



Міністерство освіти і науки України  
Мукачівський державний університет  
Державна вища професійна школа ім. кап. Вітольда Пілецького в Освенцеми (Польща)  
Університет економіки в Братиславі  
Факультет економіки бізнесу в Кошице (Словацька Республіка)  
Віденська консерваторія в м Будапешт, (Угорщина)

**III Міжнародна  
науково-практична конференція  
“УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ  
ТРАНСФОРМАЦІЯМИ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ:  
РЕАЛІ І ВИКЛИКИ”**



**6-7 квітня 2021 р.**

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

У66

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет  
Вченою радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 12 від 22 квітня 2021 року)*

У66

**Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики:** збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 6-7 квітня 2021 р.). – Мукачево: МДУ, 2021. – 233 с.

*Відповідальний за випуск: Феєр О.В. – к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту та управління економічними процесами, відповідальна за наукову роботу кафедри.*

*Технічний редактор: Товт Т.Й. – к.е.н., доцент.*

У збірнику тез за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції, що проводилася кафедрою менеджменту та управління економічними процесами Мукачівського державного університету, висвітлюються погляди науковців, аспірантів, слухачів магістратури, студентів, представників державних органів влади та місцевого самоврядування, підприємницьких структур на актуальні проблеми управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів в сучасних умовах.

Матеріали структуровані в розрізі декількох напрямів досліджень: «Управління економікою держави в умовах глобальних перетворень»; «Особливості регіонального управління господарськими процесами»; «Управління економічними процесами суб'єктів господарювання»; «Фінансове регулювання та обліково-аналітичне забезпечення діяльності суб'єктів на мікро- та макрорівнях»; «Управління інвестиційно-інноваційною діяльністю»; «Управління освітньою діяльністю у цифровому просторі»; «Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства».

Матеріали подано в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

УДК 005:[316+330:005.591.4]:332.15(043.2)

*Матеріали конференції доступні для перегляду на офіційному сайті університету за адресою <https://msu.edu.ua/konferenciji-seminari/>*

© Мукачівський державний університет, 2021  
© Кафедра менеджменту та управління економічними процесами, 2021

<b>Пугачевська К.Й., Ремета М.М.</b> Іноземні інвестиції – важлива форма стимулювання розвитку економіки	174
<b>П'ятка Н.С.</b> Теоретико-методичні основи оцінювання ефективності екологічного інвестування	176
<b>Феєр О.В., Брецько Д.Ю.</b> Механізми залучення інвестицій в економіку України	178
<b>Юшин С.О.</b> Гармонійна комбінаторика інвестиційно-інноваційної моделі як фактор-активатор сталого розвитку економічної діяльності	181

## **СЕКЦІЯ 6. УПРАВЛІННЯ ОСВІТНЬОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ У ЦИФРОВОМУ ПРОСТОРИ**

<b>Bondar T.I.</b> Education quality management at heis in Ukraine during COVID-19	185
<b>Наранко Vitaliia</b> Formation of professional competencies of foreign language teachers with the use of modern digital technologies	187
<b>Telychko Nataliia</b> Structural features of the web-quest as a means of training future economists of professionally oriented english monologue speech	189
<b>Кобаль В.І., Вовчок М.В.</b> Шляхи вдосконалення управління закладом освіти у контексті гендерної політики	191
<b>Кобаль В.І., Опріш Б.М.</b> Управління розвитком психолого - педагогічної компетентності класного керівника	193
<b>Кучінка Т.В.</b> Управління освітньою діяльністю як вид соціального управління	195
<b>Марценюк М.О.</b> Окремі аспекти сучасного інформаційного суспільства	197
<b>Мельниченко О.А.</b> Механізми державного управління розвитком вищої освіти	200
<b>Переста Х.В.</b> Застосування інформаційно-цифрових технологій в управлінні закладом освіти	202
<b>Товканець Г.В.</b> Особливості транскордонної вищої освіти в умовах соціальних змін	205
<b>Товканець О.С.</b> Організаційні умови підготовки менеджерів освіти	207
<b>Фізеші О.Й.</b> «Управління навчальною та виховною діяльністю в закладах освіти» як навчальна дисципліна в контексті підготовки майбутніх керівників закладів освіти	210
<b>Черепаня М.Т., Кашула А.А.</b> Організація та управління діяльністю інтернатних закладів в Україні в контексті деінституалізаційних процесів	212

## **СЕКЦІЯ 7. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

<b>Кирилюк В.В.</b> Проблеми молодих вчених України в сучасних умовах	215
<b>Мусійовська О.Б., Михаленич Х.Р.</b> Креативна економіка як нова модель економічного розвитку	217
<b>Рубіш М.А.</b> Освіта в новостворених територіальних громадах: виклики та перспективи	219
<b>Товт Т.Й.</b> Взаємозв'язок державного управління і трансформаційних змін національної економіки	220
<b>Товт Т.Й., Пірчак О.І.</b> Механізми реалізації державної політики розвитку освіти України в умовах діджиталізації	223
<b>Феєр О.В.</b> Реформування вітчизняної системи державного управління	226
<b>Феєр О.В., Kestutis Liekis</b> New Public Management: досвід Великої Британії	228

3. *Slay H., Smith D. A. Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. Human Relations. 2011. № 64. P. 85–107.*

УДК 37.07:005.336.5:305

В.І. КОБАЛЬ  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
М.В.ВОВЧОК  
здобувач ОС «Магістр»  
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»,  
Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

### **ШЛЯХИ ВДОСОКНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

Гендерний підхід до освіти суттєво відрізняється від традиційного в сутності, спрямованості і меті освіти; у показниках досягнення мети навчання; в об'єкті педагогічного оцінювання; в умовах навчання і ставленні до учнів. Він забезпечує демократизацію і гуманітаризацію процесів навчання і виховання, сприяє їх особистісній орієнтації. Аналіз менеджменту закладу освіти щодо дотримання гендерного підходу передбачає, крім окреслення загальних підходів до управління, притаманних усім типам організацій, визначення особливих підходів, що стосуються прояву фактору статі в здійсненні управлінської діяльності в закладі освіти.

Дослідження з проблематики організаційної культури зосереджені в галузях філософії, психології, менеджменту, соціології тощо. Це, зокрема, роботи О. Бабича, І. Животової, Г. Колеснікова, В. Колпакова, Ю. Семенова, Г. Хаєта та інших.

Окремі аспекти організаційної культури, зокрема в освітніх організаціях, вивчалися такими дослідниками, як Л. Карамушка, В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, С. Роцин, І. Савка, В. Снетков, Г. Тимошко, В. Томілов, О. Францев та ін.

Проте, проблематика організаційної культури більшою мірою розроблена в працях західних дослідників – С. Девіс, М. Елвессон, П. Ентоні, П. Вейл, Дж. Мартін. До психологічних чинників формування організаційної культури зверталися Д. Боллінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн. Ця проблема знайшла своє відображення в дисертаційних роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі педагогіки (В. Виноградова, М. Гедієва, Н. Іорданова, Г. Літовченко, Н. Стрижак та ін.); психології (В. Воронін, С. Липатов, Ж. Серкіс); соціології (Н. Зубрева, А. Капітонов, С. Юр'єва та ін.).

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що у педагогічній теорії і практиці зростає професійна зацікавленість та активізується робота з даної проблеми. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної культури керівника закладу освіти свідчить про пильну увагу вчених до даного питання.

Особливого значення набуває здатність керівника закладу освіти впроваджувати гендерний підхід в освіті, виявляти особисту гендерну компетентність в організації освітнього процесу, у взаємодії з колегами, підлеглими, батьками й учнями, уміти встановлювати доброзичливі стосунки з усіма суб'єктами, незалежно від їх статі. Практичне вирішення поставлених завдань вимагає від керівника відповідних знань як щодо важливих аспектів гендерної проблематики взагалі, так і безпосередньо щодо управління закладами освіти.

Заклади освіти – це відкриті, цілісні соціальні утворення, які мають спеціальну структуру і які виконують специфічні функції в суспільстві: навчання, виховання та розвиток особистості [1]

До основних характеристик закладів освіти як освітніх організацій відносять такі:

1) заклади освіти повинні бути відкритими системами, які мають постійно враховувати зміни, що відбуваються в соціальному середовищі;

2) заклади освіти мають швидко адаптуватися до нових підходів у суспільному розвитку і трансформувати їх у новий зміст навчання, нові освітні й інформаційні технології, нові стратегії взаємодії між учасниками управлінського і освітнього, виховного процесів, нові психологічні характеристики учасників такої взаємодії;

3) щоб розвиватися відповідно до соціальних змін, заклади освіти повинні постійно навчатися, тобто характеризуватися: стратегічним мисленням і баченням майбутнього; сильною корпоративною культурою; командним принципом роботи і вільним обміном інформацією;

4) враховуючи специфіку діяльності (навчання, виховання і розвиток підростаючої особистості, де провідною є діяльність «людина – людина»), заклади освіти повинні функціонувати на засадах гуманістичного менеджменту.

Якщо перші три ознаки повинні бути притаманні практично всім типам організацій, то четверта ознака є особливо суттєвою саме для освітніх організацій [2].

Оскільки заклади освіти як інститути соціалізації сприяють становленню, закріпленню і розвитку гендерних характеристик особистості дитини чи молодої людини, у сучасних умовах усе більшого значення набуває здатність керівника закладу освіти виявляти власну гендерну компетентність у щоденній взаємодії з учителями, батьками й учнями, організувати освітній процес з урахуванням вимог гендерного підходу в освіті. Формування гендерної компетентності кожного суб'єкта освітнього процесу є важливою складовою менеджменту закладу освіти. Під гендерною компетентністю особистості, на думку О. Нежинської, слід розуміти знання, уміння, навички, що зумовлюють взаємодію з особами різної статі на засадах гендерної рівності, опосередковані їх індивідуально-психологічними гендерними характеристиками (маскулінність/фемінінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки і стереотипи), які проявляються в повсякденній життєдіяльності, спілкуванні й поведінці з особами різної статі [2, с. 212–219]. У свою чергу, гендерна компетентність керівників закладу освіти є цілісною системою знань, мотивів, умінь, особистісних якостей менеджера відповідно до сучасних вимог освіти, які дозволять здійснити запровадження ідей гендерної рівності в управлінні закладом освіти.

У структурі гендерної компетентності виділяються три її складові когнітивна (обізнаність й усвідомлення гендерної проблематики), операціональна (уміння і навички щодо впровадження гендерного підходу в управлінні в практику) та особистісна (прийняття себе і своєї статі, толерантне відношення до представників іншої статі, засноване на гендерній рівності представників обох статей, бачення і попередження негативних проявів гендерних стереотипів, позитивне ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітніми організаціями).

Результати наукових досліджень [2; 4; 5; 6; 7; 8; 9] свідчать про недостатній рівень гендерної компетентності керівників закладів освіти. Тому, формування гендерної компетентності, збільшення можливостей для навчання у сфері гендерного виховання, отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами і формами управлінської діяльності є метою забезпечення гендерної рівності в освітньому процесі, ефективності роботи закладу загалом.

#### **Список використаних джерел:**

1. *Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навчально-методичний посібник / за заг. ред. Протасової Н.Г., д.пед.наук, проф. – Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. – 176 с.*

2. *Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.*

3. Олійник А. С. *Конституційне законодавство України. Гендерна експертиза / А. С. Олійник.* – К. : Логос, 2001. – 77 с.

4. Бондарчук О. І. *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук.* – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.

5. *Гендерні перетворення в Україні / кол авт. : Амджадін Л. М., Костенко О.Ю., Лібанова Е. М., Мельник Т. М., Піщуліна О. М.* – К. : «АДЕФ-Україна», 2007. – 165 с.

6. Исаева Т. *Высшая школа в гендерном ракурсе / Т.Исаева, С. Рожкова // Высшее образование в России.* – 2005. – № 11. – С. 154–157.

7. Пащук В. *Впровадження гендерної освіти / В. Пащук // Директор школи (Шкільний світ).* – 2006. – №10–11. – С. 20–25.

8. *Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клещиной.* – СПб. : Питер, 2003. – 479 с.: илл. – (Серия «Практикум по психологии»).

9. Robin McKinley. *Gender Analysis of Policy (Draft), Ministry of Women's Affairs, New Zealand, 1993.*

УДК [159.9:37:005.336.2]:37.011.3-051

В.І. КОБАЛЬ

кандидат педагогічних наук, доцент,

Б.М.ОПРІШ

здобувач ОС «Магістр»

спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»,

Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна

## УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПСИХОЛОГО - ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЛАСНОГО КЕРІВНИКА

Управління процесом безперервного професійного розвитку педагогічних працівників забезпечує виконання завдань розвитку системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти, обумовлює модернізацію системи методичної роботи з метою підвищення професійної майстерності, творчого зростання та формування компетентного педагога, класного керівника; створення власної цілісної інтегрованої системи науково-методичної роботи, яка ґрунтується на диференційованому, особистісно-орієнтованому підходах, діагностичній основі та спрямована на розвиток професійної, психолого-педагогічної компетентності, стимулювання самоосвіти та творчих пошуків кожного педагогічного працівника. Така система роботи дає можливість самореалізуватися кожному вчителю/класному керівнику на тому рівні професійної компетентності, на якому вони знаходяться [1].

Реформування системи освіти в Україні зумовлює потребу в оновленні професійної підготовки педагогічних працівників, підвищення рівня їхньої готовності працювати в інноваційному режимі.

На думку К.М. Старченко, «інноваційний розвиток методичної роботи слід розглядати як стабільний процес поступового переходу від діючого до інноваційного якісного стану, від стратегії локальних до стратегії системних змін, від догматичного рівня прийняття управлінських рішень до рівня інноваційного менеджменту» [2].

Шлях до створення інноваційного середовища лежить у розумінні мотивації людей. М.І.Кондаков, Ю.А.Конаржевський, В.С.Пікельна, Т.І.Шамова розглядають заклади загальної середньої освіти як соціально-педагогічну систему (соціально-



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto:pr@mail.msu.edu.ua)

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>