

- право вчених вільно висловлювати свої думки про наукові та етичні аспекти дослідницьких проєктів і їх результатів, право також уникати участі в проєктах, які суперечать їх переконанням, цінностям;

- самоцінність інтелектуальної роботи незалежно від термінів одержання результатів [2].

Важливою складовою академічної культури є академічна доброчесність як сукупність етичних принципів та визначених Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту» та іншими законами України правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень [1].

Також до сфери академічної культури необхідно віднести:

- академічну діяльність (навчальну та наукову);
- академічні інститути (університет, наукове товариство, дослідний інститут, бібліотеки й архіви, фонди, лабораторії, віртуальні науково-освітні портали тощо);
- академічне письмо (написання публіцистичних, популярних, наукових, методичних, кваліфікаційних текстів у формі статті, есе, доповіді на конференції, кваліфікаційної роботи, дисертації, монографії; підготовка рецензій, відгуків, підручників, навчальних посібників, особистих сторінок, блогів тощо);
- академічну інформатику (сформованість бібліографічної компетентності, використання каталогів, баз даних, індексів наукового цитування, віртуальних джерел і бібліотек тощо);
- академічну комунікацію (конференційна діяльність, академічна риторика, професійна етика автора, викладача, академічне право, науково-кваліфікаційні заходи (захисти кваліфікаційних робіт, дисертацій тощо);
- академічну мобільність викладачів і здобувачів вищої освіти;
- академічний менеджмент (управління та організація академічних інститутів та проєктів, академічний фандрайзинг, написання грантових проєктів);
- підвищення кваліфікації та академічного статусу (неформальна та інформальна освіта, самостійна робота в міжнародних дослідних, інноваційних інститутах, захист дисертацій, присвоєння наукових ступенів і звань) [4].

Створення належних умов формування та розвитку академічної культури в університеті сприятиме підготовці здобувачів вищої освіти, які володіють здатністю перетворення інформації у знання, критично й творчо мислити, використовувати знання й уміння для якісного виконання професійних завдань, з урахуванням моральних цінностей.

**Список використаних джерел:** 1. Про вищу освіти: Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. 2. Пак І. В. Академічна культура українського студентства: фактори формування та особливості прояву: дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. Харків, 2019. 251 с. 3. Смит Я., Гамільтон Т. ETINED Платформа Совета Европы по этике, прозрачности и честности в образовании. Том 2 – Этические принципы. Издательство Совета Европы, 2017. URL: <https://rm.coe.int/tom-2-/168074cc74>. 4. Забіяка І.М. Теоретичні аспекти формування академічної культури студентів в умовах сучасного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2016. Вип. 51. С. 144-150.

УДК 35

**Т. С. Яровой**, д-р наук з держ. упр., доцент

**С. Г. Царук**, магістр

Міжрегіональна академія управління персоналом, м. Київ, Україна

### **НАПРЯМКИ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ ДО РОБОТИ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

*Ключові слова:* державна політика, управлінські кадри, професійна соціалізація, політика.

Сьогодні в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку. Насамперед це несприятливі соціально-економічні

умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності; зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність; незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту. Освіта, яка для сучасного суспільства становить загальносоціальну цінність, уже не має колишнього інструментального значення. Втрачаються позиції за якістю освіти, стимулами її здобуття та фаховою різноманітністю [1].

Установлено, що за умов відсутності ідеологічного тиску, властивого тоталітарним режимам, процес політичної соціалізації не має односпрямованого та запрограмованого характеру. Йому притаманні вільний вибір індивідом критеріїв оцінки політичного стану суспільства, формування власної політичної позиції і системи цінностей. Система політичних пріоритетів формується у людини переважно в молодому віці, і надалі їх можлива зміна відбувається лише як заперечення вже отриманого уявлення або як його часткова корекція.

Стосовно політичної соціалізації молоді в Україні, то вона відбувається паралельно з політичною трансформацією українського суспільства, що передбачає суттєві зміни як загалом системи цінностей українського суспільства, так і їх політичної складової. Суспільству властиві глибока матеріальна поляризація, поширення протестних та радикальних настроїв. При цьому сучасні засоби комунікації, а надто Інтернет, дають змогу фактично миттєво інформувати суспільство про політичні події та процеси, поширювати "тотові" оцінки, які залежно від політичної заангажованості ЗМІ або інших інформаційних джерел можуть бути полярними [2].

Розкрито роль мережевих соціальних спільнот, корпоративних соціальних мереж у державному управлінні як елементів соціалізації. Соціальна мережа трактується як структура, що базується на людських зв'язках або ж взаємних інтересах. Як інтернет-сервіс, соціальна мережа може розглядатися як платформа, за допомогою якої люди можуть установлювати зв'язок між собою та групуватися за специфічними інтересами.

У цьому разі з'являється реальна можливість забезпечити інформаційну, функціональну взаємодію уряду з кожним громадянином, кожним суб'єктом управління. З огляду на деяку обмеженість технократичного підходу все ж можна констатувати, що саме використання комп'ютерних технологій дасть змогу втілити в життя декларативне твердження про те, що державний апарат служить народові [3].

Автор вважає, що в процесі професійної соціалізації молодих державних службовців варто враховувати фахові рекомендації громадських організацій, які безпосередньо об'єднують молодих державних службовців та науковців. Необхідні удосконалені, з урахуванням інформаційних технологій, механізми консультацій та обміну думками між адміністративними (державними) структурами, освітніми інституціями держслужби з одного боку, та громадськими організаціями, близькими у своїй діяльності до держслужби, або таких, які складаються з державних службовців. Такі механізми консультацій та обміну думками між адміністративними (державними) структурами, освітніми інституціями держслужби з одного боку, та громадськими організаціями, близькими у своїй діяльності до держслужби, або таких, які складаються з державних службовців варто закріпити нормативними актами або інструкціями.

Таким чином, авторський підхід до шляхів активізації використання соціально конструктивного потенціалу молодих політико-управлінських кадрів як елемента поліпшення ефективності та оптимізації діяльності державної служби полягає в тому, що молоді політико-управлінські кадри в процесі суспільної трансформації в Україні мають розглядатись як:

- окрема вікова група, яка є найактивнішим посередником у відносинах між державною службою та громадянським суспільством;

- суб'єкти, які ефективно використовують новітні електронні засоби комунікації для формування професійних мереж як в Україні, так і за її межами задля отримання соціального, інформаційного та інтелектуального капіталу нової якості для держави;

- потенційна українська еліта (контреліта), що здатна сформувати нову покращену корпоративну культуру політико-управлінських кадрів в процесі суспільної трансформації в Україні.

**Список використаних джерел:** 1. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби: дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2007. 487 с. 2. Сорочан Т. М. Підготовка керівників до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія. Луганськ : Знання, 2010. 384 с. 3. Хмельницька В. В. Керівник як об'єкт психологічного дослідження. Київ : НТУУ «КПІ», 2014. 105 с.

УДК 378

**А. С. Панічкіна**, здобувачка вищої освіти

**К. В. Гнедіна**, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту

Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів, Україна

### **ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ ПЛАГІАТУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

***Ключові слова:** академічний плагіат, академічна доброчесність, принципи етики, принципи академічної доброчесності, вища освіта, якість освітнього процесу, якість вищої освіти.*

Проблема академічного плагіату є насувною для сфери освіти України, оскільки вона впливає на рівень якості освітнього процесу. Питання подолання цього прояву недоброчесності нині стоїть дуже гостро, оскільки саме академічний плагіат є найбільш поширеним порушенням академічної доброчесності.

Перш ніж розпочати дослідження, варто з'ясувати сутність поняття «академічний плагіат». У статті 42 Закону України «Про освіту» зазначено: «академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства» [1].

Згідно із статистичними даними, понад 90 % студентів у тій чи іншій формі запозичували чужу інформацію без посилань на джерело [2]. Якщо брати до уваги саме причини виникнення в навчальному середовищі такої проблеми, то їх чимала кількість. По-перше, необхідність виконання великого обсягу письмових робіт. Інколи здобувачі просто фізично не встигають виконати всі завдання якісно й тому бачать порятунок у списуванні. По-друге, низький рівень професіоналізму, мотивації та зацікавленості викладачів та їхнє нейтральне ставлення до плагіату. Коли студент чи учень спостерігають певну пасивність з боку педагога щодо навчального процесу, то в них автоматично зникає мотивація до знань і взагалі до навчання. З часом вони починають активно плагіатити і, на жаль, той викладач навіть не звертає уваги на це явище. По-третє, неактуальність і повторюваність завдань з певного предмета. Є певна частка педагогів, які із року в рік не змінюють матеріал навчальних робіт, які мають виконувати здобувачі. З часом зникає актуальність того завдання, а найважливіше те, що студенти просто йдуть до старших курсів і переписують, трохи видозмінюючи інформацію. По-четверте, популяризація в суспільстві списування. В осередку здобувачів їх більше цікавить той, хто має навички плагіату, ніж людина, яка постійно пише самостійно. Остання і, на наш погляд, найбільш вагома причина того, що великий відсоток українських здобувачів освіти вдаються до плагіату, це існування послуг із написання робіт на замовлення. На сьогодні існує чимала кількість організацій, що мають достатньо велике коло пропозицій від готового реферату до кваліфікаційної роботи. Сьогодні студенти, коли отримують навчальне завдання, одразу ж починають готуватись, використовуючи дані мережі Інтернет, шукати необхідну інформацію на різних сайтах, на яких постійно рекламують послуги з написання готових робіт на кшталт: «Напишемо реферат швидко» або «Замовити курсову можна за посиланням» тощо, що спричиняє прояви академічної недоброчесності та зростання кількості випадків таких порушень [2].

Щоб запобігти поширенню плагіату потрібно насамперед сформувати у здобувачів освіти академічну культуру та ознайомити їх з принципами академічної доброчесності. Це варто починати робити не на рівні університету, а на рівні школи. З перших днів навчання в учнів