-аналіз зовнішніх факторів

Політичні фактори	Економічні фактори
1) Політична нестабільність; 2) Воєнний стан в країні 3) Недосконалість законодавчої бази; 4) Недосконалість освітньої політики у владі;	1) Зміна курсу валют; 2) Інфляція; 3) Підвищення цін на навчання; 4) Недостатність фінансування закладів вищої освіти, нераціональне використання бюджетних коштів; 5) Корупція
Соціальні фактори	Технологічні фактори
1) Демографічна криза; 2) Відтік інтелектуального потенціалу нації 3) Зміна рівня життя населення;	1) Розвиток технологій; 2) Інноваційні зміни; 3) Модернізація обладнання; 4) Інформаційні та комунікаційні зміни;

Продовження табл.2.2

4) Зміна структури доходів населення; 5) Недосконалість системи оплати праці	5) Розвиток мережі Інтернет. 6) поява і стрімкий розвиток штучного інтелекту
---	---

Джерело: сформовано автором на підставі проведеного дослідження

2.2. Визначення мети і задач діяльності навчального центру організації освітнього процесу

Сучасні цивілізаційні процеси характеризуються своєю складністю, масштабністю та динамічністю створюючи нові виклики для системи підготовки людини до життя. Процеси глобалізації загострили конкуренцію в системі вищої освіти, у свою чергу через появу нових провайдерів освітніх послуг, збільшення можливостей для трудової та академічної мобільності, поширення закордонної освіти.

Популяризація отримання вищої освіти у сучасних умовах потребує проведення певних реформ у сфері вищої освіти для ідентифікації оцінки якості освітніх послуг українськими ЗВО. Ключовою складовою реформи вищої освіти є системне надання якісних освітніх послуг та адаптація діяльності університетів до нових вимог сьогодення.

Забезпечення якості викладання і навчання є основною темою обговорення на міжнародному рівні, оскільки надання належного рівня освітніх послуг, тобто відповідно до міжнародних стандартів, відіграє центральну роль у стратегічному плануванні розвитку сфери вищої освіти в цілому.

Вирішальне значення при підвищенні якості освітніх послуг ЗВО мають:

- освітнє середовище;
- компетентність та розвиток науково-педагогічного персоналу, а також наявність у них практичного досвіду;
- моніторинг освітньої та дослідницької діяльності ЗВО, а також аналіз успішності контингенту студентів [30].

Швидкі зміни, що відбуваються у суспільстві, технологіях, вимагають від фахівців та науково-педагогічного персоналу, зокрема здатності навчатися, критично та системно мислити, програмувати, працювати в умовах невизначеності, креативності, міжгалузевої комунікації, мультикультурності та володіти кількома, у тому числі англійською, мовами.

В ОНТУ частка викладачів мають зрілий педагогічний досвід. Останнім часом ми спостерігаємо збільшення кількості наукових розробок, які присвячені вивченню діяльності педагога як професіонала на сучасному ринку праці та розробок для покращення професіоналізму в умовах технологічного прогресу.

Тому саме для забезпечення якості вищої освіти у 2015 році в Україні був створений та обраний перший склад Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, з метою приведення системи забезпечення якості вищої освіти у відповідність до європейських стандартів, але враховуючи конкретні причини він так і не розпочав свою роботу. Тільки в 2019 році агентство повністю почало своє функціонування.

Місія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти – стати каталізатором позитивних змін у вищій освіті та формування культури її якості.

Цінності НАЗЯВО: партнерство, інноваційність, відповідальність, доброчесність, відкритість, прозорість, достовірність, професіоналізм, вимогливість та досвід. За вимогою НАЗЯВО ЗВО та викладачам потрібно періодично підтверджувати свій статус та професійний рівень [31].

Стратегічні цілі НАЗЯВО представлені на рисунку 2.1



Рис.2.1. Стратегічні цілі НАЗЯВО

Джерело: сформовано автором на основі [31]

Враховуючи місію ОНТУ, вимоги МОН та НАЗЯВО, Одеський національний технологічний університет серйозно відноситься до якості надання освітніх послуг та має сертифікат IV рівня акредитації. Термін дії сертифікату до 1 липня 2023 року [32]. Університет оновлює сертифікати про акредитацію кожних освітніх програм згідно з планом. Під час повномасштабного вторгнення Кабінет міністрів України випустив постанову від 16 березня 2022р. № 295 « Про особливості акредитації освітніх програм» [33].

В ОНТУ станом на 2024 є кількість програм по кожній спеціальності, які акредитовані та які потребують акредитації(виділені червоним). Аналіз

представлений в таблиці 2.3 та таблиці 2.4.

Таблиця 2.3

Показники акредитованих програм СВО «Бакалавр»

Спеціальність	Освітня програма	Рік випуску			
		2024	2025	2026	2027
035 Філологія	Філологія		6	6	11
051 Економіка	Економіка підприємства	22	15	24	10
	Економічна та продовольча безпека		9	17	16
071 Облік та аудит	Діджитал-облік і контроль		3	12	2
	Облік і аудит	27	15	20	5
073 Менеджмент	Менеджмент	88	57	87	58
	Управління персоналом		12	8	5
075 Маркетинг	Digital-маркетинг		7		
	Маркетинг	38	17		
	Маркетинг та digital-комунікації		1	48	42
067 Підприємництво та торгівля	Підприємництво і торгівля, товарознавство та експертиза в митній справі	23	33	24	8

Джерело: зібрано та проаналізовано під час практики

Таблиця 2.4

Показники акредитованих програм СВО «Магістр»

Спеціальність	Освітня програма	Рік випуску	
		2024	2025
051 Економіка	Економіка підприємства		22
	Фінансово-економічна безпека		19
071 Облік і Аудит	Діджитал-облік і контроль	12	14
	Облік і аудит	21	22
073 Менеджмент	Логістика		7
	Менеджмент	41	37
075 Маркетинг	Маркетинг		21
076 Підприємництво та торгівля	Підприємництво і торгівля, товарознавство та експертиза в митній справі	1	29
101 Екологія	Екологічний контроль та аудит		5
122 Комп'ютерні науки	Інформаційні технології проектування		15
	Інформаційні управляючі системи та технології		27

Продовження табл. 2.4

123 Комп'ютерна інженерія	Комп'ютерні системи та мережі		22
	Спеціалізовані комп'ютерні мережі		12
131 Прикладна механіка	Машини і технології пакування		7
133 Галузеве машинобудування	ІТ-сервіс обладнання	18	43
	Системний інжиніринг промислових виробництв	10	5
5141 Електроенергетика	Екоенергетика та інтелектуальна електромеханіка		57
	Інтелектуально-керовані електромеханічні системи	11	1

Джерело: зібрано та проаналізовано під час практики

ОНТУ безперервно працює над забезпеченням якості вищої освіти, проводить аналізи дуальної освіти, впроваджує систематизації підготовчих етапів акредитаційних процесів освітніх програм, впроваджує інтерактивні методи навчання в закладі вищої освіти. Так в квітні 2023 року відбулася V Всеукраїнська науково-методична конференція «Забезпечення якості вищої освіти» серед науково-педагогічних та педагогічних працівників з ціллю обміну інноваційними знаннями та сучасними методиками в освітньому процесі.

Результат діяльності університету підтверджено на міжнародному та національному рівнях. За результатами рейтингу RUR World University Ranking ОНТУ в 2023 році посіла 1044 місце серед університетів світу. В конкурсі «ТОП 200 Україна» ОНТУ посів 61 місце серед 200 кращих університетів країни.

За статистичними даними в ОНТУ станом на 2023 рік освітній процес і наукові дослідження забезпечували 464 науково-педагогічні працівники, у тому числі: доктори наук, професори – 85 (18,3%), кандидати наук та доценти – 281 (60,5%). Частка викладачів з науковими ступенями складає 78,9%. З 33 кафедр університету – 22 кафедри очолюють доктори наук, професори, також із 29 випускових кафедр, 22 – очолюють доктори наук, професори.(рис.2.2)

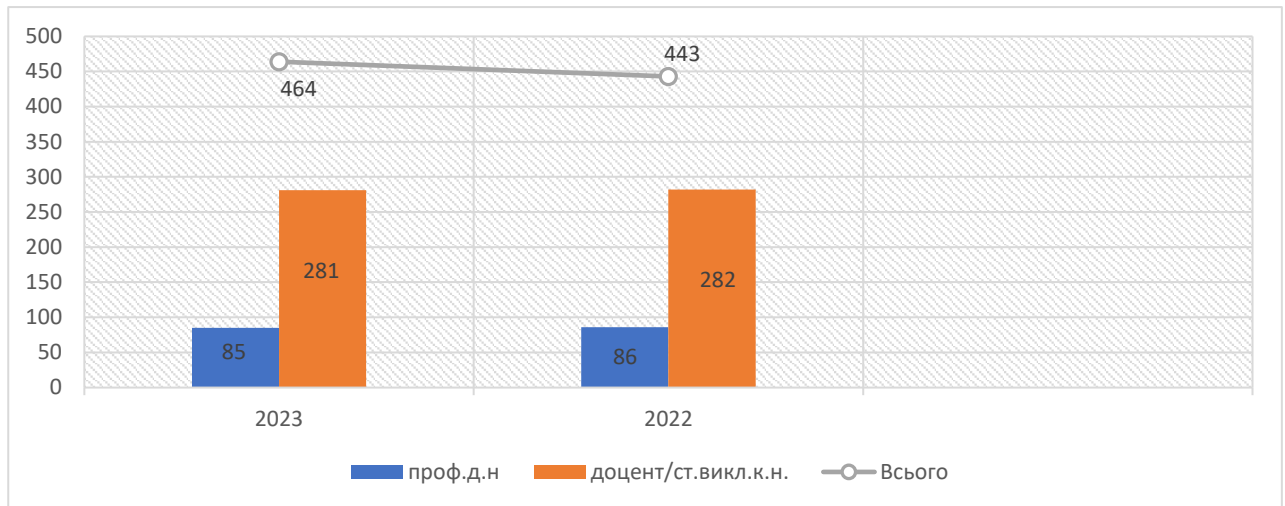


Рис.2.2.Контингент НПП станом на 01.11.2023

Джерело: зібрано та проаналізовано під час практики

В порівнянні з 2022 роком, відсоток професорів знизився на 3.2% у 2023, кількість доцентів знизилась на 1.1% та кількість осіб без наукового ступеня склала 21,20%, що на 4.3% більше ніж в 2022. Такі показники спричинені відтоком професорів та науково-педагогічного складу за кордон (рис2.3).

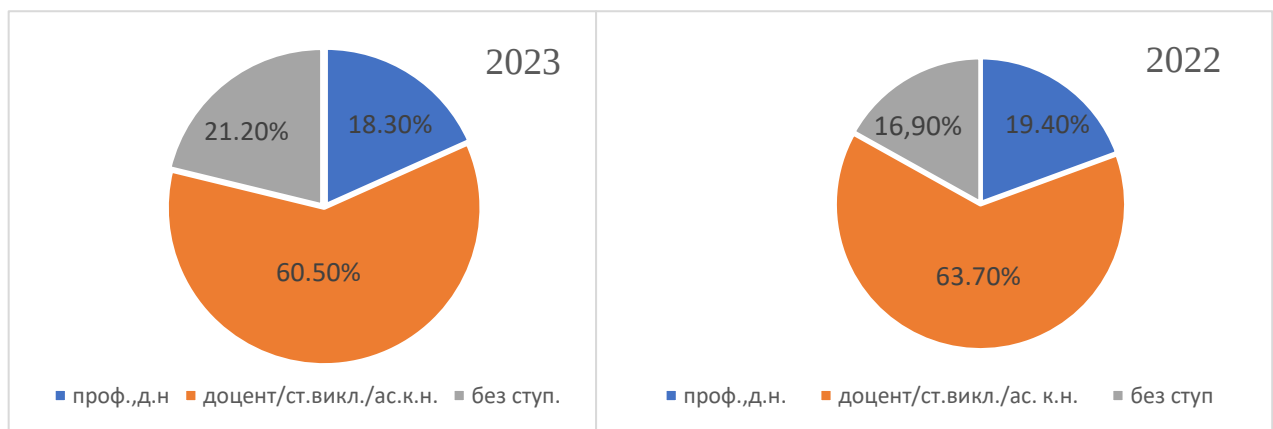


Рис.2.3.Контингент НПП станом на 01.11.2023р.

Джерело: зібрано та проаналізовано під час практики

За Національним планом дій зовнішнього забезпечення якості вищої освіти від НАЗЯВО [34] було виділено: «Основна мета системи вищої освіти України – підготовка конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях в умовах посиленої співпраці державних органів і

бізнесу з закладами вищої освіти на принципах автономії закладів вищої освіти, поєднання освіти з наукою та виробництвом» [34].

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України №1187 Національна система вищої освіти вимагає виконання ліцензійних умов для здійснення освітньої діяльності. Освітню діяльність у сфері вищої освіти здійснюють заклади вищої освіти, заклади фахової передвищої освіти (підготовка фахівців молодшого бакалавра та бакалавра) та наукові установи (підготовка фахівців магістрів та докторів філософії) на підставі ліцензій, що видаються центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, відповідно до законодавства України [35].

У сфері вищої освіти ліцензуванню підлягають:

- освітня діяльність закладу вищої освіти на певному рівні вищої освіти;
- освітня діяльність за освітніми програмами, що передбачають присвоєння професійної кваліфікації з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання.

Під час ліцензування встановлюється спроможність закладу освіти провадити освітню діяльність відповідно до встановлених Ліцензійними умовами вимог [34].

За Постановою Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 року №365 були внесені зміни до ліцензійних умов провадження освітньої діяльності [36].

Кадрові вимоги щодо забезпечення провадження освітньої діяльності у сфері вищої та післядипломної освіти за пунктом 37 та пунктом 38 Ліцензійних умов наступні:

- Присудження наукового ступеня;
- Наявність досвіду професійної діяльності за відповідним фахом, не менше 5 років;
- Наявність не менше п'яти публікацій у періодичних наукових фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection;

- Наявність виданого підручника чи навчального посібника (включаючи електронні) або монографії;
- Наявність виданих навчально-методичних посібників, посібників для самостійної роботи здобувачів вищої освіти та дистанційного навчання
- Захист дисертації на здобуття наукового ступеня.

В Ліцензійних умовах прописано більше 15 пунктів кадрових вимог до науково-педагогічного складу.(ДОДАТОК А)

Варто зазначити, що протягом всіх років ОНТУ та відділ ліцензування приділяв особливу увагу виконанню та дотриманню всіх положень Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності. Кадрове забезпечення освітньої діяльності усіх рівнів та спеціальностей повністю відповідає Ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності закладів освіти. На вимогу МОН України інформацію про всіх науково-педагогічних працівників університету внесено до державної електронної бази з питань освіти. (ДОДАТОК Б)

У звіті ректора зазначено: «Всі науково-педагогічні працівники мають відповідну освіту, науковий ступінь та вчене звання, необхідний стаж роботи та наукові публікації за фахом, проходили підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років. За рівнем наукової та професійної активності всі викладачі виконують не менше 3 пунктів Ліцензійних умов, затверджених Кабінетом Міністрів України від 30.12.2017р № 1187.» [35].

Серед науково-педагогічного персоналу ОНТУ у 2023 році налічується 10 заслужених діячів науки, 9 лауреатів Державних премій України в галузі науки і техніки, 1 академік Національної академії аграрних наук України, 31 академіків та членів-кореспондентів галузевих академій наук. Таким чином, можна стверджувати, що за рівнем кваліфікації кадрів ОНТУ посідає одне з перших місць у Південному регіоні України. (ДОДАТОК В)

Станом на 2023 рік від ОНТУ підвищення кваліфікації та стажування всього пройшли 117 працівників, серед них міжнародне підвищення кваліфікації НПП у закордонних університетах, наукових організаціях склало 15 осіб, що

складає 12,82%. ОНТУ є партнером 11 університетів Європи в рамках міжнародної програми Erasmus+, яка фінансує проходження стажувань та роботу над проектами викладачів та адміністративного персоналу. Міжнародне стажування пройшли 14 викладачів, що складає 11,97% всього викладацького складу, які пройшли навчання.

Тому в процесі глобалізації центри з розвитку освіти України працюють над впровадженням викладання та використання англійської мови у вищих навчальних закладах для викладання освітніх програм та збільшення частки закордонного стажування, що призведе до зміцнення зв'язків на міжнародному освітньому ринку та підвищення конкурентоспроможності ЗВО.

Верховна рада України 2023 року прийняла законопроект про «Про застосування англійської мови в Україні». Законопроект передбачає офіційне закріплення статусу англійської мови як однієї з мов міжнародного спілкування в Україні [37]. В законопроекті прописано, що заклади вищої освіти мають право прийняти рішення щодо викладання однієї, кількох або більшості дисциплін, виконання індивідуальних завдань та проведення контрольних заходів англійською мовою, про що чітко зазначається в описі освітньої програми під час вступу. Заклад вищої освіти має забезпечити включення щонайменше однієї дисципліни (освітнього компонента), що викладається англійською мовою, до індивідуального навчального плану здобувача.

Міністерство освіти і науки України підтримує ініціативу запропоновану законопроектом та вже проводить впровадження методичних рекомендацій щодо якісного вивчення, викладання та використання англійської мови у закладах вищої освіти України.

Методичні рекомендації враховують завдання сучасної іншомовної освіти, модернізаційні процеси в освітньому просторі України, національні пріоритети з удосконалення викладання, вивчення та використання англійської мови. Документ містить рекомендації для керівництва закладів вищої освіти України, викладачів англійської мови за професійним спрямуванням та англійської мови

для академічних цілей, викладачів фахових дисциплін англійською мовою.
(ДОДАТОК Г)

Робота над проектом здійснюється у партнерстві з Британською Радою та відповідає всім рекомендаціям Ради Європи з мовної освіти (CEFR). В рамках співпраці Українським ЗВО були знайдені проблеми недостатньої кваліфікації педагогічного складу для викладання освітніх програм іноземною мовою, відсутність контролю та координації з боку університетів щодо викладання предметів англійською мовою, відсутність навчальної бази для підвищення кваліфікації викладачів [38].

2.3. Дослідження особливостей та проблем щодо професійного навчання персоналу ОНТУ

Повна діяльність ОНТУ здійснюється з урахуванням Конституції України, Законів України «Про вищу освіту» [39], «Про освіту» [12], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [40], а також з урахуванням директивних документів, постанов у сфері вищої освіти і науки України. Робота викладачів ОНТУ також здійснюється з урахуванням місії та стратегічних цілей ЗВО, кадрової політики, правил внутрішнього розпорядку та норм. В ОНТУ працює відділ кадрового забезпечення, який ретельно займається підбором працівників відповідно до сучасних вимог. Також в університеті є відділ контролю та моніторингу діяльності ОНТУ, який перевіряє показники якості університету на відповідність вимогам стандарту ISO 9001.

Для молодих вчених – в ОНТУ проводяться різноманітні конкурси на здобуття премій, грантів і стипендій. Серед них премії Верховної Ради України, премії Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді у розбудові України, іменні стипендії Верховної Ради України для найталановитіших молодих учених.

Педагогічний склад ОНТУ проходять атестацію кожні 5 років, після чого комісія присвоює викладачу кваліфікаційні категорії. Усі науково-педагогічні

працівники ОНТУ мають відповідну вищу освіту, науковий ступінь та вчене звання, необхідний стаж роботи та наукові публікації за фахом. Підвищення кваліфікації відбувається згідно із Положенням про підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників ОНТУ (ДОДАТОК Д) та відповідно до плану підвищення кваліфікації викладачів ОНТУ. (ДОДАТОК Е). Кожен викладач дотримується виконання ліцензійних вимог.

Професійне навчання не має кордонів, і в сучасному високотехнологічному середовищі важливо йти в ногу з прогресом. Сучасний фокус більшості досліджень вказує на необхідність розробки випереджувальних стратегій в освіті, створення модульних систем, здатних адекватно реагувати на зміни середовища. У світі динамічного розвитку суспільства та науково-технічного прогресу змінюються підходи до навчання. Це пов'язано з багатьма факторами, в тому числі зміною поколінь, що по різному реагують на зміст професійного навчання. Відмінності у сприйнятті та поведінці серед людей різного віку називають «Теорія поколінь».

У вітчизняній науковій літературі дослідження планування перспективної моделі освітнього простору в контексті Теорії поколінь розкриті недостатньо. Серед вітчизняних авторів, що досліджують питання кадрового потенціалу варто назвати К.В. Астахову, Є.Р. Чернишову, С.М. Бойка, О.А. Грішнову.

Проблеми соціально-психологічних основ педагогічної взаємодії розглядались в роботах Л.К. Велитченко, І.Д. Бех, В.А. Терещенко, Н.П. Волкової, С.М. Дмитрієвої, О.О. Бодальова.

Еволюція людства привела наше суспільство до інформаційної епохи. Сьогодення вимагає від педагогів високого темпу оновлення знань, інформаційних ресурсів та технологій. З іншого боку, спостерігається низька мотивація складу науково-педагогічних працівників до навчання та підвищення кваліфікації [41].

У ході дослідження питання Теорії поколінь, вчені виявили, що молодь прагне до самостійності, нових ідей, пригод та ризиків. Старше покоління – до збереження традицій і звичаїв, комфорту та безпеки.

Зараз існують 5 поділів за роками народження поколінь, які мають свої особливі відмінності. Покоління α – наше майбутнє підростаюче покоління, які народилися в 2010х роках. Покоління Z – особи, які народилися в 2000-2010 роках. Покоління Y – 1984-2000 роках. Покоління X – 1963-1984 роках. Покоління BB – 1943-1963 роках, кожне з яких відіграє важливу роль на ринку праці. Різновиди подано на рис 2.4.

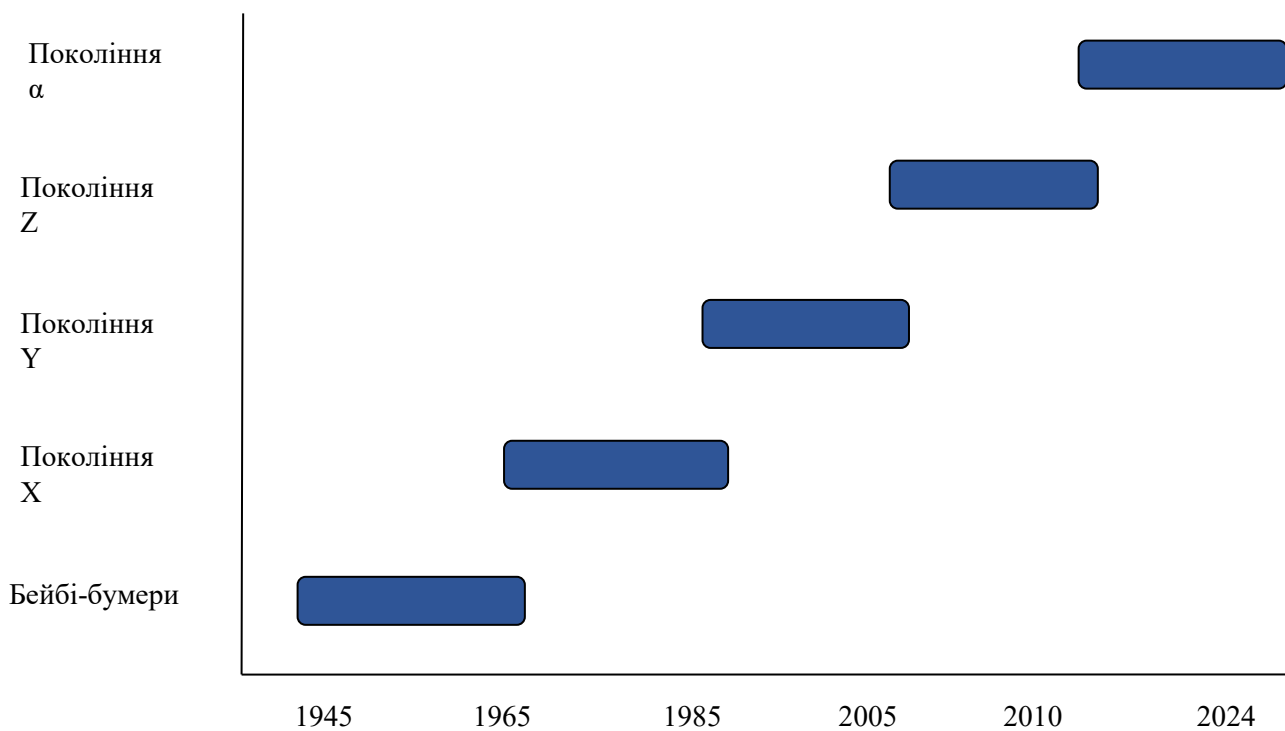


Рис.2.4.Період існування поколінь

Джерело: складено автором на основі [42]

Вченими не було виділено чітких дат зміни поколінь, але виділені певні періоди.

Покоління « α » (роки народження з 2010). Нове покоління дітей це яскраві, творчі, гармонійні особи. Діти цього покоління характеризуються самостійністю, креативністю та відстоюванням особистих кордонів. Це покоління, гаджетів, штучного інтелекту та онлайн простору.

Покоління "Z" (роки народження – 2003-2010). Традиційно це покоління розглядаються як діти батьків з покоління "X", перше покоління, просунуте в інформаційному плані. "Z" це діти інтернету. Те, що попередні покоління називали "новими технологіями" або "технологіями майбутнього", для покоління "Z" вже справжнє і буденне. Слоган сучасного покоління «навчання протягом життя». Покоління Z прагне до модернізації процесів, розвитку суспільства та технологій, інновацій у всіх сферах життя. Вони характеризуються більш конкурентоспроможними та легко адаптуються до сучасних вимог сьогодення.

Покоління "Y" (роки народження – 1983-2003). "Y" виросли в епоху віртуального світу, комп'ютерів, цифрових технологій. Як правило, вони орієнтовані на швидкий результат і не готові довго чекати винагороди, легко адаптуються. Вища освіта сприймається найважливішою умовою успіху. Покоління Y, вважають, що без вищої освіти неможливо знайти престижну роботу та дорости до гарної посади. Проте, якщо кар'єра для них-найважливіший аспект становлення себе, то тривалий розвиток, професійне розтання немає ніякого сенсу. Покоління цього періоду намагаються отримати все і одразу, та при досягненні особистих цілей не мають бажання продовжувати довготривале навчання, без причини.

Покоління X (роки народження 1963-1983). Їх цінності формувалися до 1993 року, під впливом продовження "холодної війни". Вони вірять, що блискучу кар'єру можна побудувати тільки наполегливою працею. Звикли поступово підніматися кар'єрними сходами. Цілеспрямовані та відповідальні працівники, на яких можна покластися. Для цього покоління дуже важливі соціальні гарантії та впевненість у наступному дні [42,43].

Зміни які відбуваються на глобальному та національному рівнях привели до трансформації вимог до викладацького складу, що вимагає швидкого реагування та адаптації. Особливості розвитку особистості в залежності від періоду її становлення дуже помітно впливають на реалізацію її потенціалу,

вклад у професійний розвиток та реакцію на оточуючу дійсність.

Одеському Національному Університету налічується 122 роки. У кадровий склад входять, професори, діячі науки, заслужені академіки, доценти. Університет намагається підтримувати баланс між впровадженням інновацій та збереженням традицій та мінімізувати протиріччя між поколіннями, проте кадрове навчання стає все менш привабливим для старшого покоління.

Аналізуючи кадровий склад ОНТУ можна зазначити, що науково-педагогічний склад викладачів переважно відноситься до покоління Х (1963–1984рр.) – 55.20%. Покоління Y(1984–2000 рр.) складає- 13.8% та покоління бейбі-бумерів (1943–1963 рр). – 27%. (рис.2.4)

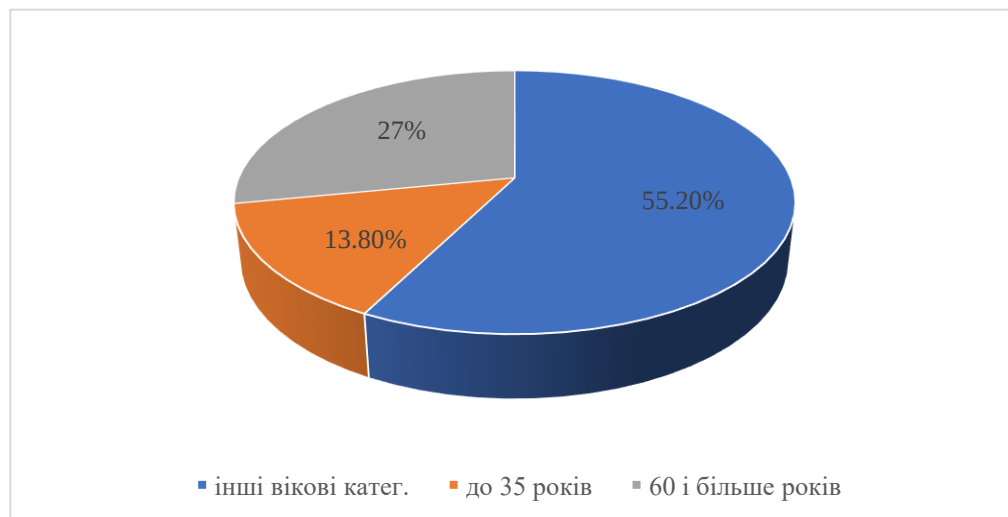


Рис 2.5. Вікові категорії НПП станом на 01.11.2023р.

Джерело: зібрано та проаналізовано під час практики

Проаналізувавши стан професорсько-викладацького складу, можна дійти до висновку, що більша кількість працівників це покоління Х та бейбі-бумери. У сучасному світі на сьогоднішній момент покоління Х складає 33% всієї робочої сили, покоління Y складає 35%. В таблиці 2.5 представлено порівняльну характеристику між двома основними поколіннями.

Таблиця 2.5

Порівняльна характеристика поколінь

Покоління	Переваги	Недоліки
Покоління бейбі-бумери (1943–1963)	Великий професійний досвід	Відсутність гнучкості до сучасних реформ
	Високий рівень професіоналізму	Труднощі з адаптацією до нових методів роботи
	Високий рівень вірності одному роботодавцю	Відсутність бажання до навчання
Покоління Х (1963-1983)	Висока самоорганізація	Менш гнучкі до нових технологій
	Схильність до самонавчання	Передають перевагу традиційним методам навчання
	Високий рівень відповідальності	Важче сприймають зміни у підходах та методах роботи
Покоління Y (1983-2003)	Високий рівень цифрової грамотності	Знижена терплячість до тривалих процесів
	Орієнтованість на інновації та нові методи навчання	Знижений рівень концентрації
	Високий рівень адаптивності	Менша лояльність до одного роботодавця та місця роботи

Джерело: сформовано автором на основі [42,43]

Покоління бейбі-бумерів та Х характеризуються своєю традиційністю, консервативністю, небажанню виходити за межі зони комфорту та розвивати додаткові навички не в рамках своєї компетенції. Покоління Y краще сприймають зміни в навколишньому середовищі, та легше адаптуються до умов сучасних інновацій. Впроваджуючи та покращуючи методи навчання, необхідно враховувати цінності та мотивацію різних поколінь.

Існуюча система розвитку персоналу ОНТУ спирається на використанні різних форм та методів навчання. Найпоширенішими методами підвищення

кваліфікації серед НПП складають традиційні методи навчання, серед них тренінги, прослуховування лекцій, вебінарів. Більш сучасні методи навчання викладачів включають в себе стажування на підприємствах, участь у міжнародних академічних проектах, воркшопи, кейс-стаді. Основна проблема у системі розвитку персоналу полягає у недостатній кількості інноваційних та сучасних видів навчання, проблеми теорії поколінь, що обумовлено відсутністю мотивації розвитку у професійній сфері, через нестабільну ситуацію в країні, стереотипність мислення, недостатнє фінансування професійної підготовки персоналу, через скорочення бюджетів виділених на професійний розвиток. Недоліки системи кадрового навчання представлені на рисунку 2.6.

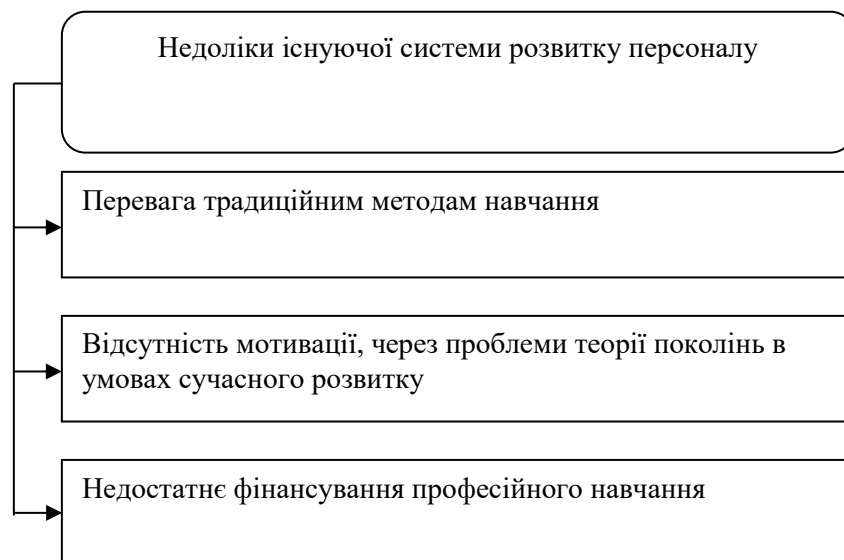


Рис.2.6. Недоліки існуючої системи розвитку персоналу

Джерело: складено автором

Висновки до розділу 2

Після вивчення історії Одеського Національного Технологічного Університету було визначено, що це один з найстарших університетів з потужним науково-педагогічним складом. Для розвитку та покращення кадрового потенціалу за ініціативою Б.В. Єгорова на базі ОНТУ була створена «Школа молодого викладача», яка в 2013 році трансформувалася у «Вищу школу педагогічної майстерності»(ВШПМ). Головне завдання школи ВШПМ, це

вивчення сучасних інноваційних технологій навчання та імплементація нових методів у навчальний процес. Згідно з навчальним планом та програмою ВШПМ, після закінчення навчання, кожен отримує довідку про успішне закінчення курсу з вказаною кількістю кредитів. Крім занять у ВШПМ науково-педагогічні працівники ОНТУ беруть участь у тренінгах, вебінарах, семінарах, воркшопах. За постановою МОН, викладачі кожні 5 років проходять підвищення кваліфікації для розвитку свого професіоналізму. Усі науково-педагогічні працівники дотримуються виконання ліцензійних умов провадження освітньої діяльності.

У сучасному світі при формуванні кадрового розвитку університету необхідно враховувати професійно-кваліфікаційний рівень працівників, психофізіологічні характеристики науково-педагогічного складу. Після аналізу було виявлено, що більшість педагогічного складу працівників складають люди покоління X та Y. Кожне покоління робітників має свої особливості щодо професійного навчання, що впливає на подальші стратегічні рішення.

Після проведеного аналізу навчального центру організації освітнього процесу ОНТУ були виявлені недоліки існуючої системи розвитку перосналу, які представлені на рисунку 2.6.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОНТУ

3.1. Аналіз потреб у професійному навчанні

Пандемія та воєнний стан в країні спричинив відтік як студентів так і науково-педагогічного складу ОНТУ, що призвело до потреби у розвитку дистанційного навчання працівників з метою підвищення кваліфікації. Окрім цього, великий відсоток викладачів, які опинилися за кордоном також потребують програм, які забезпечать їх професійний зріст і за межами країни.

Викладачам необхідно позитивно ставитися до впровадження інноваційних технологій в освітній процес, оскільки цей розвиток дає змогу вийти на новий професіональний та академічний рівень, отримати визнання на міжнародному рівні. Для цього потрібно постійно оновлювати свої компетенції, навички та уміння. Проте у сучасних реаліях виникла проблема байдужості викладачів до професійного розвитку. Навчання для науково-педагогічного складу покоління Y,X стало пасивним та незатребуваним процесом. Старші покоління не готові до змін та нововведень, інновацій та виходу за межі можливого. Через це знижується рівень конкурентоспроможності як викладача так і вищого навчального закладу, що приведе до наслідків некомпетентності майбутніх фахівців.

Сучасні технології в освітньому процесі потребують від викладачів активізації та адаптації до нових реалій, для змоги мотивувати студентів у подальшому та іти в ногу із сучасністю.

Для підвищення кваліфікації викладачів ОНТУ можуть використовуватись такі сучасні сфери розвитку: сталий розвиток, використання технологій AI, автоматизація та роботизація процесів операційної роботи, крос-культурні комунікації, управління технологіями.

Вибір конкретних методів навчання повинен базуватися на цілях і

завданнях підприємства. Тому, враховуючи цілі та завдання компанії можна поєднувати декілька методів професійного навчання персоналу, такі як онлайн семінари та курси, програми мобільності та стажування, відвідання міжнародних конференцій та виставок.

Підвищення кваліфікації викладачів проводиться згідно з положеннями «Про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», яке було розроблене на базі постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р № 800 та на базі постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2019 р. № 1133.

Підвищення кваліфікації викладачів в ОНТУ є обов'язковим процесом і він має проходити за чітким планом. Тільки висококваліфіковані викладачі зможуть підготувати висококваліфікованих, конкурентоспроможних майбутніх фахівців. Викладачі ОНТУ можуть підвищувати свою професійну кваліфікацію у закладі освіти, у якому працюють та безпосередньо у ВШПМ. Навчання у школі ВШПМ проводиться повністю безкоштовно, за рахунок коштів спецфонду ОНТУ.

Проаналізувавши документовану базу ОНТУ, було виділено основні види розвитку персоналу ОНТУ на рисунку 3.1.



Рис. 3.1 Основні види підвищення кваліфікації викладачів ОНТУ

Джерело: удосконалено автором на основі [32]

В ОНТУ викладачі самостійно можуть обирати види навчання. Для якісної оцінки викладачів, ОНТУ використовує систему кредитів ЕКТС. Зарахування повної навчальної програми відбувається у годинах, які переводяться у кредити. Кредити – це Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система (ЕКТС). Відповідно до накопичувальної системи, один кредит ЕКТС – це 30 годин.

Підвищення кваліфікації викладачів відбувається за індивідуальними програмами та відповідно плану підвищення кваліфікації викладачів ОНТУ.

Проте, викладачі ОНТУ можуть здійснювати підвищення своїх професійних знань поза планом. Вони можуть проходити навчання на різних семінарах, вебінарах, тренінгах та круглих столах, в залежності від особистих потреб викладача. Окрім теоретичного онлайн навчання викладачі ОНТУ проходять стажування у закладах вищої освіти, установах та на підприємствах. Кредити розраховуються в залежності від тривалості стажування у годинах: один день стажування – 6 год., що відповідає 0,2 кредитам ЕКТС. Звіти про результати підвищення кваліфікації надаються до навчального відділу ОНТУ. Наукове стажування викладачів здійснюється відповідно до ст. 34 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність».

У сучасних реаліях, кожне підприємство проходить процес невизначеності та кризи. У такі моменти особливу увагу треба приділяти підтриманню та розвитку персоналу враховуючи умови та можливості компанії. Навчання персоналу повинно проводитися на постійній та безперервній основі. Тільки систематичне навчання та розвиток сприяють підвищенню компетентності, покращують мислення, розвивають стресостійкість, вчать працювати у команді та підвищують конкурентоспроможність. Сьогодні провідні компанії використовують сучасні та інноваційні методи навчання персоналу, для залучення та мотивації більшої кількості робітників, як наприклад технології гейміфікації.

Для налагодження міжнародних зв'язків та переймання закордонного

досвіду, можна запропонувати відвідання міжнародних наукових виставок за інноваційними темами, які необхідні для розвитку українського суспільства. За допомогою цих міжнародних заходів, викладачі зможуть розширити свої професійні знання, прорекламувати університет на міжнародній академічній арені. Цей досвід у свою чергу надасть додаткові знання які допоможуть при виконанні ліцензійних вимог згідно програми НАЗЯВО.

Після підвищення кваліфікації або проходження курсу, протягом двох тижнів науково-педагогічному працівнику необхідно звітувати на засіданні кафедри про результати підвищення кваліфікації. По закінченню навчання педагогічному або науково-педагогічному працівнику видається довідка, в якій вказана дата видачі, номер наказу, в якому зафіксовано проходження стажування. Після звітування на кафедрі виставляють оцінку, яка враховується при атестації.

У сучасних умовах розвитку освіти в Україні, піднімається питання необхідності знання іноземних мов, особливо англійської для можливості розвитку, як професіонала окремо так і закладу в цілому. Знання іноземних мов серед викладачів підвищить, конкурентоспроможність ЗВО на ринку праці, відкриє нові можливості для участі у нових міжнародних програмах та обмінах. Знання іноземних мов дасть змогу розширити свої компетенції за вимогами Ліцензійних умов.

ОНТУ забезпечує системне та безперервне підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників. Навчальний центр організації навчального процесу займається організацією та координацією підвищення кваліфікації викладачів ОНТУ. Педагогічні та науково-педагогічні працівники ОНТУ можуть підвищувати кваліфікацію довгостроково, або короткостроково, відвідуючи семінари, тренінги, круглі столи, вебінари. Викладацький склад ОНТУ повинен підвищувати рівень як теоретичної, так і педагогічної підготовки. Теоретичну підготовку можна підвищити, шляхом участі у роботі науково-методичних семінарах, в академічних та міжнародних

наукових конференціях, випуском публікацій наукових монографій та статей. Підвищувати рівень педагогічної підготовки в ОНТУ можна, у ВШПМ, відвідуючи лекції, семінари, беручи участь у науково-методичних конференціях та семінарах.

Повний розвиток підприємства можливий лише за умови розвитку кожного працівника. Після проведеного дослідження та аналізу діяльності навчального центру організації освітнього процесу та системи навчання і професійного розвитку персоналу ОНТУ, зрозуміло, які методи навчання використовують в ОНТУ, які існують можливості розвитку та проблеми, пов'язані із впливом факторів внутрішнього та зовнішнього середовища.

Після проведення аналізу, можна запропонувати такі заходи для професійного навчання персоналу ОНТУ (рис.3.2)

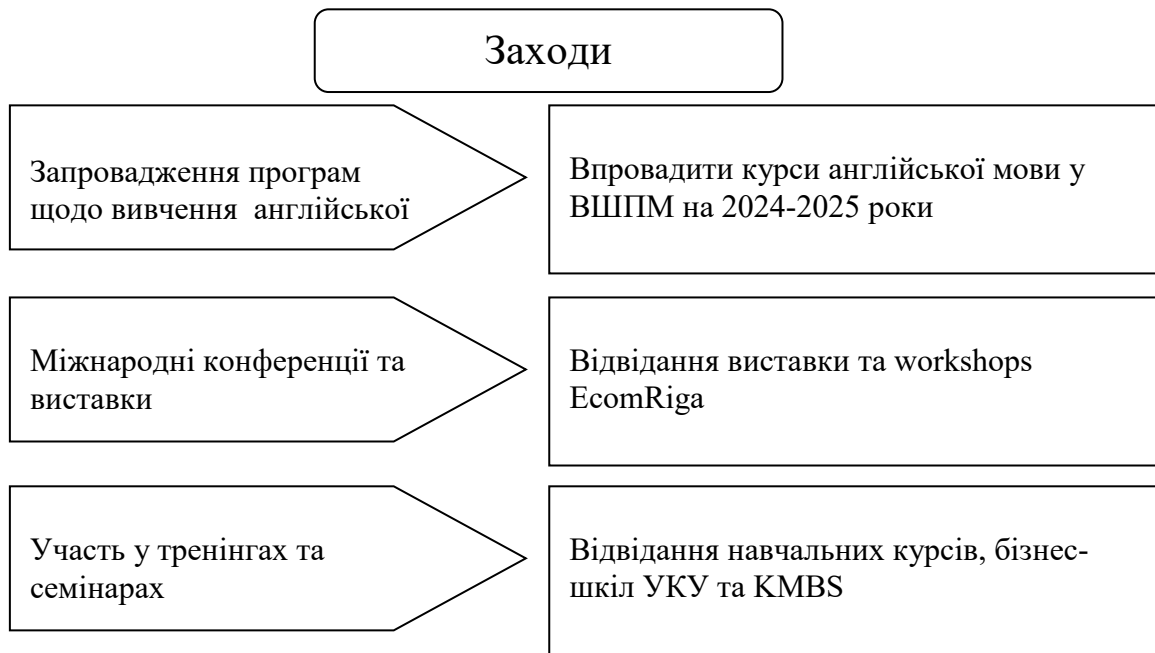


Рис.3.2 Заходи щодо професійного розвитку науково-педагогічного складу університету

Джерело: сформовано автором

Запропоновані заходи, які в подальшому будуть реалізовані, дозволять ОНТУ ще ефективніше використовувати як науково-педагогічний потенціал персоналу, так і науково-творчий. Вони дадуть поштовх для подальшого

розвитку організаційних знань та формуванню компетенцій для конкурентоспроможної переваги персоналу та організації в цілому.

Навчання та професійних розвиток ОНТУ в умовах глобалізації вимагає розвитку компетентності, креативності, стресостійкості, для можливості виходу на нові міжнародні площадки.

Розробимо програму проведення заходів із навчання ОНТУ. Програма Заходу 1:

1 етап	Відповідальна особа
В рамках ВШПМ розробити план проведення навчання англійської мови для викладачів за професійним спрямуванням	Директор ВШПМ
2 етап	Відповідальна особа
Розробити зміст курсу за модулями та темами	Зав. Кафедра іноземних мов, Зав. Кафедра ВШПМ
3 етап	Відповідальна особа
Розробити форму підсумкового контролю	Директор ВШПМ, Зав. Кафедра іноземних мов, керівник навчального відділу
4 етап	Відповідальна особа
Знайти спікерів та підписати договір з викладачами для проведення курсу	Директор ВШПМ, Зав. Кафедра іноземних мов

Рис. 3.3. Програма реалізації 1го запропонованого заходу із навчання персоналу ОНТУ

Джерело: розроблено автором

В рамках сучасних реформ знання англійської мови стає обов'язковою умовою серед педагогічних працівників для успішної діяльності та розвитку університету. Кожен викладач повинен знати англійську мову не нижче рівня B2.

Англійська мова визнається ключовою компетентністю сучасної людини, ключовим інструментом міжнародного спілкування в академічному та

професійному житті. Позитивні наслідки при імplementації заходу представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Ефект від впровадження програми

№	Назва	Опис
1	Доступ до нових ресурсів та джерел	розширений доступ до сучасних та технологічно просунутих тематичних ресурсів англійською мовою, які можна вільно переглядати в Інтернеті (часто через міжнародні університети)
2	Підвищення рівня реалізації участі у програмах академічної мобільності	Знання англійської мови перший крок до інтеграції в європейську академічну спільноту. Знання іноземної мови дає можливість розширити коло партнерів та мобільностей для професорів
3	Покращення репутації (рейтингу) як викладача так і закладу вищої освіти в цілому	Знання англійської мови підвищує статус викладача за виконання ліцензійних умов та визнання ЗВО на національному та міжнародному рівнях.
4	Забезпечення конкурентоспроможності українських вчених на міжнародному рівні (рейтинг цитування)	Покращення інтернаціоналізації ЗВО, посилення міжнародного профілю для наукових досліджень в Україні внаслідок підвищення можливостей викладачів ділитися своєю роботою на міжнародних заходах
5	Залучення міжнародних співробітників та студентів	Розвине міжнародний імідж університету та призведе до фінансових вигод.

Джерело: складено автором

Для якісного впровадження англійської мови, як основного виду викладання, необхідно провести аналіз вже наявних компетенцій викладачів, розробити структуру та зміст курсу.

Проводити заняття можуть НПП, які мають відповідний рівень знань англійської мови.

В рамках запропонованого заходу, впроваджено програму навчання для викладачів ОНТУ (таб 3.2)

Таблиця 3.2

Програма навчання

Структура курсу	Змістовий модуль 1
	Підсумковий модуль 2
Обсяг курсу	45 годин (1,5ЄКТС)
Форма навчання	інтерактивна лекція, практикум
Методи навчання	Групово дискусія, спостереження за уроком, аналіз уроку, кейс-метод, рефлексія, завдання-орієнтоване навчання, проблемне навчання, самонавчання
Вимоги до курсу	• відвідування не менше 70% занять • активна участь під час занять • бажання навчатися та ділитися знаннями та досвідом з колегами; • засвоєння змісту модуля 1 • виконання усіх завдань модуля 2

Джерело: складено автором

Для кращої інтеграції у навчання, було розроблено два основних модулі: змістовий та підсумковий. Викладачі будуть розподілені за рівнями за методикою CERF від A1 до C2. На основі аналізу кадрового складу НПП у розділі 2, сформовано обсяг та зміст курсу для викладачів рівня A1-A2.

Загальний обсяг курсу складатиме 45 год (1,5 ЄКТС). З них:

- Змістовий модуль - 30 год аудиторних занять, 10 год виконання самостійної роботи.
- Підсумковий модуль - 5 год виконання завдань підсумкового контролю.

Зміст курсу розділений на дві основні теми: Daily English (загальна англійська) та Academic English (академічна англійська). Тому викладачі зможуть підтягнути як і загальноосвітній рівень знань та володіння англійською так і розвинути навички використання англійської мови в своїй академічній діяльності.

По закінченню курсу викладачам видається сертифікат про успішне закінчення курсу.

Курси англійської мови проводяться викладачами Одеського

національного Технологічного Університету. Розрахунки окладу за викладання розраховуються відповідно до посади (таб 3.3)

Таблиця 3.3

Посадові оклади викладачів закладу вищої освіти

Посади	Тарифний розряд ЄТС (Наказ № 557, штатний розпис ЗВО)	Тарифний коефіцієнт ЄТС (Постанова № 1298, Наказ № 557)	Посадовий оклад, грн	
			за тарифним коефіцієнтом – “чистий ЄТС” (Постанова № 1298)	збільшений, підвищення зарплати викладачам ЗВО (+ 11%, постанова № 36)*
Професорсько-викладацький склад				
викладач-стажист	15	2,58	8 243	9 149,73
асистент	16	2,79	8 914	9 894,54
викладач	17	3,00	9 585	10 639,35
старший викладач	18	3,21	10 256	11 384,16
доцент	19	3,42	10 927	12 128,97
професор	20	3,64	11 630	12 909,30
завідувач кафедри (якщо звання доцента)	19	3,42	10 927	12 128,97
завідувач кафедри (якщо звання професора)	21	3,85	12 301	13 654,11
Адміністративно-керівний персонал				
декан (якщо є звання доцента)	20	3,64	11 630	12 909,30
декан (якщо є звання професора)	21	3,85	12 301	13 654,11
проректори (з наукової роботи, навчальної роботи і т.п.)	90% окладу ректора		12 537	13 916,07
перший проректор	95% окладу ректора		13 234	14 689,19
ректор	24	4,36	13 930	15 462,3

Джерело: зібрано та проаналізовано під час практики

Для розрахунку окладів було використано посадовий оклад 1-го тарифного розряду, який станом з 16 січня 2024 складає – 3195 грн та затверджений постановою Кабінету Міністрів від 12.01.2024р.№23.

Тобто, розрахуємо чистий оклад професора (ЄТС):

$3195 \cdot 3,64 = 11\ 630$ грн (за поясненням Мінсоцполітики від

12.02.2019р.№2963/0/2-19/52, ЄТС округлюється)

Розрахуємо кінцевий оклад професора:

$11\,630 \cdot 1,11 = 12909,3$ (У постанові № 36 округлення не зазначено)

Заробітна плата викладачів нараховується зі спецфонду університету за рахунок коштів залучених від надання наукових послуг.

Програма заходу 2 «Відвідання виставки та workshop EcomRiga2024»

1 етап
Знаходження спонсорів - меценатів наукових шкіл
2 етап
Оголошення та проведення конкурсу на участь у форумі
3 етап
Формування рейтингу викладачів на базі конкурсу
4 етап
Реєстрація на форум та бронювання проживання

Рис.3.4. Програма реалізації запропонованого 2го заходу із навчання персоналу ОНТУ

Джерело: складено автором

EcomRiga2024 – це великий міжнародний форум присвячений екологічно чистим технологіям і сталому розвитку. Основна мета заходу, продемонструвати новітні досягнення в галузі екологічно чистих технологій та сприяти їх впровадженню в різні сектори економіки.

EcomRiga2024 представляє різні тренінги та семінари, спрямовані на підвищення кваліфікації професіоналів. Програма форуму представлена в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Програма форуму

Назва	Опис
Інноваційні екологічні технології	Огляд новітніх розробок в секторі відновлюваних джерел енергії, енергоефективності та екологічного будівництва
Екологічне управління та стратегії	Проведення семінарів по управлінню екологічними проектами, розробки стратегій корпоративної соціальної відповідальності
Сталий розвиток і екологічна освіта	Опис методик інтеграції, принципів сталого розвитку

Джерело [44]

Для участі у форумі необхідно визначити рейтинг викладачів, які зацікавлені в програмі. Кожен викладач повинен пройти конкурс, за підрахунками якого буде сформовано спеціальний рейтинг загальних компетенцій. Запропоновані критерії відбору представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Критерії відбору Науково-педагогічного персоналу

	Критерії	Бали	Максимальна кількість балів
Наукова діяльність	Кількість наукових публікацій	1-2 пуб. – 5 балів 3-4 пуб. – 10 балів 5 і більше – 20 балів	20 балів
	Участь у міжнародних конференціях	1-2 конф. – 3 бали 3-4 конф. – 6 балів 5 і більше – 10 балів	10 балів
	Отримані гранти та наукові проекти	1 проект – 3 бали 2 проекти – 6 балів 3 і більше – 10 балів	10 балів
Педагогічна діяльність	Розробка нових навчальних курсів та програм	1-2 курси – 5 балів 3-4 курси – 8 балів 5 і більше – 10 балів	10 балів
	Відгуки студентів	75-85% – 5 балів 85-95% – 8 балів 95% і більше – 10 балів	10 балів

Продовження таб.3.5

Професійний розвиток	Підвищення кваліфікації	1-2 сертифікати – 3 бали 3-4 сертифікати – 6 балів 5 і більше – 10 балів	10 балів
	Участь у професійних організаціях, асоціаціях	1 орг. – 2 бали 2 орг. – 4 бали 3 і більше – 5 балів	5 балів
	Нагороди та відзнаки	1 нагорода – 2 бали 2 нагороди – 4 бали 3 нагороди – 5 балів	5 балів
Мотивація	Мотиваційних лист		До 5 балів

Джерело: складено автором

Форум EcomRiga – це важливий науковий захід, який сприяє розвитку екологічних наук та розвитку інновацій. Проект об'єднує провідних експертів та дослідників для обговорення актуальних проблем та сучасних рішень. Участь у форумі розширює мережу зв'язків, дозволяє формувати нові співпраці на міжнародному ринку. На форумі збираються провідні спеціалісти з усього світу: Латвія, Литва, Канада, Америка, Естонія, Польща, Україна.

Форум проводиться кожного року в місті Рига, Латвія. Цьогоріч дати проведення заходу – 3-4 жовтня 2024 року. Участь у програмі візьмуть 2 найкращих викладачі за рейтингом конкурсу. Для впровадження програми необхідно розрахувати всі складові витрати поїздки. Ми беремо в розрахунок, що наші викладачі матимуть повний доступ до виставкової зали та до семінарів і тренінгів.

- 1) Вхідний квиток на 1 людину коштує 100€.
- 2) Маршрут Одеса-Рига-Одеса включає в себе автобус у дві сторони і трансфер до готелю, що складатиме 170€.
- 3) Форум не надає готельних партнерів для закордонних відвідувачів. Захід триває два дні. Рахуючи витрати, ми беремо до уваги, що викладачі прийдуть 2 жовтня ввечері та повернуться 5 жовтня вранці. Тому за 3 ночі середня ціна одномісного стандарту складає – 90€. Для оптимізації часу та збереження додаткових витрат сніданок був включений у вартість номеру.

- 4) Добові витрати на харчування та транспорт у місті. Середня норма витрат на 1 день харчування (обід, вечеря), не враховуючи сніданок складає 80€ на одну особу. Тобто за 4 дні на 1 людину витрати на харчування складатимуть 320€. Та квиток на будь який публічний транспорт на 5 днів складає 15€.

В пунктах розраховані необхідні витрати, які будуть покриті за рахунок фінансування. Усі додаткові витрати покриваються особисто.

Всього витрат за 1 людину: $100+170+90*3+320+15 = 875$ €.

Розрахунки витрат представлені в таб. 3.6

Таблиця 3.6

Таблиця витрат для участі у форумі «EcomRiga»

Назва	Вартість за 1 особу, €	Вартість всього, €
Вхідний квиток	100	200
Транспорт	170	340
Проживання	270	540
Добові витрати(харчування, транспорт)	$320+15=335$ €	670
Всього витрат	875	1750

Джерело: складено автором

Станом на 20 травня Нацбанк встановив курс євро - 43,12€. Вартість поїздки на 2 осіб становитиме - 75 460 грн.

Фінансування поїздки створюється за рахунок меценатів наукових шкіл. Між університетом та спонсором буде укладено договір про співпрацю. Для зацікавлення фінансування, університет може запропонувати ряд рекламних кампаній, які приведуть до взаємовигідних домовленостей: розміщення логотипу мецената на офіційному сайті університету, на рекламних матеріалах закладу, участь та офіційне представлення на форумах та засіданнях., публікації в наукових та освітніх виданнях.

Програма заходу 3 « Відвідання навчальних курсів, бізнес-шкіл УКУ та КМBS»

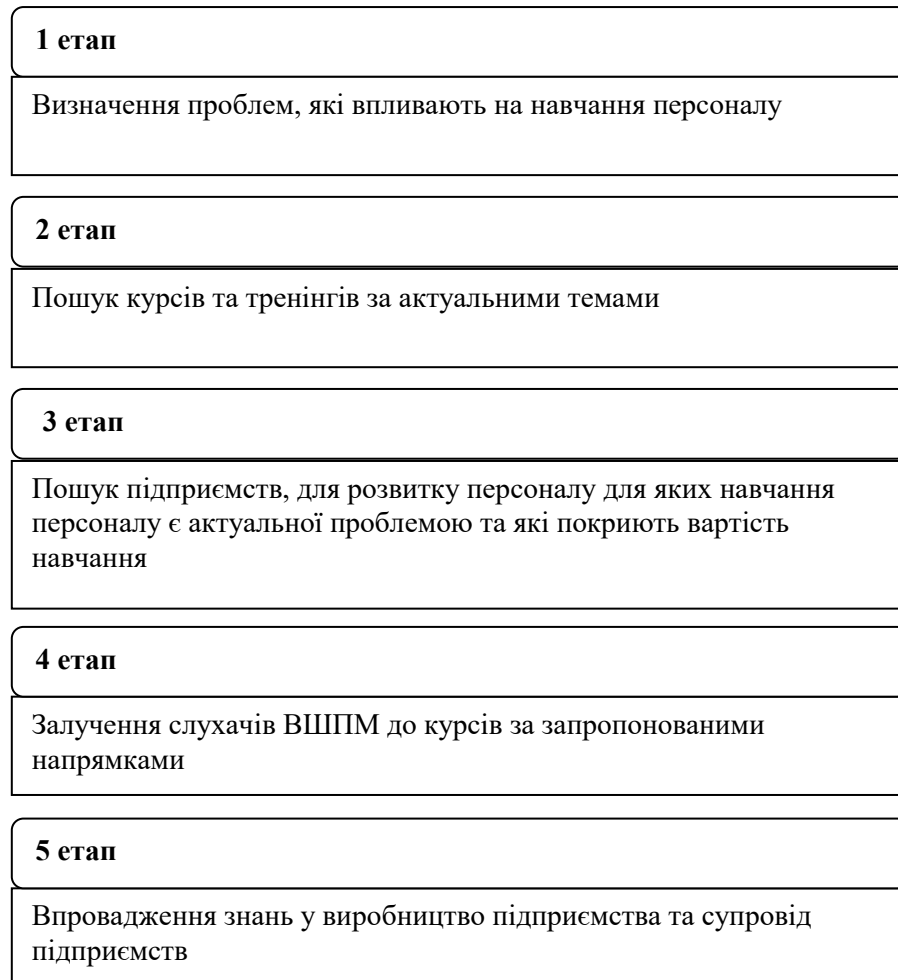


Рис.3.5. Програма реалізації запропонованого 3го заходу із навчання персоналу
ОНТУ

Джерело: Сформовано автором

Захід 3 «Навчальні курси у бізнес школах УКУ та КМBS» - розроблює інноваційні програми для короткострокового навчання та підвищення кваліфікації.

У наш час через вплив факторів зовнішнього середовища виникли такі проблеми, як: втрата слухачами мотивації, стан постпандемії Covid-19, введення воєнного стану, ведення бойових дій на території країни, переведення на дистанційне навчання, міграція слухачів закордон, труднощі у спілкуванні та вирішенні оперативних питань, проблеми із світлом, зв'язком та інтернетом,

емоційне вигорання, стресовий стан. Але при цьому світ продовжує рухатись, університети продовжують свою діяльність та розвивають свою конкурентоспроможність на ринку впроваджують інноваційні проекти.

Тому виходячи з усіх проаналізованих факторів можна виділити основні актуальні теми для навчання: ділова комунікація, ефективне управління в умовах кризи, менеджмент майбутнього, управління технологіями, внутрішня комунікація для покращення корпоративної культури. Підбір курсів наведений у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Програми навчання

Бізнес школа	Тема курсу	Кількість модулів	Кількість зустрічей	Вартість за модуль, грн	Вартість всього, грн
	Трансформаційне лідерство в умовах невизначеності	2	6	16500	33000
	Сертифікатна програма з Управління технологіями	1	3	18 900	18 900
Бізнес школа KMBS	Процеси мислення. Теорія обмежень	1	2	16000	16000
	Медіаційні навички для менеджерів. Як налагоджувати співпрацю в команді	1	3	17000	17000
-	-	-	-	-	84900

Джерело: складено автором на основі [45,46]

Слухачі ВШПМ будуть проходити навчання безкоштовно, за рахунок підприємств. Між Консалтинговим центром ОНТУ та підприємством буде укладено договір про співпрацю викладачів університету та бізнесу, на основі якого після закінчення прослуханого курсу викладач впроваджує отримані знання на підприємстві та проводить супровід робітників компанії для повної імплементації новітніх технологій в корпоративний процес.

Як видно в таблиці 3.7, всього витрат складає 133056 грн.

Кількість годин навчання працівників-24год

Після проведення повного навчання викладацького складу та набуття нових знань починається етап впровадження, що складатиме 8 год/міс- 3 місяці, та супровід, що складатиме 8 год/міс-3 місяці.

Всього 48годин впровадження та супровіду з оплатою 1000грн/год. Всього 48000 грн.

Всього 6 місячний курс навчання та супроводження 84900грн+48000грн=132900грн

Якщо залучити 21 працівника у 5-7 підприємствах, то у середньому підприємства платять 6328грн за одного працівника. У курсі 72 години, тобто $6328\text{грн}/72\text{год}=88\text{грн}$

Розрахунки витрат підприємства на навчання працівників при різних формах навчання представимо у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Розрахунки витрат підприємства на навчання персоналу

За 1 год. Навчання працівника підприємства, грн	88
Кількість год. Навчання, год	24
Кількість год. Впровадження та супровід, год	48
Всього витрат на 1 працівника, грн	6328
Кількість працівників підприємств, осіб	21
Всього витрат, грн	133056
у т.ч.	
Навчання всього, грн	84900
Впровадження та супровід, грн	48156

Джерело: складено автором

Таким чином, слухачі ВШПІМ зможуть проходити навчання, розвиватися та підвищувати рівень своєї кваліфікації безкоштовно, тобто за кошти підприємств, які в свою чергу візьмуть на себе витрати на оплату послуг. Тобто при впровадженні програми, викладачі зможуть підвищити свою кваліфікацію у провідних бізнес-школах країни і використати набуті теоретичні навички на практиці, впроваджуючи нові методики та технології у бізнес, супроводжуючи його. Підприємство у свою чергу зможе зекономити кошти на навчанні всього

Топ-менеджменту та отримає повний супровід та підтримку від висококваліфікованого складу університету. Всі успішні проекти можуть стати гарними кейсами викладачів для подальшого їх просування та є гарним практичним прикладом при навчанні студентів університету.

3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів

Проаналізувавши систему професійного навчання педагогічних та науково-педагогічних працівників ОНТУ, було запропоновано 3 основних заходи для покращення та удосконалення системи навчання працівників, які включають в себе:

- 1) Вивчення англійської мови
- 2) Відвідання міжнародного форуму EcomRiga2024
- 3) Відвідання навчальних курсів у провідних бізнес-школах УКУ та KMBS

Навчання персоналу, його розвиток та підвищення кваліфікації є важливим елементом розвитку ОНТУ, якщо працівники будуть навчатися та розвиватися, вони стануть більш конкурентоспроможними та тим самим підвищать конкурентоспроможність ОНТУ, ЗВО буде займати вищі місця у рейтингах, стане більш відомим та впізнаваним, що в свою чергу призведе до збільшення абітурієнтів за контрактом, збільшення укладених договорів між університетами та підприємствами, зміцнення позицій на національному та міжнародному рівнях, підвищення рівня цитування науково-педагогічного персоналу, збільшення кількості академічних мобільностей та стажувань.

Економічні переваги після впровадження заходів представлені в таблиці 3.9

Таблиця 3.9

Основні показники

Показники	2023	2024	Абсолютне відхилення
Номінація «ТОП-200 Україна»	65	56	+9
Найкращі ЗВО Південного регіону	4	3	+1
«ТОП-100» самих популярних ЗВО серед абітурієнтів	93	85	+8
Кількість заключених договорів з іншими закладами вищої освіти	15	17	+2
Кількість міжнародних академічних програм Erasmus+	11	15	+4
Кількість абітурієнтів до ОНТУ на ступінь вищої освіти «Бакалавр» та «Магістр»	2714	2931	+217
кількості міжнародних академічних партнерів	84	87	+3

Джерело: складено автором

Після проведення повного аналізу впливу зовнішніх та внутрішніх факторів ОНТУ та розробивши заходи на базі цього аналізу, можна стверджувати, що університет при імплементації нових навчальних програм відчує свій економічний зріст. Кожен захід пов'язаний між собою доповнює один одного, розвиток теоретичних, педагогічних та практичних навичок збільшить рівень публікацій англійською мовою, що у свою чергу приведе до збільшення кількості цитувань, збільшить кількість підписаних договорів з іншими університетами, розширить міжнародні академічні зв'язки.

Враховуючи складне фінансове становище в країні, розроблені та запропоновані заходи були орієнтовані на зовнішнє фінансування. Згідно фінансової та бюджетної звітності за I півріччя 2023 року [47] бачимо, що було скорочене бюджетне фінансування закладу, яке призвело до змін в чисельності персоналу та вплинуло на подальшу діяльність та розвиток ОНТУ, видатки бюджету за звітний період складають 108541390 грн, за аналогічний період попереднього року 137873017 грн, тобто бачимо, що вони скоротилися на 21.28%.

Висновки до розділу 3

Для удосконалення системи професійного навчання персоналу ОНТУ було запропоновано три заходи для підвищення ефективності системи навчання ОНТУ. Перший - вивчення англійської мови у ВШПМ. У сучасному світі все більше підприємств та закладів вищої освіти вимагають знань англійської мови не нижче рівня B2. Це пов'язано з розвитком технологій та виходом підприємств на міжнародні ринки. Тому в рамках ВШПМ було запропоновано курс підвищення кваліфікації англійської мови. Викладачі пройдуть повний курс, від нульової атестації до отримання сертифікату. В результаті цього підвищиться кількість предметів, які викладають англійською, збільшиться кількість публікацій англійською мовою. Другий захід «Відвідання виставки та workshops EcomRiga». Це інноваційний проект, який поділяється на блоки: виставкова зала сучасних технологій в екологічному бізнесі, тренінги управління та координації сучасних екологічних проектів та виступи-кейси провідних країн світу. На форум будуть залучені два найкращих викладачі за створеним рейтингом. Таким чином форум дає змогу заглибитись у сферу інноваційних технологій, сучасних методів управління, розвитку сталого бізнесу. Третій захід, який було запропоновано - Відвідання навчальних курсів, бізнес-шкіл УКУ та KMBS. При складанні договору між підприємством та ОНТУ, науковий та науково-педагогічний персонал за кошти підприємств зможуть пройти курси у провідних бізнес-школах країни, отримавши теоретичні знання та сертифікат. Після успішного завершення курсу, викладач впроваджує отримані знання на підприємстві, де використовує свої знання на практиці. Таким чином підприємства зекономлять кошти на навчанні кожного працівника окремо, отримають допомогу при впровадженні методики та супровід. Викладачі ОНТУ, які пройшли навчання, у свою ж чергу, отримають як теоретичний так і практичний досвід, а також зможуть використовувати цей досвід, як успішні кейси своєї діяльності.

ВИСНОВКИ

Вивчивши теоретичний досвід навчання персоналу вітчизняних та зарубіжних науковців, та проаналізувавши зміст розвитку персоналу було з'ясовано, що навчання персоналу повинно бути систематичним та безперервним. Методи навчання повинні відштовхуватися як від стратегічних цілей підприємства так і від особистих цілей кожного працівника. Для ефективного удосконалення системи навчання персоналу, було проведено порівняльний аналіз традиційних та сучасних методів навчання персоналу. Традиційний спосіб включає в себе інструктаж, учнівство, ротація, наставництво, лекції. Сучасний спосіб виявляє нові підходи до навчання, такі як: shadowing, buddying, інструменти гейміфікації тощо. У сучасних умовах розвитку суспільства необхідно знаходити баланс між традиціями та інноваціями.

В другому розділі було проведено аналіз впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності ОНТУ, були розроблені SWOT та PEST аналізи для визначення сильних та слабких сторін університету, а також факторів впливу зовнішнього середовища.

Вивчивши та проаналізувавши діяльність навчального центру організації освітнього процесу ОНТУ, стан професійного розвитку науковців ОНТУ та кадровий стан НПП було з'ясовано, що різне покоління педагогічних працівників по різному сприймають цінність професійного навчання. Навчання та підвищення професійного рівня педагогічних та науково-педагогічних працівників здійснюється згідно Положення «Про підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» та відповідно Плану про підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Ситуація, яка склалася в країні, дала поштовх для освітніх реформ. Не зважаючи на складний час, держава рухається далі та система освіти впроваджує все більше інноваційних реформ для повної інтеграції у Європейське

суспільство.

Проаналізувавши всі зовнішні та внутрішні фактори діяльності ЗВО, було запропоновано три основних заходи: «Вивчення англійської мови» - в епоху глобалізації та імплементації нових сучасних технологій Верховна Рада України прийняла законопроект «Про застосування англійської мови в Україні», де було затверджено викладання обмеженого переліку предметів освітянам англійською мовою. Для впровадження англійського викладання студентам була розроблена програма навчання та підвищення кваліфікації викладачів. Навчання буде проходити згідно з навчальним планом ВШПМ. Для розвитку професійних навичок також був запропонований другий захід «участь у форумі EcomRiga2024» Участь у міжнародній виставці надасть змогу викладачам послухати тренінги на інноваційні теми у провідних міжнародних спікерах країн заходу та Прибалтики. Третім заходом було запропоновано «Відвідання навчальних курсів, бізнес-шкіл УКУ та KMBS», що дає змогу науковому та науково-педагогічному складу пройти курси в найкращих бізнес школах країни та використати свої набуті навички на практиці.

Запропоновані заходи дозволять підвищити ефективність використання наукового потенціалу НПП, та підвищать репутацію працівників як на національному так і на міжнародному рівнях, що у свою чергу посприє розвитку конкурентоспроможності ОНТУ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2010. - № 3. 39-42 с.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2019. 450 с.
3. Брич В.Я, Гугул О.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 2. 13-14 с .
4. Балабанова Л.В, Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. Донецьк : ДонДУЕТ, 2012. 312 с.
5. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. 15–19 с.
6. О.В. Крушельницька Д.П. Мельничук Управління персоналом: навч. посібник К., «Кондор». 2005. 101 с.
7. Pedler M., Burgoyne J., Boydell T. The learning Company: 2nd end. – Maidenhead: McGraw-Hill. 1997.
8. Бабчинська О. І. Інструменти формування системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. КНТЕУ. 2023.- Вип. 3. С. 171
9. Положення про навчання персоналу. Консультант кадровика. 2015. URL: <https://kadrhelp.com.ua/polozhennya-pro-navchannya-personalu>
10. Сорочан Т. Актуальні проблеми післядипломної педагогічної освіти у вимірі сьогодення. Післядипломна освіта в Україні. - 2014. - №1 С.13
11. Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. Економіка харчової промисловості. 2022. Т. 14. Вип. 2. С. 51-57.

12. Закон України «Про освіту» Верховна Рада України: Закон від 05.09.2017 № 2145-VIII.
13. Мельничук Ю.Є. Неформальна освіта: від теорії до практики// International scientific journal «Grail of Science». 2020. №23. С. 380-381.
14. Босак О. В. Професійне навчання персоналу як фактор розвитку людських ресурсів організації / О. В. Босак // Управління людським потенціалом. – Київ. – 2012. - № 3. С. 320-323
15. Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С. Управління персоналом: підручник; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ. 2013. С. 211.
16. Стефанішин Л.С, Організація системи професійного навчання. Економіка та управління підприємствами. 2018. Вип. 19. С. 356
17. Проковьев А.В. Чернишова Т.Н. Сучасні методи професіонального навчання персоналу. Економічні науки. 2022. №1- С. 46-48.
18. Cooper, J. & Wight, J. Implementing a buddy system in the workplace. 2014.
19. Розшифровка значення відрядження та ролей відряджених співробітників (personio.com)
20. Новічкова А. В. Воскресенська Ю.В. Сторітелінг як сучасний інструмент управління персоналом. 2014. Вип. 6. С. 5-7.
21. Козак. К. Б. Бойчук К. Г. Інноваційні технології навчання персонал. Економіка харчової промисловості. 2019. Т11. Вип.1. С. 68-69.
22. Одеська Національна Академія Харчових Технологій/ О.М. Кананихіна, А.О. Соловей, Н.П. Білявська, В.П Мельникова; за ред. Проф. Б.В. Єгорова.- Одеса: Чорномор'я, 2017. С. 228.
23. Про схвалення Стратегії розвитку від 23.02.2022 № 286-р. Верховна Рада України. Київ: Парлам. Вид-во. 2022 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Про схвалення Стратегії розвитку | від 23.02.2022 № 286-р (rada.gov.ua)
24. Стратегія розвитку ОНТУ; затверджено від 01.08.2023 № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Long-term-Devel-Strategy-2027.pdf

(ontu.edu.ua)

25. Сайт ВШПМ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Вища школа педагогічної майстерності (ontu.edu.ua)

26. Горбулін В. П., Качинський А. Б. Стратегічне планування : вирішення проблем національної безпеки: монографія. Київ: НІСД, 2010. 288 с.

27. Дем'янчук О. П. SWOT-аналіз політичної системи України в модернізаційній парадигмі: наукові записки// Політологія і етнологія. 2010. вип. 6. Київ: НАН, 2011. – С. 12-25.

28. Лісовський С. А. SWOT-аналіз і аналіз прогалин (GAP-аналіз) політик, програм, планів і законодавчих актів у сфері суспільного добробуту (соціального захисту) і підготовка рекомендацій щодо їх удосконалення відповідно до положень Конвенцій Ріо. Херсон, 2016. – 106 с.

29. Сафонов Ю.М. Методологія Застосування Swot та Pest- аналізу для оцінки конкурентоспроможності менеджменту на прикладі морегосподарського комплексу України. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2020. Т.20. Вип.3(46). С. 40-43.

30. Бахрушин В.Є, Вербовий М. В. Актуальні питання реформування освіти в Україні : монографія / за ред. С. Л. Лондара ; ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2018. С. 25

31. Сайт НАЗЯВО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: naqa.gov.ua

32. Сайт ОНТУ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ontu.edu.ua

33. Постанова про особливості акредитації освітніх програм, за якими здійснюють підготовку здобувачі вищої освіти, в умовах воєнного стану від 16 березня 2022р. №295 Верховна Рада України. Київ: Парлам. Вид-во 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kmtu.gov.ua

34. Національний план дій зовнішнього забезпечення якості вищої освіти України на період 2022-2023 рр. 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Національний-план-дій-фіналізований-14_22.pdf (naqa.gov.ua)

35. Постанова про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої

діяльності від 30.12.2015 № 1187. Верховна Рада України. Київ: Парлам. Вид-во. 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Про затвердження Ліцензійних ум... | від 30.12.2015 № 1187 (rada.gov.ua)

36. Постанова Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187. Верховна Рада України. Київ: Парлам. Вид-во. 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Про внесення змін до постанови К... | від 24.03.2021 № 365 (rada.gov.ua)

37. Законопроект про застосування англійської мови в Україні: веб-сайт Верховна Рада України URL: Ми разом - проти російської агресії - Верховна Рада України прийняла законопроект про застосування англійської мови в Україні - Офіційний портал Верховної Ради України (rada.gov.ua)

38. Британська Рада в Україні. Концептуальні засади державної політики щодо розвитку англійської мови у сфері вищої освіти URL: <https://www.britishcouncil.org.ua/>

39. Закон України «Про вищу освіту» Верховна Рада України; Закон від 01.07.2014 № 1556-VII

40. Закон України «Про наукову та науково-технічну діяльність» Верховна Рада України; Закон від 26.11.2015 № 848-VIII

41. Єрмоленко А.Б. Розвиток Національного Освітнього простору в контексті надбань теорії поколінь. Вісник національного університету оборони. 2015. С. 5-7.

42. Миколаївськи обласний центр зайнятості: веб-сайт. URL: <https://mik.dcz.gov.ua>

43. Савчук Т. Покоління Z:» Міленіали на стероїдах», які вирости з телефоном в руці. Радіо Свобода. 2017. URL: <https://www.radiosvoboda.org>

44. Сайт EcomRiga2024. URL: 1 Ticket – 2 Days – X Conferences | RIGA COMM

45. Сайт Києво-Могилянська бізнес школа. KMBS. Веб-сайт. URL: Києво-Могилянська Бізнес Школа (KMBS) - лідер у галузі бізнес-освіти

46. Сайт Бізнес-школа УКУ. Веб-сайт. URL: Бізнес-школа УКУ - LvBS

47. Фінансова бюджетна звітність. Сайт ОНТУ [Електронний ресурс]:
фінансова звітність/ Одеський Національний Технологічний Університет.
Одеса. 2023.

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

ЛІЦЕНЗІЙНІ УМОВИ провадження освітньої діяльності (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 травня 2018 р. № 347)	ЛІЦЕНЗІЙНІ УМОВИ провадження освітньої діяльності (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365)
Кадрові вимоги щодо забезпечення провадження освітньої діяльності у сфері вищої та післядипломної освіти для осіб з вищою освітою.	Кадрові вимоги щодо започаткування та впровадження освітньої діяльності за рівнем вищої освіти та освітніми програмами, що передбачають присвоєння кваліфікації з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання.
----	37. Відповідність освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників освітньому компоненту визначається : на підставі документів встановленого зразка про : - про вищу освіту; - присудження наукового ступеня (однакова за змістом спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація); - наявність досвіду професійної діяльності (заняття) за відповідним фахом (спеціальністю, спеціалізацією) не менше п'яти років (крім педагогічної, науково-педагогічної, наукової діяльності); - керівництво (консультування) дисертації на здобуття наукового ступеня за спеціальністю, що була захищена в Україні або за кордоном; щонайменше п'ятьма публікаціями у наукових виданнях, які включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection,

ДОДАТОК А.2

	протягом останніх п'яти років.
30. Види і результати професійної діяльності особи за спеціальністю, яка застосовується до визнання кваліфікації, відповідної спеціальності.	38. Досягнення у професійній діяльності, які зараховуються за остання п'ять років.
1) Наявність за останні п'ять років наукових публікацій у періодичних виданнях, які включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection; 2) Наявність не менше п'яти наукових публікацій у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України;	1) наявність не менше п'ять публікацій у періодичних наукових фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection;
12) наявність не менше п'яти авторських свідоцтв та / або патентів загальною кількістю два досягнення;	2) наявність одного патенту на винахід або п'яти деклараційних патентів на винахід чи корисну модель, включаючи секретні, або наявність не менше п'яти свідоцтв про реєстрацію авторського права на твір;
3) наявність виданого підручника чи навчального посібника або монографії;	3) наявність виданого підручника чи навчального посібника (включаючи електронні) або монографії (загальним обсягом не менше 5 авторських аркушів), в тому числі видані у співавторстві (обсягом не менше 1,5 авторського аркуша на кожного співавтора);
13) наявність виданих навчально-методичних посібників / посібників для самостійної роботи студентів та дистанційного навчання, конспектів лекцій / практикумів / методичних вказівок / рекомендацій загальною кількістю три найменування;	4) наявність виданих навчально-методичних посібників / посібників для самостійної роботи здобувачів вищої освіти та дистанційного навчання, електронних курсів на освітніх платформах ліцензіатів, конспектів лекцій / практикумів / методичних вказівок / рекомендацій / робочих програм, інших друкованих навчально-методичних праць загальною кількістю три найменування;

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою ОНТУ
від 14.11.2023р. протокол № 7
введено в дію наказом ректора ОНТУ
від 15.12.2023р. № 461-01
«Про введення в дію Положень»
ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВІДДІЛ ЛІЦЕНЗУВАННЯ, АКРЕДИТАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ
Загальні положення

Відділ ліцензування, акредитації та сертифікації (далі – відділ) є структурним підрозділом Одеського національного технологічного університету (далі Університету).

1.1. Положення про відділ ліцензування, акредитації та сертифікації регламентує порядок роботи відділу.

1.2. Відділ створений з метою забезпечення підвищення якості освіти, а саме координацію дій з підготовки, організації, супроводу та проведення ліцензування й акредитації освітніх програм, за якими в Університеті здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти.

1.3. Відділ безпосередньо підпорядковується проректору з науково-педагогічної та навчальної роботи .

1.4. Діяльність відділу підпорядковується начальнику відділу.

1.5. Структура й чисельність відділу визначається штатним розписом. Функціональні завдання та обов'язки працівників відділу передбачені у посадових інструкціях працівників, що розробляються начальником відділу і затверджуються ректором Університеті.

1.6. У своїй діяльності відділ керується:

- Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності закладів освіти;
- Положенням про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти
- Конституцією України;
- Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту» та ін.;
- Постановами Кабінету міністрів України.
- наказами Міністерства освіти і науки України;
- нормативними документами з охорони праці та пожежної безпеки;
- наказами, розпорядженнями ректора Університету;
- Статутом Університету;

ДОДАТОК В

**Міністерство освіти і науки України
Одеський національний технологічний університет**



З В І Т

ректора

Одеського національного технологічного університету

ІВАНЧЕНКОВОЇ Лариси Володимирівни,

доктора економічних наук, професора

**про результати виконання у 2023 році умов контракту № І-67 від
12 грудня 2022 року з**

**Міністерством освіти і науки України
Одеса 2023**



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАКАЗ

м. Київ

25 04 2023 р.№ 898

**Методичні рекомендації щодо
забезпечення якісного вивчення,
викладання та використання
англійської мови у закладах вищої
освіти України**

Відповідно до реалізації частин третьої та четвертої статті 7 Закону України «Про освіту», частини третьої статті 48 Закону України «Про вищу освіту», пункту 8 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 630 (із змінами), з урахуванням рішення Колегії Міністерства освіти і науки України від 25.06.2019 № 5/1-4 «Про концептуальні засади державної політики щодо англійської мови у вищій освіті»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методичні рекомендації щодо забезпечення якісного вивчення, викладання та використання англійської мови у закладах вищої освіти України, що додаються.

2. Директорату фахової передвищої, вищої освіти (Шаров О.) розмістити цей наказ на офіційному вебсайті Міністерства освіти і науки України.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Винницького М.

Міністр

Оксен ЛІСОВИЙ

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ПРИЙНЯТО

Вченою радою ОНТУ

від 14.11.2023 р., протокол № 7

введено в дію наказом ректора

ОНТУ від 15.12.2023 р. № 461-01

«Про введення в дію Положень»

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА
НАУКОВО ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

1. Загальні положення

1.1. Положення «Про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (далі – Положення) розроблено відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого Постановою кабінету міністрів від 21.08.2019 р. №800 та Постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2019 р. № 1133.

1.2. Підвищення кваліфікації штатних викладачів є обов'язковою складовою їх творчої роботи у підготовці висококваліфікованих фахівців, обов'язком за індивідуальним планом та частиною контрактних зобов'язань, однією з умов для чергового заключення трудової угоди (контракту) та конкурсів на заміщення вакантної посади викладача.

1.3. Основні терміни та їх визначення.

Формальна освіта – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

Наукове стажування – стажування, метою якого є підвищення рівня теоретичної та практичної наукової підготовки, проведення авторських

ДОДАТОК Е

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор
Одеського національного
технологічного університету
Тариса ІВАНЧЕНКОВА

2024 рік



[Handwritten signature]

ПЛАН

роботи Одеського національного технологічного університету
у 2024 році

№ з/п	Завдання, задачі	Термін виконання
Напрямок проректора з науково-педагогічної та навчальної роботи		
1	Забезпечити участь у запровадженні комплексної автоматизації управління «КАУ» ОНТУ, включаючи систему електронного документообігу: запровадження КАУ освітнім процесом (за результатами року на 40%)	протягом року
2	Забезпечити сприяння у комплектації складу та роботі приймальної комісії Університету	протягом року
3	Організувати оновлення програм кадрового розвитку кафедр та факультетів Університету	до 15.02.2024
4	Розробити план підвищення кваліфікації (стажування) науково-педагогічних, педагогічних працівників і навчально-допоміжного персоналу Університету	до 15.02.2024
5	Забезпечити підвищення кваліфікації педагогічних працівників на базі Університету (не менше 10 осіб за підсумками 2024 року)	протягом року
6	Забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників Університету	протягом року
7	Забезпечити оптимізацію кількості та змісту освітніх програм СВО бакалавр та магістр	протягом року
8	Розробити план акредитації освітніх програм у 2024/2025 н.р. та подати до НАЗЯВО	до 31.08.2024
9	Організація ефективної участі університету у процесах акредитації освітніх програм за першим (бакалаврським) та другим (магістерським) рівнем вищої освіти	відповідно до зазначених термінів планових акредитацій
10	Забезпечити проведення рейтингового оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти СВО «бакалавр» та «магістр» за факультетами за 2023/2024 н.р.	до 01.10.2024
11	Підвести підсумки конкурсу «Кращий абітурієнт 2023 року»	до 30.06.2024

ДОДАТОК Ж

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з НПтаНР ОНТУ

_____ Федір ТРИШИН

_____ 2023р.

ПЛАН роботи Вищої школи педагогічної майстерності (ВШПМ) Одеського національного технологічного університету на 2023-2024н.р.

№	Завдання	Дата виконання	Відповідальні
1.	Ознайомлення зав. кафедрами з положенням про роботу ВШПМ та організацію в ній навчального процесу (за умов продовження воєнного стану - можливі зміни)	до 01.07.2022	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й.
2.	Формування контингенту ВШПМ згідно «Положення» та нововведень у роботі структурних підрозділів ОНТУ	до 01.07.2022	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й.
3.	Залучення викладачів та провідних фахівців для читання лекцій, майстер-класів, проведення практичних занять, семінарів, вебінарів та практичної підготовки, з метою передачі досвіду та кращих практик	до 01.07.2022	доц. Ланженко Л.О., проф. Козак К.Б., доц. Євдокимова Г.Й.
4.	Інформування завідуючих кафедр про початок роботи ВШПМ і необхідність своєчасного направлення ними викладачів на підвищення кваліфікації, відповідно до Подання	до 05.09.2022	доц. Євдокимова Г.Й.
5.	Підготовка наказів про роботу ВШПМ і зарахування слухачів, викладачів	до 01.10.2022	нач. ВК Базутова Т.В., доц. Євдокимова Г.Й.
6.	Розробка та оптимізація розкладу занять викладачів у ВШПМ (узгодження із навчальним центром організації освітнього процесу).	01.10.2022	доц. Євдокимова Г.Й., доц. Ланженко Л.О.
7.	Оновлення інформаційних стендів ВШПМ (корпус В, аудиторій А-423, А-424), за умов повернення до аудиторій	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й.,
8.	Розробка і затвердження робочого навчального плану підготовки викладачів ВШПМ (за умов продовження воєнного стану - можливі зміни)	до 01.10.2022	доц. Євдокимова Г.Й.
9.	Надання довідок у НВ НЦООП (за необхідністю)	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й.
10.	Оновлення і затвердження комплексу навчально-методичного забезпечення дисципліни, який повинен підготувати кожен слухач ВШПМ протягом року	до 01.11.2022	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й.
11.	Підготовка методичного та інформаційного забезпечення занять у ВШПМ	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й., нач. ВПЗ та КС Орел А.С., Пчелянська Г.Б.

ДОДАТОК 3

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ



П Р О Г Р А М А

**НАУКОВОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
2020–2021 н.р.**

29 – 31 березня 2021 р.

Одеса – 2021

ДОДАТОК К

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ ім. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



ПРОГРАМА

ХІ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ
СТОЛІТТЯ»

**17 – 18 ЖОВТНЯ 2023 р.
м. Одеса**

ДОДАТОК Л

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ ім. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



**ПРОГРАМА
VI ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: ПОГЛЯД
МОЛОДІ»**

17 – 18 квітня 2024 р.м. Одеса

ДОДАТОК М

Секція 1. Розвиток механізмів управління у публічному і приватному секторах для забезпечення національної стійкості

І.О. СЕДІКОВА

д.е.н., проф., зав.каф. менеджменту і логістики ОНТУ.

Orcid: 0000-0001-5684-6929

В.А. ДРОЗДОВА

к.е.н., доц., доц. каф. менеджменту і логістики ОНТУ

Orcid: 0000-0003-3143-1869

І.С. ЗАВГОРОДНЯ

студентка каф. менеджменту і логістики ОНТУ

Orcid : 0009-0001-3534-1003

УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ: ВПЛИВ СУЧАСНИХ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Питання енергетичної безпеки є актуальним для України з моменту створення держави, особливо важливим воно стало в останнє десятиріччя, а у статус життєво важливого перейшло з початку військових дій 24 лютого 2022 року. З часом аспект управління безпекою у енергетичному секторі змінювався.

З початку мова йшла про збільшення видобутку вітчизняних корисних копалин та збільшення генерації електричної енергії великими ТЕЦ або компаніями, що будували ветропарки та встановлювали сонячні панелі. Така стратегія повністю співпадала із бажанням бути енергетично незалежними від інших держав або принаймні суттєво зменшити таку залежність, окрім того, впровадження відновлюваних джерел енергії підтримує загальносвітову тенденцію боротьби із кліматичними змінами та скороченням викидів вуглецю.