

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ КОЛЕДЖ КНТЕУ  
ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ



# ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції  
науковців, викладачів, аспірантів та фахівців-практиків  
«ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ КРАЇНИ:  
НОВІ ІДЕЇ, НОВІ МОЖЛИВОСТІ»  
27 травня 2021 р., м. Харків



**ХТЕК КНТЕУ – ХДУХТ  
2021**

Міністерство освіти і науки України  
Харківський торговельно-економічний коледж  
Київського національного торговельно-економічного університету  
Харківський державний університет харчування та торгівлі



# **ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ**

*VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції  
науковців, викладачів, аспірантів та фахівців-практиків*

**«ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ  
КРАЇНИ: НОВІ ІДЕЇ, НОВІ МОЖЛИВОСТІ»**  
*(27 травня 2021 р., м. Харків)*

**За загальною редакцією Л.О. Радченко**

*Збірник тез доповідей розміщено на сайті ХТЕК КНТЕУ  
<https://htek.com.ua/> у розділі «Архів конференцій» та проіндексовано в  
наукометричній базі даних Google Scholar»*

*Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу ХТЕК КНТЕУ  
заборонено*



**Міністерство освіти і науки України**

**Харківський торговельно-економічний коледж Київського  
національного торговельно-економічного університету**

**Харківський державний університет харчування та торгівлі**

**Yeniçağa Profesyonel Aşçılar Derneği (Туреччина)**

**Colledge (Нікосія, Кіпр)**

**Українська Школа Мистецтв у Парижі при посольстві України  
у Франції (Париж, Франція)**

**HEC (Higher Educational Center) Faculty for International  
Tourism and Hospitality Management (Монтенегро, Чорногорія)**

**Hotel Managent Academy (Pusa, India)**

**Kuhaeska Akademija, Hotel and Restaurant Consulting (Хорватія),**

**Taste of Peace (Ізраїль)**

**Dan Gourmet College (Ізраїль)**



# Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ КРАЇНИ: НОВІ ІДЕЇ, НОВІ МОЖЛИВОСТІ 27.05.2021 (Україна, Харків)



Thomas  
A. Gugler

Saudi Arabia



Liudmyla  
Radchenko

Ukraine



Oleksandr  
Cherevko

Ukraine



Anna  
Radchenko

Ukraine



Leonida  
Bilenko

Ukraine



Iztok  
Legat

Slovenia



Nataliia  
Savytska

Ukraine



Željko Neven  
Bremec

Croatia



Tahir  
Amirasanov

Azerbaijan



Galina  
Lokay

Ukraine



Zhehus  
Olena

Ukraine



Stevo  
Karapandza

Croatia



Raviv  
Schwartz

Israel



Anil  
Grover

India



Sarkis  
Yacoubian

Israel



Mimoza  
Balla

Albania



Sadullah  
Onal

Turkey



Dragica  
Lukin

Croatia



Vuksan Vuko  
Mitrovic

Montenegro



Elena  
Ciobanu

Moldova



Semenenko  
Valeriy

Ukraine



Rudenko  
Svitlana

Ukraine



Tryniak  
Maiia

Ukraine



Hutsan  
Tetyana

Ukraine



# International Scientific and Practical Internet-Conference FORMATION OF THE PROFESSIONAL ELITE OF THE COUNTRY: NEW IDEAS, NEW OPPORTUNITIES 27.05.2021 (Ukraine, Kharkiv)



Thomas  
A. Gugler

Saudi Arabia



Liudmyla  
Radchenko

Ukraine



Oleksandr  
Cherevko

Ukraine



Anna  
Radchenko

Ukraine



Leonida  
Bilenko

Ukraine



Iztok  
Legat

Slovenia



Nataliia  
Savytska

Ukraine



Željko Neven  
Bremec

Croatia



Tahir  
Amirasanov

Azerbaijan



Galina  
Lokay

Ukraine



Zhehus  
Olena

Ukraine



Stevo  
Karapandza

Croatia



Raviv  
Schwartz

Israel



Anil  
Grover

India



Sarkis  
Yacoubian

Israel



Mimoza  
Balla

Albania



Sadullah  
Onal

Turkey



Dragica  
Lukin

Croatia



Vuksan Vuko  
Mitrovic

Montenegro



Elena  
Ciobanu

Moldova



Semenenko  
Valeriy

Ukraine



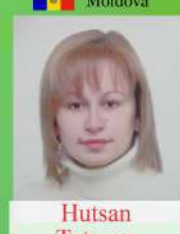
Rudenko  
Svitlana

Ukraine



Tryniak  
Maiia

Ukraine



Hutsan  
Tetyana

Ukraine

УДК 331.54:316.344.42(477)

Р 15

**Формування професійної еліти країни: нові ідеї, нові можливості: збірник тез доповідей VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (Харків, 27 травня 2021 р.) / За загальною редакцією Л.О. Радченко. Харків: Інтернет-видання ХТЕК КНТЕУ, 2021. 184 с.**

У збірнику тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції її авторами **розглянуто й виокремлено** важливі ідеї, підходи, методи, досвід, практичні досягнення і проблеми сьогодення в освіті взагалі та **зроблено великий акцент** на важливості використання творчого модернізаційного потенціалу професійної еліти вищої освіти для підготовки конкурентоспроможних фахівців зокрема. **Обговорено** думки вчених і практиків про різні форми підготовки освітянської професійної еліти в Україні й за її межами, активізації молодіжного ресурсу в процесах підготовки сучасної професійної еліти. **Висловлено** свої думки і погляди щодо впровадження сучасних освітньо-виховних практик у формуванні професійної еліти вищої освіти країни як соціального джерела та генератора нових ідей. **Визначено** необхідність залучення до наукової роботи здобувачів освіти з метою формування у них власної креативної думки в питаннях підготовки професійної еліти для міжнародного ділового туризму і гастрономічного бізнесу, для сфери гостинного сектору, мистецтва кулінарії й ресторанної індустрії, галузей економіки, управління та адміністрування, а також залучення науково-методичних інновацій у процес моделювання конструкту сучасної професійної еліти. **Запропоновано** шляхи, перспективні напрями, нові можливості підвищення престижності професійної еліти нової генерації та її переформатування в сучасному соціумі як складової освітнього продукту закладів вищої освіти.

*Інтернет-видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів, фахівців-практиків*

*Тези друкуються в авторській редакції українською, російською, англійською, французькою, турецькою мовами.*

*Автори несуть повну відповідальність за зміст і достовірність наданих до збірника тез доповідей*

УДК 331.54:316.344.42(477)

Р 15

### *Організаційний комітет конференції*

**Радченко Людмила Олексіївна** – голова оргкомітету, канд. іст. наук, професор, Відмінник народної освіти України, директор Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

**Черевко Олександр Іванович** – співголова оргкомітету, д-р техн. наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, ректор Харківський державний університет харчування та торгівлі

**Біленко Леоніда Мічиславівна** – заступник голови організаційного комітету, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, заступник директора з навчально-методичної роботи Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

**Гузенко Ганна Миколаївна** – секретар організаційного комітету, канд. екон. наук, доцент, Відмінник народної освіти України, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, методист вищої категорії Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

### *Члени оргкомітету*

**Радченко Анна Едуардівна** – канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри харчових технологій в ресторанній індустрії, керівник центру міжнародної освіти та співробітництва Харківський державний університет харчування та торгівлі

**Савицька Наталія Леонідівна** – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу і комерційної діяльності Харківський державний університет харчування та торгівлі

**Триняк Майя Вікторівна** – д-р філос. наук, професор, професор кафедри філософії ХНПУ імені Г.С. Сковороди, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

**Руденко Світлана Олександрівна** – канд. філос. наук, Заслужений працівник народної освіти України, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Золотухіна Олена Олександрівна** – спеціаліст вищої категорії, завідувач відділення харчових технологій та ресторанного бізнесу, викладач ЦК харчових технологій та готельно-ресторанної справи

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Корницька Анастасія Олександрівна** – спеціаліст I категорії, завідувач відділення економіки та бізнесу, викладач ЦК харчових технологій та готельно-ресторанної справи

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Приходько Тетяна Миколаївна** – спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування, завідувач навчально-методичного кабінету,

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

### *Редакційна колегія*

|                       |                                  |
|-----------------------|----------------------------------|
| <b>Радченко Л.О.</b>  | <b>канд. іст. наук, професор</b> |
| <b>Марченко О.С.</b>  | <b>д-р екон. наук, професор</b>  |
| <b>Россіхіна Г.В.</b> | <b>д-р юрид. наук, професор</b>  |
| <b>Триняк М.В.</b>    | <b>д-р філос. наук, професор</b> |
| <b>Щебликіна Т.А.</b> | <b>д-р пед. наук, професор</b>   |
| <b>Семененко В.І.</b> | <b>канд. іст. наук, професор</b> |
| <b>Гузенко Г.М.</b>   | <b>канд. екон. наук, доцент</b>  |
| <b>Радченко А.Е.</b>  | <b>канд. техн. наук, доцент</b>  |
| <b>Маренич В.М.</b>   | <b>канд. юрид. наук, доцент</b>  |
| <b>Руденко С.О.</b>   | <b>канд. філос. наук</b>         |

### *Напрями роботи Інтернет-конференції*

Секція 1. Особливості формування професійної еліти нової генерації в період незалежності України

Секція 2. Професійна еліта як соціальне джерело та генератор нових ідей

Секція 3. Зарубіжний досвід освітянської професійної еліти та тенденції її переформатування в умовах неперервної освіти українського суспільства

Секція 4. Модернізаційний потенціал професійної еліти вищої освіти та нові можливості його реформування та позиціонування в Україні

### *Направления работы Интернет-конференции*

Секция 1. Особенности формирования профессиональной элиты нового поколения в период независимости Украины

Секция 2. Профессиональная элита как социальное источник и генератор новых идей

Секция 3. Зарубежный опыт образовательной профессиональной элиты и тенденции ее переформатирования в условиях непрерывного образования украинского общества

Секция 4. Модернизационный потенциал профессиональной элиты высшего образования и новые возможности его реформирования и позиционирования в Украине

### *Directions of the Internet conference*

Section 1. Formation peculiarities for new generation of professional elite in the period of Ukraine's independence

Section 2. Professional elite as a social source and generator of new ideas

Section 3. Foreign experience formation of professional elite and its reformatting for lifelong education of ukrainian society

Section 4. Modernization potential of the professional elite of higher education and new opportunities for its reform and positioning in Ukraine

## **ВІДКРИТТЯ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**12.05 – 12.09**

### **Вітальне слово директора**

**Харківського торговельно-економічного коледжу КНТЕУ, канд. іст. наук, професора, Відмінника народної освіти України**

**Радченко Людмили Олексіївни**



**Шановні колеги!  
Шановні науковці, викладачі,  
аспіранти, фахівці-практики!**

Щиро вітаю усіх учасників з початком роботи **VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Формування професійної еліти країни: нові ідеї, нові можливості»**

Це велике зібрання вже шостий рік поспіль в рамках узагальнюючої теми «Наукова робота молоді – ефективна освіта, сильне суспільство» проходить в стінах **Харківського торговельно-економічного коледжу КНТЕУ, добре знаного в освітянському та науковому середовищах України й далеко за її межами.**

**Онлайн-конференція** отримала значний суспільний резонанс, викликала хвилю інтересу небайдужих долучитися до обговорюваних питань. Сподіваюсь, що вона стане **відкритим науковим майданчиком** для об'єднання зусиль близько 120 вчених, науковців, фахівців-практиків й освітян з України та зарубіжжя щодо обміну досвідом та здобутками у пошуках шляхів і нових можливостей формування сучасної професійної еліти вищої освіти країни як соціального джерела та генератора нових ідей.

**Бажаю її учасникам плідної, цікавої, успішної та ефективної роботи, хорошого настрою і успіху!**

Від щирого серця висловлюємо свою повагу та вдячність усім учасникам цього наукового зібрання й тим, хто зацікавився його тематичним полем, як науковцям-теоретикам, так і фахівцям-практикам українських та закордонних освітніх й туристичних закладів, закладів сфери

гостинності, організацій, установ. Вони відгукнулися на наше запрошення та знайшли можливість взяти участь в роботі Конференції.

У обговоренні теми конференції візьмуть участь **представники з різних куточків України і світу** з метою безпосереднього спілкування, підвищення професіоналізму, розвитку нових традицій, дружби і взаємозбагачення.

Окремо хочу подякувати **співорганізатору** нашого заходу: **Олександру Івановичу Черевку** – д-ру техн. наук, професору, ректору Харківського державного університету харчування та торгівлі.

**Щиро вдячна майстрам-професіоналам із-за кордону**, зокрема, **Томасу Андреасу Гуглеру** – Президенту Всесвітньої асоціації спільнот шеф-кухарів (WACS), представникам міжнародних асоціацій шеф-кухарів: **Саркісу Якубяну, Мімозі Балла, Вуксон Вуксан Мітровичу, Анілу Груверу, Оналу Садулла, Хаджисему Панайотіс, Драгіце Лукін, Мадху Грувер, Тахіру Амірасланову, Джорджу Костичу, Желко Невен Бремичу, Олені Чобану, Стево Карапанджа, Равіву Шварцу, Акбару Умарову, Ізтоку Легату** та іншим.

Приємно, що активну участь у нашій конференції беруть гості з України, Туреччини, Франції, Ізраїлю, Республіки Кіпр, Індії, Хорватії, Чорногорії, Албанії, Молдови, Саудівської Аравії, Словенії, Азербайджану.

Вона дасть можливість **обговорити** думки вчених і практиків про різні **форми підготовки освітянської професійної еліти в Україні і за її межами**.

Динаміка процесів, що відбуваються на сучасному етапі розвитку України, важливі проблеми сьогодення, научно демонструють нагальну потребу в проведенні наукових форумів, подібних нашій онлайн-конференції. Адже саме тут ми можемо: **розглянути й виокремити** важливі ідеї, підходи, методи, досвід, практичні досягнення і проблеми сьогодення в освіті взагалі та **зробити великий акцент** на важливості використання творчого модернізаційного потенціалу професійної еліти вищої освіти для підготовки конкурентоспроможних фахівців зокрема. **Обговорити** думки вчених і практиків про різні форми підготовки освітянської професійної еліти в Україні й за її межами, активізації молодіжного ресурсу в процесах підготовки сучасної професійної еліти. **Висловити** свої думки і погляди щодо впровадження сучасних освітньо-виховних практик у формуванні професійної еліти вищої освіти країни як соціального джерела та генератора нових ідей. **Визначити** необхідність залучення до наукової роботи здобувачів освіти з метою формування у них власної креативної думки в питаннях підготовки професійної еліти для міжнародного ділового туризму і гастрономічного бізнесу, для сфери гостинного сектору, мистецтва кулінарії й ресторанної індустрії, галузей економіки, управління та адміністрування, а також залучення науково-методичних інновацій у процес моделювання конструкту сучасної професійної еліти. **Запропонувати** шляхи, перспективні напрями, нові можливості підвищення престижності професійної еліти нової

генерації та її переформатування в сучасному соціумі як складової освітнього продукту закладів вищої освіти.

Усіх учасників цього великого наукового зібрання запрошую до **конструктивного діалогу** щодо обговорення питань формування освітянської професійної еліти країни.

**Бажаю всім плідної наукової співпраці, нових ідей і творчих злетів у розширенні наукових поглядів та визнання світової професійної еліти!**

З повагою,  
Директор Харківського торговельно-  
економічного коледжу КНТЕУ,  
канд. іст. наук, професор



**Л.О. Радченко**

## **ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ**

### **ДОПОВІДІ:**

#### **1. Значення елітоорієнтованого світогляду особистості в становленні професійної еліти**

**Черевко Олександр Іванович** – д-р техн. наук, професор,  
Заслужений діяч науки і техніки України, **ректор**  
*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

#### **2. Особливості підготовки конкурентоспроможних професіоналів з кондитерських виробів в Хорватії**

**Драгіца Лукін** – професор факультету готельно-ресторанного бізнесу  
у м. Опатія (Хорватія), член міжнародної федерації BPW International, суддя  
міжнародного рівня, дворазова чемпіонка Хорватії з кондитерських виробів  
*Республіка Хорватія*

#### **3. Особливості переформатування професійної еліти вищої освіти в сучасних умовах**

**Радченко Анна Едуардівна** – канд. техн. наук, доцент, доцент  
кафедри харчових технологій в ресторанній індустрії, керівник центру  
міжнародної освіти та співробітництва  
*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

#### **4. Значення професійної еліти в підготовці конкурентоспроможних фахівців готельно-ресторанного бізнесу**

**Ізток Легат** – Почесний член WACS, суддя WACS – рівень А, член Комітету з культурної спадщини, у минулому Президент словенської кулінарної Асоціації. Почесний суддя міжнародних кулінарних змагань у: Белграді, Ніцці, Сараєво, Брачі, Умазі, Словенії, Європі. Один з найбільш відомих у світі словенських експертів у сфері гостинності

*Словенія*

#### **5. Роль професійних стандартів у формуванні компетентностей фахівців вищої освіти з маркетингу**

**Савицька Наталія Леонідівна** – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу і комерційної діяльності

*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

#### **6. Основні складові елітологічної компетентності особистості**

**Стево Карапанджа** – Сертифікований суддя Всесвітньої Асоціації спільнот шеф-кухарів WACS від Чорногорії

*Республіка Хорватія*

#### **7. Професійна еліта як складова освітнього продукту закладів вищої освіти**

**Жегус Олена Валентинівна** – д-р екон. наук, професор, професор кафедри маркетингу і комерційної діяльності

*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

#### **8. Кулінарні конкурси та фестивалі як форми підготовки професіональної еліти країни**

**Онал Садулла** – Президент Асоціації шеф-кухарів Йенічага (YERAD). Організатор багатьох конкурсів та фестивалів на території Республіки Туреччина і першого в Україні кулінарного фестивалю «Оттаманська кухня»

*Болу, Республіка Туреччина*

#### **9. Із досвіду освітянської професійної еліти Азербайджану в сфері підготовки кулінарів**

**Тахір Амірасланов** – д-р філософії, професор, член міжнародних академій, заслужений працівник культури Азербайджану, кавалер ордена «Шохрат» («Слава»), генеральний директор Центру Національної Кулінарії Азербайджану

*Баку, Республіка Азербайджан*

## **10. Роль сучасних освітньо-виховних практик у формуванні професійної еліти в Україні**

**Триняк Майя Вікторівна** – д-р філос. наук, професор, професор кафедри філософії ХНПУ імені Г.С. Сковороди, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **11. Підготовка професійної еліти з кулінарного мистецтва**

**Саркіс Якубян** – Засновник, Президент та член Ради директорів Асоціації «Taste of Peace. Jerusalem». Координатор арабського сектору ІСС. Інструктор шеф-кухарів з кулінарного мистецтва, член Асоціації шеф-кухарів Ізраїлю, Кулінарний суддя світового рівня, Почесний член Асоціації кулінарів Греції, Румунії, Хорватії, Палестини, Саудівської Аравії, Чорногорії, України, Слобжанської Гільдії Кулінарів

*Джафа, Ізраїль*

## **12. Використання потенціалу професійної еліти для підготовки фахівців з кулінарії**

**Мімоза Балла** – віце-президент і міжнародний координатор Асоціації «Taste of Peace. Jerusalem», член клубу шеф-кухарів Албанії

*Республіка Албанія*

## **13. Нові стандарти у вивченні мистецтва кулінарії, випічки та кондитерських виробів в Ізраїлі**

**Равів Шварц** – директор кулінарного Центру Dan Gourmet College, який встановлює нові стандарти у вивченні мистецтва кулінарії, випічки та кондитерських виробів в Ізраїлі. Кулінарний Центр флагман наукових досліджень

*Тель-Авів, Ізраїль*

## **14. Моделювання конструкту сучасної професійної еліти**

**Руденко Світлана Олександрівна** – канд. філос. наук, Заслужений працівник народної освіти України, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **15. Професійні вимоги провідних світових кулінарних шкіл**

**Желко Невен Бремеч** – Президент Асоціації шеф-кухарів Середземноморських країн і Європейських регіонів (SKMER)

*Спліт, Республіка Хорватія*

## **16. Роль інноваційної освіти у формуванні елітної особистості**

**Джордж Костич** – Почесний Президент та засновник Асоціації шеф-кухарів Сербії, Міжнародний суддя WACS, член міжнародних асоціацій кулінарів Німеччини, Росії, Казахстану, Республіки Азербайджан, Середземноморського регіону (Хорватія)

*Сербія*

## **17. Трансформаційні процеси у створенні нової історичної політики України в останнє десятиліття**

**Семененко Валерій Іванович** – канд. іст. наук, професор, професор кафедри українознавства філософського факультету ХНУ імені В.Н. Каразіна, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **18. Значення професійних стандартів у підготовці спеціалістів високої кваліфікації**

**Мадху Грувер** – професор Індійського сільськогосподарського науково-дослідного інституту, доцент жіночого коледжу леді Шрі Рам Делійського університету

*Нью-Делі, Індія*

## **19. Елітоорієнтований світогляд особистості: сутність, функції, особливості формування**

**Аніл Грувер** – суддя WACS, Індійського сільськогосподарського науково-дослідного інституту

*Нью-Делі, Індія*

## **20. Міжнародні кулінарні конкурси та змагання як фактори високої якості професійної еліти**

**Олена Чобану** – Генеральний директор SA «Aeroport Gatering» та Президент Асоціації Кулінарів «Кейтеринг Молдови», суддя і організатор міжнародних кулінарних конкурсів та змагань

*Кишинів, Молдова*

## **21. До питання щодо переформатування основних освітніх принципів професійної еліти незалежної України**

**Золотухіна Олена Олександрівна** – спеціаліст вищої категорії, завідувач відділення харчових технологій та ресторанного бізнесу, викладач ЦК харчових технологій та готельно-ресторанної справи

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **22. Workforce diversity management strategies in the hotel industry in Cyprus**

**Панайотіс Хаджисему** – професор готельного менеджменту і кулінарного мистецтва, Голова кулінарного інституту Кіпру, Президент Cater-Plus International Consultants

*Нікосія, Кіпр*

## **23. Тренинг як форма підготовки освітянської професійної еліти в Україні**

**Гуцан Тетяна Григорівна** – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри суспільно-економічних дисциплін і географії, відповідальний секретар приймальної комісії

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди*

## **24. Підготовка професійної еліти в сфері гостинного сектору**

**Вуксан Вуко Мітрович** – президент Асоціації шеф-кухарів Чорногорії, Член Ротарі клубу, автор освітнього проекту «Club Vuko Mitrovic»

*Монтенегро, Чорногорія*

## **25. Багатовекторність та збалансованість як фактори високої якості підготовки сучасної професійної еліти**

**Кривошеєва Надія Михайлівна** – спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **26. Професійна еліта як важлива складова підготовки фахівців туристичного і гастрономічного бізнесу**

**Умаров Акбар Хамдамович** – Президент Асоціації кухарів Узбекистану, Почесний член міжнародної організації «Trade Leaders'Club», член Всесвітньої Асоціації спільнот шеф-кухарів (WACS), володар міжнародної нагороди «Global Quality Management» за особистий внесок в розвиток туристичного, гастрономічного і гостинного секторів

*Ташкент, Узбекистан*

## **27. Використання сучасних освітніх технологій в освіті України**

**Болотова Тетяна Миколаївна** – канд. екон. наук, доцент, спеціаліст вищої категорії, викладач, голова ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**28. Етапи розвитку соціальних інновацій у сфері формування освітянської професійної еліти в Україні**

**Нечепуренко Кристина Борисівна** – канд. техн. наук, спеціаліст вищої категорії, викладач ЦК харчових технологій та готельно-ресторанної справи

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**29. Підготовка професійної еліти для міжнародного ділового туризму**

**Згурська Юлія Вікторівна** – аспірант Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, заступник директора Департаменту міжнародного співробітництва

*Харківська міська рада*

**30. Формування професійної еліти в сучасних умовах дистанційної освіти**

**Тетяна Іващенко** – спеціаліст II категорії, викладач ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**31. Розвиток креативних здібностей здобувачів освіти коледжу**

**Атоєв Рамазан** – студент I курсу, відділення економіки та бізнесу

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **СЕКЦІЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**Секція 1. Особливості формування професійної еліти нової генерації в період незалежності України**

**Головуючий – Торянік І.П.**, спеціаліст I категорії, голова ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Секретар – Скіндер Н.В.**, спеціаліст I категорії, голова ЦК туризму та соціально-гуманітарних дисциплін

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **Секція 2. Професійна еліта як соціальне джерело та генератор нових ідей**

**Головуючий – Богоявленський О.В.,** канд. екон. наук, доцент, спеціаліст вищої категорії, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Секретар – Голованова О.М.,** спеціаліст I категорії, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **Секція 3. Зарубіжний досвід освітянської професійної еліти та тенденції її переформатування в умовах неперервної освіти українського суспільства**

**Головуючий – Ключко В.М.,** канд. екон. наук, доцент, спеціаліст вищої категорії, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Секретар – Кобзєва І.О.,** канд. екон. наук, спеціаліст вищої категорії, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **Секція 4. Модернізаційний потенціал професійної еліти вищої освіти та нові можливості його реформування та позиціонування в Україні**

**Головуючий – Руденко І.В.,** канд. екон. наук, доцент, спеціаліст вищої категорії, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Секретар – Постольна Н.О.,** спеціаліст I категорії, викладач ЦК економіки, управління та адміністрування

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

*Тези доповідей  
учасників конференції*

*These reports  
conference participants*

## СЕКЦІЯ 1

### *Особливості формування професійної еліти нової генерації в період незалежності України*

**Анна Радченко**, канд. техн. наук, доцент

*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

**Тахір Амірасланов**, д-р філософії, професор,

*Заслужений працівник культури Азербайджану, Голова Асоціації*

*Кулінарів Азербайджану, генеральний директор Центру*

*Національної Кулінарії Азербайджану*

*Баку, Республіка Азербайджан*

**Галина Дюкарева**, канд. техн. наук, доцент, спец. вищ. катег.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

#### **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ: КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ**

Останніми роками готельно-ресторанний бізнес розвивався досить динамічно, але поширення загрози COVID-19 у всьому світі змінило діяльність усіх суб'єктів господарювання. В зв'язку з пандемією коронавірусу закрилася більшість підприємств готельно-ресторанної індустрії. Але після завершення карантину сфера гостинності потребуватиме відновлення, що неможливо без вирішення проблеми її кадрового забезпечення. Тому подолання проблем в розвитку готельно-ресторанної сфери, в період карантинних заходів та в після карантинний період, є актуальною і своєчасною задачею. А вдосконалення сучасних підходів та пошук нестандартних рішень в цьому важливому питанні край необхідні.

У сучасній ситуації глобальних змін у світі та у суспільстві найбільш значущими є зміни самої особистості людини.

Формування такої особистості є надметою системи вищої освіти, що орієнтує її на виховання лідера: творчого, духовно-морального представника світової спільноти й громадянина своєї держави [1].

Наявність певних ресурсів, потенціалів, можливостей розширює поле діяльності особистості. Фахівець готельно-ресторанної справи стане професіоналом, якщо ця особистісна якість буде умовою професійної діяльності і ґрунтуватиметься на компетенції, ступінь сформованості якої буде визначатися відповідністю вимогам за фахом, вимогам роботодавців і майбутнім професійним завданням [2]. Професіоналами не можна назвати фахівців, що мають тільки профільну освіту, оскільки професіоналізм формується у процесі здійснення професійної діяльності [3]. На нашу думку, це стосується і діяльності професійної еліти, основними завданнями якої, є не лише прийняття рішень і встановлення правил функціонування та розвитку, а й забезпечення ефективної реалізації прийнятих рішень.

Головна умова ефективного розвитку готельно-ресторанного бізнесу полягає у формуванні професійної еліти, тобто наявності висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівців, які здатні приймати ефективні управлінські рішення, забезпечуючи конкурентоспроможність як окремих підприємств, так і галузі загалом.

У зв'язку з цим, готельно-ресторанна сфера потребує підготовки саме таких висококваліфікованих кадрів. Підвищення їхньої конкурентоспроможності сприятиме більшому залученню студентів на навчання, а використання інноваційних методів в

освітній діяльності надасть змогу підготувати кваліфікованих спеціалістів в сфері гостинності [4].

Крім того, здобувач освіти повинен володіти знаннями, уміннями і навичками, відповідними специфіці готельно-ресторанного бізнесу [3].

Особливо актуальною ця проблема є для студентів готельно-ресторанної справи, оскільки підвищення ефективності діяльності підприємства значною мірою залежить від результативної командної діяльності працівників та врахування їхнього лідерського потенціалу [1].

Проблема створення умов для розвитку лідерських якостей і формування соціально активної особистості є предметом наукових досліджень. Водночас, зважаючи на складну сутність теми лідерства загалом і теми розвитку лідерських якостей у суб'єктів різного віку та різного напрямку професійної підготовки зокрема, недостатньо вивчена. Також залишається проблема формування лідерських якостей у майбутніх фахівців в галузі готельно-ресторанної індустрії. Враховуючи надзвичайно важливе суспільне значення лідерства і лідерів, дослідники намагаються з'ясувати сутність цих феноменів. Встановити, які причини, здібності чи навички визначають шлях особистості до вершин лідерства, чим лідери різняться між собою, чи можна навчитися лідерства. Відомо, що лідерство виникає в результаті єдності трьох чинників: особистісних якостей лідера, природи групи та її членів, а також проблем, які група повинна розв'язати. Ще більш суттєві зміни відбуваються у сфері людських ресурсів організацій, які

потребують нових принципів і методів управління ними, мотивації і стимулювання, запровадження нових алгоритмів взаємодії між лідерами та їхніми послідовниками [5]. Все це, зумовлює зростання ролі й відповідальності закладів освіти за сформовані компетентності випускника, нормативний зміст підготовки здобувачів освіти, сформульований у термінах результатів навчання [2].

Таким чином, навчальні заклади та спеціальності, які зможуть забезпечити не тільки вищу якість підготовки фахівців готельно-ресторанної справи, але і створять умови для формування професійної еліти з лідерськими особистими якостями, будуть користуватися великим попитом абітурієнтів, студентів, роботодавців. Тому що, саме така отримана освіта гарантуватиме майбутнім фахівцям реалізацію власних здібностей, набуття сучасних знань, умінь і навичок, достойний рівень оплати праці, конкурентоспроможність як фахівців на ринку праці готельно-ресторанного бізнесу.

#### Список літератури:

1. Карманенко В.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів економічних університетів: дис...канд. пед. наук: 13.00.07. Полтава - Умань, 2019. 273с.
2. Бурак В.Г. Досвід професійної підготовки фахівців готельно-ресторанного господарства в закладах вищої освіти. Інноваційна педагогіка. 2020, Т.1, №29. С. 88-92
3. Чуєва І.О., Криволапов Е.А. Шляхи підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців готельно-ресторанної справи методами перехресного навчання. Педагогіка формування творчої особистості у вищій та загальноосвітній школах. 2019, т. 2, № 63. С. 206-210
4. Дутка Г.Я. Конкурентоспроможність закладів вищої освіти Львівської області у підготовці майбутніх фахівців туристичного та готельно-

ресторанного бізнесу. Науковий вісник НЛТУ України. Серія Економічна. 2018, т. 28, № 4. С. 56-62

5. Казібекова В.Ф. Психологічні ресурси особистості в кризових ситуаціях: матеріали IV міжнар.наук.-практ. конф. м. Суми, 22-23 лютого 2018р. Суми. 2018. С. 48-50

**Надія Кривошеєва**, *спец. вищ. катег., викл.-метод.*  
**Леоніда Біленко**, *спец. вищ. катег., викл.-метод.,*  
*заступник директора з навчально-методичної роботи*  
*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

### **ФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТНЬОЇ ЕЛІТИ В НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

Останнім часом спостерігається тенденція зростання ролі інтелектуальної праці в українському суспільстві. У зв'язку з цим посилюється необхідність: по-перше, в подоланні суперечності між потребами суспільства в інтелектуальному капіталі і можливостями його створення та нарощення; по-друге, в збереженні сильних сторін української освітньої системи, а саме, як одного з провідних чинників суспільного розвитку, а з іншого – зробити систему освіти більш гнучкою і адаптованою до нових умов господарювання. Вона покликана відповідати потребам та інтересам особистості, запитам мінливої економіки і ринку праці.

Адже, творчий характер праці – один з тих важливих компонентів, який визначає в цілому українську інтелігенцію і є системоутворюючим фактором. Для науки значітим залишається індивідуальний суб'єкт, розвиток якого, в кінцевому рахунку, визначає особливості національної культури. А його творча діяльність спрямована на створення нового, і до того ж цінного, продукту науки.

Разом з тим в ціннісних орієнтаціях, властивих поколінню сучасних українських вчених, явно простежується пріоритет економічного над культурним, інтелектуального над творчим, прагматизму над ідеалізмом. Двоїстість професійної й соціальної ідентичності українських вчених, наукової інтелігенції полягає в тому, що поєднуються несумісні на перший погляд, але реально існуючі речі: високі ідеали і цинізм, безкорисливість і жадібність, професіоналізм, наукова сумлінність і тіньові практики.

Сьогодні спостерігається зниження мотивації до генерування нового знання. Якщо раніше технічні нововведення не стимулювали підйом дослідницького духу, то в даний час ситуація має негативну тенденцію розвитку. Покоління, яке виросло в новій техногенній реальності, засвоїло певні форми пізнання через отриману інформацію і не має навичок критичного аналізу, стане споживачем знань, а не їх генератором. У свою чергу, це веде до збіднення його індивідуальності. Наростання обсягів інформації та знань ставить людину в двоїсте становище. З одного боку, потрібне постійне оновлення знань, при цьому, одночасно знижується внутрішня мотивація до їх генерування й освоєння.

Швидкість розвитку техногенної реальності призводять до того, що знання, уміння і навички, актуальні сьогодні, стають недостатніми завтра. Посилюється парадокс зниження цінності конкретного знання в силу його швидкого старіння. Людина, перш за все, фахівець в області техніки і технології, потрапляє в ситуацію необхідності постійної актуалізації своїх знань. Раніше їй було досить отримати одну освіту, і це гарантувало стабільність,

працевлаштування та положення в суспільстві, то сьогодні цього недостатньо. Професія пов'язана з постійним оновленням, актуалізацією наявних у людини знань. Таким чином, людський капітал можна визначити і як змістовне наповнення накопичень людини. Але ситуація старіння знання вимагає від людини не тільки володіння технологіями, але, перш за все, мотивацією до самоосвіти, роботи в режимі самостійного пошуку і генерування необхідних знань.

Високі темпи оновлення знань самі по собі знижують міцність ідентифікаційної самосвідомості в силу швидко змінюваних соціальних умов життя. У даний час найбільш значущою проблемою виступає необхідність формування механізмів самовизначення фахівця, здатного освоювати інновації. Ці властивості визначаються не тільки доступністю знань й інформації, скільки змістом культури, осмисленням перетворень своєї діяльності. Здійснення цієї мети в сучасних умовах складний процес, оскільки прагнення до інноваційного розвитку суспільства наштовхується на серйозні труднощі, пов'язані з економічною і соціальною нестабільністю в країні. Падіння інтересу до праці, соціальна апатія, відчуження людини від політичної системи, спотворена правосвідомість, деморалізація частини населення ще не зжиті.

Тому, основним завданням вищої школи сьогодні є формування нової освітньої еліти, яка не тільки здатна розробляти і використовувати методи й засоби праці в певних областях діяльності, але до того ж вміє застосовувати отримані знання в

нових умовах конкурентної ринкової економіки. Тут необхідно зупинитися на визначенні самого поняття «освітня еліта». Еліту можна уявити як групу людей, що займає в суспільстві позиції і посади командного та стратегічного значення і яка суттєво впливає на процес прийняття життєво важливих для суспільства рішень. Визначити економічну еліту важче, а на її розвиток значний вплив мають великі масштаби тіньової економіки. До науково-освітньої еліти, як правило, відносять академіків, членів-кореспондентів НАН України та ректорів вузів.

Поняття «освітня еліта», на наш погляд, вимагає більш детального розгляду. Освітня еліта – це, перш за все, інтелігенція – високопрофесійні викладачі вищої школи, які роблять значний вплив на освітній процес і займають в освітньому середовищі провідні позиції.

Сучасна наука поділяє еліту на три групи:

1. Політична еліта – це перш за все, правляча еліта в суспільстві і та частина опозиційного прошарку, яка пред'являє претензії на владні функції

2. Бізнес-еліта – це еліта, яка має економічну владу, змушує людей діяти в певному напрямку, не вдаючись до відкритого використання політичного ресурсу

3. Інтелектуальна еліта – це еліта, яка має владу над умами.

Як правило, інтелектуальну еліту поділяють на наукову і культурну. Ми пропонуємо виділити також і освітню еліту.

Закони конкуренції вимагають високої адаптивності освітньої еліти до вимог ринку і безперервного вдосконалення людини в усіх

сферах діяльності. Варто підкреслити, що трудова поведінка викладача більшою мірою, ніж поведінка людей інших спеціальностей, залежить від актуальних потреб, дія яких носить ситуаційний характер. Це не дозволяє виявити один з найкращих способів мотивації трудової поведінки.

Більш того, зміни в мотиваційній сфері викладачів відбуваються в основному під впливом зовнішніх факторів, що залежать від складної виробничої ситуації в вузі, в освітніх закладах району, міста, регіону, соціально-політичної та економічної ситуації в країні.

Розглядаючи систему цінностей освітньої еліти, важливо відзначити, що для більшості викладачів, інтерес до роботи є одним з найважливіших в загальній системі цінностей. Варто розуміти, що освітня еліта, це високопрофесійні викладацькі кадри, потреба в яких сьогодні гостро відчувається у вищій школі, що багато в чому пов'язано з загостренням демографічної ситуації останніх років. І як наслідок – відтік освітянської еліти з вищої школи. Але нестача висококваліфікованих викладацьких кадрів не зводиться тільки до демографічної ситуації. Дана проблема має більш глибоке коріння і пов'язана з різким скороченням протягом останніх 20 років припливу молоді до вищих закладів освіти, що, в свою чергу, пов'язано з низьким рівнем оплати викладацької праці. Звичайно, не слід оцінювати привабливість академічної кар'єри в сучасних економічних умовах лише на основі розгляду базового контракту, запропонованого вузом, тобто у відриві від можливостей, які можна отримати на ринку комерційних підробітків. У зв'язку з чим, багато

викладачів розглядають висновок базового контракту як необхідну умову для доступу до більш високооплачуваної роботи – свого роду плата за вхід на ринок комерційних послуг.

Серед благ нематеріального характеру можна назвати стабільну зайнятість, гнучкий робочий графік, соціальне страхування, можливості закордонних стажувань, доступ до інформаційних баз, до товариства професійних колег і т.д. У кінці 90-х рр. невисокий рівень базової оплати викладачів дійсно компенсувався можливостями комерційних послуг та іншими нематеріальними благами. Серйозний удар по добробуту викладачів завдала криза 1998 р, знецінення грошей призвело до різкого зниження рівня базової оплати викладача, що супроводжувалося до того ж значним (на 30-50%), хоча і нетривалим, зниженням доларових ставок комерційних підробітків.

Зрозуміло, криза торкнулася не тільки закладів вищої освіти, а й інших секторів економіки, які суттєво швидше ніж вища школа (через 1-2 роки) зуміли відновити колишній рівень оплати праці, в той час як в ВНЗ цей процес розтягнувся на багато років. Саме в цей період загострилися кадрові проблеми вишів, пов'язані з гострою потребою у високопрофесійних кадрах – освітньою елітою. Керівники ВНЗ, як і раніше, вважали, що привабливість комерційних підробітків, а також інші нематеріальні вигоди, здатні компенсувати будь-які погіршення параметрів базового контракту.

Процес відтоку висококваліфікованих викладачів довгий час знаходився в прихованій формі і не носив лавиноподібного характеру. Однак якісний склад як нових, так і раніше найнятих

викладачів, став стрімко знижуватися. Зросла неоднорідність викладацького корпусу, збільшилася частка викладачів готових працювати з низькою заробітною платою.

Невірна орієнтація керівників ВНЗ саме на цю групу викладачів і привела, в остаточному підсумку, до масового відтоку освітньої еліти і до зниження середнього «потенційного» якісного викладання. У свою чергу, втрата критичної маси висококваліфікованих викладачів задає тон, погіршила результати роботи викладачів, які залишилися. Ще одним наслідком відтоку висококваліфікованих викладачів стало ускладнення процедури зовнішнього оцінювання якості викладання та інших супутніх видів діяльності. Це пов'язано з тим, що виші було позбавлено викладачів, здатних виступати в якості експертів, а у викладачів залишилося усвідомлення того, що самі вони значно знизили рівень власних зусиль. Це зробило їх більш поблажливими до помилок і недоробок колег. У свою чергу, керівник не маючи в своєму розпорядженні достатньої кількості висококваліфікованих викладачів, як якоїсь бази для порівняння, стикається з проблемою оцінки рівня роботи викладачів, які залишилися.

Усвідомлення керівниками всіх перерахованих вище факторів призвело до деякого підвищення рівня оплати викладачів вузів і як наслідок цього, зросла привабливість штатної роботи у ВНЗ. Багато високопрофесійних викладачів, орієнтовані на отримання максимальних доходів на ниві вторинної зайнятості, змістили акценти на користь базового контракту.

У цілому, на сучасному етапі, в науковому співтоваристві, відбувається інтенсивне розшарування, що охоплює рівень доходів, способи і результати адаптації до вітчизняного варіанту ринкової економіки, психологічний стан, ідейно-політичні орієнтації і т.п.

Варто підкреслити, що сучасні проблеми вітчизняної вищої школи за своєю суттю не є якимись унікальними національними проблемами. Вони повинні розглядатися в загальносвітовому контексті трансформування інституційних основ освіти в умовах інформаційного суспільства та глобалізації політики і економіки. Ймовірно, в умовах, що склалися, подібні чи інші траєкторії життєдіяльності – єдино можливий спосіб виживання, як самих представників освітянської еліти, так і самої науки й освіти в цілому.

**Николай Цуркан**, канд. техн. наук, доцент, спец. высш. катег.

*Харьковский торгово-экономический колледж КНТЭУ*

**Изток Легат**, Почетный член WACS, судья WACS - уровень А,  
член Комитета по культурному наследию, Почетный судья международных  
кулинарных соревнований. Один из самых известных в мире словенских  
экспертов в сфере гостеприимства

*Словения*

**Онал Садулла**, Президент Ассоциации шеф-поваров Йеничага  
(YERAD). Организатор многих конкурсов и фестивалей на территории  
Республики Турция и первого в Украине кулинарного фестиваля

*«Оттоманская кухня»*

*Болу, Республика Турция*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ**

Высококачественное образование – высокий сквозной уровень образования от первого класса до получения диплома высшего

ученого заведення. При пробелах в одном звене этой «образовательной цепочки» надеяться на высокий конечный результат не приходится.

Выпускник средней школы зачастую нацелен на более или менее успешное выполнение заданий независимого внешнего тестирования, причем в виде тестов. Это значит, что он сосредоточен на изучении двух, трех предметов в ущерб остальным, которые также являются программными в среднем образовании. Такой подход сужает кругозор учащегося, тормозит развитие интеллектуальных способностей и логического мышления, адекватного восприятия окружающей техногенной и социальной среды. А самое главное, способности к полноценному труду, нацеленного, прежде всего, на выполнение обязательных задач («то, что должен»), а не на то, что нравится или то, что легче.

Но проблемы образования начинаются с «первого звена» - первого класса, которым, в свою очередь, предшествуют проблемы полноценного развития детей дошкольного возраста. Это, конечно, отдельная большая и важная тема, но упомянуть о ней нужно. Ведь, как и любой другой дом, «Дом знаний» начинается с фундамента. Здесь можно вспомнить утверждение знаменитого философа и правителя Марка Аврелия, которое в свое время подхватил известный Козьма Прутков, «зри в корень».

Современные родители стремятся с малолетства «накачать» ребенка всевозможными знаниями в различных студиях, школах, кружках и т. д. Ребенок превращается в инструмент для соревнования между родителями («мой знает лучше», «мой знает

больше» и т.п.). Эта «мода», вдобавок, сильно подогревается различными коммерческими структурами, для которых, как известно, главная цель – максимальная прибыль при минимальных затратах. В результате ребенок приходит в первый класс общеобразовательной школы уже «пресыщенным» различными знаниями. Ему уже не интересно, это уже не новое, это уже очередная «обуза». Один считает, что он «все знает» и учиться не нужно, другой, исходя из предыдущего опыта, выбирает - «это нравится, это не нравится», третий, видя, что знает меньше «комплексует» и замыкается в себе. Сюда еще накладывается социальное неравенство и негативное воздействие различных интернет-платформ, в результате наш «фундамент» дает трещины.

Поэтому нужна продуманная и основательная государственная образовательная программа, которая должна начинаться с детских садов, которые последнее время уже чуть ли не подменяют начальную школу. А в детском саду, по моему убеждению, дети должны играть и развиваться физически и в меру привыкать к жизни в социуме.

Диалектика человеческого развития такова, что в детстве мы все хотим взрослеть. «Поход за знаниями» в первый класс должен быть переломным начальным этапом «взросления». К этому моменту у ребенка должна быть воспитана жажда знаний. Он уже должен «нагуляться», «наигратся», окрепнуть умственно и физически. Как показывает опыт последних лет, желательно начать обучение в школе с семи лет, как это было в советской школе, которая давала лучшее в мире образование. К этому возрасту

ребенок готов к обучению физиологически. Ребенку необходимо воспринимать поход в школу как торжественный момент превращения ребенка в школьника. Все атрибуты: школьная форма, портфель, тетради и учебники должны ознаменовать новый качественный этап жизни. Только в этом случае это будет новая интересная жизнь, о которой мечтаешь. И то, что школа начинает дисциплинировать ребенка к обязательному труду для достижения наивысших результатов, уже не будет восприниматься как очередное насилие, а как осознанная необходимость.

В противном случае, когда ребенок приходит в первый класс после ряда образовательных программ, для него это уже не торжественный «переломный» момент. Он уже считает, что он взрослый, «все знает» и «все умеет». К этому моменту он привык изучать и делать то, что нравится, а ведь школа предполагает изучение и обязательных предметов. Вот тут и появляются первые «пробелы», которые потом накапливаются как снежный ком. И в результате на выходе мы готовимся только к сдаче тестов независимого оценивания.

Таким образом, с первых дней обучения в школе и начинаются первые проблемы формирования профессиональной элиты и в Украине, и в любой другой стране.

Но, повторяюсь, чтобы комплексно решать проблему высококачественного образования, а значит и получения в результате высокопрофессиональных специалистов, необходима государственная воля и государственная программа. «Отдельным энтузиазмом» эти проблемы не решить, они требуют глубокого

анализа и всестороннего обсуждения, как в среде специалистов, так и в родительской среде, как основной в вопросах воспитания.

Но вернемся к нашему выпускнику школы, нашему абитуриенту, который хочет овладеть технической специальностью, но приходит к нам с подготовкой неизвестного уровня.

ВУЗ должен обеспечить развитие его интеллектуальных способностей за счет фундаментальных знаний и дать базовые знания по специальным предметам соответствующим профессиональным стандартам.

Чтобы достичь максимального результата на этом этапе подготовки будущего профессионала необходимо начинать с фундаментальных базовых дисциплин: математики, физики, химии в комплексе с основными гуманитарными дисциплинами, прежде всего с философией (желательно ознакомиться с трудами философов-стоиков).

Фундаментальные дисциплины дают возможность мыслить законами, формулами, терминами, определениями, что, прежде всего, развивает логическое мышление и безальтернативно повышает интеллектуальный уровень. После этого студент будет готов воспринимать специальные предметы, так как они, так или иначе, базируются на фундаментальных знаниях.

Если говорить об инженер-технологе, то его задача из определенного пищевого сырья сделать готовый продукт с заданными свойствами. Это невозможно без знаний законов физики и химии (как «модельной» физики). Можно, конечно,

«спопугайничать», у кого-то подсмотреть и раз, другой что-нибудь «сварганить», но это не системный подход. В этом случае говорить о настоящем профессионале, и тем более о профессиональной элите, не приходится.

Элита – это, прежде всего, творческое переосмысление своих профессиональных знаний и профессии в целом. Это – «сказать свое слово» в профессиональном сообществе. Этого можно достичь только при максимальном развитии интеллектуальных способностей в сочетании со специальными знаниями. Что, в свою очередь, возможно только через изучение фундаментальных наук.

Таким образом, наш выпускник может войти в профессиональную элиту после приобретения достаточных теоретических и практических знаний, которые впоследствии должны быть подкреплены достаточным производственным опытом.

Признание придёт только после безукоризненного исполнения стандартных базовых технологий, разработки и внедрения индивидуальных новаторских приемов.

**Олена Золотухіна**, *спец. вищ. катег., зав. відділ.*

*харчових технологій та ресторанного бізнесу*

**Алла Ніколаєнко-Ломакіна**, *спец. вищ. катег., викл.-метод.*

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **ДО ПИТАННЯ ЩОДО ПЕРЕФОРМАТУВАННЯ ОСВІТНІХ ПРИНЦИПІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ДЛЯ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНИ**

Ще з дитинства в нас закладають фундаментальний базис того, що всі ми однакові, але розуміння що це не так приходить

лише з часом. Мова йде не про стать, національність, мовлення або кольори шкіри людини, різниця криється саме в особистих якостях. Всіх людей, за притаманними їм рисами характеру, можна розділити на виконавців та управлінців. Процес формування певних якостей майбутньої особистості починається саме з сім'ї. Сім'я є тією платформою, на якій будується основа формування характеру нової особистості. Саме в сім'ї закладаються такі моральні цінності як: повага до людей, відповідальність за свої вчинки, відповідальність за людей, вольові якості, які необхідні майбутньому лідеру. Наступним етапом формування якостей особистості є отримання освіти в навчальних закладах. На цьому етапі формується глибина мислення майбутніх фахівців, розвиваються лідерські та організаторські здібності.

Управлінська еліта-це найбільш впливова частина населення, яка керує здійсненням економічних, політичних та культурних процесів у суспільстві. Саме від вмінь, ділових та особистих якостей цього прошарку суспільства, залежить успіх в економічній, політичній та культурній галузях незалежної України. Але дуже часто, нестача організаційного досвіду, незнання окремих процесів керівництва, не здатність стратегічно мислити в окремих ситуаціях, призводить до того, що керуючі посади посідають «аби хто», та «хто-небудь». Саме з цього часу починається неорганізованість, незбалансованість та некерованість процесами на підприємствах.

У процесі формування у особистості організаторських здібностей необхідно дотримуватися виконання наступних завдань:

- розглядати поетапно всі складові основних принципів формування професійної еліти в Україні;
- моделювати професійні здібності під специфіку галузі, в якій здійснюється процес управління;
- обґрунтовувати методи та способи формування професійної еліти під конкретні умови.

Всю управлінську еліту України можна розділити за трьома напрямками: політична, культурна та економічна. До політичної еліти належать: президент держави, члени парламенту, міністри та інші. До економічної еліти можна віднести керівників підприємств, фірм, компаній. До складу культурної еліти входять ректори навчальних закладів, директори коледжів, шкіл та інші. Якщо фахівець на якого покладено обов'язки керівника, знає як організовувати людей, має чітко намічені цілі, йому притаманні такі моральні якості як, повага до людей, врахування інтересів підлеглих-він є представником професійної еліти.

Аналізуючи все вищезазначене, можна дійти висновку, що навчання в вищих навчальних закладах є одним із головних етапів формування освітніх принципів професійної еліти. Однак, питання про необхідність мати вищу освіту, на сьогодні, піднімається дуже часто. Прибічники стверджують, що без освіти неможна отримати професіонала своєї справи. Але велика кількість людей вважає, що освіта не є обов'язковою, а високоякісним фахівцем може стати тільки людина що працює. Ми не є радикальними прихильниками тієї чи іншої думки, але не можна ігнорувати той факт, що не всі представники професійної еліти країни мають вищу освіту.

Таким чином, ми дійшли до таких висновків, що батькам необхідно більше уваги приділяти здібностям своїх дітей, підвищувати їх потенціал та спрямовувати його у напрямку розвитку. Але знання які людина отримує у закладах вищої освіти, теж мають величезне значення в формуванні потенціалу майбутнього фахівця. Підвищення престижу освіти на всіх етапах її отримання є пріоритетним напрямком розвитку демократичної, правової держави України.

Список літератури:

1. Сорока Ю.Г. Практикуючи студентоцентровану освіту: діагностичні аспекти студентських очікувань // Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна. «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи». 2014. №1101. С. 190-194.
2. Ткач А.А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія. Навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 304 с.

**Тетяна Гуцан**, канд. пед. наук, доцент  
*Харківський національний педагогічний університет  
імені Г.С. Сковороди*

**Леся Борзило** – провідний бібліотекар  
*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ПІДГОТОВКИ ОСВІТЯНСЬКОЇ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В УКРАЇНІ**

Формування освітнянської професійної еліти пов'язане зі зростанням професійної компетентності всіх суб'єктів галузі вищої освіти й підвищенням їхньої професійної діяльності. Забезпечити якість освітнянської еліти й ефективність її функціонування можливо за допомогою тренінгів. Саме тренінги, на нашу думку, є

актуальною формою підготовки професійної еліти в складних політико-економічних умовах.

Тренінг – це інтенсивна форма навчання, під час якої, спираючись на досвід і знання учасників, робиться акцент на формуванні практичних навичок і вмінь, а теорія складає лише її невелику частину. У процесі проведення тренінгу створюється позитивна атмосфера й неформальне, невимушене спілкування, що стимулює вироблення групою значної кількості варіантів вирішення проблеми, заради якої вона зібралася [3]. Тренінгові технології подобаються учасникам, оскільки вони роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим, допомагають стати більш компетентним, стимулюють інтерес до пізнання й відкриття партнерами в собі нових можливостей, допомагають у наближених до реальності умовах взаємодіяти з іншими людьми, досягти змін і отримувати бажаний результат [2].

Яскравим прикладом формування професійної компетентності освітян напередодні вступної кампанії стало проведення тренінгу «Освітні Центри «Донбас/Крим-Україна»: особливості вступної кампанії-2021» для керівників і працівників Освітніх Центрів, закладів вищої освіти, коледжів і професійно-технічних навчальних закладів. Захід є своєчасним, актуальним, адже функціонування будь-якого закладу вищої освіти залежить від згуртованої роботи приймальної комісії, професійної команди й ефективно проведеної вступної кампанії. Організатором заходу, що був проведений на базі Міжнародної Зеленої школи (с. Космач, Івано-Франківська обл.), є «Фонд «Відкрита політика» спільно з Міністерством освіти

і науки України за підтримки проєкту USAID «Демократичне врядування у Східній Україні». У тренінгу взяли участь 20 освітян із навчальних закладів вищої освіти Донецької, Кіровоградської, Одеської, Луганської, Харківської, Херсонської, Чернігівської областей і м. Києва.

Програма тренінгу складалася з таких модулів: 1) ознайомлення з новою нормативно-правовою базою, процедурою спрощеного прийому через освітні центри «Донбас/Крим-Україна» у 2021 році; 2) аналіз кейсів ОЦ: історії невдач успіху вступної кампанії-2020; 3) особливості промоції освітніх центрів «Донбас/Крим-Україна» в установах освіти; 4) менеджмент у «хмарах»; 5) профілактика професійного вигорання; 6) навчальний компонент із принципів гендерної рівності та соціальної інклюзії (GESI).

Програму тренінгу було сформовано таким чином, щоб кожен навчальний модуль містив якомога більше прикладної корисної інформації, якою можуть скористатися Освітні Центри «Донбас/Крим-Україна» під час вступної кампанії-2021. Кожен модуль включав у себе різні види робіт, які учасники тренінгу успішно виконали, – робота в малих групах, участь в онлайн-нарадах із представниками МОНУ та громадської організації «Фонд «Відкрита політика»», проведення брейнштормінгу в освітньому кафе, розробка комунікаційних стратегій освітніх центрів «Донбас/Крим-Україна», медіа-планів, інформаційних продуктів, цифрового маркетингу; підготовка аналітичної записки в Google – документ із мінімізації ризиків вступної кампанії й

реагування на виклики у 2021 році, презентація аналітичної записки; аналіз інформації для вступників із ТОТ на сайтах закладів освіти щодо діяльності освітнього центру (ОЦ) і розробка лендінгової сторінки ОЦ; управління вступною кампанією ОЦ в Інтернет форматі, створення SCRUM-дошки; використання Google диску, робота з Google документами та Google календарем під час вступної кампанії; «наповнення» антистресової валізи – руханки, традиційні танці, співи, знайомство з українськими традиціями, творчі майстер-класи тощо. Фондом також був презентований «Методичний посібник до роботи урядової та регіональної гарячих ліній, освітніх центрів під час вступної кампанії-2021» і результати моніторингового дослідження Фонду «Таємний клієнт ОЦ» із аналізом інформації для абітурієнтів із ТОТ на сайтах закладів освіти.

І. Жданова (виконавча директорка ГО «Фонд «Відкрита політика») зазначила, що тренінг розглядався як можливість напрацювати певну методику, алгоритми роботи Освітніх Центрів, що нададуть їм інституційну пам'ять. Робота освітніх кафе у форматі брейнштормів дозволила учасникам фіналізувати документи, що стали валізою з інструментами, що зможуть використовувати ОЦ, незалежно від того, які там працюватимуть команди [1].

Результатом роботи учасників тренінгу стала розробка пакету документів: аналіз успішних кейсів і помилок у роботі Освітніх Центрів, шляхи мінімізації ризиків; дорожня карта створення Освітнього Центру; рекомендації щодо розміщення матеріалів про

Освітні Центри на сайтах навчальних закладів і структура лендінгової сторінки ОЦ; ведення документообігу в Освітньому Центрі; рекомендації до методичного посібника для консультантів Урядової гарячої лінії та працівників ОЦ; алгоритм роботи й детальний розпис функціоналу працівника Освітнього Центру.

Отже, викладені вище положення дають підстави стверджувати, що такий вид навчання, як тренінг допомагає сформувати команду професіоналів і є актуальною дієвою формою підготовки професійної освітянської еліти в Україні.

#### Список літератури:

1. Ірина Жданова: «Документи, напрацьовані під час тренінгу, забезпечать інституційну сталість Освітніх Центрів «Донбас/Крим-Україна». URL: <http://openpolicy.org.ua/donbass-crimea/news/421/>
2. Методика проведення тренінгів: метод. матеріали. Департ. к-ри і туризму ХОДА, ХОУНБ; ред.-уклад. Н.М. Грачова. Х.: ХОУНБ. 2013. URL:- <http://library.kharkov.ua/libdruk/LibKh-000000000064.pdf>.)
3. Чим і для кого корисний тренінг? URL:, <http://teach-hub.com/chym-korysnyj-treninh/>

**Ірина Сєрова**, канд.екон.наук, доцент  
*Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця*

### **ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ: ВИКЛИК ЧАСУ ЧИ НЕОБХІДНІСТЬ**

Перехід від виробництва товарів до надання послуг привів до побудови економіки, що заснована на інформації та знаннях. Різні визначення сучасної епохи (постіндустріальна, інформаційна, цифрова) відбивають різні сторони змін в суспільстві за умов проникнення інформаційних й цифрових технологій у всі сфери

життєдіяльності людини. Наслідком цього є зміна трудових функцій, що обумовлюють появу нових професійних зобов'язань.

Успішність діяльності людини визначає наявність таких якостей як мобільність, креативність, комунікаційна культура. Наслідком цього є підвищення ролі фундаментальної освіти, яка забезпечує професійну мобільність людини, її готовність до освоєння нового.

Актуальною стає оцінка рівня готовності людини вирішувати задачі, що не пов'язані з професійною діяльністю у цифровому середовищі, а також рівень розвитку цифрової грамотності як сукупності навичок, що дозволяють людині виконувати такі задачі самостійно. Але, цифрові технології поряд з новими можливостями утворюють й нові ризики, впливаючи на довіру й залучення різних верств населення в цифрову культуру. Тому, без розуміння рівня цифрової грамотності населення неможливо планувати розвиток цифрової економіки.

«В цифровій економіці десятки мільйонів бізнесів у світі залежать від того, що більш ніж два мільярди людей використовують онлайн триліони доларів щорічно» [4]. В таких ситуаціях виграє той, хто здатен проводити як прості цифрові операції, так й виміти створювати глобальні конкурентні ІТ – бізнеси.

Здатність визначити актуальність або час створення джерела інформації, що отримано онлайн, передбачає наявність навиків цифрової грамотності, які людина може придбати лише в результаті освіти й практичного досвіду

Але, щоб покращити навички треба спочатку оцінити їх рівень. Відсутність системи індикаторів для виміру цифрової трансформації унеможлиблює оцінку реального становища й визначення ефективності запроваджуваної діяльності. Використання системи моніторингу дає змогу виявити слабкі сторони в оцінці розвитку цифрової трансформації та скорегувати шлях їх усунення. Але, коли цифрова трансформація має різний вид для всіх суб'єктів господарювання, то не можливо визначити систему універсальних показників, котрі будуть однаково ефективно відбивати сутність процесів. Відсутність послідовності в ініціативах щодо цифрової трансформації робить розробку навіть базових показників ефективності складною.

Крім того, пересічні громадяни схвильовані зростаючим впливом пристроїв й алгоритмів, що впливають на прийняття рішень на будь-якому рівні господарювання та суспільного розвитку, а також тим, що запропонований аналіз даних знизить їх індивідуальну або суспільну самостійність.

Виходячи з того, що цифрова компетентність стає однією з основних переваг на сучасному ринку праці, складною задачею для роботодавців стає оцінка цифрового потенціалу співробітника й одночасна відповідність його посаді. Нова кадрова політика потребує від працівників здатності гнучкого реагування на складні проблеми, ефективного використання комунікацій, грамотного опрацювання інформації, використовувати інформаційні технології виходячи з їх доцільності й виробляти нові знання працюючи в команді.

Потреба в розумінні як необхідності використовувати цифрові технології для роботи з інформацією, так й інформаційній безпеці, здатності працювати з інформацією, що швидко й стохастично змінюється зумовили визначити цифрову грамотність як важливий життєвий навик, що потребує коректної оцінки.

Програмою ЮНЕСКО «Інформація для всіх» (IFAP) на основі міжнародного досвіду були сформовані «індикатори розвитку інформаційного суспільства» [5].

На сьогодні зведеним індексом цифрової економіки і суспільства є індекс DESI [6]. Аналіз індексу DESI показав, що без зміни в існуючій статистичній системі неможливо розрахувати майже половину показників. Проблемними сферами для обліку залишаються електронний уряд, електронна охорона здоров'я, безпека й конфіденційність. Це пов'язано, перш за все, з відсутністю стандартів щодо процесу збирання даних. В Україні публікується тільки 13 з 82 показників індексу. Методологія їх збирання в певній мірі відповідає практиці ЄС. Суттєвою відмінністю, що впливає на можливість проведення порівняльного аналізу є збір інформації за різними віковими групами населення. Крім того, Державна служба статистики України надає дані в абсолютному виразі, що потребує додаткових розрахунків з метою порівняння.

Цифрові технології змінюють життя людей та відкривають нові можливості для досягнення цілей в сфері стійкого розвитку. Щоб оцінити рівень розвитку цифрових технологій та ефективність їх застосування перш за все необхідно визначитись з поняттям

цифрової грамотності й вибрати оптимальну методику її виміру. Якщо розглядати цифрову грамотність тільки як вміння використовувати цифрові технології, знання комп'ютеру, то цифрову компетентність буде зведено до роботи з технікою. Але, цифрова грамотність – набір компетенцій, що необхідні людині для активної участі у всіх сферах цифрового суспільства й економіки.

#### Список літератури:

1. Що дасть Україні розвиток цифрової економіки URL: <https://futuremagazine.io/ua/shho-dast-ukrayini-rozvitok-tsifrovoyi-ekonomiki/>
2. Большие данные: потенциал, проблемы и применение в статистике . записки для обсуждения МВФ, 2017, 48 с. URL: [http://www.cisstat.com/BigData/CIS-BigData\\_12\\_rus\\_BD\\_Potential,%20Challenges,%20and%20Statistical%20Implications.pdf](http://www.cisstat.com/BigData/CIS-BigData_12_rus_BD_Potential,%20Challenges,%20and%20Statistical%20Implications.pdf)
3. Т.В. Зверева. Экономические риски цифровой экономики. Проблемы анализа риска, том 14, 2017, №6, с. – 22-29.
4. Европейская неделя цифровой грамотности: для чего это Украине URL: <https://nv.ua/opinion/cifrovaya-gramotnost-chto-ne-tak-v-ukraine-diya-novosti-ukrainy-50153236.html>
5. Программа ЮНЕСКО «Информация для всех» URL: <https://ifap.ru/ofdocs/unesco/program.htm>
6. Индекс цифровой экономики і суспільства 2020 (DESI 2020) URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/indeks-cifrovoyi-ekonomiki-i-suspilstva-2020-desi-2020.html>

**Тетяна Приходько**, спец. вищ. катег.,  
викл.-метод., зав. навч.-метод. каб.

**Анастасія Корницька**, спец. I катег.,  
зав. відділення економіки та бізнесу

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

#### **ПРАКТИКА СТУДЕНТІВ ЯК ФОРМА ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ**

Важливою складовою навчального процесу в Харківському торговельно-економічному коледжі КНТЕУ є забезпечення

студентів гідними місцями практики, в тому числі за кордоном. Коледж співпрацює з кращими закордонними підприємствами готельно-ресторанної галузі, а саме із інтернаціональною мережею п'ятизіркових готелів Туреччини (Анталія, Кемер, Белек); плідно співпрацювали з мережею готелів в Греції Grecotel (острови Крит, Кос, Родос, Корфу, Пелопоннес). Студенти коледжу також проходять практику у закладах Польщі, Італії, Іспанії, Франції тощо.

Крім того для удосконалення практичних навичок студентам коледжу постійно проводяться майстер-класи з кулінарної майстерності та ресторанного обслуговування, в яких беруть участь кращі кулінари світу. Постійно проводяться тематичні зустрічі з провідними фахівцями різних сфер діяльності. Чимало випускників коледжу вже зробили блискучу кар'єру, працюючи на керівних посадах як у державних, комерційних підприємствах, так і в органах державної влади, виконуючи адміністративну роботу в готельно-ресторанних та торговельно-розважальних комплексах, туристичних фірмах, банках і фінансово-кредитних установах, а деякі з них заснували власний бізнес. Все це підтверджує, що диплом ХТЕК КНТЕУ є надійною платформою для розвитку кар'єри та підготовки професійної еліти країни.

Практика студентів разом з іншими видами і формами навчальної роботи дає можливість належно оволодівати фахом і практичною підготовкою. Практика готує майбутніх спеціалістів до практичної роботи, формує у студентів професійні навички, здібність прийняти самостійні рішення на конкретних

ділянках роботи в реальних конкретних умовах ринкової економіки, виховати потребу систематично поповнювати свої знання і творчо їх застосовувати в майбутній професії.

Виробничу практику студенти коледжу проходять лише на сучасних діючих підприємствах України, а також за її межами. Дані підприємства застосовують ефективні форми роботи, оснащені сучасним устаткуванням і укомплектовані висококваліфікованими кадрами.

Виробнича практика – це насамперед можливість студента – майбутнього фахівця-представника професійної еліти країни, опанувати потрібні йому у подальшому професійні навички, що матимуть неоціненний досвід при випробуванні себе на першому робочому місці. Більше того, підприємство – база практики може стати якраз тим першим робочим місцем для студента, якщо студент добре себе зарекомендує і покаже на що він здатен.

Досягнення наших випускників та студентів у практичній діяльності необхідно постійно та прозоро висвітлювати у соціальних мережах та на сайті коледжу. Тоді студенти, здобувачі освіти та представники баз практики будуть повністю довіряти інформації, яку ми подаємо, адже цифрові носії, тобто фото, відео матеріали – це беззаперечний доказ нашої успішної і продуктивної роботи.

Цифрова трансформація даних про проходження практики студентами нашого коледжу вирішує велику кількість важливих завдань:

- ✓ по-перше – майбутні студенти (здобувачі освіти) мають змогу наочно побачити, де і як вони зможуть застосовувати свої знання, набуті в коледжі;
- ✓ по-друге – студенти нашого коледжу більш зацікавлюються практикою за кордоном;
- ✓ по-третє – залучення стейкхолдерів, тобто майбутніх роботодавців, та найсучасніших баз для проходження практики студентами нашого коледжу;
- ✓ та інше.

Нині перевага надається молодим фахівцям, адже їх легше інтегрувати в організаційну культуру підприємства, з них простіше, так би мовити, ліпити «свого», ніж переробляти і перенавчати тих, хто має сформовані стійкі звички, які не відповідають організаційній культурі компанії. Тож, молодий спеціаліст має можливість швидкого кар'єрного росту.

Незважаючи на велику кількість випускників, наприклад, економічних спеціальностей, на ринку праці існує гостра потреба у висококваліфікованих фахівцях із креативним економічним мисленням.

Керівники підприємств наголошують, що у перспективі посилиться боротьба роботодавців за справді талановиту молодь, яка цілком може набирати форм поглибленої співпраці між навчальними закладами та індустрією, а це сприятиме підвищенню рівня освіти випускників і збільшенню їх конкурентоспроможності на ринку праці. Такі заходи є важливими, оскільки урізноманітнюють навчальний процес, дозволяють всебічно

обговорити актуальні проблеми та виробити стратегічні концепції для їх розв'язання.

Підготовка професіональної еліти країни, обов'язково передбачає якісну практичну підготовку.

**Олена Соколовська**, канд. техн. наук  
*Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

### **ПЕРСПЕКТИВИ МАГІСТРАНТІВ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ**

Система освіти тривалий час вирішувала проблему формування та відтворення освічених професіоналів в порівняно вузьких напрямках діяльності, фахівців в окремих галузях знання. Імператив "знання, вміння, навички" став звичним та глибоко увійшов у свідомість та практику широкого кола педагогів навчальної, середньої а також вищої школи. Треба визнати, що з цим своїм завданням освіта з успіхом упоралась, що обумовило широкий спектр науково-технічних та мистецьких досягнень людства. Безумовно, традиційна система освіти значною мірою несе відповідальність як за досягнення індустрічної епохи людства, так і за гуманітарні катастрофи та глобальні проблеми. Особливо актуально завдання забезпечення стійкого сталого розвитку людської спільноти звучить відносно вищої освіти другого рівня – магістратури, що формує управлінський корпус країни, який забезпечує розвиток.

Освіта має бути безперервною протягом всього життя незалежно від форми діяльності фахівця, так як є реальним базисом

світогляду людини. Іншого базису немає, і якщо ми бажаємо забезпечити сталий розвиток людства, конче необхідно зупинити віртуалізацію світоглядних засад та самого світогляду освіченої людини [1].

На сьогоднішній день багато, хто із студентів не розуміє та не має мотивації щодо отримання диплому магістра, що пов'язано з відсутністю повної інформованості, причиною чого є зміна вектору освітнього процесу радянської форми на міжнародні стандарти. Магістр в сьогоденні представляє собою академічну ступінь, дозволяє поглибити спеціалізацію в сфері гостинності, дозволяє розглядати більш ширші кар'єрні перспективи.

Саме тому, було розглянуті сучасні перспективи магістрантів як професійної еліти, що визначило мету роботи.

Ні для кого не секрет, що в міжнародній практиці ступінь магістра дає можливість займати керівні посади в готельно-ресторанній сфері на законодавчому рівні, під час набору персоналу – особа зі ступенем магістра має пріоритет. Для прикладу на території Кіпру діють жорсткі обмеження щодо організації власного бізнесу – суб'єкту підприємництва необхідно мати стаж роботи в даній сфері не менше 5 років, в тому числі на керівній посаді не менше 1 року, освіту за профілем. Займати керівну посаду в міжнародній практиці можливо лише за умови наявності диплому магістра, і не важливо який ти маєш досвід та кваліфікаційні навички. Тому, ринок праці керівної групи є дефіцитним в наших реаліях.

Вітчизняні суб'єкти господарювання високої якості надання послуг на сьогоднішній день також керуються вимогами щодо наявності магістерського ступеня під час прийому на роботу спеціаліста керівної ланки. Проте, така вимога встановлюється самим підприємством, тоді як іноземні компанії, що діють на території нашої країни, вимушені відповідно свого законодавства.

Наприклад, керівники готельного комплексу «Rixos-Prykarpattya» не розглядають резюме на посаду адміністраторів, інспекторів за контролем якості, організаторів обслуговування та дозвілля без наявності диплома магістра, навіть в разі наявні документів закордонного стажування, відомих шкіл готельної справи. Однак, через декілька років, дана тенденція почне діяти і в нашій сфері гостинності, враховуючи інтеграцію України до світових стандартів.

За даними на сьогоднішній день магістрант має можливість працювати на посадах – керівником відділу з окладом від 800 у.о., керівником кафе та кав'ярень від 700 у.о., менеджером гостинної справи від 600 у.о в середньому по країні. Хоча ці данні швидко зміняться, так як наявна тенденція збільшення дефіциту спеціалістів на ринку праці даної сфери.

Також, необхідно зазначити, що сьогодні навіть навчання за контрактом не є доступним для усіх бакалаврів, і з кожним роком вимоги до абітурієнта стають більш жорсткими. Прикладом цього є складність здавання ЗНО з англійської мови. Кожного року завдання вимагають від студента підвищувати його рівень до рівня науковців, що мають звання доцента.

Проглядається тенденція навчання в магістратурі та аспірантурі іноземних студентів, що пов'язано з достатньо низьким рівнем оплати в середньому у світі, а диплом магістра Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна цінний в багатьох країнах. Для прикладу – вищі заклади, що надають послуги в навчанні ведення бізнесу сфери гостинності оцінюють свою роботу за рік навчання студента у Турції від 4700 євро; Іспанії від 6000 євро, Германії від 7000 євро, Швейцарії від 40000 швейцарських франків, Англії (Лондоні) від 20000 фунтів, Іспанії та Китаї від 30000 євро, США від 25000 дол. США.

Варіант, коли студент тішить себе – «коли мені потрібно буде, тоді й отримую освіту» на сьогодні неможливий з підвищенням стандартів освіти. А інколи і взагалі втрачаються можливості отримати вигідну пропозицію від роботодавця, тому що невчасно. Отже, диплом магістра – це запорука успішної кар'єри, інструмент конкурентної боротьби та можливості ведення не лише комерційної діяльності, а й наукової.

#### Список літератури:

1. Азарова А.О., Мороз О.О., Лесько О.Й., Романець І.В. Управління персоналом. Вінниця : ВНТУ, 2014. 283 с.

## СЕКЦІЯ 2

### *Професійна еліта як соціальне джерело та генератор нових ідей*

**Nataliia Skinder**, *lecturer*

**Iryna Toryanik**, *lecturer*

*Kharkiv College of Trade and Economics KNUTE*

#### **DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL GROWTH AND CREATIVITY MINDSETS**

*Creativity is intelligence having fun.  
Albert Einstein*

Nowadays only creative and with growth mindset specialists can survive in business sphere. It's hard to change and adopt to new information, situation and what is more? Like a lecturer gives new knowledge to your students. That's why today professionally growth mindset and creativity is really important topic. And today we speak not about students, but lecturers.

First of all, growth and creativity mindset bring joy and lightness to life, we can break through the stuckness and achieve the longterm goals we desire, whether that be at work, in our relationships, or in other aspects of our lives. A hard task can be easily solved by adding a little creativity. Since 2019, COVID-19, distance learning we need to adopt, easily and quickly. Creative and growth mindset will help us. It us used to think, that only youth can be creative, but in real life it's just a matter of how we interpret and develop it.

Secondly, if we develop creativity and growth mindset we'll have new and original ideas, enjoy challenges, despite the risk, usually

because we value learning, we develop new solutions or new ways of overcoming a problem that others have not yet thought of because we believe we can and so we really work at it. Even if you don't usually consider yourself a creative person with growth mindset, you can still develop certain skills that allow you to approach goals and obstacles, everyone is capable of becoming more creative with some effort.

Usually, it's hard work to develop professional growth and creative mindset, but for lecturers there are no limits.

There are some steps that will help you to develop creativity and growth mindset and they are the following:

- 1) Try to be open to new information, to experience.
- 2) If you have an idea, share with it. And prove that it can work.
- 3) Be playful, have a playful attitude to every situation, every changes in your life.
- 4) Face your challenges bravely. Each challenge is an opportunity. Don't forget about it.
- 5) Pay attention to your words and thoughts. Start to pay attention to the words you speak, even the words in your mind. It can both raise you up or bring you down. Watch it.
- 6) Stop seeking approval from others. It is worthless idea from its beginning. Every one will try to persuade you, that they knew better and those who really knew, they have no time for you.
- 7) Be yourself and don't copy others. Learn and change these ideas for yourself.
- 8) Learning it's hard work and it takes time. Speed is not important.

In the end, both the growth and the creativity mindset result are essential for high creative accomplishments. You'll face the music and after all will be the winner, "practice makes perfect".

**Наталія Савицька**, *д-р екон. наук, професор*  
*Харківський державний університет харчування та торгівлі*  
**Юрій Радченко**, *канд. екон. наук, професор, Заслужений*  
*машинобудівник України, Радник секретаря апарату РНБО України*  
*Київ, Україна*

### **РОЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ У ФОРМУВАННІ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З МАРКЕТИНГУ**

За сучасних умов формування нової моделі національної системи кваліфікацій зростає роль професійних стандартів у підготовці фахівців не лише професійно-технічної, але й вищої освіти. Законодавство України визначає кваліфікацію, як визнану уповноваженим суб'єктом та засвідчену відповідним документом стандартизовану сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання). Кваліфікації за змістом класифікуються на освітні та професійні, а за обсягом – на повні та часткові. Професійна кваліфікація – це визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність [1].

Професійний стандарт виступає основою для формування як професійних кваліфікацій, так і освітніх стандартів. Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та

об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Професійні стандарти затверджуються відповідним чином та встановлюють вимоги до компетентностей працівників відповідної професії.

Важливим є розмежування компетентностей vs компетенцій. Компетентності – імпліцитні знання, засвоєні здобувачем вищої освіти, а компетенції – це коло функцій, які в змозі виконувати працівник на певній посаді. Таким чином, компетентності – фундамент виконання професійних обов'язків маркетолога. Серед спеціальних компетентностей (hard skills) важливу роль відіграють здатність до маркетингового аналізу, що включає навички збору маркетингової інформації, її систематизації та інтерпретації (традиційні навички доповнюються володінням інструментарієм web-аналітики BigData, Google Analytic, Yandex Metrics, Google Trends, Similar Web тощо); здатність до залучення споживачів та генерування попиту (сторітелінг, лонгрід, SMM); здатність до поєднання традиційних та е-маркетингових технологій (Digital-marketing; таргетинг: PPC, SMM, SEO, SEM, email-marketing); здатність до стратегічного планування та реалізації маркетингової політики в умовах омніканальності; здатність до співпраці під час реалізації проекту в колективі, групі, розуміння принципів внутрішнього маркетингу [2].

Також для сфери маркетингу критично важливими є (soft skills) соціо-емоційні навички, так, проведений аналіз компетентнісних вимог роботодавців дозволив визначити найважливіші індикатори

емоційного інтелекту менеджерів з маркетингу: високий EQ; вміння працювати самостійно та одночасно у команді; приймати виважені рішення; бути сумлінним та соціально відповідальним; комунікативність; навички тайм-менеджменту.

Основною проблемою гармонізації освітніх та професійних стандартів у сфері маркетингу є інституційна невпорядкованість спеціалізацій на українському ринку праці. Такий стан виникає внаслідок неоднозначності вимог до фахівця із маркетингу у вітчизняному бізнес-середовищі. Проведений контент-аналіз пошукових запитів HR-ів на фахівців у сфері маркетингу доводить невідповідність та заскоружлість чинного класифікатору професій, який не відображає реальних вимог ринку праці [2].

Розвиток ринку праці та відповідних вимог роботодавців вимагає від ключових стейкхолдерів – закладів вищої освіти, професійних асоціацій, роботодавців консолідації зусиль щодо формування професійної еліти країни через створення сучасної системи професійних кваліфікацій, розробки та запровадження професійних стандартів навіть для нерегульованих професій, мережі кваліфікаційних центрів та як результат – подолання пастки невідповідності змісту освіти та вимог ринку.

#### Список літератури:

1. Закон України «Про освіту» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Савицька Н. Проблеми гармонізації професійних та освітніх стандартів вищої освіти під час підготовки фахівців з маркетингу. Маркетинг в Україні. 2016. № 99 С. 8-17

**Тетяна Афанасьєва**, спец. вищ. катег.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Драгіца Лукін**, професор факультету готельно-ресторанного бізнесу  
у м. Опатія (Хорватія), член міжнародної федерації BPW International, суддя  
міжнародного рівня, дворазова чемпіонка Хорватії з кондитерських виробів  
*Республіка Хорватія*

**Стево Карапанджа**, Сертифікований суддя Всесвітньої Асоціації  
спільнот шеф-кухарів WACS від Чорногорії  
*Республіка Хорватія*

## **РОЗВИТОК ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ХАРЧОВІ ТЕХНОЛОГІЇ»**

Розвиток освіти в умовах глобалізації, інтеграції на сьогоднішній день є актуальною дискусійною темою. Інтелект, знання, технології стають важливими активами нашого буття. Щоб відповідати новим вимогам суспільного життя, освіта повинна допомагати молоді розвинути свої здібності, закласти основи комплексного підходу до суворих реалій сьогодення [1].

Сучасна молодь в майбутньому буде визначати долю країни. Тому для кожного суспільства стає обов'язковим виховання творчої і інтелектуальної молоді. Розвиток творчих здібностей студентів є одним із пріоритетних завдань сучасної освіти. Це обумовлено суспільними потребами в накопиченні інтелектуально-творчого потенціалу, за допомогою якого суспільство зможе вийти на нові рубежі розвитку, тому що тільки яскраві творчі рішення допоможуть знайти вихід зі складного переплетіння економічних, політичних і соціальних проблем. Оптимізація навчального процесу розглядається в наш час як один з найважливіших факторів навчання, що сприяє підвищенню мотивації навчання, реалізації диференційованого підходу до навчання, його індивідуалізації та

інтенсифікації, підвищення ефективності самостійної роботи і контролю за нею.

В процесі підготовки фахівців слід звертати увагу на формування у студентів різноманітних, глибоких і міцних систем знань, на максимальну стимуляцію самостійної діяльності, розвиток стійких творчих інтересів, цілеспрямованості творчих пошуків, наполегливості під час виконання творчих завдань. Творчість – найфундаментальніша характеристика людської природи, це потенціал, притаманний кожній людині від народження. Саме цей чинник стимулює розвиток широкого спектру соціально-ціннісних якостей особистості, таких як ініціативність, самостійність, організованість, відповідальність, комунікативність, нестандартність мислення [2].

З метою проведення занять на високому рівні для студентів спеціальності «Харчові технології» викладачі ХТЕК КНТЕУ вивчають передовий світовий досвід, шукають більш ефективні форми і методи проведення занять, беруть участь в конференціях, відвідують міжнародні онлайн майстер-класи.

Під час проведення лабораторних занять студенти ХТЕК КНТЕУ проявляють творчий підхід та креативне мислення при приготуванні страв та кулінарних виробів; написанні курсових робіт генерують нові ідеї при розробці фірмових страв. Так, студентка 2 курсу Шевченко Ганна розробила фірмову страву з макаронних виробів з використанням спіруліни, яку в майбутньому планує приготувати на міжнародному кулінарному конкурсі.

Актуальність проблеми розвитку творчих здібностей студентів в системі вищої освіти визначається змінами, що відбуваються в наш час в соціально-економічній сфері та сфері освіти, які продиктовані переходом України до демократичного і інформаційного суспільства. Розширення інформаційного освітнього середовища, збільшення можливості комунікацій студентів і педагогів з колегами з інших країн, доступ до світових інформаційних даних здатне забезпечити зростання мотивації студентів, посилення їх творчої самореалізації, навичок комунікації та освітньої продуктивності як умов життя в сучасному відкритому світі.

Список літератури:

1. Розвиток творчих здібностей майбутніх вчителів технологій у процесі їх практичної підготовки. URL: <https://www.google.com> (дата звернення: 05.05.2021)
2. Розвиток творчого потенціалу студентів. URL: [http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/2\\_2010/kucher.pdf](http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/2_2010/kucher.pdf) (дата звернення: 05.05.2021)

**Сергій Редька**, *юрисконсульт*  
*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*  
**Вуксан Вуксан Мітрович**, президент Асоціації шеф-кухарів  
Чорногорії, Член Ротарі клубу, автор освітнього проекту  
«Club Vuko Mitrovic»  
*Монтенегро, Чорногорія*

## ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПОЛІТИЧНОЇ ЕЛІТИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Успіх реформування державного управління визначається безлччю факторів. Досвід свідчить, що успіх трансформаційних процесів значною мірою залежить від національної політичної еліти, яка, у разі її адекватних відповідей на виклики часу, стає

генератором ідей, організатором нагальних реформаційних змін та зрушень, гарантом незворотності поступального розвитку. Стартові характеристики нової політичної еліти значною мірою визначаються специфікою соціальної бази, з якої формувалася ця суспільна група.

Слід зазначити, що не відбулося докорінної зміни складу правлячої верстви України. На відміну від колишніх держав соціалістичного табору де було прийнято нормативні акти про люстрацію чиновників, в Україні така можливість використана не була. Внаслідок цього створилася ситуація, коли основна вага представників компартійної бюрократії у складі еліт нових держав становила до 70-80%. Так, в Україні серед осіб, які протягом 1991-2003 рр. призначалися на найвпливовіші посади у системі влади, вихідці з партійної, господарської, комсомольської номенклатури становили 73%. Серед осіб, які обіймали посади голів обласних державних адміністрацій - близько 80%. За даними Національного інституту стратегічних досліджень, 46% керівного складу місцевих і центральних органів влади України відповідно перебували на державній службі ще за радянських часів [1. с.719].

Отже, базовою характеристикою політичних еліт є їх «номенклатурне» походження. У результаті значна кількість рис старої еліти була перенесена на еліти нові. Серед них: відсутність навичок відкритого, прозорого, демократичного управління, клановість, переважання технократичного підходу, певна ностальгія за старим режимом тощо.

У процесі модернізації відбулося як перегрупування політичних сил, так і розмежування усередині політичної еліти. Не зумівши виконати свою місію розбудови справедливого суспільства на початковому етапі незалежності держави, стара еліта розпалася: одні її представники відійшли від активної політичної діяльності й поринули у бізнес, інші очолили клуби, фонди й асоціації, треті пішли на пенсію. Але значна її частина, квапливо «модернізувавши» свої погляди, залишилася у вищих органах державного управління [2].

Як наслідок до влади в Україні часто приходять не професіонали в сфері публічного управління, а в багатьох випадках люди з низьким рівнем моральних якостей і підготовленості, відсутністю стратегічного мислення іноді, навіть, з кримінальним минулим у діях яких превалюють особисті і групові інтереси над інтересами суспільства, що позначається на виробленні ефективної державної політики. Україна не має системної відповіді на кадровий виклик часу. У країні відсутня система національного відбору талановитих кадрів для державного управління на різних рівнях. Натомість створено кланово-корпоративну ротацію.

Нинішня система управління в Україні потребує яскравої, енергійної, рішучої особистості управлінця. Сучасний управлінець повинен мати репутацію професіонала – розумного й порядного, здатного до боротьби за правду, готового до виправданого ризику, інновацій, людини, яка здатна швидко перекваліфіковуватись, вивчати іноземні мови і світовий досвід управління. Там, де на історичну сцену виходить справжня еліта, починають діяти інші,

відмінні від законів кількості, якісні характеристики. У новій політиці управління все визначатиме якість, професіоналізм, громадянська позиція щодо держави й народу.

Суттєвими для формування ціннісних орієнтацій елітарного управлінця є риси характеру притаманні сильній, творчій особистості. Усі серйозні політичні сили України на сьогодні являють собою великі політичні системи. Таким чином, у людини, яка починає свій шлях у політиці, виникає потреба адаптуватись до цієї політичної системи або бути відкинутою нею [З с. 220].

У цілому процесу формування української політико-адміністративної еліти ще далеко до завершення, і для неї характерні не тільки глибокі ідеологічні розбіжності між різними прошарками, а й не менш значущі регіональні відмінності. Важливою умовою демократичного розвитку України є не тільки формування власної, нової, національно орієнтованої еліти, але й узгодження дій еліти й контреліти. Вчасна ротація еліт і контреліт, залучення нових управлінців-професіоналів, остаточна заміна «радянської номенклатури», модернізація та оновлення політичних еліт є одними із базисів утворення професійної політико-управлінської еліти.

#### Список літератури:

1. Рихлік В.В. Трансформація політичної еліти України: проблеми і перспективи розвитку. Держава і право вип. 41.с.718-723.
2. Олещенко В. Політичні еліти: особливості формування у період незалежності України // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2012. Вип. 3. С. 175-182. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu\\_2012\\_3\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2012_3_26) (дата звернення 10.05.2020 р.)
3. Пірен М.І. Конфліктологія : підручник. Київ: МАУП, 2003. 360 с.

**Вікторія Маренич**, канд. юрид. наук, доцент,

*Заслужений журналіст України*

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Денис Дармошук**, директор Київського обласного центру зайнятості

*Київ, Україна*

## **ДО ПИТАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ЕЛІТНОЇ ОСОБИСТОСТІ**

У сучасному постіндустріальному суспільстві особливо зростає роль інноваційної освіти. Вона передбачає перехід від системи загальної рівності до системи виявлення та виховання еліти. Пошук талантів і розвиток потенційних здібностей здобувачів вищої освіти є одним з пріоритетних напрямків сучасного освітнього процесу.

Питанню виявлення і виховання еліти приділяли велику увагу як вітчизняні вчені-дослідники, так і зарубіжні. Ці дослідження дозволили виділити ряд структурних складових психології еліти: освітньо-розвиваючу, творчо-перетворювальну, духовно-моральну, культурно-естетичну, управлінську та соціально-економічну.

Дослідження і розробки дозволяють звернутися до такої важливої проблеми, як створення концепції елітної освіти. Вона передбачає досягнення нової, сучасної якості освіти, що формує професійну еліту, виявлення та підтримку найбільш обдарованої, талановитої молоді.

Ми можемо зробити висновок, що саме період студентства максимально сприятливий для навчання і професійної підготовки. У студентів, завдячуючи навчально-професійній діяльності, формуються певні інтереси, вміння, навички, виробляються моральні ідеали.

Соціокультурний виховний простір вищого закладу освіти відіграє вирішальну роль в здійсненні завдань гармонічного виховання особистості і формування загальнокультурного й соціального досвіду, інноваційної поведінки. Тому саме в системі вищої освіти постає питання про формування концепції елітної освіти, елітної особистості. Під елітною освітою розуміється освіта, метою якої є отримання високопрофесійних знань, формування системи культурних, моральних і естетичних цінностей й орієнтацій, глибокі й різнобічні знання характеристик сучасного світу. Характерною рисою такої освіти є безперервний процес самовдосконалення та самоосвіти, націлене на виховання інтелектуальної еліти.

Саме така елітна особистість повинна виражати культурну ідентичність, формулювати національні цілі, створюючи привабливий образ своєї країни в системі світових міжкультурних комунікацій.

Для формування професійної еліти у вишах необхідний розвиток таких соціально-значущих якостей, як: ентузіазм і наполегливість, креативність, стратегічне мислення, ерудиція, морально-етичні цінності, екологоорієнтована свідомість, соціальний та емоційний інтелект. Важливу роль у формуванні перерахованих вище якостей відіграє навчально-виховний процес, а також прагнення особистості до самоосвіти та самовиховання.

Однак для виховання елітної особистості рамки аудиторної роботи стають тісними, і виникає необхідність у позааудиторній роботі, що сформує у студента: професійні навички в процесі

самоосвіти та самовиховання. А вони будуть сприяти розвитку таких якостей особистості, як: інтелектуальна, волюва, емоційна і мотиваційна, цілеспрямованість, пізнання, самостійність, розвиток пам'яті та мислення, працьовитість, організованість, самодисциплінованість. У елітної особистості розвиваються моральні та естетичні уявлення, мотиви соціальної поведінки, цінності та ціннісні орієнтації на основі знайомства з новою культурою й іншими поведінковими стереотипами та іншими життєвими і політичними поглядами.

Позааудиторна робота – це сукупність різних видів діяльності студентів у співпраці з викладачем. Правильно організована така робота має великі можливості виховного впливу на особистість студента і здатна вирішувати не тільки дидактичні проблеми (розвиток професійної діяльності), а й проблеми виховання моральної особистості.

Слід зазначити, що навчання без моральної освіти є засіб без мети, а освіта без навчання – мета, позбавлена засобів. Позааудиторна робота відрізняється рядом особливостей, серед яких найбільш значущими є: облік мотивації студента, гнучкість, рухливість і різноманітність форм роботи, творчий характер діяльності як з боку викладача, так і з боку студента, залучення учасників в активну діяльність, виховання значимих особистісних якостей за рахунок поповнення й збагачення різними знаннями, розвиток здібностей за рахунок розширення інформаційного простору, оперативної та довготривалої пам'яті того, хто навчається.

Оскільки викладач вищої школи виступає суб'єктом управління освітнім процесом, його роль у вихованні елітної особистості зростає, а, отже, і вимоги до нього. Він повинен володіти такою системою навичок і умінь, яка дозволяє виконувати професійну діяльність з високою продуктивністю. Серед них найбільш значущими є: високий рівень педагогічного мислення і його критичність, прагнення до вдосконалення теоретичних знань, розширення рівня загальнокультурної компетенції; прагнення до проблемного навчання, ведення діалогу зі студентами, обґрунтування своїх поглядів, самооцінка своєї педагогічної та пізнавальної діяльності.

Результативність процесу формування у студентів інтересу до позааудиторної роботи досягається за допомогою застосування комплексу умов, в які входять: на підготовчому етапі – визначення цілей позааудиторної роботи, розробка творчих пізнавальних завдань для самостійної діяльності, розробка змісту занять в рамках творчого об'єднання; на основному етапі – реалізація програми, засвоєння і переробка інформації, самоорганізація процесу; на заключному етапі – оцінка значимості результатів, їх аналіз, оцінка ефективності програми і прийомів роботи.

Головними завданнями позааудиторної роботи є формування у студентської молоді інтересу до самоосвіти та самовиховання, так як саме ці базові складові сприяють розвитку таких сфер особистості, як: інтелектуальна, вольова, емоційна, мотиваційна, а також базових якостей людини, які розвиваються –

цілеспрямованість, організованість, працьовитість, наполегливість та ін.

Ефективність розвитку у студентів інтересу до досягнення і вирішення цих завдань в системі позааудиторних занять ґрунтується на співробітництві суб'єктів педагогічного процесу. У процесі цієї співпраці змінюється роль викладача, а саме, традиційно контролюючої функції акцент переноситься на функцію управління зовнішніми факторами: формування установок і алгоритмів, визначення характеру інформаційного середовища, включення самостійних завдань в структуру занять, вибір методів роботи відповідно до намічених цілей і індивідуальними особливостями студентів. Керуючи зовнішніми факторами, викладач створює умови для розвитку цільових і вольових установок, рефлексії, прояснення цінностей.

Роль викладача полягає в тому, щоб показати студенту, що готовність до безперервного пошуку нового, актуального знання, до здійснення інформаційних процесів – одна з професійних компетентностей фахівця в будь-якій галузі. Окреме місце в процесі позааудиторної роботи займають такі її форми як естетичне виховання, що сприяє поглибленню і розширенню культурного кругозору, розвитку духовних потреб. Позааудиторна робота з розвитку естетичного виховання в вузах може мати різні форми: лекції та семінари, клуби за інтересами, студентські гуртки, творчі об'єднання, екскурсії, конкурси, фестивалі, конференції, диспути та ін. Головним завданням позааудиторної роботи такого виду є підвищення інтересу до мистецтва, розвитку «почуття

прекрасного». Робота такого роду дає можливість в яскравій емоційній формі використовувати виховну функцію, перетворювати знання в області моральності та естетики в глибокі особисті переконання.

У процесі обговорення і аналізу позааудиторної роботи студенти вчаться користуватися такими розумовими операціями, як: порівняння, класифікація, систематизація, висловлювання своїх суджень і робити висновки. Цьому сприяють такі форми роботи, як проведення тематичних виставок, демонстрація художніх фільмів, участь студентів в екскурсіях, що знайомлять їх зі світовою історією і культурою, відвідування музеїв, театрів, виставок, зустрічі з цікавими людьми.

Таким чином, можна сказати, що система позааудиторної роботи є «безліч взаємодіючих видів аудиторних та позааудиторних занять, пов'язаних в єдину систему дидактичними, виховними і розвиваючими завданнями», спрямованих, в першу чергу, на розвиток інтересу до самоосвіти, й самовдосконалення елітної особистості за допомогою розвитку творчих здібностей, пізнавальної активності, накопичення та перетворення знань.

**Рамазан Атоєв**, студент I курсу, відділення економіки та бізнесу  
Наукові керівники: **Гузенко Г.М.**, канд. екон. наук, доцент,  
*Відмінник народної освіти України, спец. вищ. катег., викл.-метод.;*  
**Кривошеєва НМ.**, спец. вищ. катег., викл.-метод.  
*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **РОЗВИТОК КРЕАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ КОЛЕДЖУ**

Основу сучасного інформаційного суспільства складають не матеріальні, а інформаційні ресурси, наука, здібності людей, їхня ініціатива, креативність. Тому, для українського суспільства на сьогоднішній день необхідною стала потреба у діяльних, обдарованих, інтелектуально і духовно збагачених громадянах. Це не тільки актуальна проблема сучасної науки та практики, а й соціальна необхідність.

Інтелект, знання, технології стають важливими активами нашого буття. Щоб відповідати новим вимогам суспільного життя, вища освіта повинна допомогти молоді розвивати свої здібності, закласти основи комплексного підходу до суворих реалій сьогодення. Нові вимоги до освіти зумовлюють потребу в її оновленні та розв'язанні багатьох складних проблем, а саме:

- як перетворити велику кількість знань і культурних цінностей в індивідуальне знаряддя кожного здобувача?
- як зробити матеріал навчальної дисципліни найбільш придатним для його засвоєння студентами?
- які застосувати методи навчання, щоб давати не просто знання, а навчити самостійно мислити?

Ці питання хвилюють досвідчених викладачів коледжу, так і нас студентів, які мають бажання використовувати новітні навчальні технології та форми навчання, адже йде становлення нової системи освіти, орієнтованої на входження в світовий освітній простір.

Наш коледж веде підготовку студентів до життя, праці і творчості. Усе це закладається саме тут, в коледжі. Для цього процес навчання так вибудований, щоб залучати студентів до самостійної творчої діяльності по засвоєнню нових знань і успішному застосуванню їх на практиці для майбутньої реалізації у житті і в професійній сфері. Саме тому головним завданням навчально-виховного процесу у коледжі є виховання самостійно мислячої особистості, здатної творчо засвоювати знання й використовувати їх на практиці, формування свідомості студентів та наукового мислення.

Творчість – природна потреба людини. Як же навчити здобувача так, щоб зберегти в молоді творчий початок і розвинути його? Значною мірою це залежить як від викладача, так і прагнень студента. Сьогодні не обійтися без утвердження нового стилю спілкування між викладачем і студентом, запровадження нових методик організації навчально-виховного процесу, інформаційних технологій, які сприяють самоорганізації, самонавчанню, самовизначенню.

Розвиток пізнавальної активності студентів є одним з найважливіших засобів розв'язання освітніх завдань. Щоб викликати у нас зацікавленість, важливо поєднувати на заняттях

традиційні методи й прийоми з інноваційними, не подавати готові істини, а спонукати студентів до активного мислення, розвивати вміння самостійно вирішувати проблеми. Активізації мислення та пізнавальної діяльності здобувачів, створенню інтелектуальної атмосфери, духу співтворчості на заняттях сприяють запитання проблемного характеру.

Навчаючись в коледжі ми відчули і зрозуміли, що не просто отримуємо знання, а нас вчать розумінню, що залишається назавжди. А вчать розумінню високопрофесійні викладачі, які спроможні вести підготовку конкурентоспроможних, кваліфікованих фахівців нового, інноваційного, креативного типу мислення, з високою культурою, мобільного, виховуючи в нас самостійність, порядність і відповідальність.

Навчаючись на відділенні економіки та бізнесу, я можу стверджувати, що нашому розвитку як здобувачеві, як творчої, креативної особистості, сприяють інноваційні підходи до навчання. Саме добірка інтерактивних методів навчання, системна самостійна робота та позааудиторна діяльність сприяють також ефективному засвоєнню економічних знань, набуттю цінностей, необхідних для майбутньої професії.

На заняттях ми активно залучаємося до роботи в мікрогрупах, засвоюємо значний обсяг матеріалу за стислий час, набуваємо навичок роботи в команді. Має місце високий рівень навчальної мотивації та виховується почуття відповідальності.

При проведенні лекційних занять використовуються сучасні інноваційні технології, які сприяють творчому мисленню, вмінню

самостійно знаходити відповіді на необхідні питання. Лекції-діалоги та лекції-конференції дають можливість встановлювати прямий діалог між викладачем і студентом, що перетворює здобувача із пасивного спостерігача на активного учасника заняття. Розвитку креативного економічного мислення майбутніх фахівців сприяє дискусійна форма проведення практичних занять, що сприяє пошуку причинно-наслідкових зв'язків економічних процесів і явищ.

Активізації творчої діяльності студентів при проведенні занять з економічних дисциплін сприяють завдання, де дається аргументований аналіз економічних ситуацій, тестові і проблемно-пошукові завдання.

У процесі розв'язання ситуаційних завдань кожен студент намагається не тільки досконало володіти теоретичними знаннями, а й застосовувати їх на практиці, працює над підвищенням культури спілкування, виробленням індивідуального стилю комунікації відповідно до етичних та психологічних норм і правил.

Отже, розвитку креативності, наукового мислення, підвищенню ділової активності та зацікавленості здобувачів сприяють дослідницько-пошуковий метод та метод ділової активності, що використовуються при підготовці презентацій, публікацій, доповідей, ігрових ситуацій. Це допомагає також розвивати нестандартність мислення, орієнтує здобувачів на пошук ідей, тобто сприяє творчому, креативному і самостійному становленню майбутніх фахівців.

## **СЕКЦІЯ 3**

### ***Зарубіжний досвід освітянської професійної еліти та тенденції її переформатування в умовах неперервної освіти українського суспільства***

**Людмила Радченко**, канд. іст. наук, професор,  
Відмінник народної освіти України, директор  
Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ  
**Валерій Семененко**, канд. іст. наук, професор  
Харківського національного університету В.Н. Каразіна,  
спец. вищ. катег., викл.-метод.  
Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

#### **ТРАНСФОРМАЦІЯ ІСТОРИЧНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2004-2021 РР.**

Зарубіжні вчені не випадково іменували історичну політику президентів України 2004-2020 рр. «Коливанням маятника». Практично кожний президент змінював ті її параметри, що належали попередникам найбільш складна у висвітленні історії України проблема Другої світової війни, тому що, за висновками істориків заходу, не менше 30-40тисяч українців прямо чи опосередковано брали участь у акціях Голокосту, а 14 гренадерська дивізія СС «Галичина» була частиною гітлерівського вермахту. Запевняння керівника Українського Центрального комітету, професора географії В. Кубістовського, що дивізія буде часткою українських Збройних сил, виявилось лише фальшивою пропагандою. Адже навесні 1943 р. німецька армія гостро потребувала поповнень через великі втрати на Східному фронті.

Тому й було порушено наказ Гітлера: жодний слов'янин не повинен мати зброю, який він озвучив у липні 1941 року. Доля дивізії добре відома: влітку 1944 року у битві під Бродами вона втратила дві третини особового складу і в подальшому була здатна воювати лише з партизанами за межами СРСР.

З перемогою на президентських виборах В.А. Ющенко на передньому плані його історичної політики став перегляд радянської парадигми щодо ролі ОУН і УПА в роки війни. Якщо навіть післясталінський режим бачив у прихильниках націоналістичних фашистських колаборантів, то після 2004 року С. Бандера і його послідовники завдяки праці УІНП під орудою В. В'ятровича георефікували їхню діяльність. При цьому методом селекції історичних фактів, замовчування неприємних для бандерівців сторінок вимальовувалася виключно героїчна боротьба ОУН (б) з гітлерівськими загарбниками.

Як відомо у 30х рр. С. Бандера вважав що лише з допомогою рейху та Італії Б. Муссоліні може постати незалежна Україна, як це вдалося зробити Хорватії та Словаччині. При цьому він не розумів що та ж формально незалежна Хорватія А. Павелича стала лише постачальником сировини людських ресурсів для Німеччини, про що писала у 2020 р. німецька дослідниця С. Шмід.

Ще у 1932 році професор В. Королів-Старий попереджав українських політиків: не розраховуйте на підтримку правих сил Європи, бо вони тільки використають українців у своїх корисливих цілях. Між тим німецький консул у Львові у серпні 1939 року доповідав, що багато українців, і не лише політиків, плекали надію

досягти незалежності на плечах німців. З іншою сторони, у рейху деякі політики, військові не бачили необхідності в окупаційному статусі України. Навіть автор плану «Барбаросса», начальник штабу 18-ї армії Е. Маркс вважав за необхідне надати незалежність Україні, народам прибалтики, але під протекцією рейху. І навіть Гітлер у кінці червня 1940 року говорив про перспективу створення Українського Королівства і Балтійської федерації.

Наземна дослідниця Ю. Юрчук у 2017 році писала: неточністю було б заявляти, що ОУН(б) було колаборантом рейху, хоча й сучасний наратив щодо героїки ОУН(б) та УПА – це лише контраргументи на радянську фальсифікацію. Але сучасним історикам України вважає вона треба визнавати і злочини цих структур, не ховати темні сторінки минулого, бути самокритичними щодо подій 1939-1944 рр. Ю. Юрчук бачить тестом для української демократії здатність об'єктивного висвітлення минулого.

В Україні після 1991 року з'явився певний плюралізм думок, але реально панувала тільки одна «правда»: ОУН і УПА отримали статус борців за свободу і про їхню колаборацію з рейхом, злочини писати небажано. Під час чергових виборів історична тематика використовувалась для залучення електорату на свій бік певними політичними силами. Мала місце змагальна віктимізація: порівняння чисельності жертв Голодомору і Голокосту, що певною мірою виправдати насильство радикальних націоналістів протягом 1939-1944 рр. На думку А. Умланди, УІНП і Центр досліджень визвольного руху у Львові довго намагалися вести «бандеризацію»

України, впливати на державну політику пам'яті, а це перешкоджало європейському вибору України.

Відомо, що після прийняття Верховною Радою України 9 квітня 2018 р. чотирьох «декомунізаційних» законів, у тому числі «Про правовий статус та вшанування пам'яті борців за незалежність України у ХХ столітті», незгоду з його змістом висловили 69 вітчизняних та зарубіжних істориків. А деякі вчені іронічно запитували: ці закони прийнято у пострадянській Україні чи в путінській Росії? Вжите в змісті закону поняття, що «зневажливе ставлення» до осіб, які боролися за незалежність України, може каратися судово, надто розмите і це поняття щодо заборон комуністичної символіки в законах не дотримані сучасні європейські правові норми. Наприклад, Страсбурзький суд вказав: червону зірку не можна ототожнювати з тоталітаризмом. Такі держави, як Австрія, Британія, Норвегія, Франція та інші не урівнюють ідеологію нацизму з комуністичною, не забороняють символічної культури радянської епохи. Вчені США В. Ален і Д. Грінберг несанкціоноване повалення пам'ятників В. Леніну логічно охрестили вандалізмом. Консервативно- націоналістична форма при трансформації політичної системи, яка характеризує зміст законів, призвела до парадоксу: навіть УРСР періоду 1990р. залишилася інституцією, що продукувала злочину та утиски громадських свобод, а це просто нісенітниця. На жаль, коли у вересні 2016 р. президент Ізраїлю Р. Равлін розкритикував у Верховній Раді України процес героїзації радикальних українських

націоналістів, В. В'ятрович заявив, що він лише повторив радянські міфи.

Через селективну пам'ять у місті Острог на Рівненщині у червні 2015 р. було вирішено не робити ніякого напису на Меморіалі, присвяченому пам'яті убитих євреїв. Реально їх знищували німці і місцеві колаборанти, але не хотілося вказувати українців пособниками катів. Один з членів комісії пропонував у якості помічників карателів назвати росіян, але це було б нонсенсом, бо їх у місті тоді зовсім не було.

Неприємно визнавати, що антисемітські погляди мав навіть Ф.Я. Франко, хоча доказів більше, ніж достатньо.

У квітні 2013 р. відомий історик І.-П. Химка писав про необхідність руйнування історичних міфів, які створила «помаранчева» та «регіональна» влади, бо вони були дуже небезпечними для єдності держави. Тому новий керівник УІНП А. Дробович вважає, що вивчення діяльності сил, які боролися за Україну, необхідне, водночас треба вести наукову боротьбу проти історичних міфів різкого змісту, шукати тих видатних осіб, які не роз'єднують, а об'єднують регіони. Крім того, декомунізація повинна бути більш інклюзивною, ретельно продуманою і менш конфліктною, а більш «пропорційною», без перебільшень і замовчувань. Голова УІНП наголосив, що цю інституцію не слід «сприймати як мікрофон для агітації, ідеологічної боротьби або пропаганди», а суспільне обслуговування не може бути ідеологізованим. Характерний приклад: про перебування С. Бандери у концтаборі Заксенхаузен українська діаспора створила

черговий міф про знущання над ним, страждання. Насправді він знаходився у спец блоці «Целенбаум», призначеному для т.зв. «почесних в'язнів». У 2014 р. керівник музейного комплексу в Заксенхаузені професор Г. Морш розповідав: в цьому блоці не було стін між камерами, для в'язнів надали спальні меблі, столи та стільці для кухні, на стінах висіли картини, на підлозі – килими. С Бандера приймав лікувальні процедури, отримував передачі від дружини, яка проживала у престижному районі Берліна Шарлоттенбурзі, а також від соратників структур Міжнародного Червоного Хреста. Після 25 вересня 1944 р. він опинився на свободі, але під домашнім арештом, а в жовтні цього ж року звільнено 300 оунівців. 1 лютого 1945 р. С. Бандера таємно виїхав з Берліна до Інсбруку. Цікаво, що він був здивований, дізнавшись: бойовики УПА іменували себе «бандерівцями». Адже С. Бандера заперечував доцільність партизанських дій, іменуючи їх «сікорщиною» і захищав ідею національної революції.

**Олена Жегус**, доктор екон. наук, професор

**Оксана Афанасьєва**, канд. екон. наук, доцент

*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

## **ПРОФЕСІЙНА ЕЛІТА ЯК СКЛADOVA ОСВІТНЬОГО ПРОДУКТУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

У прийнятому Верховною Радою України Законі «Про освіту» наголошується: «Освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та

держави» [1]. Отже, об'єктивно посилюється роль формування професійної еліти вищої освіти, оскільки саме від неї визначальною мірою залежить процес динамічних змін і потреб модернізації сучасного українського суспільства, отже, й особистісного розвитку людини, зокрема її духовно-моральних якостей.

Професійна еліта вищої освіти є невід'ємною складовою освітніх продуктів. Характерним для освітніх продуктів є падіння попиту останнім часом, внаслідок чого значна кількість закладів вищої освіти опинилися на межі виживання і потребує перегляду підходів до формування пропозиції освітніх продуктів. Крім того, відповідно до основних пріоритетів реформування сфери вищої освіти, активізуються та комерціалізуються результати науково-дослідної, інноваційної, консалтингової діяльності закладів вищої освіти, тому потрібен розвиток ринкових інструментів та важелів формування пропозиції відповідних продуктів та послуг, а також попиту на них, що також в значній мірі залежить від професійної еліти закладів вищої освіти.

Продуктам вищої освіти, які виступають у нематеріальній формі, крім загальних особливостей послуг, притаманні специфічні риси, серед яких науковці виділяють:

- відсутність права володіння (у процесі споживання не передбачається перехід прав на інтелектуальну власність, проте під час навчання засвоюється чужа інтелектуальна власність, оскільки знання є суспільним благом);
- велику тривалість надання освітніх послуг;

- залежність результатів навчання від умов майбутньої роботи і життя випускника;
- необхідність подальшого супроводження освітніх послуг, зокрема, надання випускникам різних консультацій, організація курсів підвищення кваліфікації тощо;
- опосередкований характер попиту на послуги освіти;
- необхідність ліцензування послуг;
- відстроченість виявлення результативності освітніх послуг;
- наявність співтворчості викладача та слухача;
- відкритість сфери вищої освіти для інформаційного, кадрового та іншого обміну;
- відмінності в мотивації на одержання освітніх послуг у віковій категорії від 16 до 30 років та слухачів більш старшого віку;
- конкурсний характер надання освітніх послуг;
- неможливість перепродажу.

До того ж освітні продукти та послуги споживаються колективно та порівну, але засвоюються знання та набуваються практичні навички, тобто формуються фахові компетенції залежно від особистих характеристик, старання, здібностей кожного окремого слухача, тому кінцевий результат відрізняється у кожному конкретному випадку.

Особливо важливою специфікою освітніх продуктів є їхня одночасна приналежність до виду науково-педагогічної діяльності та соціально значущих благ, що зумовлює суттєву державну опіку над ними. Отже, освіта є особливим товаром, який водночас постає як приватне і суспільне благо. Це зумовлено тим, що, з одного

боку, освітні послуги відіграють важливу роль у формуванні індивідуальної особистості, її інтелектуального потенціалу, від якого залежать можливості професійної діяльності, рівень доходів, якість життя. А з іншого – відбувається формування національного людського капіталу суспільства в цілому, що є необхідним для забезпечення соціально-економічного зростання та підвищення глобальної конкурентоспроможності країни.

Формування еліти вищої освіти забезпечує фундамент і реалізацію інтересів особистості, суб'єктів господарювання, суспільства, держави в духовному та інтелектуальному розвитку, робить внесок у створення умов для формування людського капіталу, здібностей людини до праці, чим забезпечуються потреби бізнесу на ринку праці та одночасно готують інтелектуального покупця, здатного спожити наукоємні блага. У цьому контексті відзначимо, що висока соціальна корисність і відставання попиту від довгострокових інтересів суспільства зумовлюють стимулювання попиту на освітні продукти державою. У той же час попит і пропозиція освітніх продуктів формується на ринку, отже перевагу матимуть саме ті заклади вищої освіти, що мають найвищий рівень професійної еліти. Наведене підтверджує думку щодо взаємозв'язку і взаємозалежності державних та ринкових механізмів регулювання ринку послуг вищої освіти, де важливою складовою є формування професійної еліти закладів вищої освіти.

#### Список літератури:

1. Закон України «Про освіту», Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39.

**Ірина Кобзєва**, канд. пед. наук, спец. вищ. катег.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Саркіс Якубян**, Засновник, Президент та член Ради директорів Асоціації «*Taste of Peace. Jerusalem*». Координатор арабського сектору ІСС.

*Інструктор шеф-кухарів з кулінарного мистецтва, член Асоціації шеф-кухарів Ізраїлю, Кулінарний суддя світового рівня, Почесний член Асоціації кулінарів Греції, Румунії, Хорватії, Палестини, Саудівської Аравії, Чорногорії, України, Слобожанської Гільдії Кулінарів*

*Джафа, Ізраїль*

**Равів Шварц**, директор кулінарного Центру *Dan Gourmet College*,  
*Тель-Авів, Ізраїль*

### **ДУХОВНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ЯК СУТТЄВЕ ЯДРО ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ**

На сучасному етапі розвитку суспільства, модернізація вищої школи долучає студентів до європейських ліберальних культурних зразків і цінностей, які передбачають тип культури, який стверджує пріоритет матеріального над духовним. В умовах нашої держави ми мусимо підтримувати духовний фундамент не тільки історією, традицією, а й освітньою політикою. У ситуації, що склалася потрібна інша якість підходу до освітнього та виховного процесів у навчальних закладах. У статті розглянута одна з найактуальніших проблем вищої освіти – формування професійної еліти в умовах духовного зростання та становлення особистості.

Духовність відповідає за антропологічну цілісність і сутність людини. Духовність і духовна культура особистості стають одними з головних умов у посиленні ефективності діяльності людини, так, як дають змогу кожній людині розвиватися в різних сферах життєдіяльності, а отже, розвивати соціальну творчість, завданням якої є забезпечення нормального функціонування людини.

Головним ядром духовності є «якість» особистості, як антропологічної екзистенціальної цілісності. Сутність полягає в здатності самої людини самостійно формувати особистісну душевно-духовну структуру і світоглядну систему з допомогою набуття духовного досвіду в процесі розумової і фізичної діяльності. Ці процеси здійснюються впродовж усього життєвого циклу особистості, починаючи від самоусвідомлення власного «Я» звичайного, до власного «Я» майже ідеального. У процесі життєдіяльності відбувається формування якостей людини на основі «самості», що включає всі основні етапи життя – від дитинства до смерті. Початкова стадія «виробництва» духовності, відбувається в родині, де й закладається та формується базовий ресурс кожної людини. Саме сім'я сприяє становленню особистості з допомогою любові, поваги і виховання. Наступною сходинкою «виробництва» особистості стає освіта, але вона лише підводить особистість до завершального етапу і спрямовує її за потрібним шляхом самовдосконалення.

Кожен певний представник професійної еліти, обов'язково мусить розраховувати на духовну зрілість у процесі пошуку сенсу життя, у безперервному зіткненні з реальною дійсністю, у якій він живе. Життя духовно збагаченої людини завжди наповнене постійним прагненням до самовдосконалення, внутрішньою боротьбою з недосконалим світом, занепокоєнням за долю країни й болісними пошуками істини. У своїй реальній діяльності представники професійної еліти з багатим внутрішнім духовним

світом виробляють ідеї, створюють філософські теорії, формують національні ідеї.

Особистість проходить через страждання й духовні сумніви, виробляє цінності й сенс життя, закріплюючи їх у своїй реальній життєдіяльності. У результаті цього відбувається становлення професійної еліти, як виразника базових освітніх та духовних цінностей – знань, вмінь та правди, віри, чесності, щирості, добра і справедливості. Духовні помисли, високі моральні прагнення «від себе» до інших людей, а також готовність надавати допомогу і співчуття наділяли особистість духовним авторитетом на рівні суспільства, нації, держави. З цієї точки зору такі значущі особистості ставали кращими людьми, справжньою елітою.

Феномен еліти визначається тією величезною стабілізуючою роллю, яку вона грає в суспільстві. Духовно збагачена та професійно освічена людина завжди шукала і знаходила шляхи виходу з кризових ситуацій. Навіть якщо результати їхніх пошуків і не були сповна реалізовані в соціально-культурній практиці, то саме існування духовної людини стримувало деструктивні процеси й давали суспільству в період культурної аномії зберегти сенсотворні координати.

В останні часи саме словосполучення духовний розвиток втрачає актуальність і перестає змістовно відбиває внутрішню морально-орієнтовану сутність особистості, суспільства, нації. Але без видатних людей людство не змогло б знайти істину між правдою і брехнею, добром і злом, справедливістю й несправедливістю, творенням і руйнуванням. Недостатньо

проголосити цінність і істинність того, що є «благо», а що ні. Необхідно знайти й довести істину через критерій між взаємовиключними величинами. Видатні освічені та духовно розвинені люди є носіями «благо». Вони довели це напруженою, щоденної духовною та інтелектуальною діяльністю. Представники людей еліти з духовним розвитком особистості першопрохідці морального шляху в кожному новому поколінні. Їхнє життя й доля найкращий тому доказ.

**Віталій Ключко**, канд. екон. наук, доцент, спец. вищ. катег.

**Тетяна Кулинич**, канд. екон. наук, спец. вищ. катег.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

### **ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Глобальний оборот біологічних, а також комп'ютерних вірусів є частиною сучасного життя.

У березні 2020 Генеральний директор організації ЮНЕСКО Одрі Азулай заявила, що через пандемію коронавірусу COVID-19 понад 1,5 мільярда молодих людей в 165 країнах світу не можуть відвідувати заняття через закриття загальноосвітніх навчальних закладів [1].

Марк Агарков [2] проаналізував понад двісті статей з початку пандемії на міжнародних платформах. Він аналізував за допомогою контент-аналізу зміст 230 статей. Переважна більшість новин присвячена світу, Європі, США і Китаю. Частина експертів вважає, що пандемія – це і загрози і можливості. Така думка притаманна китайським експертам. Криза і шанс в Китаї позначається одним і

тим же ієрогліфом. У постковідну епоху неможливе збереження статус-кво. Вищу освіту чекає домінування дистанційного і онлайн-форми навчання.

Кафедра політичних, соціальних та культурних досліджень Харківського національного педагогічного університету імені Сковороди у березні 2020 р. провела онлайн опитування серед українських студентів та викладачів закладів вищої освіти щодо соціально-економічних питань під час пандемії коронавірусу. Результати цього опитування дали авторам дослідження можливість ідентифікувати труднощі та переваги впровадженого дистанційного навчання, серед недоліків якого: технічні питання, психологічні проблеми. Водночас, як зазначають автори статті, серед позитивних аспектів використання дистанційного навчання українські викладачі та студенти (за результатами опитування) відмічають, що якість дистанційної освіти не поступається якості навчання віч-на-віч. Викладачі вказують на оновлену роль вчителя, що стає наставником-консультантом, який координує процес навчання, постійно вдосконалюючи власні курси та навички [3].

Дослідження проведене соціологічною службою Центру Разумкова спільно з Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва» з 3 по 9 липня 2020 року методом інтерв'ю «обличчям до обличчя» за місцем проживання респондентів. Виходячи із результатів дослідження, близько половини українців негативно ставляться до запровадження дистанційної освіти у зв'язку з пандемією, підтримали цей крок 32% громадян. Категорично

негативних оцінок найбільше у Південному (29%) та Східному (28%) регіонах.

Найістотнішими проблемами, з якими стикнулися наші громадяни у зв'язку із переходом на дистанційне навчання, є зниження рівня успішності дітей (26%), брак уваги учителів до потреб дітей під час навчання (22%) та технічні проблеми: погана якість Інтернету (21%) чи відсутність пристроїв для онлайн-навчання (19%). Про брак технічних засобів зазначають близько 20-30% громадян у невеликих містах (до 100 тис. мешканців) [4].

Автори провели анкетування в Харківському торговельно-економічному коледжі КНТЕУ. Отримали наступні результати (табл. 1).

Таблиця 1

Результати анкетування студентів в Харківському торговельно-економічному коледжі КНТЕУ

| Показники                                                                             | %    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Ваше відношення до дистанційної освіти ?</b>                                       |      |
| Позитивне                                                                             | 75   |
| Негативне                                                                             | 25   |
| <b>Оцініть рівень вашого засвоєння навчальних предметів при дистанційній освіті ?</b> |      |
| Добре                                                                                 | 35   |
| Задовільно                                                                            | 60   |
| Погано                                                                                | 5    |
| <b>Проблеми дистанційної освіти:</b>                                                  |      |
| Організаційні та навчальні                                                            | 37   |
| Технічні                                                                              | 51,9 |
| Психоемоційні                                                                         | 7,4  |
| Санітарно-гігієнічні умови організації дистанційного навчання                         | 3,7  |
| <b>На вашу думку чого не вистачає дистанційній освіті:</b>                            |      |
| Технічного забезпечення                                                               | 25   |
| Контролю знань студентів                                                              | 20   |
| Мотивації до навчання                                                                 | 15   |
| Комунікації між студентами                                                            | 20   |
| Комунікації між студентами і викладачами                                              | 20   |

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| Навчальної інформації по дисциплінам | 12,5 |
|--------------------------------------|------|

Студенти коледжу позитивно ставляться до дистанційної освіти (75%). Більшість студентів вважають, що засвоєння навчальних предметів при дистанційній освіті задовільний (60%). Студенти відзначають серед проблем дистанційної освіти: технічні (51,9%), організаційні та навчальні (37%). На думку студентів коледжі, в дистанційному навчанні не вистачає: технічне забезпечення (25%), контроль знань студентів (20%), комунікації між студентами (20%) і комунікації між студентами і викладачами (20%).

Українцям доведеться жити в умовах нової реальності, де дистанційна освіта стає повсякденною нормою. У вищій освіті України очікується домінування дистанційної і онлайн-форми навчання. Багато нововведень, застосованих під час пандемії, будуть корисними для студентів і після кризи. Технології прийшли на допомогу, і надалі відіграватимуть ключову роль у навчанні майбутніх поколінь. Варто відзначити, що дистанційне навчання, навіть добре організоване, не може повністю замінити безпосереднє спілкування з учителем і в колективі.

Виходячи з результатів дослідження, рекомендуємо в подальшому приділити велику увагу вивченню впливу дистанційної освіти на підготовку кваліфікованих фахівців. Перш за все, пропонуємо підвищувати кваліфікацію викладачів для роботи з дистанційною освітою. Наступне, постійно проводити моніторинг ступеня задоволеності студентів і викладачів онлайн-навчанням, виявляти проблеми і оперативно їх вирішувати.

Список літератури:

1. Кішак Т. COVID-19 та дистанційне навчання у закладах вищої освіти: аналітичний огляд наукових публікацій з міжнародних видань. *Національний університет біоресурсів і природокористування України*. 2020. URL: <https://nubip.edu.ua/node/79877> (дата звернення: 18.02.2021).
2. Самохвалова Л. Людина мережева і «закрите» майбутнє: соціологи про світ після пандемії. *Укрінформ. Мультимедійна платформа іномовлення України*. 2020. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3154752-ludina-merezeva-i-zakritta-majbutnogo-sociologi-pro-svit-pisla-pandemii.html> (дата звернення: 22.02.2021).
3. Berezhna S., Prokopenko I. Higher Education Institutions in Ukraine during the Coronavirus, or COVID-19, Outbreak: New Challenges vs New Opportunities. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*. 2020. Vol. 12, Is. 1 Sup. 2. P. 130-135.
4. Освіта і пандемія: що українці думають про дистанційне навчання та як оцінюють ЗНО. *Український кризовий медіа-центр*. 2020. URL: <https://uacrisis.org/uk/osvita-i-pandemiya> (дата звернення: 22.02.2021).

**Євген Жуков**, канд. техн. наук, спец. вищ. катег.

**Роза Зоря**, спец. вищ. катег., викл.-метод.

*Харківський-торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Джордж Костич**, Почесний Президент та засновник Асоціації шеф-кухарів Сербії, Міжнародний суддя WACS, член міжнародних асоціацій кулінарів Німеччини, Росії, Казахстану, Азербайджану, Середземноморського регіону (Хорватія)  
*Сербія*

## **ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ГРУП НАССР ХАРЧОБЛОКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Впровадження процедур, заснованих на принципах системи НАССР, є вимогою законодавства. Підготовка учасників груп НАССР та оцінювання його компетентностей зараз ґрунтується на підходах до добровільної сертифікації СУБХП. Однак чинне законодавство не передбачає сертифікації таких процедур. Тому існуючі програми підготовки персоналу груп забезпечення безпечності харчових продуктів потребують узгодження зі

специфікою впровадження процедур НАССР у харчоблоках закладів дошкільної освіти.

Харчоблоки закладів дошкільної освіти є потужностями, які виробляють та вводять в обіг кулінарну продукцію, призначену для безпосереднього споживання. Такі потужності можуть адмініструватися закладами дошкільної освіти, і тому ці заклади, згідно із ЗУ 771 [1] отримують статус операторів ринку харчових продуктів. Закон зобов'язує операторів ринку до:

- розробляння, введення в дію та застосування постійно діючих процедур, що засновані на принципах системи НАССР;
- організовування навчання персоналу, який розробляє, впроваджує та застосовує такі процедури.

Серед першочергових аспектів планування освітніх програм підготовки учасників груп НАССР ЗДО можна виділити наступні:

- функції та компетентності персоналу груп НАССР [2];
- специфіка етапів організації харчування у ЗДО;
- відповідність штатних посад ЗДО [3] функціям персоналу груп НАССР та кваліфікаційним рівням НРК [4].

Проведене дослідження висвітлює особливості функціонування груп НАССР при ЗДО, які можна сформулювати наступним чином:

1. Для підготовки учасників груп НАССР доцільно застосовувати формальну професійну або вищу освіту верифікації існуючих освітніх програм та внесення в них, за необхідністю, релевантних освітніх компонентів.

2. При розробці ОК слід пам'ятати, що не менше ніж один учасник повинен мати більше компетентностей у порівнянні з практикою підготовки для великих та середніх потужностей.

3. Формальна освіта повинна надавати впевненість у тому, що необхідний рівень безпечності забезпечується при транспортуванні раціонів до групових осередків за межами харчоблоків.

4. У молодших членів груп має бути впевненість у тому, що вони надають обґрунтовані пояснення та докази, а не «кидають виклик старшим колегам».

Отримані результати мають потенціал для сприяння належній підготовці персоналу груп НАССР для ЗДО та виявляють тенденції й обмеження в діяльності з формування компетентностей учасників таких груп.

#### Список літератури:

1. Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів. Закон України № 771/97/ВР-VII. (2020). <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/771/97-вр>.

2. Мінекономіки України. (2020). Методичні настанови щодо розроблення, запровадження та використання постійно діючих процедур, які базуються на принципах системи аналізу небезпечних факторів та контролю у критичних точках в закладах освіти. Наказ від 17.11.2020 № 2374. <https://bit.ly/35LCiRf>.

3. МОН України. (2010). Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів. Наказ від 04.11.2010 № 1055. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-10#Text>.

4. Кабінет Міністрів України. (2011). Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова від 23.11.2011 р. № 1341. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>.

**Кристина Нечепуренко**, канд. техн. наук, спец. вищ. катег.

**Галина Горбенко**, спец. II катег.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Тетяна Карпова**, ст. викладач

*Національна металургійна академія України, м. Дніпро*

## **ЕТАПИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ОСВІТЯНСЬКОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В УКРАЇНІ**

Проблема освітнянської еліти постала не лише зараз і не лишень в Україні. У Сполученому Королівстві (англ. the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) ще у 2010 році гостро постало питання розвитку науки та залучення молоді до педагогічної діяльності. Так було організовану активну групу до складу якої входив Робін Мюррей (економіст промисловості, соціальних проектів та охорони навколишнього середовища, політик з академічним викладанням у провідних ВУЗах країн), Джулі Кольє-Грис (науковий співробітник Фонду Янга, що спеціалізується на соціальних інноваціях та кримінальному судочинстві, останні її публікації досліджували шляхи фінансування громад, діяльність та роль громадянського суспільства та соціальні потреби державних установ) та Джефф Малган (директор Фонду «Молодого», директор підрозділу з питань стратегії та керівник управління в офісі прем'єр-міністра в уряді Великобританії, професор LSE, UCL та Мельбурнського університету).

Було виділено шість етапів, які проходять ідеї від зародження до впровадження. Ці етапи не завжди є послідовними і між ними є цикли зворотного зв'язку, це своєрідні протори-площини, що перекриваються, з різними культурами та навичками. Вони дають

корисну основу для роздумів про різні види підтримки, що необхідна новаторам та інноваціям для педагогічного зростання.

Перший етап – натхнення, необхідність та діагноз. На цьому етапі ми включаємо всі фактори, що підкреслюють потребу в інноваціях – такі, як криза, державне скорочення витрат, погана ефективність чи стратегія. До того ж натхнення, що іскрить, від творчої уяви до нових доказів. Цей етап передбачає діагностування проблеми та постанову питання таким чином, що спричинить вирішення першопричинних проблем, а не лише симптомів. Формулювання правильного питання – це півдороги до пошуку правильного рішення, вийти за рамки симптомів і виявити причини чи конкретну проблему.

Другий етап – пропозиції та генерація ідей. Можливо залучати офіційні методи – наприклад, методи дизайну або творчості для розширення меню доступних опцій. Багато методів допомагають залучити розуміння та досвід із широкого кола джерел.

Третій етап – це створення прототипів та пілотних версій, де ідеї перевіряються на практиці. Реалізація за допомогою простого випробування речей, або за допомогою більш офіційних пілотних версій, прототипів та рандомі контрольовані випробування, що включають процес уточнення та перевірку ідей. Етап є особливо важливим у соціальній економіці тому що саме за допомогою ітерацій та методом «спроб та помилок» збираються коаліції міцності (наприклад, прив'язка користувачів до професіоналів) та вирішення конфліктів (включаючи битви інтересів). Логічне

закінчення процесів, щодо яких визначаються показники успіху, узгоджуються результати.

Четвертим етапом було визначено витримку. Це коли ідея стає повсякденною практикою і передбачає загострення, впорядкування та виявлення потоків доходів для забезпечення довгострокової фінансової стійкості організації, яка буде рухатись до інновацій. У державному секторі це означає визначення бюджетів, команд та зміну законодавства.

П'ятий етап – масштабування та дифузія. На цьому етапі існує ряд стратегій для вирощування та поширення інновацій – від організаційного зростання, через ліцензування та франчайзинг для федерацій та більш вільну дифузію.

Емуляція та натхнення також відіграють вирішальну роль у поширенні ідеї або практики. Попит має значення так само, як і пропозиція: як попит на ринку праці, цей процес часто називають "масштабуванням" і в деяких випадках це слово є доречним, оскільки нововведення є узагальненим всередині організації або сама організація розширюється. Але масштабування є концепцією з епохи масового виробництва, і інновації закріплюються соціальною економікою багатьма іншими способами, будь то шляхом натхнення та емуляція, чи шляхом надання підтримки та ноу-хау від одного до іншого в більш органічному та адаптивному рості.

Останній етап – системні зміни. Це кінцева мета соціальних інновацій, і як правило, передбачають взаємодію багатьох елементів: соціальні рухи, бізнес-моделі, закони та правила, дані та інфраструктури, абсолютно нові способи мислення та дій. Системні

зміни, як правило, включають нові основи будівництва нової системи, що складаються з багато менших інновацій. Зазвичай соціальні інновації зустрічають бар'єри та ворожість старого порядку. Піонери можуть обійти їх стороною, але ступінь їх зростання часто залежатиме від створення нових умов, щоб зробити інновації економічно вигідними.

Ці умови включають нові технології, ланцюги постачання, інституційні форми, навички, а також нормативні та фінансові рамки. Системні інновації зазвичай включають зміни в державному секторі, приватному секторі, гранти економіки та сектору домогосподарств, як правило, протягом тривалих періодів часу.

Таким чином розвиток соціальних інновацій у сфері формування освітянської професійної еліти в Україні формується у шість етапів: реальна діагностика необхідності абгрейду професійної еліти, пошук натхнення та генерація ідей, пропозиції щодо покращення як матеріального стану викладачів, так і пошук можливостей зростання у професійному напрямку. Надалі доцільно створювати прототипні та пілотні версії щодо впровадження на державному рівні змін, покращень умов праці та можливостей для викладачів.

І як результат, масштабування процесу викладання та дифузія нових методів до освітянської діяльності, що неможливі без емуляції та натхнення.

**Наталія Аштаєва** спец. I катег., викл.

**Олександр Аштаєв** спец. I катег., викл.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Мадху Грувер**, професор Індійського сільськогосподарського науково-дослідного інституту, доцент жіночого коледжу леді Шрі Рам

*Делійського університету*

*Нью-Делі, Індія*

## **РОЛЬ SMART – ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ**

Будь-який сучасний працівник має швидко реагувати на зміни, спричинені розвитком суспільства, науки і технологій, а навчання впродовж життя є вимогою сьогодення. Тому все більше людей у світі підтримують гасло Smart-розвитку суспільства. Із розвитком глобальної мережі Internet значно розширились інформаційні потоки.

Серед різноманітних сучасних освітніх технологій, що запроваджуються на ринку праці є Smart-технології, що являють собою інтерактивний навчальний комплекс, за допомогою якого можливо створювати, редагувати та поширювати в будь-який час мультимедійні навчальні матеріали. Акцентуючи на актуальності даної проблематики, доцільно відзначити, що в умовах сьогодення Smart-технології стали невід'ємною частиною сучасного життя суспільства. Застосування системи Smart-освіти дозволяє підібрати оптимальні методи опитування та навчання індивідуального і групового характеру з метою ефективної готовності студентів до професійної діяльності. Професійні якості майбутніх фахівців вимірюються не тільки знаннями своєї діяльності, а й такими додатковими особистісними характеристиками як: швидкодія, організованість, уміння застосовувати міжпредметні зв'язки тощо.

Smart-освіта – це застосування в навчальних цілях смартфонів, планшетів та інших пристроїв із доступом до інтернету, а також різних програм та додатків, що забезпечить майбутніх спеціалістів необхідними навичками, які знадобляться їм у майбутньому для реалізації професійної діяльності. Вона дає можливість студентам навчатися використовуючи електронний лекційний та практичний матеріал, тести, завдання для самостійної роботи, питання для підсумкового контролю.

Smart-освіта надає нові можливості для викладача: оперативний зв'язок із студентами; інноваційні підходи надання навчального матеріалу; застосовування нових освітніх технологій з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; уособлення програм дисциплін в залежності від завдань та компетенцій здобувачів освіти; збільшення обсягу самостійної роботи.

Перспективним напрямком Smart-освіти є дистанційне навчання. Наразі одним з найпопулярніших програмних комплексів для організації дистанційного навчання в мережі Internet є система Інтернет-освіти Moodle. Дана платформа підходить і для організації традиційних дистанційних курсів і для підтримки очного навчання, особливо в умовах карантинних заходів під час спалаху Covid-19. Інтерактивність процесу навчання, зворотній зв'язок – помітні переваги технологій дистанційного навчання, які на сьогоднішній день є можливими в умовах, що обумовлюють необхідність обмеження фізичного спілкування між людьми.

У висновку хотілося б відзначити, що впровадження Smart-освіти є необхідністю сьогодення у формуванні професійної еліти. Оскільки в сучасних умовах на ринку праці цінується не інформованість, а креативність, гнучкість, вміння мислити критично та здатність спеціаліста опановувати нові знання.

## СЕКЦІЯ 4

### *Модернізаційний потенціал професійної еліти вищої освіти та нові можливості його реформування та позиціонування в Україні*

**Людмила Радченко**, канд. іст. наук, професор, Відмінник народної освіти України, директор

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Олександр Черевко**, д-р техн. наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, ректор

*Харківський державний університет харчування та торгівлі*

**Ганна Гузенко**, канд. екон. наук, доцент, Відмінник народної освіти України, спец. вищ. катег., викл.-метод.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

#### **ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ**

Сучасні глобальні та локальні трансформації, притаманні суспільному розвитку в умовах цифровізації економіки, інтенсифікації глокалізаційних процесів та радикальних змін технологій на основі інновацій Індустрії 4.0, формують нові вимоги до професійної еліти та якості системи її підготовки, яка повинна бути багатовекторною, інтегрувати різні підходи, напрями, форми та види освітньої діяльності за метою досягнення позитивного синергетичного ефекту.

Основними векторами підготовки сучасної професійної еліти, що відповідає викликам та вимогам сьогодення, є такі.

По-перше, системна теоретико-дослідна підготовка, що базується на сучасних наукових дослідженнях, вивченні та впровадженні їх результатів у освітній процес, науковому

співробітництві національного та міжнародного рівнів, науково-дослідницької діяльності викладачів та здобувачів вищої освіти. Наприклад, у Кембриджському університеті кожен факультет підрозділяється не на кафедри, а на дослідницькі групи на чолі з професором. На веб-сайті факультету вказують не групи, а основні наукові напрямки [1]. Важливо підкреслити необхідність забезпечення збалансованості між навчанням та дослідницькою роботою майбутніх професіоналів.

По-друге, якісна практична підготовка. У сучасний період університети різних країн пропонують навчальні програми та курси з прикладних аспектів професійної діяльності за певною спеціальністю. Щодо вищої економічної освіти, то у бакалаврських програмах «Економіка та політика», «Економіка та право» Вестфальського університету ім. Вільгельма II в Мюнстері (Німеччина) у модулі «Основи економічної теорії (обов'язкові)» представлено навчальну дисципліну «Прикладна економіка» [2].

Державний Університет Капілано (Канада, провінція Британська Колумбія, місто Ванкувер) пропонує програму «Північноамериканський прикладний бізнес-менеджмент» («North American Business Management»), доцільність вивчення якої пояснюється тим, що сучасне північноамериканське середовище бізнесу дуже динамічне. Особи, які хочуть розвивати бізнес в Канаді або США, повинні відповідати швидким змінам технологій, розподілу ресурсів, структурним варіаціям в економіці, географічним відмінностям, змінам у клієнтських перевагах, конкурентним підходам і модифікаціям на ринку праці. Курс

сфокусований на ефективні практики ведення бізнесу по-північноамериканські [3].

Університет Ла-Тробе і Дідасько (Австралія) пропонує програму «Бакалавр прикладного бізнесу» («Bachelor of Applied Business»), спрямовану на забезпечення широкої основи ділових навичок, необхідних для виконання різних ролей у світі бізнесу. Цей курс був розроблений зі спрямованістю на працевлаштування [4]. Канзаський державний політехнічний університет (США) здійснює програму «Прикладний бізнес» («Applied Business»), вивчення якої надає студентам конкурентну перевагу на ринку праці, забезпечуючи солідний досвід ведіння бізнесу [5].

Інститут технологій та вищої освіти у Монтерреї (Мексика) в освітніх програмах з економіки пропонує навчальні дисципліни з ведіння бізнесу в Азії, Північній Америці, Латинській Америці, Європі та на Близькому Сході [6]. Слід підкреслити, що наведені прикладні програми та курси, що викладаються у закордонних університетах, є поширеними, затребуваними здобувачами, актуальними, демонструють оптимальне сполучення теоретичних та практичних аспектів підготовки професіоналів з економіки.

Важливим напрямом практичної підготовки сучасної професійної еліти є формування у її представників Soft Skills, що забезпечують ефективну адаптацію до змін зовнішнього та внутрішнього середовища професійної діяльності.

Системна реалізація в освітньому процесі теоретико-дослідницького та практичного векторів вищої освіти забезпечує якісну підготовку сучасної професійної еліти, визначальною якістю

якої є інноваційність, здатність креативно мислити на основі системного володіння теоретичними та прикладними знаннями, практичними навичками.

Слід підкреслити, що, з одного боку, практична підготовка майбутніх професіоналів буде якісною, якщо базується на системних теоретичних знаннях та дослідницьких навичках. З іншого боку, якісна теоретико-дослідницька підготовка повинна забезпечити формування здатностей професійно здійснювати практичну діяльність за спеціальністю, розв'язувати складні проблеми в умовах турбулентності та невизначеності сучасного економічного середовища. Прикладом такого підходу є вища школа Німеччини, яка орієнтується на концепцію гнучкої кваліфікації, що пов'язує освіту зі сферою зайнятості.

#### Список літератури:

1. Балашова С., Головка Н. Науково-дослідницька підготовка майбутніх фахівців в закладах вищої освіти: зарубіжний досвід. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv\\_2019\\_2\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv_2019_2_5).
2. Сайт Westfälische Wilhelms-Universität. URL: <https://www.uni-muenster.de/de/>.
3. Сайт EduSteps. URL: <https://edusteps.com.ua/obuchenie/programmy/820-severoamerikanskiy-prikladnoy-biznes-menedzhment.html>.
4. Сайт Bachelorsportal. URL: <https://www.bachelorsportal.com/studies/228106/applied-business.html>.
5. Прикладной бизнес. URL: <https://www.academiccourses.ru/Прикладной-бизнес/USA/Kansas-State-University-Polytechnic-Campus/%20П/>.
6. Сайт Monterrey Institute of Technology and Higher Education. URL: <https://www.google.com/search?q=Tec+de+Monterrey&oq=Tec+de+Monterrey&aqs=chrome..69i57j69i59.1296j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

**Baidala V.V.**, *candidate of pedagogical sciences, Associate Professor of English Language Department*  
*H.S. Scovoroda Kharkiv National Pedagogical University*

## **USING OF MODERN EDUCATIONAL PLATFORMS IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING DURING DISTANCE LEARNING**

Today's Ukrainian international relations in various spheres of life, its entry into the European world, new political, socio-economic and cultural realities have made foreign language training of students of various specialties is one of the leading components of higher education and the professional competence.

Examining the standards of higher professional education, it is necessary to note a significant increase in the level of requirements for foreign language proficiency of students. At the same time, knowledge of a foreign language includes not only the ability to obtain professional training. More and more attention is paid to aspects of learning a foreign language as a language of professional interaction. In the context of expanding the scope of cooperation with foreign partners, the ability to communicate with foreign colleagues becomes extremely important. Accordingly, there is a growing need for qualified specialists who have professional foreign language competence. According to the survey results, a large number of students are aware of the need to implement foreign language knowledge in practical professional activities, based on creating numerous opportunities in modern society to participate in joint international enterprises, cooperate with foreign colleagues, process and use information in foreign languages.

At the same time, the world is under attack by a new virus COVID-19, which came to us from China. They close connections

between countries, international airports and border checkpoints, isolate citizens at home, and cancel large-scale events around the world. Ukraine is no exception and has also switched to quarantine. This means that all mass events are canceled, kindergartens, schools and higher education institutions are closed.

But what in this case, as students and teachers of educational institutions do not interrupt the learning process? The Ministry of Education and Science of Ukraine gives clear explanations to this question: "Distance education is an opportunity to study and receive the necessary knowledge remotely from an educational institution at any convenient time. The Regulations on Distance Education and the Concept of Distance Education Development in Ukraine regulate the rights and responsibilities of participants in the educational process. "

Today, innovative modernization technologies play an important role in the successful development of the institution, organization, region, state. It is difficult to imagine modern students without gadgets. Each lesson should be diversified with the most modern technologies, new techniques for presenting material, both lecture and practical.

Distance learning not only solves the problem of physical presence of a student and a teacher in one lecture hall, but also facilitates access to educational materials, test tasks and provides an opportunity to check tasks online.

Online learning is an extremely important method of maintaining the continuity of the educational process during quarantine. No matter how long it lasts, the teacher has the opportunity to keep in touch with pupils and students, help them and constantly check their work. Of

course, such opportunities should be seen not only as forced measures: the transition of online education should become an equal part of the educational process along with in-service teaching. This is the future for which educational institutions around the world must prepare. And if we do not want to stay out of world trends - then right now Ukraine has a great chance to start mass introduction of online learning.

I would like to highlight some educational platforms, among which occupies the first deserved place, which is tested and implemented in practice by many higher educational institutions of Ukraine, including G. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University:

Moodle is a free and open learning management system that can combine communication between teachers and students. Provides many features, including: task execution, file uploads, messaging, evaluation, and event calendar. Also, Moodle integrates modern technologies to check for plagiarism with a plagiarism checker Unicheck.

We will also consider additional resources that can help in teaching a foreign language during distance learning. Google Classroom is a free web service for file sharing. In the service you can download works, edit them, evaluate test or control works. All you need to get started is to have Google Mail (Gmail). ProgressMe is a virtual classroom for online teaching. Thanks to this project, teachers and applicants can work together with interactive materials. The advantage of this platform is the ability to download videos, audio materials, as well as the relationship with other platforms (Jamboard, Wordwall, Kahoot, Quizlet), which shows its versatility. Edmodo is an educational and technological platform for communication, collaboration and teaching. This platform

allows teachers to share content, distribute tests, assignments and manage communication with students, colleagues and even parents. Jamboard is an auxiliary resource that helps in teaching foreign languages, an interactive whiteboard from Google, which helps students and teachers to work simultaneously on a virtual canvas, adding their ideas from the Internet or just taking notes. Wordwall - with the help of this resource the teacher will be able to solve one of the main tasks of the modern educational process, namely - to increase the motivation of students in English lessons! This program will also help the teacher to differentiate and individualize the learning process by creating interactive or printed exercises. And all this in a couple of minutes, as the site has many ready-made templates! Kahoot is an application for educational projects. With its help it is possible to create the test, interrogation, educational game or to organize a marathon of knowledge. The application works both in the desktop version and on smartphones. Quizlet is an online card generator. In it you can create cards for any subject using visual, textual and audio support, which allows you to effectively study the lexical material of the course.

All these educational platforms help today's modern teachers to teach students a foreign language and enable them to be competitive in the labor market.

**Андрей Непран**, канд. экон. наук, доцент, спец. высш. кат.

**Елена Голованова**, спец. I катег.

*Харьковский торгово-экономический колледж КНТЭУ*

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ**

Если в ближайшие годы в стране не будет сформирована элита высшего образования, а система подготовки специалистов не получит новый импульс к развитию, то Украину ждет глубокое технологическое и научное отставание от цивилизованного мира. Региональное расслоение населения по уровню профессионального образования усиливается, что негативно влияет на темпы и пропорции экономического развития страны.

Мировой опыт свидетельствует, что опорой для инновационного и технологического развития страны и регионов являются университеты, в которых формируется профессиональная элита страны. Вместе с тем в последние годы наблюдаются негативные тенденции в формировании профессиональной элиты. В частности, численность студентов за 2010-2019 гг. сократилась на 855,8 тыс. чел., или на 40,3% [1]. Ухудшается возрастной состав преподавателей сферы образования.

Создание профессиональной элиты невозможно без опоры на подготовленные и мотивированные кадры. В современных условиях преподаватели должны уметь работать с цифровыми технологиями, учитывать особенности развития студентов. Для подготовки профессиональной элиты, владеющей современными технологиями, необходимо переподготовить управленческие кадры

всех образовательных организаций на всех уровнях. С целью стимулирования преподавателей освоения новых методик и информационных технологий ввести сертификацию, дающую возможность получить дополнительные надбавки к заработной плате.

Ориентация на глобальные вызовы и актуальные задачи научно-технического развития страны требуют концентрации государственных усилий по следующим основным направлениям: развитие индивидуализации обучения, расширение научно-исследовательских и проектных компонентов, развитие онлайн-обучения, реализация программ по поддержке талантливых молодых исследователей и преподавателей, внедрение системы стимулов, направленных на повышение научной продуктивности, развитие системы сервисов для студентов и преподавателей.

Важнейшей составляющей формирования профессиональной элиты страны является развитие системы непрерывного образования. В Украине численность взрослого населения, участвующего в образовании, является незначительной и не превышает 5%. Например, численность студентов 30 лет и старше на 01.01.2021 г. составила 115,8 тыс. человек, или 5,1% от их общего числа. Это в 3-5 раз ниже, чем в развитых европейских странах. Это негативно сказывается не только на производительности труда, но и на материальном положении работающих.

С целью развития системы непрерывного образования необходимо в учреждениях высшего и профессионального

образования создавать программы переподготовки и повышения квалификации кадров для взрослого населения. Как показала практика, эффективными формами могут быть курсы заочного обучения и массовое открытие в университетах онлайн-курсов. Открытие онлайн-курсов позволит существенно расширить численность обучающихся, что очень важно в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации. В качестве мер поддержки государство могло бы взять на себя полностью финансирование переподготовку и повышение квалификации безработных. Одной из мер стимулирования системы непрерывного образования является предоставление грантов с государственного бюджета ведущим образовательным вузам страны для реализации мероприятий по обучению взрослых граждан по программам непрерывного образования в образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы и программы профессионального обучения.

С целью развития системы непрерывного образования необходимо в академиях, университетах, колледжах и других образовательных учреждениях страны сформировать центры подготовки взрослого населения. При заочной подготовке и повышении квалификации необходимо активно использовать современные цифровые технологии.

Реализация этих мер будет способствовать формированию профессиональной элиты в Украине, способных обеспечить устойчивое технологическое и социальное развитие страны в ближайшей перспективе.

Список літератури:

1. Кількість студентів ЗВО за віком та регіонами. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

**Олег Богоявленський**, канд.екон. наук, доцент, спец. вищ. катег.

**Інна Руденко**, канд.екон. наук, доцент, спец. вищ. катег.

*Харківський торгово-економічний коледж КНТЕУ*

## **ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Одна з основних проблем сучасної педагогіки вищого навчального закладу є відсутність інтересу у студентів до навчання. Іншими словами, у студентів відсутня мотивація. Мотивація – це внутрішнє або зовнішнє спонукання до будь-якої дії. Сформована мета мотивації створити такі умови та обстановку, у яких студент сам бажає вчитися та спонукає викладача якісно виконувати свою місію.

Навчальна діяльність студентів характеризується поєднанням різних видів мотивації і залежить від: вибору навчальним закладом освітньої системи, яка враховує суб'єктні особливості тих, хто навчається (вік, стать, інтелектуальний розвиток, здібності, рівень амбіцій, самооцінка, тощо), та суб'єктних особливостей викладача, його кваліфікації, системою його відносин до студента і своєї професійної діяльності; специфіки навчального предмета, мотивації студентів та інших чинників.

Мотивація навчання – це засіб спонукання студента до ефективної пізнавальної діяльності, активного освоєння змісту освіти. Головним компонентом мотивації є спонукання –

поведінковий прояв бажання задовольняти свої потреби. З цим терміном переплітається поняття "мотивація до навчальної діяльності" – діяльність, яка спрямована на отримання нових знань.

Мотивів для навчання дуже багато. У кожного студента вони можуть бути власні. Можна виділити деякі з них: бажання отримати диплом як перепустку для отримання потрібної роботи (посади), отримання знань в певній галузі, саморозвиток, встановлення зв'язків з потрібними людьми та інші. При цьому мотивація студентів залежить від особливості особистості і соціальних ролей індивідуума.

Дослідники цієї проблеми [1] виділяють такі основні види мотивації до навчання:

1. Пізнавальні мотиви – придбання нових знань.
2. Прагматичні мотиви - намір мати високу заробітну плату.
3. Соціальні мотиви – прагнення студента самоствердитися в суспільстві, затвердити свій соціальний статус через навчання.
4. Естетичні мотиви – отримання задоволення від навчання.
5. Несвідомі мотиви – отримання освіти не за власним бажанням, а за впливом кого – або, наприклад, батьків. Засноване на повній відсутності інтересу до пізнавального процесу.

У сучасній педагогіці досліджуються два види мотивації:

1. Зовнішня мотивація. Цей вид мотивації характеризується факторами, які впливають на студента ззовні (поза людини). В даному випадку мова йде про задоволення потреб четвертого рівня потреб піраміди А. Маслоу – потреби само актуалізації (самореалізації). Зовнішні мотиви відштовхуються від викладачів,

батьків, групи, в якій вчитися студент – у вигляді вказівок, вимог, порад, натяків. В сучасний період міцним зовнішнім мотивом може стати стан ринку праці

2. Внутрішня мотивація. Даний вид мотивації виникає у людини під впливом власних потреб і прагнень. Внутрішня мотивація пов'язана, в першу чергу, індивідуальними рисами, здібностями, з вмістом попередньої навчальної діяльності, а не із зовнішніми обставинами.

За нашою думкою, основними засобами підвищення мотивацію у студентів в сучасний період можуть стати.

#### 1. Рейтингування.

Найсучасніший метод, який використовується в провідних вузах країни і світу. Якщо студенти знають, що вищі рядки в рейтингу можуть позначати подальше працевлаштування в найпрестижніших організаціях, і це їх дуже мобілізує. Вони починають прикладати багато сил, щоб потрапити в вищі рядки рейтингу всередині свого навчального закладу.

#### 2. Особистий приклад.

Коли студент бачить, як викладач захоплений своїм предметом, як багато йому хочеться розкрити секретів майстерності володіння цим предметом, то і студенту передається ця енергія захоплення. Якщо при цьому викладач на своїх заняттях створити атмосферу справжнього творчості, дасть можливість відчувати, що чекає майбутнього фахівця в подальшому, то і результат буде високим.

#### 3. Орієнтація на результат.

Ще один важливий момент. Для багатьох студентів не важлива оцінка його діяльності, а результат навчання - ті навички, які повинні сформуватися в процесі навчання.

#### 4. Свобода вибору.

Цей напрямок підвищення мотивації стосується не тільки вибору особистого освітнього простору (набору дисциплін), а ще можливості альтернатив тестування, складання різних варіантів виконання курсових робіт, індивідуальних завдань та інших видів завдань студента.

#### 5. Різні види заохочення.

Амбітність молодих дуже висока. У кожного навчального закладу, у кожного викладача, звичайно, знайдуться в запасі свої особливі методи і способи заохочення. До них належать премії, подарунки, вільний графік навчання, участь у професійних конкурсах.

#### Список літератури:

1. Баклицький І.О. Психологічні особливості навчальної мотивації студентів. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2008. Вип. 2. С. 16-27.
2. Сільвейстр А.М., Моклюк М.О. Мотивація навчання як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. Вип.5. URL: <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/NZ-PMFMTO/article/view/290>

**Оксана Гапонцева**, канд. техн. наук, спец. вищ. катег.

**Оксана Балашова**, спец. II катег., викл.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Аніл Грувер**, суддя WACS, Індійського сільськогосподарського  
науково-дослідного інституту  
Нью-Делі, Індія

## **ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ У ВИРОБНИЦТВІ ВАФЕЛЬНИХ ВИРОБІВ**

Вафлі займають важливе місце в асортименті борошняних кондитерських виробів. Перспективним напрямом створення вафель підвищеної споживної цінності є включення до їх рецептурного складу нетрадиційної сировини та інших рослинних добавок. Вченими запропоновано удосконалення технології вафельних виробів шляхом включення в рецептури вафельних листів і начинок різних нетрадиційних добавок: продуктів переробки зернобобових культур, молочних продуктів, плодово-овочевої і лікарсько-технічної сировини та різних вітамінно-мінеральних преміксів [1; 2]. Це дозволяє розширити асортимент, поліпшити якість та збереженість виробів, одержати продуктів підвищеної біологічної та споживної цінності з високими органолептичними властивостями.

За традиційною рецептурою до складу вафель з жировою начинкою (наприклад, вафлі «Артек») входять: борошно пшеничне, яйцепродукти, сіль, сода і вода (для вафельного листа); цукрова пудра, кондитерський жир, какао-порошок, молоко сухе знежирене, есенція ванільна та крихти вафельного листа (для жирової начинки) [3].

З метою підвищення споживної цінності вафель нами

пропонується нова рецептура з внесенням нетрадиційної сировини, що містить біологічно активні речовини та сполуки антиоксидантної дії. У результаті проведеного літературного огляду в якості сировини для виробництва жирової начинки для нових вафель за допомогою харчової комбінаторики було обрано: суміш рослинно-вершкової та кокосової олії, молоко сухе знежирене, порошок керобу, порошок яблучний, кориця та аскорбінова кислота.

Як жирову основу композицій вафельних начинок використовували рослинно-вершкову суміш і кокосову олію. Рослинно-вершкова суміш є замінником молочного жиру та містить у своєму складі жири рослинні й олії в натуральному та стверділому стані, сироватку молочну демінералізовану, масло вершкове, зневоднений молочний жир (10,5% від маси жиру) та лактозу. Кокосова олія містить насичені та поліненасичені жирні кислоти, кальцій, фосфор та вітамін Е [4].

Для попередження окислення жирів у начинках вафель доцільно використовувати корицю. До її складу входить 55-65% коричневого альдегіду, 4...18% евгенолу, ефірні олії, дубильні речовини, які мають потужні антиоксидантні властивості. Для підвищення антиоксидантної дії природних добавок до складу жирових начинок також додавали аскорбінову кислоту [5].

З метою збагачення продукту повноцінними білками тваринного походження та мінеральними речовинами було збільшено кількість сухого знежиреного молока у рецептурі начинки.

Для зниження калорійності та надання функціональних властивостей до рецептури введено яблучний порошок. Він містить 12,9% клітковини і 6,9% пектинових речовин, а також калій, залізо, йод, ніацин, рибофлавін, тіамін і вітамін С.

Какао замінено на порошок керобу. До його складу входять цукри – 48...56%, білки – 3...8%, мінеральні елементи – 2...3% (залізо, калій, магній, кальцій), жири – 0,2...0,6, вітаміни А, В, В2, В3 і D. Він не має особливих протипоказань, однак містить багато сахарози, тому його виключають з раціону при цукровому діабеті [4].

Під час розробки композицій жирових начинок для вафель дозування складників визначалось за допомогою математичного моделювання, найбільш оптимальним для отримання продукту з гармонійними органолептичними властивостями.

Встановлено, що використання нетрадиційної сировини в жирових начинках нових вафель дозволило підвищити органолептичні властивості виробів. Вафлі мають приємний смак і аромат за рахунок вмісту в начинці порошку кероб, яблучного порошку та кориці. Новий продукт відповідає вимогам державного стандарту за органолептичними та фізико-хімічними показниками. Доведено, що підвищення споживної цінності розроблених вафель зумовлена підбором відповідної сировини та визначається амінокислотним, жирнокислотним та вітамінно-мінеральним складом.

Список літератури:

1. Лозова Т., Сирохман І. Наукове обґрунтування поліпшення споживних властивостей борошняних кондитерських виробів з використанням природної нетрадиційної сировини : монографія. Львів. Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2017. 328 с.
2. Минеева А., Кучеренко И., Тимофеенко Т. Разработка рецептур листовых вафель функционального назначения с использованием цельно смолотой муки из семян амаранта. *Известия вузов. Пищ. Технология*. 2018. № 3. С. 53-56.
3. Скобельская З., Алексеенко Е., Дикарёва Ю., Греков А. Начинка для вафель, обогащённая биологически активными веществами. *Кондитерское и хлебопекарное производство*. 2018. № 7. С. 32-33.
4. Bilgicli Nermin, Ibanoglu Senol, Herken Emine Nur. Effect of dietary fibre addition on the selected nutritional properties of cookies. *J. Food Eng.* 2018. № 78 (1). С. 86 – 89.
5. Chiremba C., Taylor J.R.N., Duodu K.G. Phenolic content, antioxidant activity, and consumer acceptability of sorghum cookies. *Cereal Chem.* 2018. № 84 (6). С. 591-595.

**Євген Морковін**, провідний інженер-електронік, спец.  
**Олександр Морковін**, провідний інженер-електронік, спец.  
*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ

Професійна мобільність випускника освітнього закладу повинна забезпечуватися високою якістю результатів освітньої діяльності. Якісні зміни, що відбуваються в освіті, повинні бути спрямовані на відповідність вимогам ринку праці, яке вимагає конкурентоспроможного фахівця з професійною кваліфікацією високого рівня, що володіє достатнім рівнем компетенцій, здатний швидко адаптуватися до постійно мінливих умов виробничого процесу. Одним з можливих напрямків розвитку професійної освіти на сучасному етапі є застосування сучасних інформаційних технологій в навчанні. Розглянемо більш докладніше можливості і

напрямки використання інформаційних технологій в сучасній освіті.

**Створення і розвиток інформаційного простору.** Інформаційні технології дозволяють легко отримати доступ до інформації в будь-який час. Студенти та викладачі використовують інформаційні технології, щоб придбати навчальний матеріал в Інтернеті. Інформаційні технології прискорюють передачу і поширення інформації. ІТ-фахівці створюють освітні програми, які можуть бути використані студентами, тепер вони можуть користуватися електронною бібліотекою для мобільних телефонів, що економить їх час і допомагає їм читати в будь-який час в будь-якому місці.

**Використання мультимедіа та інтерактивної дошки.** Важливе значення для підвищення рівня засвоєння нового матеріалу має застосування засобів мультимедіа. Переваги застосування засобів мультимедіа проявляється в наступному: дозволяють адаптуватися під особливості студентів, змінити швидкість подачі матеріалу; дозволяють зменшити непродуктивні витрати живої праці викладача.

**Дистанційне навчання.** Інформаційні технології дозволяють вивчати необхідні дисципліни і професійні модулі через онлайн курси. Всі навчальні матеріали та завдання студент отримує через електронну пошту або на сайті навчального закладу. Дистанційна форма навчання отримала особливу популярність серед тих, хто бажає отримати другу вищу або додаткову професійну освіту.

**Використання цифрових освітніх ресурсів.** Цифрові освітні ресурси – найважливіша складова діяльності сучасного викладача. До основних переваг використання цифрових освітніх ресурсів відноситься: повноцінне застосування нових педагогічних інструментів; створення індивідуальної освітньої траєкторії студента.

**Використання комп'ютерних технологій при контролі знань.** Система комп'ютерного контролю дозволяє реалізовувати більш ефективну технологію контролю знань студентів. Використання комп'ютера для контролю знань студентів дає можливість викладачеві скоротити час на перевірку тестів, контрольних робіт, а це дозволяє проводити контроль частіше і значно знизити фактор суб'єктивності, на який часто скаржаться студенти.

Таким чином, введення нових інформаційних технологій в освітній процес істотно змінює традиційну систему навчання, вносить абсолютно нові компоненти змісту освіти, необхідні для підготовки конкурентоспроможних фахівців. Використання сучасних інформаційних технологій є необхідною умовою розвитку більш ефективних підходів до навчання і вдосконалення методики викладання.

#### Список літератури:

1. Морковін Є.О., Морковін О.О., Борзило Л.В. До питання щодо використання дистанційних електронних навчальних курсів в умовах пандемії. Особливості організації роботи закладів туристичної та готельно-ресторанної індустрії в умовах пандемії : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : ХТЕК КНТЕУ, 2021. С. 155-157.

**Тамила Щеблыкина**, д-р пед. наук, профессор  
*Харьковский национальный педагогический университет  
имени Г.С. Сковороды*

**Елена Чобану**, Генеральный директор SA «Aeroport Gatering» и  
*Президент Ассоциации Кулинаров «Кейтеринг Молдовы», судья и  
организатор международных кулинарных конкурсов и соревнований  
Кишинев, Молдавия*

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАЧЕСТВА ЭЛИТНОЙ ЛИЧНОСТИ**

Глобализация процессов в обществе, внедрение в жизнь современной элиты информационных технологий влечет за собой потребность в осмыслении проблемы информационной компетентности элитной личности.

Развитие элитных качеств личности, воспитание ответственности, формирование элитного сознания, морально-нравственных позиций, ценностных элитных ориентаций, элитной направленности и т.д. — являются приоритетным направлением элитного образования и воспитания. Поэтому возникает необходимость в исследовании особенностей формирования информационной компетентности элитной личности.

XXI век кардинальным образом преобразует этот социальный мир новыми знаковыми системами, что особенно отчетливо проявляют себя в сфере информационных технологий. Изменение условий уже определяет характер влияния на особенности развития новых поколений, особенно на развитие стиля самопрезентации и самобытия реальной личности в условиях виртуального мира.

С переходом к новому информационному обществу коренным образом изменяются привычные нам представления об образе жизни, культуре, системе ценностей, у нас появляются новые

интересы, потребности, цели, а в целом формируется новая среда жизнедеятельности. Это приводит к последствиям для личности и общества. Также возникают в связи с этим социальные и человеческие проблемы, не требующие отлагательства. То есть, чем выше уровень технологии производства и всей человеческой деятельности, тем выше должна быть степень развития общества и самой личности.

Развитие элитной личности в условиях информатизации общества во многом определяется тем, каким образом эта личность: будет удовлетворять свою потребность в информации, какими информационными каналами она будет при этом пользоваться, какая направленность интересов будет лежать в основе ее мотивации, какое качественное изменение приобретет ценностная система. Являясь основным критерием отбора информации, она будет обеспечивать саморазвитие и самосовершенствование личности, и соответственно, общества в целом.

В процессе деятельности элитной личности в условиях информатизации предполагается наличие таких особенностей, как: повышение уровня информационной культуры; более активного проявления творческого потенциала личности; повышение интеллектуального потенциала; повышение нравственной ответственности личности за выбор информации и принятия решений.

Следует обратить внимание на такие характерные особенности влияния информационных технологий на развитие элитной личности. Во-первых, с одной стороны, информационные

технологии, освобождая человека от рутинной работы, развивают творческое мышление, создают предпосылки для совершенствования своих способностей. С другой стороны, складывается такая социальная среда, что развитие личности зависит от ряда условий. Во-вторых, применение информационных технологий повышает возможность выбора необходимой информации, увеличивая скорость овладения ей. Вместе с тем, использование телекоммуникационных и мультимедийных средств оказывают некоторое отрицательное воздействие на психическое здоровье человека. В-третьих, информационные технологии, с одной стороны, позволяют осуществлять быструю коммуникацию между удаленными на большие расстояния субъектами. С другой стороны, происходит нарушение естественных связей личности с другими людьми и средой, ее замкнутость в построенном виртуальном мире.

Следует отметить тот факт, что именно культурная, интеллектуальная, профессиональная элита составляют своеобразную группу риска в отношении, например, зависимости от компьютера. Данный аспект представлен в исследовании М. Шоттон феномена зависимости от компьютера. Исследование, в котором участвовали профессиональные программисты и профессионально работающие с компьютерами любители, осуществлялось посредством опроса и интервьюирования испытуемых. Согласно выявленным социально-демографическим параметрам, проявляющие зависимость от компьютера – это чаще всего высокообразованные мужчины.

Средний возраст выборки работают в области науки или техники. У зависимых от компьютера испытуемых оказался высокий уровень интеллектуального развития. Согласно признаниям большинства испытуемых, они проявляли теоретический и практический интерес к электронике еще до того, как приобрели начальный опыт работы с компьютером.

Как утверждает М. Шоттон, компьютер воспринимается ими как своего рода «конкурент» – рациональный, логичный, высокоинтеллектуальный. К этому можно добавить, что задача, которую ставят перед собой зависимые от компьютера субъекты, состоит в том, чтобы добиться от такого незаурядного «конкурента» полного подчинения. Установить контроль над компьютером означает для них в какой-то мере «отыгаться» за невозможность осуществления желанного контроля в других жизненных сферах, особенно в социальных отношениях: многим из испытуемых кажется крайне важным контролировать поступки и слова других – даже самых близких – людей.

Выбор состоит в отторжении многого из того, что традиционно относится к социальной сфере, и в поглощенности новыми технологиями, в первую очередь связанными с применением компьютеров. Освоение многочисленных приложений информационных технологий воспринимается как определенный интеллектуальный вызов, на что расходуется немало времени и усилий. Эти труды рано или поздно начинают приносить определенный успех, более того, он может прогнозироваться, в отличие от проблематичных и негарантированных "успехов" во

взаимоотношениях с другими людьми – крайне непредсказуемыми, если сравнивать их поведение с "поведением" компьютеров. Соответственно интересы перемещаются в ту область, которая дается легче и приводит к прогнозируемым позитивным результатам. В итоге чреватая возможными неудачами социальная сторона жизни начинает вызывать все меньше интереса, и на основе стремления к самоуважению и получению положительных эмоций формируется та или иная форма зависимости – в данном случае от компьютера. Поэтому актуальной проблемой является информационная компетентность элитной личности.

Компетентность в информационной деятельности выражается в способности преодолевать негативные последствия информационных технологий – отрыв от реальности, компьютерофобия, дегуманизация труда за счет снижения общения, деперсонализация партнера по общению и сведение его к набору сообщений и др.

Информационная компетентность – это компонент общей информационной культуры. Информационная культура личности – одна из составляющих общей культуры человека, системы знаний, навыков, умений, дающих человеку возможность свободно ориентироваться в информационных потоках, находить нужные источники информации и критически их оценивать.

Информационная культура понимается как существенный компонент общей культуры личности и общества, включающий:

- развитую потребность в получении новой значимой информации;

- систему взглядов, убеждений, знаний и умений, обеспечивающих правильный, целенаправленный самостоятельный поиск необходимой информации;
- умение выделять из общего потока информации ту, которая необходима для решения проблемы, достижения цели;
- умение использовать разнообразные источники информации – как традиционные, так и современные электронные средства информации;
- умение анализировать информацию, отличать подлинную информацию от ложной;
- умение критически относиться к источнику информации;
- умение сравнивать, соотносить, обобщать информацию, полученную из разных источников.

Мы считаем, что информационная культура представляет собой личностное образование, включающее: потребность в информации, отношение к информации, ее оценка, умения, приемы, способы, т. е. компоненты, обеспечивающие продуктивное взаимодействие человека с информационными потоками. Важнейшей составляющей информационной культуры является именно информационная компетентность, или информационная грамотность. Компетентность понимается как владение определенными знаниями, навыками, жизненным опытом, позволяющими судить о чем-либо, делать или решать что-либо. Различия наблюдаются в понимании компетентности как актуальных качеств личности или скрытых психологических

новообразований; и предметной наполненности компетенции как системных новообразований, качества личности.

Когда речь идет о компетентности как следствии овладения знаниями, навыками, опытом, акцент делается на том, какими должны быть эти знания, навыки, опыт. Когда рассматриваются компетенции как личностные новообразования, на первый план выдвигаются вопросы их структуры, составляющих компонентов и связей между ними. Когда же мы говорим о компетенциях, которые должны быть сформированы в образовании, то мы указываем на три компетенции: научиться познавать, научиться делать, научиться просто жить вместе.

Традиционно в отечественной педагогике и психологии основными терминами, в которых выражаются достижения обучаемых, являются «знания», «умения» и «навыки». Исследователи утверждают о компетентности в различных сферах человеческой жизнедеятельности (педагогическая компетентность, коммуникативная, правовая), выделяют в каждой из них различные виды.

Понятие «компетентность» включает не только когнитивную и операционально-технологическую составляющую, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую. Очевидно, что исходя из сущности термина «компетентность» человек может стать компетентным только после приобретения адекватных информации, знаний и практического опыта.

Серьезное значение информационной компетентности придается в настоящее время в рамках разрабатываемого

компетентностного подхода в образовании, в котором она рассматривается как одна из ключевых. Согласно этому подходу ключевые компетенции – это способы, методы, приемы умственной и материальной деятельности, которые выступают в качестве средств достижения человеком значимых целей в сложных, неопределенных, новых для него ситуациях. Таким образом, информационная компетентность как одна из существенных форм проявления информационной культуры рассматривается как существенное условие эффективного поведения человека в трудных, а потому и в определенной степени опасных для него ситуациях.

Разные виды информационной деятельности требуют включения различных компонентов компетентности. Так, деятельность по сбору, анализу и хранению информации требует владения эффективными методиками и программным обеспечением для поиска информации, ее первичной и вторичной переработки, приема и передачи информации по разным каналам, оценки информации, а также наличия у работника личностных качеств ответственного отношения к сбору и обработке информации, аналитических способностей, концентрации внимания, системного мышления.

Деятельность по использованию информационных технологий в профессиональном обучении опирается на осведомленность о сторонах информационной подготовки (изучение ключевых понятий и сущности информационных процессов и технологий, методов обработки информации в автономных системах, приемов

применения информационных технологий в конкретных видах деятельности и устойчивых навыков работы с автоматизированными системами), владение методами обучения и их использованию.

Деятельность по обеспечению безопасности информации и защите субъектов информационной деятельности от манипулятивных негативных воздействий требует координированных действий по преодолению несанкционированного проникновения в информационные ресурсы, действий по обеспечению информационно-психологической безопасности, недопущения манипулирования информационными потоками в профессиональной деятельности, а также личностных качеств социальной ответственности, соблюдения этических норм в работе с информацией, высокой информационной культуры.

Деятельность по осуществлению информационной борьбы требует знаний о роли информационных технологий в жизни общества, о формах и методах информационного воздействия и информационного подавления, знаний по потенциальным угрозам безопасности информации, защиты информационных ресурсов от непреднамеренных воздействий, от несанкционированного доступа к информационным ресурсам, от побочных электромагнитных излучений; знаний о методах информационной борьбы, приемами обеспечения информационной безопасности государства, организации, человека, а также качеств личности – мотивов долга, способности мобилизоваться, сконцентрироваться на задаче.

Таким образом, сегодня уже недостаточно быть просто компетентным в области информационных технологий: владеть разносторонними знаниями об информационных процессах и уметь применять их на высоком профессиональном уровне. Объективно необходимы личностные качества, позволяющие относиться к информации как к абсолютной ценности; критически её оценивать, сохраняя контролируруемую открытость при информационном обмене; противостоять манипуляционному воздействию циркулирующей в социуме информации и избегать манипулирования другими; важно понимать силу, возможности и ограничения применения информационных технологий; предвидеть последствия своих действий.

**Тетяна Іващенко**, спец. II кате. викл.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

**Міміза Балла**, віце-президент і міжнародний координатор Асоціації

*«Taste of Peace. Jerusalem», член клубу шеф-кухарів Албанії*

*Республіка Албанія*

**Желко Невен Бремеч**, Президент Асоціації шеф-кухарів

*Середземноморських країн і Європейських регіонів (SKMER)*

*Спліт, Республіка Хорватія*

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ**

У зв'язку з пандемією COVID-19 останнім часом відбулися зміни і в освітній сфері. Як наслідок – модернізація сучасної системи професійної освіти, поява нових можливостей освітніх технологій. Метою таких інновацій є підвищення ефективності освітнього процесу в нових для суспільства умовах.

Оскільки характерною властивістю інноваційної освіти є професіоналізм як інтегральна якість студента, то істотне місце займають такі вимоги до фахівця як рівень майстерності вирішення професійних завдань, пошук ефективних рішень, творчість в нестандартних ситуаціях, високий інтелектуально-особистісний рівень розвитку, наявність ключових компетентностей.

У сучасних умовах формується елітна конкурентоспроможність спеціаліста з новими компетенціями, які дозволяють йому отримувати нові знання в певній професійній сфері, інтегрувати теорію в практику. Сьогодні конкурентоспроможний спеціаліст набуває високого рівня інтелектуальної активності, творчої професійної діяльності, а значить стає частиною професійної еліти в певній сфері. Тому в умовах модернізації дистанційної освіти навчальним закладам, які готують майбутніх фахівців, необхідно враховувати підготовку таких конкурентоспроможних випускників, які прагнули б до високої якості своєї професійної діяльності, лідерства в мовах суперництва як для особистої потреби, так і для суспільства загалом.

Підготувати для суспільства освіченого й компетентного фахівця – головна мета педагога, тому грамотне впровадження у свою діяльність нових та ефективних технологій – запорука успіху та очікуваного результату. Але нові технології не тільки створюють сприятливі умови для студента, але й висувають нові вимоги до викладача, змінюють умови його праці. Через це варто удосконалювати як свої знання та навички, так і вміння працювати

в нових соціальних умовах з використанням інформаційних комп'ютерних технологій. У зв'язку з цим постає гостра потреба вибору цілей, змісту та необхідних засобів навчання для професійної підготовки майбутніх фахівців, а також передбачається застосування нових освітніх технологій, в основі яких є активні методи навчання, що допомагають формувати творчий підхід у студентів до розуміння професійної діяльності, розвивати в них самостійність мислення. У цьому і полягає інноваційна діяльність педагога в умовах дистанційної освіти.

Удосконалення самостійності мислення студента досягається шляхом його самостійної роботи, що має бути націлена на формування професійних компетенцій, мати проблемний характер. Тому активно застосовуються такі технології навчання як технологія проблемного навчання, кейс-технологія, проєктна технологія, технологія творчості, технологія ситуативного моделювання, технологія модульного навчання та ін. Проте вищезазначені технології потребують вдосконалення та модернізації в умовах дистанційного навчання, перевагами якого є гнучкість організаційних форм (час та місце), індивідуалізація змісту навчання, розміщення навчального матеріалу на інтернет-платформах, цифровий обмін між студентом і викладачем. Потрібно розробляти нові цифрові формати, які можуть повноцінно замінити звичайні лекції та дати нові можливості педагогу у формуванні нових професійних навичок. Хоча дистанційне навчання і має ряд переваг перед традиційною формою навчання, проте вимагає високого рівня мотивації до самодисципліни,

самоосвіти та самовдосконалення студента, адже суспільство чекає на фахівця, який здатний до саморозвитку. Довгострокові наслідки пандемії коронавірусу важко передбачити, тому саме модернізація дистанційного навчання набуває суттєвого значення для реалізації освітніх цілей.

Таким чином, на основі вищезазначеного можна зробити наступні висновки: дистанційне навчання – не тільки безпечний спосіб, а й ідеальна альтернатива для реалізації сучасних вимог до освіти, що розвиває самостійність мислення і формує творчий інноваційний підхід педагога у підготовці фахівців до майбутньої професійної діяльності, а значить і формує професійну еліту. Адже від рівня фахової підготовки спеціаліста залежить динаміка розвитку суспільства та його майбутнє. Формування професійної еліти сьогодні – освічений, компетентний, а головне конкурентоспроможний фахівець завтра.

**Тетяна Болотова**, канд. екон. наук, доцент, спец. вищ. катег.

**Наталія Постольна**, спец. I катег.

*Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ*

## **ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТІ УКРАЇНИ**

Сучасна освіта України, в тому числі і економічна освіта проходять інноваційний та дуже привабливий шлях змін. Ми знаємо, що існує багато сучасних навчальних технологій. Найчастіше у освітній діяльності використовуються інтерактивні, проектні, ігрові технології; технології кейсів (case-study),

формування творчої особистості, проблемного навчання, формування критичного мислення; портфоліо [1].

Найпопулярнішим, з точки зору авторів, з вище зазначених технологій, є інтерактивні методи навчання. Як ми знаємо, слово «інтерактивний» має англійське походження. Воно складається з двох англійських слів «inter» – взаємний, «act» – діяти. Як ми можемо побачити, ці слова означають здатність викладача взаємодіяти з чимось (предметом) та кимось (людиною) для досягнення можливості отримання знань та вмінь. Що може зробити викладач при використанні інтерактивних методів навчання, це зробити атмосферу навчання доброзичливою та навчити студентів навичкам взаємопідтримки з боку і викладача і студентів, навчити студентів працювати індивідуально, а також працювати у парах чи у групі. Крім того викладач при використанні інтерактивних технологій повинен навчити виконувати творчі завдання та навчити студентів використовувати та отримувати інформацію з різних джерел інформації. Якщо глибоко продивитись на технологію інтерактивного навчання, то ми бачимо, що інтерактивне, це самонавчання. Задача викладача зацікавити студентів так, щоб вони були найактивнішими у процесі пізнання та засвоїли найбільше інформації з різних джерел. Останні роки інтерактивне навчання стало дуже популярним та зумовило розвиток спеціальних технологій, які дають можливість формувати знання з участю усіх учасників педагогічного процесу.

Виникає питання, хто викладач чи студент є координатором навчального процесу. З одного боку, надаючи освітні послуги,

викладач розробляє навчальні матеріали згідно з освітньою програмою спеціальності, з іншого, він повинен так реалізувати свої можливості, щоб використати не тільки навчальні а й виховні та соціально-виховні технології навчання. Інтерактивні технології повинні активізувати роботу і викладача і студента. Одним з методів інтерактивного навчання, необхідного для активізації роботи є метод «мозкового штурму». Коли викладач сам щось розповідає, то студенти його слухають, але, коли вони здобувають інформацію самостійно, то з точки зору викладача ця інформація краще сприймається і залишається у вигляді знань та вмінь на більш тривалий час.

Проектні та ігрові технології теж є сучасними у сучасній освіті України. Проектні технології успішно й активно розвиваються, дають змогу поєднувати теоретичні знання студентів з їх практичним застосуванням для вирішення конкретних життєвих проблем сучасності в навчальній діяльності студента. Гра, чи ділова гра є сукупністю завдань, які потрібен виконати студент на занятті. Для виконання цього завдання викладач, по-перше, повинен сформулювати мету гри з урахуванням теми заняття, розробити сценарій та проінструктувати студентів з «правилами» гри. Якщо для виконання завдань потрібне якесь обладнання, то його теж треба підготувати. Після цього можна приступити до проведення гри. Коли гра вже проведена викладачу необхідно узагальнити та проаналізувати результати гри. Ділова гра, це інструмент освітніх технологій, де у кожного учасника гри є свої ролі і вони повинні досягти результату, запропонованому викладачем при визначенні

мети заняття. І ці технології дають можливість і викладачу і студенту сприймати отриману інформацію тривалий час [2].

Технології кейсів (case-study) дають можливість студенту вирішувати не просто ситуативні завдання, а завдання, які містять конкретні дані діяльності сучасних підприємств. Викладач попередньо знаходить аналітичні дані діяльності підприємства і з урахуванням теми заняття пропонує студентам виконати завдання та визначити перспективи розвитку підприємства чи галузі на перспективу. Студенти мають можливість, використовуючи теоретичні знання, якими вони вже володіють спрогнозувати ситуацію. Ця робота цікава як для викладача (зрозуміти, чому він зміг навчити), так і студенту.

Крім того, інші сучасні освітні технології, такі як формування творчої особистості, проблемного навчання, формування критичного мислення та портфоліо є не такими популярними у освітньому процесі України. Частково ці технології представлені у вищезазначених авторах технологіями та найчастіше використовуються, на думку авторів, при зв'язку навчання студентів та викладачів з життям, об'єднання теорії, отриманої на заняттях та при самостійному вивченні тем навчальних дисциплін з практикою, що є актуальним на сучасному етапі, коли головним завданням освітньої діяльності визначено формування у студентів компетентностей на противагу здобуттю знань.

Таким чином ми можемо зробити висновок, що усі розглянуті сучасні освітні технології є актуальними та використовуються в освітній діяльності України.

Список літератури:

1. Пометун О. І. Енциклопедія інтерактивного навчання, Київ: А.С.К., 2007. 141с. URL: [https://nvk-licey.at.ua/\\_ld/0/2\\_BTn.pdf](https://nvk-licey.at.ua/_ld/0/2_BTn.pdf)
2. Karbowniczek J. Podstawy pedagogiki przedszkolnej z metodyką / Jolanta Karbowniczek, Małgorzata Kwaśniewska, Barbara Surma. – Kraków : Akademia Ignatium, Wydawnictwo WAM, 2017. – S. 271.

**Anna Martyniuk**, *PhD in Education,*  
*Associate Professor of English Language Chair,*  
*H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University*

**TIME-MANAGEMENT TECHNIQUES  
FOR STUDYING ENGLISH**

Time-management is a modern field in modern management theory. It is based on a set of different techniques which help to plan, organize person`s professional activities, to use rationally and effectively work and leisure time. Moreover, the study of the time-management foundations has great prospects for improving knowledge in the field of education, because a properly formulated goal creates steps to achieve it. So this is a big step towards achieving the goal.

Modern foreign and domestic studies pay attention to the problem of studying time-management in the field of economics, especially in management (G. Arkhangelsky, K. Duncan, S. Kalinin, J. Knoblauch, D. Morgenstern, S. Perntis, A. Yanichbach and others). However, the promotion of time-management for learning English language skills hasn`t been studied yet.

Time-management has significant prospects for intensifying the students` learning in high educational establishments. Because it helps to study and teach how to identify: the lack of time causes; forms the ability to set goals, set priorities, teaches prudent decision-making and

establish the ratio of time costs and final results; application of strategy of planning and "reservation" of time in professional activity and personal life. Modern students need to be taught the techniques of time-management, because in the future this knowledge will be useful in their professional activities for their own organization and organization of subordinates, as well as for planning their own lives, achieving goals. Let`s define time-management techniques more detailed.

Time-management has a wide range of techniques that should be used to teach students, as they allow you to plan (use diaries, reminder stickers, strategic cardboard, organizers, etc.), set priorities (Eisenhower matrix, memoir, etc.), analyze time spent (time) and others. Let's analyze these techniques.

At the beginning of the English language course, together with the students we create the Mind Map (time-management technique). Mind Map is a great motivational tool, because allows us to understand what steps need to be taken in order to achieve the goal. In class, students clearly see why they need to learn English, and what steps need to be taken to do so.

We recommend our students to use time tracking technique. This technique allows you to analyze the spent time, especially how much time the student has spent preparing for English. That means, for each lesson the student records the time for which he completed the homework, so the teacher understands whether the student was responsible for the task.

Along with time tracking technique, we encourage our students to identify chronophages (time-eaters) while preparing for English. Thus,

on the basis of the student's timing, chronophages are detected, then the student looks for ways to overcome them. As practice shows, the chronophages of the modern student are social networks.

Strategic cardboard technique it is a bookmark in a diary or notebook, where student records the goals or topics to think over, i.e. thoughts that need reflection and development. Students may write down the goals for the year on this card. So, every time student opens a diary or notebook, he sees the list of goals that the student wants to achieve. We recommend using this technique a little differently while studying English. Student should write topic vocabulary on such a card, and always have it, reread and memorize these words.

Structured attention technique (SAT) – the basis of this technique is the use of scientific organization of study activity by students. When preparing for English classes, students need to organize their workplace so that everything you need is always by their hand (topic vocabulary, dictionary, grammar guide).

Due to the fact, that English is studied at practical classes inside the classroom, mastering of time-management techniques by students is possible by including additional information in the content of the discipline. At higher educational establishments there is such a form of organization of education as practical classes, which in-depth study of theoretical material, they contribute to the formation of independence of judgments, the ability to argue their own opinions based on knowledge [11, p. 296]. When organizing practical classes, the main condition is the activation of the student's cognitive activity. Practical lessons can be

organized in various forms (conference, brainstorming, discussion, games, etc.).

#### Список літератури:

1. Архангельский С. И. Введение в теорию обучения высшей школы. Состояние и некоторые исходные положения теории обучения высшей школы / С. И. Архангельский. – М. : Знание, 1971. – Вып.1. – 43 с.
2. Архангельский С.И. Введение в теорию обучения. Некоторые признаки и особенности развития и их влияние на учебный процесс высшей школы / С.И. Архангельский. – М.: «Знание», 1971. – Вып. 2. – 28с.
3. Архангельский С.И. Некоторые новые задачи высшей школы и требования к педагогическому мастерству / С. И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1976. – С. 30.
4. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент: Как успевать жить и работать / Г.А. Архангельский. – 15-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 272 с.
5. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент в системе управления организацией : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Г.А. Архангельский. – М., 2005. – 26 с.
6. Дункан К. Ваш личный тайм – менеджмент/ К. Дункан; пер.с англ.С.Э. Борич. – Минск: «Попурри», 2009. – 224 с.:ил.
7. Калинин С.И. Тайм-менеджмент. Практикум по управлению временем / С.И. Калинин. – С-Пб. : Речь, 2006. – С. 92–104.
- 8.Кноблаух Й. Управление временем / Йорг Кноблаух, Хольгер Велтье; [пер. с нем. Д.В. Ковалевой]. – 6-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2012. – 139. с.: ил.; табл.
9. Моргенстерн Джулия. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью / Джулия Моргенстерн – М.: Добрая книга, 2002. – 264 с.
10. Яныхбах А. 101 совет по тайм-менеджменту / А. Яныхбаш. – М. : Альпина Паблишерз, 2012. – 58 с.
11. Кузьмінський А.І. Педагогіка : підручник / А.І. Кузьмінський, В.Л. Омелянєнко. – К. : Знання, 2007. – 447 с.

**Павло Сохатюк**, студент I курсу, факультету менеджменту  
та маркетингу

Науковий керівник: **Железнякова Е.Ю.**, канд. фіз.-мат. наук, доцент  
Харківського національного економічного університету

імені Семена Кузнеця,  
спец. вищ. катег., викл.-метод.

Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

## **ІНТЕРНЕТ – ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

Діджиталізація трансформує всі аспекти суспільства, а не лише робоче середовище, а з точки зору освітніх технологій трансформація відбувається із метою створити такі можливості, що забезпечують середовище постійного якісного викладання та навчання. Інтеграція технологій у процес навчання не є новою, але імплементація саме інноваційних технологій в освітній процес набагато прискорює темпи зростання ефективності формування професійної еліти, особливо це стосується Інтернету, ІКТ та цифрових технологій. Трансформаційний потенціал діджиталізації в освіті захоплюючий та представляє безліч можливостей та викликів, враховуючи нові тенденції та розробки цифрових технологій [1].

Протягом останнього часу такі інновації стали дуже актуальні для здобувачів вищої освіти та їх успішної діяльності. За даними ЮНЕСКО, під час активного розповсюдження нового вірусу світом, 1 квітня 2020 року школи та вищі навчальні заклади були закриті в 185 країнах, що зачепило 1 542 412 000 учнів, це становить 89,4% від загальної кількості здобувачів освіти. Такі процеси призвели до того, що навчання поступово переходило у цифровий простір, ставало дистанційним [2]. Разом із настанням

пандемії COVID-19 ми можемо бачити як технології захищають від повного припинення освітнього процесу, налагоджують майже ідеальну комунікацію на відстані між викладачами та учнями. Наприклад, МОН України у 2020 році запустили освітню платформу для школярів «Всеукраїнська школа онлайн». Це дало змогу передавати знання висококваліфікованих викладачів багатомільйонній аудиторії через екрани телевізорів. Платформа була призвана стати незалежним інструментом при звичайному режимі навчання також. Діти зможуть користуватися нею не лише під час карантину, але і для ознайомлення з темою, яку пропустили в школі через хворобу або за іншою причиною.

Що стосується українських закладів вищої освіти, то більшість з них перевело освітній процес в Інтернет простір. Заняття проводилися на різних онлайн платформах із використанням відеозв'язку – Moodle, Google Meets, Zoom тощо. Інтернет-конференції, дебати, дискусії, лекції та семінари. І за результатами опитування, найбільш оптимальними респонденти вважали відеозустрічі в Zoom (84%) [3].

Університети створювали або використовували вже існуючі спеціальні навчальні середовища. Так з 2007 року в ХНЕУ імені Семена Кузнеця працює сайт [www.ikt.ksue.edu.ua](http://www.ikt.ksue.edu.ua) для організації навчання, контролю та тестування студентів. Сайт працює як у відкритому, так і у замкненому режимах доступу. Можливість безпосереднього спілкування зі студентами через надану систему забезпечує систематичний моніторинг навчального процесу, на основі аналізу діяльності студентів на протязі всього терміну

навчання. Процес навчання в системі Moodle забезпечує хорошу мотивацію як студентів, так і викладачів, високий ступінь інтерактивності навчання, також у режимі індивідуального веб-спілкування.

Згідно з даними Державної служби статистики України, в країні нараховується близько 900 000 студентів, що навчаються на денній формі [4]. У 2020 році Державна служба якості освіти України провела опитування серед освітян вищих навчальних закладів з різних куточків країни (22 367 респондентів). В результаті опитування було надано оцінку якості освітнього процесу в умовах дистанційної роботи за показниками: низька, нижче середнього, середня, вище середнього, висока (див. рис.1). Статистичні дані свідчать про те, що лише 22,7% студентів не задоволені дистанційним навчанням з використанням інноваційних технологій. Усі інші – 77,3% , вважають, що результативність такої освіти є середньою, або варта високої оцінки [5].

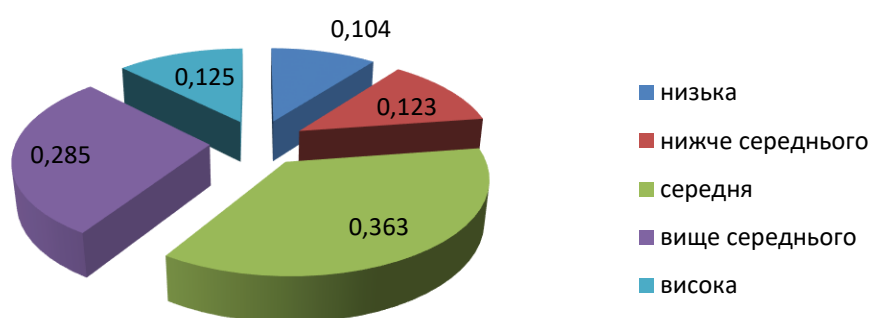


Рис. 1. Результати опитування

Підводячи підсумок, можна сказати, що технології дистанційного навчання у світі стрімко розвиваються і, безперечно, є для України перспективним інструментарієм надання освітніх

послуг. Хоча результативність такої діяльності досі не можна оцінити так само високо, як навчання у стінах вищих навчальних закладів, ми стаємо на правильному шляху. Якби студенти були вимушені залишитися вдома на довгий термін, не маючи певних технологій, ефективність їх освіти впала до мінімальних значень. Саме тому є доцільним вдосконалювати освітні технології дистанційного навчання й надалі.

#### Список літератури:

1. Joel T. Schmidt, Min Tang (2020). Digitalization in Education: Challenges, Trends and Transformative Potential [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-28670-5\\_16](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-28670-5_16)
2. Giorgio Marinoni, Hilligje van't Land, Trine Jensen (2020). The impact of covid-19 on higher education around the world [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://www.iau-iu.net/IMG/pdf/iau\\_covid19\\_and\\_he\\_survey\\_report\\_final\\_may\\_2020.pdf](https://www.iau-iu.net/IMG/pdf/iau_covid19_and_he_survey_report_final_may_2020.pdf)
3. Universal Journal of Educational Research 8(8): 3673-3678, 2020. COVID-19 Impact on Ukrainian Higher Education
4. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Сайт Державної служби якості освіти України. Інформаційно-аналітична довідка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.sqe.gov.ua/images/materials/Опитування\\_дистанційне\\_навчання\\_ЗВО.pdf](https://www.sqe.gov.ua/images/materials/Опитування_дистанційне_навчання_ЗВО.pdf)

**Report:**

**Christakis Sourouklis and Panayiotis Hadjisymeou**

**WORKFORCE DIVERSITY MANAGEMENT STRATEGIES IN THE  
HOTEL INDUSTRY IN CYPRUS**

**Abstract**

This paper aims to explore the types and the advantages of strategies for workforce diversity management employed by selected hotels in the Southern Cyprus. Evidence from the limited research into workforce diversity management in the hotel sectors in the USA, Canada and Europe indicates that hotel organizations have yet to harness the benefits of workforce diversity by employing appropriate management strategies. However, limited studies into this important area have so far been conducted. Although several researchers investigated the relationship between the various types of workforce diversity management strategies and organizational outcomes in a number of manufacturing and service sectors, the findings are context-specific and demonstrate numerous limitations that call for similar studies to be conducted in other sectors and countries. Studying strategies for managing workforce diversity in the hotel industry seems necessary given the rapidly increasing levels of workforce diversity within this sector. This is particularly true for the Cypriot hotel sector, which saw tremendous changes in its workforce composition after the recent accession to the European Union.

Using an exploratory case study approach, the types of strategic orientation towards managing diversity within the hotel sector in Cyprus were identified and the perceived advantages of these approaches were

investigated. Using criterion-based sampling, three hotels in South Cyprus were selected as the case study subjects. To gain a greater understanding of the strategies and their advantages, semi-structured interviews were conducted in summer 2020 with managers of each hotel who are involved in the process of formulating and implementing strategies for managing workforce diversity. An extensive and critical review of the literature relating to managing diverse workforce underpinned the design of the semi-structured interview questions. This paper presents the results of this study, which established the emerging relationships between the strategies for workforce diversity management employed by selected hotels in Cyprus and specific organizational outcomes. Future research and managerial implications are formulated.

Keywords: workforce diversity management strategies, hotels, Southern Cyprus

## **Introduction**

The workforce of the 21st century is characterized by a rise in the numbers of women, employees with more diverse ethnic backgrounds, alternative lifestyles, and intergenerational differences (Landgon et al., 2002; Wentling, 2004). These demographical changes increase diversity in the work environment. Consequently, traditional organizations that were able to avoid workforce diversity (i.e. heterogeneity) by favouring uniformity (i.e. homogeneity) cannot operate in the same way, as their outdated management policies cannot be applied in today's business conditions (Wise and Tschirhart, 2000b; Salomon and Schork, 2003; McMillan-Capehart, 2006; Weigand, 2007). According to Konrad (2003), there are three arguments for the need of managing workforce

diversity in organizations. Firstly, the competition for the best talent requires organizations to reach out and embrace an increasingly diverse labour pool. Secondly, the global economy requires that organisations have a diverse workforce so that they can effectively deal with an increasingly diverse customer base. Thirdly, demographic diversity unleashes creativity, innovation and improved group problem solving, which in turn enhances the competitiveness of the organization (Konrad, 2003).

The construct of ‘managing workforce diversity’ needs to be placed within an organizational context (Jones, 2004; Sacco and Schmitt, 2005). The literature provides many definitions of ‘managing workforce diversity’ (Burtz et al., 1990; Harrington, 1993; Thomas and Ely, 1996; Bellard and Rülling, 2001). Among them, the definition proposed by Burtz et al. (1990), captures particularly well the essence of the construct and refers to examples of workforce diversity attributes such as race, culture, ethnicity, gender, age, and disability and work experience. It emphasizes that “...managing workforce diversity involves the understanding that there are differences among employees and that these differences, if properly managed, are an asset to work being done more efficiently and effectively” (Burtz et al., 1990: 321).

Hotel organizations are not exempt from increased workforce diversity and its effects. In fact, the hotel sector is diverse in terms of the types of jobs it offers, the nature of the individual it requires and the spectrum of occupations, from the unskilled employee to the highly skilled manager (Mullins, 2001; Lai and Baum, 2005). The phenomenon of rapidly increasing levels of workforce diversity within this sector is

demonstrated by the rising number of women, ethnic backgrounds, migrant workers, more ageing workers, disabled workers and employees with different lifestyles (Choi et al., 2001; Adib and Guerrier, 2003; Tesone and Ricci, 2005; Gröschl, 2007). This is particularly the case with the hotel industry within the European Union since its enlargement in 2004 (deAndrade, 2005; Holton, 2005). This change has had a significant impact upon hotel workforce composition both in the established EU countries (e.g. the UK) and in the new member countries (e.g. Cyprus). The accession of Cyprus to the European Union on 1st May 2004 has signalled a new era for the country's hotel sector which is a significant contributor to the GDP (15-20%) (DMT, 2020). The basic characteristic of the labour market is the employment, in large numbers, of foreign workers especially in unskilled jobs or professions requiring little training, with fixed-term contracts (Ministry of Labour and Social Insurance, 2003). In 2003, 18,9% of total foreign workers were employed in the Cypriot hotel and restaurant sector (Ministry of Finance, 2004). In 2006, 22,2% of total foreign workers were employed in the Cypriot hotel and restaurant sector, an increase of 3.3 percentage points (Ministry of Finance, 2006). Clearly, more than ever, Cypriot hotels face an urgent need to manage their diverse workforce.

The limited studies that focus on managing workforce diversity within the hotel sectors in the USA, Canada and Europe have shown that the hotel organizations rarely employ strategies for managing workforce diversity management that would enable them to harness the benefits that may arise from employing diverse workforce (Gröschl and Doherty, 1999; Maxwell et al., 2000, 2003; Furunes, 2005; Sadi and Henderson,

2005). The fact that the hospitality industry is labour intensive, combined with the growing levels of labour diversity, makes studying the various strategies for managing workforce diversity and their effects on hotel outcomes necessary. This paper therefore aims to explore the types and the advantages of strategies for workforce diversity management employed by selected hotels in Cyprus.

### **Strategies for managing workforce diversity**

Strategy is conceptualised as a coherent stream of decisions that aligns the organisation with its environment and shapes internal policies and procedures in such a way that enables organisations achieve competitive advantage (Lynch, 1997; Hannagan, 2002). While according to Porter (1985) a strategy formed of unique insights into industry relationships is the main source of gaining competitive advantage, Barney and Wright (1998) – in line with the resource-based view of the firm developed by Hamel and Prahalad (1994) – argue that creating rare and hard-to-imitate value by an organisational workforce may significantly contribute to attaining sustained competitive advantage. One such value can be created by an effective deployment and management of a diverse workforce (Richard, 1999; Ng and Burke, 2005).

The literature identifies several typologies of generic strategic orientations (Mintzberg, 1973; Miles and Snow, 1978; Porter, 1980; Williams and Tse, 1995) among which the typology proposed by Miles and Snow (1978) is the most frequently cited and used in empirical research. Miles and Snow (1978) defined strategic orientation as the rate at which an organisation changes its products or markets when dealing

with various environmental forces and classified organisations into four basic strategic orientations: (1) Prospectors, who consistently attempt to be the first in the market by stressing innovation and flexibility to respond quickly to market changes; (2) Defenders, who concentrate on a stable core of services and emphasize tight control of resources; (3) Analysers, who blend the characteristics of both the prospectors and defenders but try to balance innovation with cost containment and efficiency; and (4) Reactors, who have no consistent strategy, whose behaviour is unstable and whose decisions are oriented towards the short term (see Table 1, pp. 5- 6). In addition, the Miles and Snow's (1978) main strength includes its exhaustiveness in describing organizational behaviour, and simultaneously of considering the key elements of strategy, structure, process variables and their relationships with performance outcomes (Segev, 1989:3). Miles and Snow's (1978) typology of strategic orientations has been applied within various contexts and one such application is the examination of this typology in relation to diversity-focused human resource management practices (e.g. Richard and Johnson, 2001; Dansky et al., 2003; Dwyer et al., 2003; Buttner et al., 2006). Among those applications, a study by Dansky et al. (2003) is one of very few that concentrate upon an examination of the strategic orientations towards workforce diversity management and organisational performance. In their study Dansky et al. (2003) found that organisations with prospector and analyzer strategic orientations are more sensitive towards practicing diversity-focused human resource management practices (e.g. employing racially diverse workforce) and can achieve higher market share as compared to organizations applying

different strategic orientations (i.e. defenders and reactors). However, the results of this study are not conclusive due to methodological limitations.

Table 1: Miles and Snow's strategic orientation's typology (1978)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Strategic orientations'</p> <p>1. Prospectors</p> <p>□ Externally orientated organizations, pioneers in new products and innovative techniques. Flexible product and market domain and technological advancement.</p> <p>Organizational structure:</p> <p>□ Low degree of formalization, decentralization and, lateral and vertical communication, emphasis on innovation and flexibility.</p> <p>Managerial characteristics:</p> <p>□ Risks-management and development of innovative business, trading off efficiency for growth, great emphasis on maintenance of innovation than securing high profits.</p>                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>2. Defenders:</p> <p>□ Internally oriented organizations, emphasis on efficiency of their existing operations rather than effectiveness with maintenance in a limited range of products or services and protection of their domain through lower prices, higher quality and superior delivery of products</p> <p>Organizational structure:</p> <p>□ Formal hierarchy and centralization.</p> <p>Managerial characteristics:</p> <p>□ Highly expertise, but lack of entrepreneurial skills. Emphasis on production line and bottom line aspects with narrow technological base.</p>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>3. Analysers:</p> <p>□ Focus on efficiency and productivity aspects in stable market conditions. Demonstrate frequent communication with customers and evaluate their competitors' actions and activities; however they move to new market domains' after the entrance of prospectors. Moderating organizations such as defenders' and simultaneously are imitating other firms' initiatives and integrate them successfully.</p> <p>Organizational structure:</p> <p>□ In a stable environment they operate routinely and efficiently through a formalized structure whereas in unstable market conditions they assess their competitors' new ideas and adopt the most important and promising.</p> <p>Managerial characteristics:</p> <p>□ Balance risks and returns by following prospectors and development of technological base.</p> |

Table 1: Continued.../6/....

4. Reactors:

☐ Lack of consistent response to environmental conditions. Unstable behaviour and decision making is oriented towards a short rather than a long term process.

Organizational structure:

☐ Lack of consistent strategy –structure viable only in highly regulated industries.

Managerial characteristics:

☐ Frequent perception of change and uncertainty in their organisations' environments, but unable to respond effectively unless they forced by environmental pressures e.g., legal requirements.

Source: Author, based on literature review: (Robinson et al., 1992; Dess et al., 1997; Croteau et al., 1999; Matsuno and Metzger, 2000; Slater and Olson, 2016).

The literature indicates that there are also other classifications of strategic approaches towards managing workforce diversity (e.g. Cox, 1991; Thomas, 1990; DeSensi, 1995; Dass and Parker, 1999; Doherty and Chelladurai, 1999; Lorbiecki, 2011). Drawing upon this literature, Fink, Pastore and Reimer (2003) identified three types of strategic approaches towards workforce diversity management: compliance, reactive and proactive (see Table 2, p. 8). Organizations that adopt the compliance strategic approach view workforce diversity as a liability but make great efforts to comply with employment legislation. Consequently, while these organizations may employ a diverse workforce, they do nothing to use the diversity as a source of gaining competitive advantage (Golembiewski, 1995). Secondly, organisations that adopt the reactive strategic approach view workforce diversity as an asset rather than a liability. This approach is characterised by more flexible communication lines and by a high degree of consultative decision-making (Fink and Pastore, 1999). Top management begins to

understand that effective diversity management can bring positive outcomes. However, they do not take actions unless problems occur and they tend to employ only one management initiative to overcome the problem, e.g. diversity training to change individuals' attitudes towards diversity. Thirdly, organizations that adopt the proactive diversity management strategic approach demonstrate highly flexible communication lines and consultative decision-making in all vital organizational issues (e.g. shaping workforce diversity policies, practices and procedures). Furthermore, they anticipate workforce diversity issues and problems and act to prevent their occurrence. Finally, they take initiatives aimed at increasing diverse workforce success and satisfaction (Cox and Beale, 1997; Robinson and Dechant, 1997; Fink et al., 2001). The empirical research by Fink et al. (2003) has shown that organizations that employ proactive diversity management strategies are more likely to experience positive organizational outcomes associated with well-managed workforce diversity (i.e. attracting talented employees, creating a workplace full of diversity, generating a creative environment, organizational productivity and satisfaction with the work environment), than organisations that employ reactive diversity management strategies. Additionally, Fink et al. (2003) found that adopting the compliance strategic approach may facilitate achieving positive organisational outcomes as such organisations clearly embrace their country's regulations and comply with them.

Table 2: Strategic approaches towards workforce diversity management, Fink, Pastore and Reimer (2003)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Compliance strategic approach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> View workforce diversity as a liability rather as an asset but make great efforts to comply with legislative requirements</li> </ul> <p>Managerial characteristics:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Lack of utilising workforce diversity as a source of gaining competitive advantage</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>2. Reactive strategic approach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> View workforce diversity as an asset rather than a liability</li> <li><input type="checkbox"/> Flexible communication lines</li> <li><input type="checkbox"/> High degree of consultative decision-making</li> </ul> <p>Managerial characteristics:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Understanding that effective diversity management can bring positive outcomes</li> <li><input type="checkbox"/> No attempt to take actions, unless problems occurs</li> <li><input type="checkbox"/> Overcome problems by implementing only diversity training initiative</li> </ul> |
| <p>3. Proactive diversity management strategic approach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Highly flexible communication lines</li> <li><input type="checkbox"/> Consultative decision making in all vital organizational issues (i.e. shaping workforce diversity policies, practices and procedures).</li> </ul> <p>Managerial characteristics:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Anticipate problems and workforce diversity issues and act to prevent negative consequences</li> <li><input type="checkbox"/> Take initiatives aimed at increasing diverse workforce success and satisfaction</li> </ul>                                    |

Source: Author, based on literature review: (Golembieswki, 1995; Cox and Beale, 1997; Robinson and Dechant, 1997; Fink and Pastore, 1999; Fink et al., 2011; Fink et al., 2003).

The extant literature indicates that more than one strategy can be successful in a given environment, but it is important for a firm to be organised appropriately and to plan and implement strategies relevant to a particular strategic orientation (Gupta et al., 1997, p.400). Therefore, to achieve the aim of this study, both Miles and Snow's (1978) typology of strategic orientations as well as Fink, Pastore and Reimer's (2003)

classification of strategic approaches towards workforce diversity management were used as the investigative and analytical frameworks.

### **Research Methodology**

The aim of this study was to explore the types of strategic orientation towards managing workforce diversity and the perceived advantages of these approaches within the hotel sector in Cyprus. An appropriate research approach for generating such insights in an organizational setting is the use of the case study method (Yin, 2003). Although, researchers are divided on what constitutes an appropriate number of case studies (Dyer and Wilkins, 1991; Yin, 2003), the objective of exploring the types of strategic orientation requires the use of multiple case studies. Given the detail necessary to consider such issues, criterion-based sampling was employed in the process of selecting the case study subjects from the population of hotels that operate in the Southern part of Cyprus (i.e. Greek-Cypriot part). In particular, the hotels should have met the following criteria:

1. Be registered in the Deputy Ministry Tourism (2020), Guide to Hotels and other Tourist establishments.
2. Employ no fewer than 50 people at the beginning of their operation.
3. Represent the categories of 3 to 5-star establishments.
4. Be located in the Southern part of Cyprus (i.e. Greek-Cypriot).
5. Provide comparable data.

In accordance with these criteria, this study is based on data from three hotels that operate in the Ayia Napa seaside resort, which contains 35 per cent of the total number of hotels in the Southern part of Cyprus

and employs more than 40 per cent of the total workforce in the hotel sector. For the purposes of this study, the researchers defined resort as a “...seaside area that its main business characteristic includes the provision of accommodation, food and beverages, recreation and leisure facilities to visitors and all the local inhabitants based in this area mainly are involved with the provision of those services” (Kasavana and Brooks, 1998, p.17).

The case studies are based on primary data that were collected using the technique of semi-structured face to face interviews with the general managers of the selected hotels. Interviews were, after permission was given, tape-recorded. Furthermore, note taking was used by memoing and coding the data collected. A cross-case content and narrative analysis was used in order to compare and validate the data from the selected hotels. Secondary sources of information included archival company documents and were used only to broaden the researchers’ knowledge of the hotels’ backgrounds.

All data collection took place in Cyprus during Summer 2020. The key research questions were the following:

- How is workforce diversity managed in the hotel sector of Cyprus?
- Why do hotels adopt particular strategic approaches to diversity management?
- What are the relationships between different strategic approaches to diversity management and performance outcomes (i.e. sales growth per employee, market share) within the hotel sector in Cyprus?

## Findings

### Profiles of the case study subjects

For confidentiality purposes, pseudonyms A, B, and C are used for the three hotels studied. The hotels demonstrate a number of differences and similarities in their profiles (see Table 3, p. 11). The hotels operate on a seasonal basis i.e. during the peak period of the season, which is between March and October. The age of the hotels ranges from 20 to 30 years. This is due to the Turkish invasion and occupation of the Northern part of Cyprus since 1974, which led to the boom in the hospitality industry in the early 1980s till mid 1990s in the Southern part of Cyprus.

Table 3: Profile of the case study subjects

| Hotels                                                                 | Hotel A       | Hotel B       | Hotel C       |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Star rating</b>                                                     | <b>5 star</b> | <b>4 star</b> | <b>3 star</b> |
| <b>Number of employees:</b>                                            | <b>100</b>    | <b>82</b>     | <b>50</b>     |
| Full-time                                                              | 80            | 78            | 25            |
| Part-time (seasonal)                                                   | 20            | 4             | 25            |
| <b>Property ownership:</b> Independently owned                         | √             | √             | √             |
| <b>Property location</b> (South East Cyprus- seaside resort Ayia Napa) | √             | √             | √             |
| <b>Workforce Composition (percentage of total workforce):</b>          |               |               |               |
| <b>Male</b>                                                            | <b>45</b>     | <b>60</b>     | <b>45</b>     |
| <b>Female</b>                                                          | <b>55</b>     | <b>40</b>     | <b>55</b>     |
| <b>Locals</b>                                                          | <b>80</b>     | <b>63</b>     | <b>70</b>     |
| <b>Foreigners (Of which):</b>                                          | <b>20</b>     | <b>37</b>     | <b>30</b>     |
| Slovakians                                                             | 3             | 12            | 10            |
| Polish                                                                 | 3             | 10            | 7             |
| Romanians                                                              | 4             | 3             | 0             |
| Czechs                                                                 | 6             | 5             | 0             |
| Swiss                                                                  | 0             | 0             | 4             |
| Asians (Students from local hotel                                      | 4             | 7             | 9             |

|                                              |    |    |    |
|----------------------------------------------|----|----|----|
| schools on internship contracts)             |    |    |    |
| <b>Respondents' Profile:</b>                 |    |    |    |
| <b>Position:</b> General Managers            | √  | √  | √  |
| <b>Nationality:</b> Greek Cypriots           | √  | √  | √  |
| <b>Age</b> of respondents                    | 52 | 43 | 36 |
| <b>Educational qualifications:</b>           |    |    |    |
| Masters                                      |    | √  | √  |
| Bachelor Degree                              | √  |    |    |
| <b>Length of service</b> as General Managers | 2  | 2  | 8  |

Despite their differences, the majority of the hotels demonstrate a number of similar characteristics. They are independently owned family businesses, medium-sized enterprises, i.e. employing fewer than 250 people (EC, 2003), and offer similar type of services and facilities (e.g. accommodation, dining, recreation). What differentiates them are their property and land size, building infrastructure and the provision of alternative facilities, e.g. a variety of bars or restaurants, different types of bedrooms and a variety of recreation facilities (DMT, 2020). While the similar characteristics of the case study subjects provide an essential comparative basis for this analysis, the major differences between the firms are important for the process of data interpretation.

### **Workforce diversity characteristics of the case study subjects**

The hotels demonstrate similarities and differences in their workforce composition. For example in all hotels, the top management positions (i.e. general managers) are occupied by local male Greek-Cypriots demonstrating a male dominated culture. The mean age of those managers is 43.6 (ranging from 36 to 52 years old). The length of service as general managers ranges from 2 to 8 years. The educational

qualifications of those managers vary between postgraduate and undergraduate levels.

All hotels studied employ a diverse workforce in terms of their gender and country of origin although the core permanent workforce are from the indigenous population, whereas the seasonal workforce is mainly made up of EU citizens and students of various nationalities. The percentage of foreign workforce varies from hotel to hotel and accounts for 20% of the total workforce for the 5-star hotel, 37% for the 4-star hotel and 30% for the 3-star hotel. None of the hotels studied employs foreigners at senior or middle management levels; all foreign workers are employed in the front and the back of the house positions. The proportions of foreign workers employed in the back of the house positions vary from hotel to hotel and range from 6% in the case of the 5-star hotel to 12% in the case of the 3-star hotel. Only one, i.e. the 4-star hotel, employs foreigners at supervisory level positions.

None of the hotels studied employs women at the senior management level but the 5 and 3-star hotels employ women at middle management level (e.g. reservations manager). All hotels employ women at supervisory level (e.g. executive housekeeper, accounts officer and head receptionist). Indeed, the glass ceiling effect as suggested in the literature (Zane, 2002) is a major barrier that holds foreigners and women away from senior and middle managerial positions despite their qualifications and working experience. This is interesting as all hotels studied claim that they consider working experience as the most important employee recruitment and selection criterion. In addition, two out of three hotels consider English language

proficiency as the second most important employee recruitment and selection criterion. The other two criteria, educational qualifications and physical make-up are considered less important.

### **Strategies for managing workforce diversity in the selected hotels**

Using the Miles and Snow's (1978) typology, primary study data indicates that in terms of their generic strategic approaches, the 5-star hotel demonstrates mainly the characteristics of a prospector (e.g. focus on innovation) while the 3-star hotel those of an analyzer (e.g. focus on efficiency). The 4-star hotel combines elements of both a defender and a reactor and demonstrates a short term as opposed to a long term orientation. However, in terms of their workforce diversity management strategies, the results appear to contradict the hotel's general strategic approaches. For example, the 4-star hotel (classed earlier as a defender and a reactor) appears to be more proactive than the 5-star and the 3-stars hotels (classified earlier as a prospector and an analyzer respectively) that exhibit reactive and defensive diversity management strategic approaches.

When using Fink, Pastore and Reimer's (2003) framework, the findings show that all selected hotels follow and implement the government employment legislation and conform to the trade unions collective agreements (e.g. avoidance of the employment of illegal workers or provision of safe and healthy workplace). Similarly to the findings of previous studies, all of the hotels studied found the compliant strategy useful, as it prevents the hotels from experiencing legal

problems or costs that could otherwise occur and that could destroy their reputation and their competitive position.

All interviewees alluded to various aspects of market and working conditions as well as the terms of employment in the hospitality industry that impose significant barriers to implementing consistent strategies in terms of managing their diverse workforce. For example, the strong unionization of the hotel employees is one such barrier. Trade unions do consider the foreign workforce as a threat to the locals' jobs and positions. As a result, the Trade Unions main priority is to ensure that all their members (i.e. locals), must be employed first and then, the remaining job vacancies can be distributed among foreign workforce. However, this contrast with the effective utilization of all the diverse workforce skills and qualifications and often this framework that the trade unions are enforcing cannot be applied within a hotel working environment especially when the demand for qualified and technical expertise is necessary and the local market is not able to provide such workforce.

Another barrier is seasonality of tourism, which challenges the hospitality industry in many tourism destinations that are highly economically dependant upon this industry (Jolliffe and Farnsworth, 2003; Andriotis, 2005). The hotels in this study are no exception; they are affected by the seasonality of tourism in Ayia Napa and are extremely busy during the peak period between March and October and remain closed for the remaining period of the year. All the managers in the area of Ayia Napa commented that seasonality badly affects their profitability and survivability.

The problem of seasonality influences the hoteliers' strategic decisions and this is exemplified in their human resources strategies. The hotels studied follow the most established strategies of employing a small core workforce complemented by a large pool of peripheral workers (Krakover, 2000; Walmsley, 2004) with a view to minimizing their operating costs (Woods, 1999; Ogbonna and Harris, 2002). To achieve this, the hotels studied frequently use predetermined recruitment and selection strategies that aim to employ workers on an ad-hoc basis according to the needs of their businesses. The key recruitment criterion here is the low cost of employing such workforce and a search for those who would be prepared to work for lower wages – typically women, foreign workers (especially from the Eastern Europe) and students (mainly Asians, Europeans and locals). This was confirmed by two managers who claimed:

All the practices depend on general managers' experience and ability to influence the board of directors. We find it difficult to convince the owners about new innovative people management practices.....their demand for profitability increases at the end of each year. ou can achieve profits especially through exploiting people... now it seems that we are exploiting Europeans since our accession to the EU in 2004. Nowadays in Europe, especially in the UK, Ireland and Italy, hotels offer almost double the wages that what we offer....We don't know how long we will survive without considering to offer competitive salaries....Everything is planned on a short term basis – for the sake of higher profitability... Personally, we don't give a dam... We want

workers with relevant qualifications; doesn't matter where they come from ...whether from a local Cypriot village or from Prague.

General Managers, 4 and 3-star hotels

Primary data has shown that only the 5-star hotel has a human resource department with two people involved in general practices of managing people. This confirms the finding of previous empirical research which found that the hotel industry suffers from poor human resource management practices and lacks sophistication and innovation in terms of their management of the diverse workforce (Haynes and Fryer, 2000; Kossek et al., 2003). Furthermore, the inconsistency in hotel approaches towards managing people is demonstrated by the general managers of the hotels studied who claim that their subordinates (i.e. middle managers and supervisors) have relevant working experience that enables them to recruit and select people, to understand their culture, and to handle all the relevant diverse workforce issues that might arise. However, none of those managers have mentioned cross-cultural interviewing techniques or adopting behaviour in foreign cultures that the literature suggests (Lim, 2006; Molinsky, 2007). Two managers have stated:

You know, the management team we have here are all professionals. They have many years of experience...this enables them to understand people characteristics...they are dedicated and can manage their departments' workforce very well. They can handle situations; they can select and recruit people...manage conflicts and achieve their departments' targets...of course they are held accountable if they don't achieve their targets ...

### General Managers, 5, and 3-star hotels

Given these barriers, the findings have shown that all the hotels attempt to minimize labour cost in terms of low payment rates to their diverse workforce. While their strategic approaches toward managing workforce diversity may not be clearly defined, all hotels studied employed some diverse workforce management practices despite the fact that only the manager of the 4-star hotel have come across the term of managing workforce diversity. For example, all hotels attempt to increase employee satisfaction by improving their working conditions through the provision of comfortable accommodation in shared bedroom flats for the EU workers and students. Some hotels, are allocating their diverse workforce in terms of their preferences e.g. to share shelter with their colleagues from their own countries. Although not explicitly described by the hotels' general managers as diverse workforce management strategies, the case study data indicates that each hotel can be characterised by its unique approach towards managing the diverse workforce as discussed below.

In the case of the 5-star hotel, the top management's compliant approach towards managing workforce diversity contradicts with the hotel's overall prospector strategic orientation. Nothing was done with a view to using their diverse workforce as a source of gaining competitive advantage. Apart from routine staff induction, no other initiatives aimed at harnessing the benefits of workforce diversity have yet been taken. The hotel's general manager stressed that this was due to the fact that the employment of foreign workers was under a pilot study for at last two years with an expectation that it will indicate the key countries of

origin of the diverse workforce. The hotel has not taken any measures to link their diverse workforce management practices with performance outcomes, but it is always open to the opportunity of taking advantage of their diverse workforce. The interviewee stressed that their customer questionnaires indicate very positive feedback concerning the skills, behaviour and service of the foreign workers.

In the case of the 4-star hotel, the top management's commitment to workforce diversity management emphasised the importance given to the contribution of the human element to the organization's overall success despite the hotel's general strategic orientation of a defender and a reactor. This may explain why almost 80 per cent of the hotel's diverse workforce is returning every year. Limited managerial resources and the lack of a human resources department within this hotel were considered major barriers towards implementation of diversity management initiatives. Currently, the head receptionist has been assigned as a Duty Manager and her responsibilities include all staff matters, e.g. allocation of accommodation, solutions to staff issues, elimination of conflicts, coordination and follow-up of the employees' adjustment in their working environment, cooperation with the line managers and ensuring the wellbeing of all the workforce. Furthermore, a steering committee has been set up to handle the food dietary concerns of the staff. For example, three members of the management team (i.e. executive housekeeper, executive chef and the restaurant manager) with five members of the diverse workforce, one from each group, have prepared a set menu to satisfy the dietary needs for all members of the workforce. The general manager through formal and informal meetings and written

memos ensured that the heads of departments understand that there are cultural differences within the hotel's workforce, that misbehaviour and the use of offensive language were not acceptable and that a mutual respect was necessary between all members of management, supervisors and employees. The general manager stated:

I would like to pass the message to everyone in this hotel that all the employees should be treated equally and that their qualifications and working skills are utilised effectively and efficiently. I have requested from the 'Duty Manager' to ensure that all workers in their departments are sharing equal jobs... either locals or foreigners.... and to pass the message that seasonal workers are not additional numbers to our core staff with secondary job responsibilities... but are employees with qualifications, experience and willingness to commit from responsible positions.

General Manager, 4-star hotel

The general manager also addressed the need for the provision of child care and facilities in the area, so this will give flexibility to young mothers to return back to the hotel industry. Furthermore, the provision of employment to workers with disabilities was not only a matter of compliance with legislation but a need for utilising disabled workers with qualifications in specific jobs e.g. telephone operators, cashiers, receptionists and in accounts. That initiative was designed to satisfy disabled customers who could see other people with disabilities employed in the profession. However, the employment of disabled workers requires ergonomic working reconstruction and the general manager was on continuous consultation with the hotels' board of

directors for evaluating the costs of these changes and the benefits that may arise.

The hotel links the management of the diverse workforce with some specific organisational outcomes such as increased cost savings and increased profitability due to effective staff utilisation according to the task needs and due to the effective combination of very experience staff working together with less experienced staff.

In the case of the 3-star hotel, the general manager emphasized that the small size of the workforce within his hotel, makes it a unique place for a friendly, safe and healthy working environment. The workforce is rewarded for their contribution to the hotel's success. A culture of respect and good behavior and elimination of conflict are pursued in order to maximize customer quality and satisfaction. However, in terms of strategies towards managing workforce diversity the hotel is following a reactive approach. For example, cultural awareness and sensitivity training consisted of a two-day workshop for the entire hotel's workforce but no feedback was received. The general manager commented that training cannot be provided during the peak period of the industry and the seasonal workforce received on-the-job training. Feedback received from the line managers indicates that although productivity during the beginning of the season declines due to a lack of team cohesion, it improves after a short period of time as all employees are becoming active members within their teams. The general manager has admitted that a risk is taken in cases when the seasonal staff is incapable to adapt to the hotel's working conditions. This will have an impact on customers' satisfaction and will decrease the provision of high

quality service. Despite this awareness, the hotel does not take any measures aimed at preventing this situation from occurring. Nevertheless, attempts have been made to deploy qualified workforce from Europe in front line positions with a view to communicating effectively with the hotel's customers who are mainly from the EU countries. When necessary, the hotel also considers flexible working conditions after consultation with the head of department and all the other members of the staff within a specific department. Furthermore, the hotel's management demonstrated an effort to provide support for young mothers/employees in terms of child care. For example, the hotel's management in consultation with other hoteliers in the area has suggested to the relevant bodies (i.e. Pan-Cyprian hoteliers association, Cyprus Tourism Organisations [ex CTO and now DMT Deputy Ministry of Tourism] and Hotel employees Trade Unions) the development of a child care center operating on a 24-hour basis. This center will be supported financially from all the relevant bodies in the industry and will be a motive for women wishing to return back to their profession, since the major reason for many women exiting the hotel sector is the raising-up of their children. Until, now this plan has not yet been developed due to bureaucratic issues and barriers. Although many initiatives have been taken to address the needs of the diverse workforce, they are not considered as a source of competitive advantage and the hotel has taken no measures that link the diverse workforce management with organizational outcomes.

## **Conclusions and implications**

The purpose of this study was to explore the various strategic approaches taken by hotel organizations in relation to workforce diversity management and the perceived advantages of these approaches. Data analysis from three hotels studied revealed a number of insights into the management of a diverse workforce. The findings indicate that the hotels offer something of a contrast between the four generic types of strategic orientations proposed by Miles and Snow (1978) and the three strategies for managing diverse workforce proposed by Fink et al. (2003).

The findings provide a number of interesting implications for theorists and practitioners. For example, it seems that managing diversity within the hotels studied has happened rather incidentally due to factors such as the external competition pressures combined with a need to find solutions to business challenges such as the recruitment problems and the raising costs of labor. A temporary solution to the above problems was the influx of workforce from Europe (i.e. peripheral) since May 2004, which appeared as a relief for the economic survival of this industry at least in the short term. However, it appears unusual for hotels with 20 or more years in business not to employ human resource strategies that would harness the benefits of its diverse workforce. It seems that although the generic strategic orientations of prospectors, analyzers, and defenders and reactors are pursued by the hotels in this study, they appear to bypass their vital human element. Therefore, although two of the hotels studied exhibit many elements of

managing diversity, their approaches appear to contradict the overall strategic orientations adopted by the hotels.

The findings provide a range of practical implications for the hotel industry. Firstly, it appears that strategies for managing workforce diversity need to concern the entire workforce within hotels, whether permanent or temporary. Secondly, there is a need for developing the awareness of the importance of managing workforce diversity among the top management and their subordinates since there seems to be a lack of knowledge and misunderstanding in the field. For example, the Cyprus government, through the recruitment of consultants and experienced practitioners in the field from the European Union, could help the involved bodies (i.e. leaders, managers, hoteliers and Trade Unions representatives) to embrace the meaning and benefits of managing workforce diversity and act as diversity management ambassadors within their organizations. Thirdly, there is a need for developing organizational policies and support strategies for ensuring progress in the field of managing workforce diversity, together with an allocation of appropriate resources especially for training, follow-up and evaluation.

While the study offers a number of interesting findings concerning the emerging strategic approaches towards managing workforce diversity in the hotel sector in the Southern part of Cyprus, the exploratory and context-specific nature of this study call for further work in this area. Further studies will need to examine other factors that influence the successful implementation or failure of diversity management strategies within the context of the hotel sector and the

benefits that various strategies for workforce diversity management can produce.

**Word count: 6,401**

### **References:**

- Adib, A. and Guerrier, Y., (2003), 'The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Glass: the Narratives of Women in the Hotel Work', *Gender, Work and Organization*, 10, no.4: 413-432.
- Andriotis, K. (2005), 'Seasonality in Crete: problem or a way of life?', *Tourism Economics*, 1, no.2: 207-224.
- Barney, J.B. and Wright, P.M., (1998), 'On Becoming a Strategic Partner: The role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage', *Human Resource Management*, 37: 31-46.
- Bellard, E. and Rüling, C., (2001), 'Reflections and Projections of Boundaries in the Diversity Management Discourses in the United States, France, and Germany', paper presented at the 17th EGOS colloquium, sub-theme 20, University of Geneva, Geneva, (July), 5-7.
- Burtz, D.E., Hillman, L.W., Lehrer, S. and Mayhugh, G.M., (1990), 'A model for managing workforce diversity', *Management Education and Development*, 21, no.5: 321-326.
- Buttner, H.E., Lowe, K.B. and Billing-Harris, L., (2006), 'The influence of Organisational Diversity Orientation and Leader Attitude on Diversity Activities', *Journal of Managerial Issues*, 18, no.3: 356-371.
- Choi, J-G., Woods, R.H. and Murrmann, S. K., (2001), 'International labour markets and the migration of labour forces as an alternative solution for labour shortages in the hospitality industry', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12, no.1: 61-66.
- Cox, T.JR., (1991), 'The multicultural organisation', *Academy of Management Executive*, 5, no.2: 34-47.
- Cox, T. and Beale, R.L., (1997), *Developing competency to manage diversity: Readings, cases and activities*, San Francisco, Berrett-Koehler Publishers.

- Croteau, A.A., Raymond, L. and Bergeron, F. (1999), 'Testing the validity of Miles and Snow's typology', *Academy of Information and Management Sciences Journal*, 2, no. 2: 1- 7.
- CTO (2003), *Cyprus Tourism Organization Statistics*, Cyprus, Government Press.
- CTO (2007), *Cyprus Tourism Organization Guide to Hotels and other Tourist Establishments*, Cyprus, Government Press.
- Dansky, K.H., Weech-Maldonado, R., De Souza, G. and Dreachslin, J.L., (2003), 'Organizational Strategy and Diversity Management: Diversity Sensitive Orientation as a Moderating Influence', *Health care Management Review*, 28, no.3: 243-253.
- Dass, P. and Parker, B., (1999), 'Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning', *Academy of Management Executive*, 13, no.2: 68-81.
- deAndrade, N.N.G., (2005), 'Enhanced Cooperation: the Ultimate Challenge of Managing diversity in Europe, New Perspectives on the European Integration Process', *Intereconomics*, 40, no.4: 201-216.
- DeSensi, J.T., (1995), 'Understanding multiculturalism and valuing diversity: A theoretical perspective', *Quest*, 47: 34-43.
- Dess, G.G., Lumpkin, G.T. and Covin, J.C. (1997), 'Entrepreneurial strategy making and firm performance: test of contingency and configurational models', *Strategic Management Journal*, 18, no. 1: 677-695.
- Doherty, A.J. and Chelladurai, P., (1999), 'Managing cultural diversity in sport organizations: A theoretical perspective', *Journal of Sport Management*, 13: 280-297.
- Dwyer, S., Richard, O.C., McMillan, A. and Chadwick, K., (2003), 'Employing an innovation strategy in racially diverse workforces: Effects on firm performance', *Group and Organisation Management*, 28: 107-126.
- Dyer, W.C. and Wilkins, A.L. (1991), 'Better stories, not better contracts to generate better theory: a rejoinder to Eisenhardt', *Academy of Management Review*, 16, no.3:613-619.
- EC (2003), *The new SME definition, user guide and model declaration*, Enterprise and Industry Publications, European Commission.

- Fink, J.S. and Pastore, D.L., (1999), 'Diversity in sport? Utilising the business literature to devise a comprehensive framework of diversity initiatives', *Quest*, 51:310-327.
- Fink, J.S., Pastore, D.L. and Riemer, H.A., (2001), 'Do differences make a difference? Managing diversity in Division IA intercollegiate athletics', *Journal of Sport Management*, 15: 10-50.
- Fink, J.S., Pastore, D.L. and Riemer, H.A., (2003), 'Managing Employee Diversity: Perceived Practices and Organisational Outcomes in NCAA Division III Athletic Departments', *Sport Management Review*, 6: 147-168.
- Furunes, T., (2005), 'Training Paradox in the Hotel Industry', *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 5, no.3: 231-248.
- Garrigós-Simón, F.J., Marqués, D.P. and Narangajavana, Y., (2005), 'Competitive strategies and performance in Spanish hospitality firms', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17, no.1: 22-38.
- Golembiewski, R.T., (1995), *Managing diversity in organizations*, Tuscaloosa, The University of Alabama Press.
- Gröschl, S. and Doherty, L., (1999), 'Diversity management in practice', *International Journal of Contemporary Management*, 11, no.6: 262-268.
- Gröschl, S., (2007), 'An exploration of HR policies and practice affecting the integration of persons with disabilities in the hotel industry in major Canadian tourism destinations', *Hospitality Management*, 26: 666-686.
- Gupta, Y.P., Karimi, J. and Somers, T.M., (1997), 'Alignment of a firm's competitive strategy and information technology management sophistication: the missing link', *IEEE Transactions on Engineering Management*, 44, no.4:399-413.
- Hamel, G. and Prahalad, C.K., (1994), *Competing for the Future*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Hannagan, T., (2002), *Management Concepts and Practices*, England, FT Prentice Hall/Financial Times, Pearson Education Limited.
- Harrington, L., (1993), 'Why managing diversity is so important', *Distribution*, 92, no.11: 88-92.
- Haynes, P. and Fryer, G., (2000), 'Human resources, service quality and performance: A case study', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12, no.4: 240-248.

- Holton, V., (2005), 'Diversity reporting: how European Business is reporting on diversity and equal opportunities', *Women in Management Review*, 20, no.1: 72-77.
- Jolliffe, L. and Farnsworth, R., (2003), 'Seasonality in tourism employment: human resource challenges', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15, no.6: 312-316.
- Jones, D. (2004), 'Screwing diversity out of the workers? Reading diversity', *Journal of Organizational Change*, 17, no.3: 281-291.
- Kasavana, M.L. and Brooks, R.M., (1998, 5th edn), *Front Office Procedures*, American Hotel and Lodging Association (AHLA), USA.
- Konrad, A.M., (2003), 'Special Issue Introduction: Defining the Domain of Workplace Diversity Scholarship', *Group and Organization Management*, 28, no.1: 4-17.
- Kossek, E.E., Markel, K.S. and Mchugh, P.P., (2003), 'Increasing Diversity as an HRM change strategy', *Journal of Organizational Change Management*, 16, no.3: 328-352.
- Krakover, S., (2000), 'Partitioning seasonal employment in the hospitality industry', *Tourism Management*, 21, no.4:461-471.
- Lai, C-P. and Baum, T., (2005), 'Just-in-time labour supply in the hotel sector, the role of agencies', *Employee Relations*, 27, no. 1/2: 86-102.
- Langdon, D.S., McMenamin, T.M. and Krolik, T.J., (2002), 'U.S. labor market in 2001: Economy enters a recession', *Monthly Labor Review*, 125: 3-33.
- Lim, C-H., Winter, R. and Chan, C.C.A., (2006), 'Cross-Cultural Interviewing in the Hiring Process: Challenges and Strategies', *The Career Development Quarterly*, 54: 265-268.
- Lorbiecki, A., (2001), 'Changing Views on Diversity Management, The Rise of the Learning Perspective and the Need to Recognize Social and Political Contradictions', *Management Learning*, 32, no.3: 345-361.
- Lynch, R. (1997), *Corporate Strategy*, FT Prentice Hall, Harlow.
- Matsuno, K. and Metzger, J.T., (2000), 'The effects of strategy type on the market orientation-performance relationship', *Journal of Marketing*, 64: 1-16.

- Maxwell, G. A., McDougal, M. and Blair, S., (2000), 'Managing diversity in the hotel sector: the emergence of a service quality opportunity', *Managing Service Quality*, 10, no.6: 367-373.
- Maxwell, G. A., McDougal, M. and Blair, S., (2003), 'Equality at work in UK public-service and hotel organisations: inclining towards managing diversity'? *Human Resource Development International*, 6, no.2: 243-258.
- McCuiston, E.V., Wooldridge, R.B. and Pierce, K.C., (2004), 'Leading the diverse workforce, Profit, prospects and progress', *The Leadership and Organisation Development Journal*, 25, no.1: 73-92.
- McMillan-Capehart, A., (2006), 'Heterogeneity or Homogeneity, Socialization Makes the Difference in Firm Performance' *Performance Improvement Quarterly*, 19, no.1: 83-98.
- Ministry of Finance, (2004), *Labour Statistics Annual Review*, Statistical Service, Cyprus, Government Press.
- Ministry of Finance, (2006), *Labour Statistics Annual Review*, Statistical Service, Cyprus, Government Press.
- Ministry of Labour and Social Insurance (2003), *National Action Plan for Social Conclusion*, (July), Cyprus, Government Press.
- Mintzberg, H., (1973), 'Strategy making in three modes', *California Management Review*, 16, no.2: 44-53.
- Miles, R.E. and Snow, C.C., (1978), *Organization Strategy, Structure and process*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Molinsky, A., (2007), 'Cross-Cultural Code-Switching: The Psychological Challenges of Adapting Behavior in Foreign Cultural Interactions', *Academy of Management Review*, 32, no.2: 622-640.
- Mullins, L., (2001, 4th edn), *Hospitality Management: A Human Resources Approach*, London, Pitman.
- Ng, E.S.W. and Burke, R.J., (2005), 'Person – organization fit and the war for talent: does diversity management make a difference'? , *International Journal of Human Resource Management*, 16, no.7:1195 – 1210.
- Ogbonna, E. and Harris, L.C., (2002), 'Managing organizational culture: Insights from the hospitality industry', *Human Resource Management Journal*, 12, no.1: 33-53.
- Porter, M.E., (1985), *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, New York, NY, The Free Press.
- Porter, M.E., (1980), *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*, New York, NY, The Free Press.

- Robinson, W.T., Fornell, C. and Sullivan, M., (1992), 'Are market pioneers intrinsically stronger than late entrants?', 'Strategic Management Journal', 13, no. 1: 609-624.
- Robinson, G. and Dechant, K., (1997), 'Building a case for diversity', The Academy of Management Executive, 11, no.3: 21-31.
- Richard, O.C., (1999), 'Human Resources Diversity In ideal Organisational Types and Firm Performance, Employing the Concept of Equifinality, The Mid-Atlantic Journal of Business, 35, no.1:11-24.
- Richard, O.C. and Johnson, B.N., (2001), 'Understanding the Impact of Human Resource Diversity Practices on Firm Performance, Journal of Management Issues, 13, no.2: 177-195.
- Sacco, J.M. and Schmitt, N., (2005), 'A Dynamic Multilevel Model of Demographic Diversity and Misfit Effects', Journal of Applied Psychology, 90, no.2: 203-231.
- Sadi, M.A. and Henderson, J.C., (2005), 'Local versus Foreign Workers in the Hospitality and Tourism Industry', Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 46, no.2: 247-257.
- Salomon, M.F. and Schork, J.M., (2003), 'Turn Diversity to your advantage', Research Technology Management, 46, no.4: 37-44.
- Segev, E., (1989), 'A systematic comparative analysis of two business-level strategic typologies', Strategic Management Journal, 10, no. 2: 487-505.
- Tesone, D.V. and Ricci, P., (2005), 'Attributes of Entry-Level Employees: Hospitality and Tourism Managers Seeking More Than Knowledge and Skills', The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 10, no.2: 3-12.
- Thomas, R. R.JR., (1990), 'From Affirmative Action to Affirming Diversity', Harvard Business Review, (March-April), 156, 107-117.
- Thomas, D.A. and Ely, R.J., (1996), 'Making differences matter: a new paradigm for managing diversity', Harvard Business Review, 74, no.5: 79-91.
- Walmsley, A., (2004), 'Assessing staff turnover: a view from the English Riviera', The International Journal of Tourism Research, 6, no.4: 275-287.
- Weingard, R.A., (2007), 'Organizational diversity, profits and returns in U.S. firms', Problems and Perspectives in Management, 5, no.3: 69-83.

- Wentling, M.R., (2004), 'Factors that assist and barriers that hinder the success of diversity initiatives in multinational corporations', Human Resource Development International, 7, no. 2: 165-180.
- Williams, C.E. and Tse, E.C.Y., (1995), 'The relationship between strategy and entrepreneurship, The US restaurant sector', International Journal of Contemporary Hospitality Management, 7, no.1: 22-6.
- Wise, L. and Tschirhart, M., (2000b), 'What diversity research tells us about heterogeneity and work performance' Paper presented at Workplace Diversity: A Research Perspective on Policy and Practice, Brussels, (June), 13-15.
- Woods, R.H., (1999), 'Predicting is difficult, especially about the future: human resources in the new millennium', International Journal of Hospitality Management, 10, no.4:339-356.
- Zane, N.C., (2002), 'The Glass Ceiling Is the Floor My Boss Walks On, Leadership Challenges in Managing Diversity', The Journal of Applied Behavioral Science, 8, no.3: 334-354.
- Yin, R.K., (2003 3rd edn), Case Study Research, Design and Methods, London, New Delhi, Thousand Oaks, Sage.

**Note: CTO [Cyprus Tourism Organization] now became DMT [Deputy Ministry Tourism]**

## ЗМІСТ

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Вітальне слово .....                       | 10 |
| Пленарне засідання .....                   | 12 |
| Секції конференції .....                   | 17 |
| Тези доповідей учасників конференції ..... | 19 |

### СЕКЦІЯ 1

#### *Особливості формування професійної еліти нової генерації в період незалежності України*

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>А. Радченко, Тахір Амірасланов Г. Дюкарєва</b> – ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ: КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ..... | 20 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Н. Кривошеєва, Л. Біленко</b> – ФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ОСВІТНЬОЇ ЕЛІТИ В НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ ..... | 24 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Н. Цуркан, Ізток Легат, Онал Садулла</b> – СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ ..... | 31 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>О. Золотухіна, А. Ніколаєнко-Ломакіна</b> – ДО ПИТАННЯ ЩОДО ПЕРЕФОРМАТУВАННЯ ОСВІТНИХ ПРИНЦИПІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ДЛЯ НЕЗАЛЕЖНОЇ УКРАЇНИ ..... | 36 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Т. Гуцан, Л. Борзило</b> – ТРЕНІНГ ЯК ФОРМА ПІДГОТОВКИ ОСВІТЯНСЬКОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В УКРАЇНІ ..... | 39 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>І. Сєрова</b> – ЦИФРОВА ГРАМОТНІСТЬ: ВИКЛИК ЧАСУ ЧИ НЕОБХІДНІСТЬ ..... | 43 |
|---------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Т. Приходько, А. Корницька</b> – ПРАКТИКА СТУДЕНТІВ ЯК ФОРМА ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ..... | 47 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>О. Соколовська</b> – ПЕРСПЕКТИВИ МАГІСТРАНТІВ ЯК ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ ..... | 51 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## СЕКЦІЯ 2

### *Професійна еліта як соціальне джерело та генератор нових ідей*

- N. Skinder, I. Toryanik** – DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL GROWTH AND CREATIVITY MINDSETS ..... 55
- Н. Савицька, Ю. Радченко** – РОЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ У ФОРМУВАННІ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З МАРКЕТИНГУ ..... 57
- Т. Афанасьєва, Драгіца Лукін, Стево Карапанджа** – РОЗВИТОК ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ХАРЧОВІ ТЕХНОЛОГІЇ» ..... 60
- С. Редька, Вуксан Вуко Мітрович** – ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПОЛІТИЧНОЇ ЕЛІТИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ ..... 62
- В. Маренич, Д. Дармостук** – ДО ПИТАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ЕЛІТНОЇ ОСОБИСТОСТІ ..... 66
- Р. Атоєв** (Наук. керів. – Гузенко Г.М., Кривошеєва НМ.) – РОЗВИТОК КРЕАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ КОЛЕДЖУ ..... 72

## СЕКЦІЯ 3

### *Зарубіжний досвід освітянської професійної еліти та тенденції її переформатування в умовах неперервної освіти українського суспільства*

- Л. Радченко, В. Семененко** – ТРАНСФОРМАЦІЯ ІСТОРИЧНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2004-2021 РР. .... 76
- О. Жегус, О. Афанасьєва** – ПРОФЕСІЙНА ЕЛІТА ЯК СКЛАДОВА ОСВІТНЬОГО ПРОДУКТУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ... 81
- І. Кобзева, Саркіс Якубян, Равів Шварц** – ДУХОВНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ЯК СУТТЄВЕ ЯДРО ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ..... 85
- В. Клочко, Т. Кулинич** – ДИСТАНЦІЙНА ОСВІТА: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ..... 88

**Є. Жуков, Р. Зоря, Джордж Костич** – ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧАСНИКІВ ГРУП НАССР ХАРЧОБЛОКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ..... 92

**К. Нечепуренко, Г. Горбенко, Т. Карпова** – ЕТАПИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ У СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ОСВІТЯНСЬКОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В УКРАЇНІ ..... 95

**Н. Аштаєва, О. Аштаєв, Мадху Грувер** – РОЛЬ SMART-ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ..... 99

## СЕКЦІЯ 4

### *Модернізаційний потенціал професійної еліти вищої освіти та нові можливості його реформування та позиціонування в Україні*

**Л. Радченко, О. Черевко, Г. Гузенко** – ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ ..... 102

**V. Baidala** – USING OF MODERN EDUCATIONAL PLATFORMS IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING DURING DISTANCE LEARNING .... 106

**А. Непран, Е. Голованова** – ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭЛИТЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ ..... 110

**О. Богоявленський, І. Руденко** – ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ..... 113

**О. Гапонцева, О. Балашова, Аніл Грувер** – ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ У ВИРОБНИЦТВІ ВАФЕЛЬНИХ ВИРОБІВ ..... 117

**Є. Морковін, О. Морковін** – ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ ..... 120

**Т. Щерблыкина, Елена Чобану** – ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАЧЕСТВА ЭЛИТНОЙ ЛИЧНОСТИ ..... 123

**Т. Іващенко, Мімоза Балла, Желко Невен Бремеч** –  
ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ  
ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ ..... 132

**Т. Болотова, Н. Постольна** – ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ  
ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТІ УКРАЇНИ ..... 135

**A. Martyniuk** – TIME-MANAGEMENT TECHNIQUES FOR  
STUDYING ENGLISH ..... 139

**П. Сохатюк** (Наук. керів. – **Железнякова Е.Ю.**) – ІНТЕРНЕТ-  
ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ..... 143

**Report:**

**Christakis Sourouklis and Panayiotis Hadjisymeou** – WORKFORCE  
DIVERSITY MANAGEMENT STRATEGIES IN THE HOTEL INDUSTRY IN  
CYPRUS ..... 147

Науково-інформаційне Інтернет-видання

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕЛІТИ КРАЇНИ:  
НОВІ ІДЕЇ, НОВІ МОЖЛИВОСТІ**

**ЗБІРНИК ПЕЗ ДОПОВІДЕЙ**

*VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції  
науковців, викладачів, аспірантів та фахівців-практиків  
(27 травня 2021 р., м. Харків)*

За загальною редакцією Л.О. Радченко

Укладачі:  
Л.О. Радченко  
Л.М. Біленко  
Г.М. Гузенко  
Н.М. Кривошеєва

Відповідальний за випуск:  
Л.М. Біленко  
Г.М. Гузенко

Дизайн і комп'ютерна верстка:  
Є.О. Морковін  
О.О. Морковін

вул. Клочківська, 202, м. Харків, 61045, тел./факс +38(057)3402654

E-mail: [kharkiv@htek.com.ua](mailto:kharkiv@htek.com.ua)

Контактні особи:  
Гузенко Г.М. (050) 985-51-42  
Морковін Є.О. (099) 076-62-71