



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ**

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

LVI

студентської наукової конференції УІПА

01-05 листопада

Том 1

Секції:

Педагогіки, методики та менеджменту освіти

Практичної психології

Економіки та менеджменту

Краєзнавчо-туристичної роботи, соціальних і гуманітарних наук

Харків

2021

СКЛАД ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ КОНФЕРЕНЦІЇ

Голова оргкомітету:

Коваленко О.Е. – ректор Української інженерно-педагогічної академії

Заступник голови:

Купріянов О.В. – проректор з наукової роботи

Відповідальний секретар:

Христич А.С. - молодший науковий співробітник НДЧ

Члени оргкомітету:

Антоненко Н. С. –декан факультету Енергетики і автоматизації.

Кондратюк О. Л. – декан факультету Інноваційних технологій.

Британ Ю. А. - керівник Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих УІПА.

Коваленко Д. В. – заступник керівника Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих УІПА.

Грінченко Г. С. - керівник групи з наукової діяльності.

З-41 Збірник тез доповідей LVI студентської наукової конференції Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків, 01-05 листопада 2021 р.) / Укр. інж.-пед. акад.; за заг. ред. Г.С. Грінченко.: у 3-х т. – Т.1. - Харків, 2021-96 с.

Збірник містить тези доповідей науково-педагогічних працівників та студентів з актуальних проблем розвитку професійної освіти, педагогіки, методики та менеджменту освіти, практичної психології, економіки та менеджменту, краєзнавчо-туристичної роботи, соціальних і гуманітарних наук.

Редакційна колегія та оргкомітет не завжди поділяють думку авторів.

Повну відповідальність за достовірність і правильність поданого матеріалу несуть автори.

*Рекомендовано до друку Науково-технічною радою
Української інженерно-педагогічної академії
(Протокол № 4 від 03 грудня 2021 року)*

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ ПЕДАГОГІКИ, МЕТОДИКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ	9
Глущенко А. МЕТОДИЧНИЙ ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЄКТ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ХАРЧОВИМ ТЕХНОЛОГІЯМ.....	10
Голобородько А. ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	11
Дідур Д. МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ».....	12
Ескузян К. ПОДОЛАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ БАР'ЄРІВ УЧНІВСЬКОГО КОЛЕКТИВУ В ІНКЛЮЗИВНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	13
Логвінова О. ПРОФЕСІЙНІ ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	14
Погорєва А. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ САМООРГАНІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....	15
Раца В. ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	16
Сінітенкова М. ФОРМУВАННЯ ВИКОНАВЧИХ ВМІНЬ У СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «ОСНОВИ КОНСТРУЮВАННЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ШВЕЙНИХ ВИРОБІВ» ЗАСОБАМИ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	17
Слепцов О. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ.....	18
Шумаков А. АЛГОРИТМ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ З ОСВІТНЬОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	19
Шушпан А. ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....	20
Хміль О.О. МОНІТОРИНГ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІНЖЕНЕРА-ПЕДАГОГА.....	21
Любченко. А. В. МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ КЕЙС-МЕТОДУ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ, РЕСУРСИ ТА ДІДЖІТАЛІЗАЦІЯ В ГАЛУЗІ».....	22

СЕКЦІЯ ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ.....	23
Бурківський В.В. СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК НАУКА ДЛЯ ПІДТРИМКИ ТА ВІДНОВЛЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я.....	24
Брюховецька О. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ДІТЕЙ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ.....	26
Васильченко М.А. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ УПА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ.....	27
Горбенко В.Ю., Шайхлісламов З.Р. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ.....	28
Горелова Г.А. ФІЗІОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЯВИ СТРЕСУ ОСОБИСТОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	29
Домаскін А.А. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КРЕАТИВНОСТІ ТА МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ.....	30
Забеліна О.С ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПОВЕДІНКУ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ.....	31
Зацепіна А.Д. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ У ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ.....	32
Зінченко Д.В. ІСТОРІЯ ПСИХОСОМАТИКИ, ЯК НАУКИ ПРО ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я.....	33
Зурніна С. ПРОФІЛАКТИКА СТОМЛЕННЯ І ПЕРЕВТОМИ.....	34
Ісаєва Н.Ю. ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ.....	35
Кок Г.М. ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ 2-5 КУРСІВ.....	36
Кок Г.М. ФУНКЦІОНАЛЬНІ СТАНИ У ТРУДОВІЙ ДІЛЬНОСТІ.....	38
Кулик Д.М. ТУРБОТА ПРО ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я СЕРЕД МОЛОДІ.....	39

Ладика М.С. ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПОВЕДІНКУ ЛЮДИНИ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ.....	40
Зінов'єв А. В., Ломакін А. О. ОСНОВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОДРУЖНІХ ПАР.....	41
Сердюк Д. В., Ломакін А. О. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ТОЛЕРАНТНОСТІ У ВИПУСКНИКІВ ШКІЛ.....	42
Мовчан Д.О. ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД АНАЛІЗУ ПОНЯТТЯ ПСИХІЧНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ.....	43
Павлій А.К. ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	44
Панченко Р.Ю. ПСИХОСОМАТИЧНИЙ ФЕНОМЕН І ПСИХОСОМАТИЧНИЙ СИМПТОМ.....	45
Погорєлов Д.А. ФАКТОРИ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ НА ПСИХІЧНИЙ СТАН СТУДЕНТІВ.....	46
Сальник Д.К. ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УВАГИ У СТУДЕНТІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	47
Сальник Д.К. ВПЛИВ ВИРОБНИЧОГО ШУМУ НА ПРАЦІВНИКІВ.....	49
Севастьянов В.О. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ТА УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ.....	50
Сергієнко С.С., Чередник А.О. ВПЛИВ ТРИВОЖНОСТІ ЛЮДИНИ НА МІЖОСОБИСТІСНІ СТОСУНКИ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ.....	51
Сергієнко С.С. ПРОФІЛАКТИКА СТОМЛЕННЯ І ПЕРЕВТОМИ..	52
Тішевська В.В. ПСИХОСОМАТИЧНЕ ПОРУШЕННЯ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ.....	54
Чалларі О.А. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	55
Свириденко Д. М., Шайхлісламов З. Р. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ «Я КОНЦЕПЦІЯ».....	56
Харченко А. В., Шайхлісламов З. Р. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ.....	57

Чеснюк Я. М., Шайхлісламов З. Р. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПСИХІКИ.....	58
Горелова Г. ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА САМООЦІНКИ СТАРШОКЛАСНИКІВ І СТУДЕНТІВ.....	59
Іваненко В.В. ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-ІГОР НА ФОРМУВАННЯ ТА ПРОЯВИ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ.....	60
СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ.....	61
Белоедова К.А. КРИТЕРІЇ ЯКОСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	62
Гончарова В.Л. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ НАФТОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ.....	63
Грінченко К.В. ВНЕСОК В РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ АЛЬФРЕДА СЛОУНА.....	64
Заверуха І.Г. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТЕКСТИЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ.....	65
Зек І.П. КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦІВ З КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗА МОДЕЛЛЮ УЛЬРІХА.....	66
Карпов Б.В. СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ ТА ФРАНЦІЇ.....	67
Козаченко В. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ І ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ВИРІШЕННЯ.....	68
Кондратьєва А.Є. ВИМОГИ РИНКУ ПРАЦІ ДО ФАХІВЦІВ З МАРКЕТИНГУ.....	69
Левченко В.В. МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ПОДОЛАННЯ.....	70
Логвінова О.С. МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ.....	71
Романенко А.О. СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД.....	72
Селищева А.О. ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З ПІДЛЕГЛИМИ.....	73
Семенюк О.С. ОПТИМІЗАЦІЯ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.....	74

Семірякова Є.М. ПЕРЕОСМИСЛЮВАННЯ ЦІННОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХ ГОТОВНОСТІ ДО ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	75
Сінько М.О. РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В УМОВАХ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	76
Степанова Н.С. ВНЕСОК ФРЕДЕРІКА ТЕЙЛОРА В РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ.....	77
Торяник Д.О. АКЦЕНТИ В ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА.....	78
Хайнос А.П. КЕРІВНИК ЯК ПЕДАГОГ ДЛЯ ПІДЛЕГЛИХ.....	79
Хоменко В.Ю. АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ КЕРІВНИКІВ КОМПАНІЙ З РОБОЧОЮ АКЦІОНЕРНОЮ ВЛАСНІСТЮ.....	80
Щербунов О.В. ДІЯЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА – ПОСТІЙНЕ АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ.....	81
Bilan Tamila THE IMPORTANCE OF SETTING GOALS IN THE ORGANIZATION.....	82
Chernous Igor EFFECTIVE MANAGEMENT OF LABOR ADAPTATION OF EMPLOYEES OF MODERN ENTERPRISES.....	83
Piddubnyak Iryna ORGANIZATIONAL SUPPORT OF ORGANIZATION MANAGEMENT.....	84
Poluyanova Tetyana STRUCTURE OF POTENTIAL ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF RESOURCE CONCEPTS.....	85
Silantieva Anna STAGES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS.....	86
СЕКЦІЯ КРАСЗНАВЧО-ТУРИСТИЧНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ НАУК.....	87
Брижашова Є.М. QR-КОД У ЖИТТІ ЛЮДИНИ.....	88
Зінченко Д. В. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ КРІЗЬ ПРИЗМУ ГЕНДЕРУ.....	89
Чечель Н.В. ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ АДИКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ МОЛОДІ.....	90

Агаркова В.С. РОЛЬ ВЛАСНОЇ НАЗВИ В ХАРАКТЕРОТВОРЕННІ ТА ФОРМУВАННІ ІМПЛІЦИТНОЇ ОЦІНКИ ЗОБРАЖУВАНИХ ПОДІЙ (ЗА ТВОРЧІСТЮ І.СЕНЧЕНКА).....	91
Войтенко В.І. БОСПОРСЬКЕ ЦАРСТВО ТА РИМСЬКА ІМПЕРІЯ.	92
Москвін Н.В. БАГАТОПАРТІЙНА СИСТЕМА В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ.....	93
Гомела О.А. БЕРЕСТЕЙСЬКА ЦЕРКОВНА УНІЯ ТА ЇЇ ІСТРОРИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ.....	94
Щербак С.С. ФЕНОМЕН КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ ХVІІІ СТ.....	95

**СЕКЦІЯ ПЕДАГОГІКИ, МЕТОДИКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ**

Глущенко А.

МЕТОДИЧНИЙ ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЄКТ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ХАРЧОВИМ ТЕХНОЛОГІЯМ

Перебудова організаційної структури освітньої системи в умовах діджиталізації та глобалізації суспільства спонукає переглянути підходи до навчання у закладах вищої освіти, внести зміни в їх зміст, наповнюючи його інноваційними педагогічними методиками та прийомами.

Аналіз Законів України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про пріоритетні напрямки розвитку науки і техніки», «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» дозволив зробити висновок щодо актуальності використання інноваційних технологій у професійній освіті взагалі та у харчовій галузі зокрема. Серед таких технологій увагу було зосереджено на методі проєктів.

Метод проєктів в освіті – це спосіб досягнення дидактичної мети через детальне розроблення проблеми, яка має завершитись цілком реальним результатом. Вивченням проєктної технології активно займалися такі педагоги, як Л. Арістова, О. Блохін, І. Джуджук, В. Дьяченко, Дж. Дьюї, В. Кілпатрік, Д. Колб, О. Ярошенко та інші. Завдяки цим науковим працям були визначені види проєктів, а саме дослідницький, ігровий, творчий та методичний. Виходячи з проблеми дослідження, увагу було зосереджено на методичному виді проєкту, який базується на створенні викладачем оптимальних умов для здійснення творчого пошуку вирішення педагогічних проблем.

У ході дослідження розроблено методичний інноваційний проєкт, який представляє собою методичну розробку, яка передбачає організацію освітньої діяльності, основним напрямом якої є розвиток творчого потенціалу студентів на основі інноваційних педагогічних технологій. Мета розробки полягала у теоретичному обґрунтуванні ефективності використання методичного проєкту як методу компетентнісно-орієнтаційної підготовки викладача до дисципліни «Інноваційні технології, ресурси та діджиталізація в галузі» з теми «Молекулярні технології». Формами реалізації проєкту виступали лекція, практичне заняття та лабораторне заняття. У якості базових інноваційних технологій реалізації проєкту до кожної форми занять були розроблені рольова гра, відеокейси та початковий проєкт відповідно.

Розробка методичного інноваційного проєкту включала 5 етапів – підготовчо-організаційний, планово-прогностичний, організаційно-виконавчий, корекційно-оцінний та підсумковий.

Методичний інноваційний проєкт було піддано експертній оцінці, за результатами якої розробка мала достатньо високий рівень. Подальші дослідження будуть спрямовані на удосконалення структури розробленого проєкту.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри ПММО
Штефан Л.В.

Голобородько А. ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

На сучасному етапі розвитку вітчизняної системи освіти головним завданням є забезпечення його якості, спрямованого на формування активної, здорової, успішної, конкурентоспроможної особистості професіонала і громадянина. Теоретична значущість дослідження полягає в тому, що розглянуто особливості стресостійкості студентів різних спеціальностей, досліджено, що стресостійкість студентів характеризується достовірними відмінностями. Практична значимість дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані в діяльності соціально-психологічних служб професійних освітніх організацій при організації корекційно-розвиваючої та профілактичної роботи з студентами різних спеціальностей. Під стресостійкість ми будемо розуміти комплексну властивість особистості, що характеризується необхідною адаптацією студента до впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, в процесі навчальної діяльності, забезпечує успішне досягнення мети діяльності та реалізується за допомогою способів совладаючої поведінки в емоційній, когнітивній, мотиваційній і поведінкової сферах особистості. Найбільш поширеною є дихотомічна класифікація, в основі якої лежить виділення двох основних категорій факторів – зовнішніх та внутрішніх. Психічна діяльність завжди обумовлена зовнішніми та внутрішніми впливами. Зовнішні та внутрішні умови психічної діяльності людини повинні розглядатися лише у єдності їхньої взаємодії, оскільки зовнішні причини викликають психологічний ефект опосередковано через внутрішні умови. Як правило, розробку цієї змістовної класифікації ускладнює протиставлення в дослідженнях зовнішнього внутрішнього. Як показало дослідження, студенти, які навчаються за соціально-гуманітарним профілем, вважають за краще застосовувати соціальне відволікання при застосуванні унікаючою копінг-стратегії - дана субшкала представлена у них високим рівнем. У представників інших спеціальностей, копінг - орієнтований на уникнення, а також субшкали, що входять до нього, представлені середнім рівнем. Результати дослідження показали відмінності в рівні стресостійкості у студентів соціально-гуманітарного профіля, в порівнянні зі студентами інших спеціальностей. Істотних відмінностей між студентами технічного і інженерно-педагогічного профілю не зафіксовано. Психічна підготовка спрямована на виховання вольових якостей особистості тобто загальної психологічної підготовки, підготовки до випробувань та управління нервово-психічним відновленням студента. Загальна психологічна підготовка передбачає формування особистості студентів та міжособистісних відносин, розвиток емоційного інтелекту, спеціалізованих психічних функцій та психомоторних якостей. Розподіл засобів та методів психічної підготовки вирішальною мірою залежить від психічних особливостей студентів, завдань їх індивідуальної підготовки, спрямованості навчальних занять. Важливим фактором є виявлення та облік таких характеристик, як монотонність, сенсомоторна стійкість та здатність переносити монотонну роботу. Таким чином, до профілактики та корекції рівня стресостійкості студентів належать соціальна та емоційна підтримка, тренінги, корпоративні заходи, методики ментальної релаксації, психологічне консультування.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО
Білоцерківської Ю.О.

Дідур Д.

МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ»

Пандемія призвела до суттєвих змін у сфері освіти в усьому світі. Переважна більшість країн принаймні на деякий час закрила очне навчання в закладах освіти та перейшла в дистанційний режим. Дистанційне вивчення навчальних дисциплін організується за допомогою системи мережевого навчання, яку ще називають системою навчання на основі веб, передбачає різноманітні мультимедійні можливості, які поєднують текст, аудіо, відео, тривимірні моделі, анімацію та графіку. Виходячи з цього, нами розроблено методику організації дистанційного навчання з дисципліни «Інноваційні технології в освіті», яка викладається майбутнім фахівцям педагогічної галузі.

Мета методики проектувалася виходячи зі структури та функцій їхньої професійної діяльності. Метою методики стало формування у них професійної компетентності через забезпечення знань, умінь, досвіду діяльності та професійних якостей. Завданнями методики визначено формування у майбутніх фахівців педагогічної галузі теоретичної бази з основ освітньої інноватики, елементів творчості при виконанні професійних завдань і педагогічних функцій в умовах мінливого освітнього середовища та умінь з проектування інноваційних технологій.

Нами пропонуються наступні принципи розроблення та реалізації методики: принцип науковості, принцип систематичності й послідовності, принцип доступності навчання, принцип зв'язку навчання з життям, принцип свідомості й активності у навчанні, принцип наочності у навчанні, принцип міцності засвоєння знань, умінь і навичок, принцип індивідуального підходу, принцип емоційного навчання, принцип творчості (креативності) та принцип інноваційності.

Методика реалізовувалася на основі трьох етапів: підготовчого, основного та коригуючого. Підготовчий етап полягав у навчанні викладачів і студентів працювати на платформах для дистанційного навчання. Були розроблені рекомендації по використанню платформ Google Meet та Google Jamboard. Для цих умов розроблено тренінг «Мотивація до професійного зростання» та кейс «Булінг». Основний етап передбачав їх реалізацію в освітньому процесі. Корекційний етап забезпечував коригування нашої методики на основі отриманого досвіду.

Застосування методики дозволяє сформувати у студентів систему знань та умінь у сфері проектування та запровадження інноваційних технологій навчання, здатності розробляти стратегічну і тактичну програми впровадження інновацій у власну діяльність, а також проводити їхню експертизу. Подальші дослідження будуть спрямовані на удосконалення розробленої нами методики.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри ПММО
Штефан Л.В.

Ескузян К.

ПОДОЛАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ БАР'ЄРІВ УЧНІВСЬКОГО КОЛЕКТИВУ В ІНКЛЮЗИВНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Для нашої країни питання соціалізації людей з особливими потребами є актуальним ще й тому, що в сьогodнішній Україні проглядається тривожна тенденція - зростання кількості дітей із проблемами фізичного та психічного здоров'я, які зумовлюються біологічними, екологічними, соціально-психологічними чинниками, а також їх поєднанням. Виникає безліч питань по відношенню до дітей з різними вадами психофізіологічного розвитку, і одне з них, їх соціалізація. Визнається необхідності посилення психолого-педагогічного впливу на покращання та збереження їх психічного та фізичного здоров'я, обґрунтування та створення адекватної системи навчання та виховання цих дітей.

На сьогodнішній день можна виокремити декілька бар'єрів що гальмують створення інклюзивного освітнього середовища: відсутність спеціальної підготовки у педагогів, в результаті педагоги загальноосвітніх закладів не знають особливості психофізичного розвитку дітей з ООП, не знайомі з методиками та технологіями корекційного розвитку таких учнів.

Соціальна інклюзія передбачає, що школа повинна радісно вітати усіх дітей, і кожна дитина повинна почувати себе частиною загального учнівського колективу. Учні приймають соціальні ролі які дають їм можливість проявити свої кращі сторони і виробити лідерські якості і навички. У створенні сприятливого середовища для забезпечення соціальної інклюзії велике значення мають такі соціальні чинники, як прийняття різноманітності у рамках школи, доброзичлива атмосфера і включення в учнівському колективі, принципи і практика які заохочують налагодження дружніх стосунків.

Реальна інклюзія пов'язана з участю в колективі і, згідно Джону Дьюї, комунікація - це шлях до участі. У цьому зв'язку виникає проблема - як бути з тими учнями, які не можуть спілкуватися таким же чином, як інші і зрозуміти точку зору інших? Чи отримують такі учні реальний досвід інклюзії? Дослідження також показують взаємозалежність освітніх успіхів і соціальної участі.

Головною проблемою, на наш погляд, залишається неготовність здорових учнів та учнів з психофізіологічними обмеженнями до позитивної взаємодії один з одним. Ця проблема бере свої витoki з недостатнього рівня розвитку толерантності, емпатії у здорових учнів їх батьків і в суспільстві взагалі. Присутня неготовність частини суспільства приймати інвалідів повноправними членами.

Таким чином, для реальної інклюзії необхідно розвивати комунікативні вміння, як учнів з ООП так і у учнів з типовим розвитком. Саме цей шлях допоможе втілити інклюзію на практиці, а не тільки на папері.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО
Шемигон Н.Ю.

Логвінова О.

ПРОФЕСІЙНІ ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Українському суспільству притаманний певний консерватизм та стереотипність мислення, що впливає на можливість реалізації в професійній сфері, мова йде про професійні гендерні стереотипи, які спричиняють психологічний тиск на особистість чоловіка і жінки, призводять до відсутності чіткого уявлення про об'єктивні реалії життя, стримують зміни, перешкоджають втіленню новацій в економічну, а, відтак, і професійну сфери.

Все це накладає свій відбиток на розуміння того, яку професію обирати, яким способом задовольняти свої потреби, які норми та правила поведінки засвоювати, щоб бути прийнятним у суспільстві. Гостро постає питання у необхідності забезпечення гендерної рівності в нашому суспільстві, що вимагає нового світогляду, відповідно до якого стереотипне сприйняття жінок і чоловіків має бути замінено ідеєю розвитку в незалежності від статі. Гендерна Рівність закріплена в Конституції України. Для розвитку цих положень прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Опитування студентської молоді, що вчиться на економічному факультеті підтвердило гіпотезу щодо існування професійних стереотипів та поділу на "жіночі" та «чоловічі» економічні професії. Більшість юнаків не бажають працювати бухгалтером та відмовилися від цієї професії на користь менеджера, хоча і не виключають того, що бухгалтером може працювати як чоловік, так і жінка, і навпаки, більшість дівчат, виявили бажання працювати в даній сфері. Крім того, в залежності від статі студентів, розрізняються уявлення щодо, можливостей самореалізації жінок і чоловіків в українському суспільстві. Так, більшість студентів-юнаків вважають, що жінки та чоловіки мають однакові можливості для самореалізації, тоді, як 61% студенток вважають, що рівні умови відсутні.

Було виявлено, що 90% не розуміються на понятті – гендер, гендерні стереотипи. Відсутність розуміння ключових аспектів гендерної теорії призводить до стереотипного сприйняття дійсності студентською молоддю, веде до дискримінації людей різної статі. з метою подолання стереотипності мислення щодо гендерних питань розроблені рекомендації по втіленню у навчальний процес спецкурсу – «Гендерні стереотипи», які зможуть розширити традиційні уявлення про маскулінне та фемінне у суспільстві, про соціально закріплені ролі чоловіків та жінок у побутовій та професійній сферах.

Пропонуємо, запровадити у навчальний процес спецкурс – «Гендерні стереотипи», який складається з теоретичного та практичного блоків, що дозволить студентам отримати фактичну інформацію щодо гендерної проблематики, сформуванню вміння критично мислити що є підґрунтям для подолання стереотипів, вміти аналізувати інформацію; урівноважувати різні точки зору; переоцінювати та переосмислювати вже наявну інформацію; брати участь у діалоговій взаємодії.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО
Шемигон Н.Ю.

Погорєва А.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ САМООРГАНІЗАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

У новій економіці ХХІ століття на першому плані виступає здатність оперативно і гнучко реагувати на всілякі непередбачувані ситуації. Визначаючи розвиток особистості в контексті її професійного становлення, водночас система вищої освіти пред'являє особистості серйозні вимоги, такі як здатність до самоорганізації, організації освітнього процесу, вміння планувати свій час, від яких залежить успішність у навчанні і наступна кар'єра майбутнього фахівця. Практика показує, що більшість молодих людей, які вступили до закладів вищої освіти, не вміють планувати свій час, а також раціонально використовувати його при підготовці до заліково-екзаменаційної сесії. У зв'язку з цим невід'ємним помічником здобувача освіти в організації часу може стати тайм-менеджмент, спрямований на організацію часу та встановлення пріоритетів при його використанні.

Тайм-менеджмент (англ. Time management), управління часом, організація часу - технологія організації часу і підвищення ефективності його використання. Управління часом – це процес тренування свідомого контролю за кількістю часу, витраченого на конкретні види діяльності, у якому спеціально збільшуються ефективність і продуктивність. Вміння ефективно організувати свій час – дуже актуальне завдання. У нескінченному потоці повсякденних справ легко можна заплутатися, адже з кожним днем їх стає все більше. Різноманітної інформації дедалі більше. Події відбуваються дедалі швидше. Потрібно вчасно реагувати на всі зміни, укладатися в більш жорсткі терміни. Незавершені вчорашні справи стають сьогоднішніми, а те, що не встигли зробити сьогодні, автоматично перекладається на завтра. Такі або схожі ситуації часто трапляються у людей, які неефективно організують свій час. Діяти ефективно і досягати успіху можна, навчившись правильно планувати свою діяльність, керувати своїми завданнями та справами, розставляти пріоритети, ставити перед собою цілі та досягати їх, розподіляти своє робоче навантаження, знаходячи час і для роботи, і для відпочинку. І чим раніше здобувача освіти вдасться освоїти навички ефективного управління своїм часом, тим швидшим і легшим буде шлях до вершин успіху. Тайм-менеджмент це ціла наука. Головне, підійти до цього питання з усією серйозністю.

Для ефективного управління часом існує безліч методик та принципів тайм-менеджменту, застосовуючи які можна навчитися ефективно управляти часом. Тайм-менеджмент включає себе широкий спектр діяльності, серед яких:

- постановка цілей;
- планування та розподіл часу;
- визначення пріоритетів;
- аналіз витрат часу тощо.

Сучасний тайм-менеджмент - це не просто набір прийомів з області «як встигнути все виконувати вчасно». Це комплексна система управління собою та своєю діяльністю. Необхідно створити баланс планомірності та спонтанності, оптимальний особисто для кожного здобувача освіти, – виходячи з особливостей їх особистості та специфічності їх підготовки.

Роботу виконано під керівництвом асистента кафедри ПММО Литвин О.В.

Раца В.

ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНИХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ

Завданням сучасних закладів вищої освіти є створення платформи для формування та розвитку національно свідомої всебічно розвинутої особистості, здатної, з одного боку, чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки, а з іншого – інноваційно мислити, приймати нестандартні рішення і діяти в умовах перманентних криз, бути лідером у майбутній професійній діяльності. Це, у свою чергу, зумовлює важливість набуття майбутнім фахівцем лідерської компетентності, завдяки якій він зможе ухвалювати своєчасні самостійні рішення, оволодівати навичками переконання, організовувати командну роботу, ефективно взаємодіяти з соціальним оточенням. Особливої актуальності така здатність набуває для фахівців економічної галузі, оскільки підвищення ефективності діяльності підприємства значною мірою залежить від результативної командної роботи працівників та врахування їхнього лідерського потенціалу. Незважаючи на значну кількість наукових робіт, складність лідерства як соціального феномена й досі залишає невирішеними низку питань щодо визначення категорії «лідерська компетентність» й виокремлення її складових. Проблема лідерства є сьогодні однією з найбільш популярних і одночасно найбільш складною. Інтелектуалізація праці, посилення творчої складової розумової праці привели до необхідності пошуку і застосування нових методів та інструментів управління персоналом. Адміністративний вплив стає все менш ефективним. Головний інструмент управління персоналом сьогодні – лідерство, про це свідчить значна кількість досліджень зарубіжних авторів. Питанням лідерства присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних учених: І.Адізеса, У. Бенніса, Р. Блейка, А.Дороніна, О. Петряєва, С. Філоновича, Дж. Максвелл, Дж.Моутона, Ф. Фідлера, У. Реддіна, Ф. Йеттона, Г. Юкла, Р.Томаса. Їх аналіз дозволив визначити поняття лідерської компетентності фахівців економічної галузі як інтегрованої якості особистості, що характеризує здатність проявляти певні риси лідера в залежності від ситуації, яка склалась, намагаючись максимально повно використати власний внутрішній потенціал та потенціал своїх послідовників для досягнення поставленої мети.

Узагальнення результатів аналізу наукових праць В.Гладкової [1], О.Дяківа, С.Прохоровської [2], П.Хаїтова [3] дозволило виокремити структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх фахівців економічної галузі, а саме когнітивний (система знань, якими має володіти здобувач освіти: сучасних теорій лідерства, основ ефективного лідерства; технологій командного управління; стилів управління; способів удосконалення власного стилю управління; практичних методів ефективного управління в умовах ризику та невизначеності), інтегративно-діяльнісний (система організаційних і комунікативних умінь, які забезпечують здатність здобувачів освіти інтегрувати діяльність групи як єдиної команди) та особистісний (комплекс лідерських рис та якостей). Набуття зазначених знань, вмінь та якостей відбувається протягом тривалого часу, але провідну роль в їх формуванні відіграють саме заклади вищої освіти, створюючи платформу для формування лідерської компетентності.

Література: 1.Гладкова В. М. Акмеологічна компетентність менеджера-лідера освітнього закладу / В.М. Гладкова // *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. – 2017. С. 1–11.; 2.Дяків О. П., Прохоровська С. А. Структура лідерських компетенцій менеджера / О.П. Дяків, С.А. Прохоровська // *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. – 2013. - № 6. - С. 48–55.; 3.Хаїтов П. О. Розвиток трансформаційного лідерства на державній службі / П.О. Хаїтов // *Дис. канд. наук з держ. управл.* – Дніпро, 2017. – 212 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО Ковальської В.С.

Снітенкова М.

ФОРМУВАННЯ ВИКОНАВЧИХ ВМІНЬ У СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «ОСНОВИ КОНСТРУЮВАННЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ШВЕЙНИХ ВИРОБІВ» ЗАСОБАМИ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасний етап розвитку системи освіти в Україні характеризується освітніми інноваціями, спрямованими на збереження досягнень минулого і, водночас, на модернізацію системи освіти відповідно до вимог часу, новітніх надбань науки, культури і соціальної практики. Характерною особливістю цього періоду розвитку педагогічної освіти є пошук нових змісту, форм, методів і засобів навчання; розгортання широкої експериментальної роботи, спрямованої на впровадження освітніх інновацій на засадах сучасної філософії освіти.

Хмарні технології є одним із потужних засобів підвищення якості освіти шляхом рішення ряду важливих завдань : збільшення учбового часу за рахунок самостійної роботи учнів; зміни контролю за якістю навчання і забезпечення гнучкості управління учбовим процесом; підвищення інформаційно-комунікаційної культури учнів; формування орієнтовної основи діяльності.

Хмарні технології (англ. Cloud Technology) — це парадигма, що передбачає віддалену обробку та зберігання даних. Ця технологія надає користувачам мережі Інтернет, доступ до комп'ютерних ресурсів сервера і використання програмного забезпечення як онлайн-сервіса.

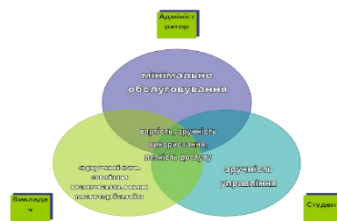


Рис. 1. Переваги використання хмарних технологій для різних категорій учасників навчального процесу.

Використання хмарних технологій у підготовці фахівців зі спеціальності 015.36 Професійна освіта (Технологія виробів легкої промисловості) надає ряд переваг для студентів: повсюдна доступність необхідних електронних освітніх ресурсів; мобільність програм та даних; відсутність суттєвих програмно-апаратних обмежень на використовувані ресурси; можливість проведення неруйнівних експериментів у віртуалізованому програмно-апаратному середовищі; зниження витрат на ліцензування програмного забезпечення; зняття обмежень на використовуване апаратне та програмне забезпечення завдяки технології віртуалізації; можливість обслуговування потенційно необмеженої кількості студентів.

Використання хмарних технологій при вивченні дисципліни «основи конструювання та моделювання швейних виробів» сприяє розумовому вихованню студентів. Розумове виховання учнів – це невід’ємна частина навчального процесу. Розумове виховання озброює студентів системою знань основ наук. Свідоме засвоєння системи знань сприяє розвитку логічного мислення, пам’яті, уваги, уяви, розумових здібностей та формуванню виконавчих вмінь.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО Мефанік М.С.

Слепцов О.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ

Організація виховної роботи у вищому навчальному закладі віддзеркалює новітні технології виховання студентства, роль та функції куратора академічної групи в управлінні системою позааудиторною виховною роботою, що вміщує аналіз і прогнозування, планування та організацію, контроль і координацію, оцінку та корегування. Ефективність управління системою позааудиторної виховної роботи забезпечується шляхом використання різнопланових організаційних форм, розвитку самодіяльності студентів та методичної допомоги викладацького складу освітнього закладу. Проблема організації виховної роботи зі студентами є однією з найактуальніших у педагогічній теорії та практичній діяльності вищих навчальних закладів освіти.

Проблеми організації виховної роботи у закладах освіти привертають увагу багатьох дослідників. Загальні аспекти виховної роботи розглядали О. Бідниченко, Я. Болюбаш, І. Авдеева, О. Токар, Г. Троцько, С. Романова, Л. Делінгевич, О. Коберник, О. Корольчук, Г. Сорока, Т. Осипова, С. Міщенко, К. Огієнко та ін. До найбільш актуальних і складних проблем організації виховної роботи із студентами у вищій школі можна віднести теоретико-методологічні засади національного виховання (Р. Гарифуллина, О. Токар, Г. Троцько та інші), педагогічні умови організації позааудиторної виховної роботи у вищих закладах освіти (Р. Абдулов, Т. Буяльська, Л. Делінгевич, А. Лозенко, С. Романова), організаційні форми виховного впливу на особистість (В. Балицький, Г. Сорока, Н. Чибісова та інші), адаптація студентів першого курсу до умов навчання у вищому навчальному закладі (Г. Асиркіна, І. Балягіна, О. Гончикова, С. Селіверстов, В. Сулима та інші). Діяльність куратора академічної групи, що спрямована на формування особистості студента ґрунтовно досліджувалась І. Авдеевою, І. Ісаєвим, В. Кобільченко, А. Лозенко.

Незважаючи на зростання інтересу до проблеми управління організацією виховної роботи, аналіз літератури свідчить, що проблема організації роботи куратора студентської групи не знайшла належного відображення у педагогічній науці та практиці. Отже, є необхідним визначення теоретичного та практичного значення організації роботи куратора та виявлення шляхів її вдосконалення.

Створення ефективної виховної системи повинно супроводжуватися прогнозуванням розширення виховного простору, засвоєнням соціального, природного, естетичного середовища. Значущу роль у створенні та розвитку системи грає інститут кураторів. На сьогодні управління виховною діяльністю відіграє дуже важливу роль в розвитку факультету економічних, управлінських та освітніх технологій та всієї академії, оскільки формування якісного контингенту студентів сприяє формуванню позитивного іміджу закладу вищої освіти, що знаходить відображення в підвищенні ефективності діяльності як Української інженерно-педагогічної академії, так і, в майбутньому, всієї системи освіти в цілому.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО Мефанік М.С.

Шумаков А.

АЛГОРИТМ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ З ОСВІТНЬОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Термін «змішане навчання» (в англomовній літературі – *blended або hybrid learning*) має різні визначення. Загалом це – поєднання офлайн- (або особисто, «на місці») та онлайн-навчання у різних пропорціях. Основні компоненти змішаного навчання: «живе спілкування» – звична робота в аудиторії з викладачем та іншими здобувачами освіти; онлайн-контент – під час роботи з яким здобувач освіти самостійно опрацьовує матеріали у зручному темпі та місці; співпраця – поєднує два ключових елементи: робота однокласниками та викладачем; оцінка – забезпечує простеження динаміки під час проходження певного курсу; додаткові матеріали – роздруковані матеріали, схеми, корисні ресурси тощо.

Для ефективної організації та реалізації змішаного навчання з окремої навчальної дисципліни нами розроблений алгоритм: визначте цілі навчальної дисципліни, характеристики цільової аудиторії (рік навчання, кількість здобувачів освіти, наявність мотивації, яким стилям викладання віддають перевагу), здійсніть аналіз особливостей (дисципліна теоретична або практична; які важливі зміни та / або протиріччя існують у цій сфері); оцініть, які формати (онлайн та офлайн) слід використовувати для формування визначених цілей вивчення дисципліни; ознайомтеся з різними моделями змішаного навчання та структурою освітнього процесу у них; проведіть оцінку наявних ресурсів (наявність комп'ютерів, електронних пристроїв, їх кількості удома та закладі освіти, інтернет-зв'язок тощо). Виберіть ту модель, яку можливо реалізувати за наявних умов і яка підходить вашим здобувачам освіти; чітко визначте структуру навчальної дисципліни для викладача та здобувачів освіти; переконайтеся, що онлайн- та офлайн-частини доповнюють одна одну і логічно пов'язані між собою; створіть зрозумілу та справедливую систему оцінювання; розробіть різні мультимедійні формати (відео, презентації, ігри та інше).

Наведемо приклад реалізації представлено алгоритму з дисципліни «Комунікативні процеси в педагогічній діяльності». За результатами дослідження для організації освітнього процесу нами обрана модель «поглиблена віртуальна модель». Перевагами даної моделі є високий рівень автономії здобувачів та гнучкий графік, пристосовані під особисті потреби здобувачів освіти. Вимоги до здобувачів освіти: володіння навичками самоорганізації та дисципліни; усі здобувачі освіти потребують доступу до обладнання та інтернету поза навчальними аудиторіями. Опрацювати матеріал лекційних занять можливо після перегляду відеолекції та заповнення електронного робочого зошита. При цьому, під електронним робочим зошитом будемо розуміти створений у Word документ, який містить: мету, план, частковий зміст навчальної інформації. Здобувач освіти має можливість скачати, роздрукувати та заповнити від руки або у електронному вигляді. Приклади завдань: складіть 4-5 запитань для перевірки матеріалу лекції; створіть візуальний образ (схему, інтелект-карту), який (яка) унаочнює суть понять теми; питання, які потребують відповіді на основі власних міркувань (есе) та інші. Для оцінювання результатів роботи здобувачів освіти нами розроблена система різнорівневих завдань на основі класифікації Б. Блума.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО Бачієвої Л.О.

Шушпан А.

ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Дбайливе відношення до власного здоров'я – це дуже актуальна і важлива проблема в сучасному світі, адже кожен з нас розуміє, що здоров'я – це головна життєва цінність. І зрозуміти і почати цінити це потрібно з молодих років. Нажаль дуже часто буває так, що не всі молоді люди достатньо проінформовані про здоровий спосіб життя, а деякі свідомо цим нехтують. Молоді люди, які вступають на навчання до закладів вищої освіти, починають жити самотійним життям, дуже часто починають недбало відноситися до свого здоров'я, а для них, це особливо важливо, тому що зміна способу життя, можливо, місця проживання, нове оточення, нові вимоги, новий графік, стресові ситуації під час складання іспитів, це все те, що має негативний вплив на здоров'я, як моральне, так і, особливо, фізичне.

Здоровий спосіб життя здобувача освіти залежить від його ціннісних орієнтацій, світогляду, соціального та морального досвіду. Цінності, вироблені суспільною свідомістю, не завжди співпадають із цінностями здорового способу життя молодої людини. Особистість здобувача освіти має реальну можливість вибору значимих для неї форм життєдіяльності, типів поведінки, володіючи певною автономністю і цінністю, кожен сам формує свій спосіб дій та мислення. Особистість здатна впливати утримання і характер життя групи, колективу, у яких він перебуває.

Відповідальність за здоров'я в умовах закладів вищої освіти формується у здобувача освіти як частина загальнокультурного розвитку, що виявляється в єдності стильових особливостей поведінки, здатності побудувати себе як особистість відповідно до власних уявлень про повноцінне в духовному, моральному та фізичному відношенні життя.

Здоров'я – це стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не відсутність захворювань.

У структурі здоров'я виділяють три основні компоненти:

Фізичне здоров'я – це стан організму, у якому інтегральні показники основних фізіологічних систем організму лежать у межах фізіологічної норми і адекватно змінюються при взаємодії людини із середовищем проживання.

Психічне здоров'я – це адекватне для цього суспільства інтелектуальне, емоційне і свідомо-вольове взаємодію Космосу з соціальним оточенням.

Соціальне здоров'я – це структура інформаційних моделей, що забезпечує нормальні морально-етичні прояви особистості залежить від рівня харчування, житлових умов, праці та відпочинку.

І це ті компоненти, виконанню і підтримкою яких ми повинні навчити наших здобувачів освіти, не нехтуючи цими питаннями за рахунок часу на вивчення професійно важливих дисциплін і які ми повинні обов'язково контролювати.

Роботу виконано під керівництвом асистента кафедри ПММО Литвин С.В.

Хміль О.О.

МОНІТОРИНГ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ІНЖЕНЕРА-ПЕДАГОГА

Актуальність дослідження обумовлена протиріччями між вимогами до якості освіти і практичним рівнем професійної підготовки робітничих кадрів, професійної готовності випускників до професійної діяльності. Успішність інженерно-педагогічної діяльності характеризується системою показників діяльності: готовністю до професійної діяльності, якістю і продуктивністю роботи, професійною придатністю, експертними висновками і самооцінкою.

Продуктивність інженерно-педагогічної діяльності визначається: матеріально-технічною забезпеченістю навчально-виробничого процесу, умовами праці, інтересом до інженерно-педагогічної діяльності, можливістю особистісного розвитку інженера-педагога, задоволеністю власною працею, відчуттям причетності до спільної справи, стосунками з колегами і керівництвом, стимулюванням.

Система моніторингу успішності інженерно-педагогічної діяльності складається з 6 компонентів: 1) мети; 2) інформаційно-програмного компоненту; 3) методично-інформаційного компоненту; 4) рівня продуктивності інженерно-педагогічного працівника; 5) рівня підготовленості випускника; 6) результату.

Експериментальна робота проводилась у ПТУ-50 м. Карлівка. Дослідження проводилось для оцінки вмотивованості членів педагогічного колективу на якісну працю за анкетами: «Карта оцінки задоволеності працею», «Аналіз трудової поведінки членів педагогічного колективу». Також здійснювалась діагностика якості праці педагога з метою його подальшого стимулювання. Виявлялися фактори, що мотивують працю педагога, задоволеність наявністю фактору в закладі освіти, мотиви трудової діяльності.

Якість професійно-технічної освіти - комплексна характеристика, яка відображує діапазон і рівень освітніх послуг, що надаються системою професійно-технічної освіти відповідно до інтересів особи, суспільства і держави.

Рівень підготовленості випускника: 1. Рейтингова система оцінки діяльності учнів. 2. Поточний контроль успішності навчання. 3. Проміжний контроль успішності навчання. 4. Підсумкова кваліфікаційна атестація. 5. Опитування. 6. Анкетування. 7. Бесіди. 8. Тестування. 9. Аналіз продуктів діяльності.

Рівень продуктивності праці інженера-педагога: 1. Рейтингова система оцінки діяльності інженерно-педагогічних працівників. 2. Відкриті лекції з наступним обговоренням. 3. Контроль якості викладання з боку керівництва. 4. Періодична атестація педагогів професійного навчання. 5. Анкетування, бесіди. 6. Експертна оцінка. 7. Аналіз результатів діяльності.

Інструменти для визначення рейтингу: факторно-критеріальна модель діяльності учня, факторно-критеріальна модель діяльності майстра виробничого навчання, факторно-критеріальна модель діяльності викладача.

Висновки: 1. Охарактеризовано специфіку інженерно-педагогічної діяльності та основні вимоги до її якості. 2. Розроблено систему внутрішнього моніторингу інженерно-педагогічної діяльності в закладах професійно-технічної освіти. 3. Розроблено план експериментальної роботи в ПТУ-50 м. Карлівка та здійснено анкетування інженерно-педагогічних працівників закладу профтехосвіти.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри ПММО Бакатанової В.Б.

Любченко. А. В.

МЕТОДИКА ЗАСТОСУВАННЯ КЕЙС-МЕТОДУ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ, РЕСУРСИ ТА ДІДЖІТАЛІЗАЦІЯ В ГАЛУЗІ»

Харчова промисловість в Україні та світі розвивається шляхом розроблення та впровадження інноваційних технологій, які враховують принципи ресурсо-заощадження та інтенсифікації технологічних процесів. Інноваційним шляхом йде і освіта.

Закон України «Про вищу освіту» встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з закладами вищої освіти на принципах їх автономії, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців. Це характерно і для професійної підготовки фахівців харчової галузі.

Однак на сьогодні існує суперечність між широким використанням інноваційних технологій навчання взагалі та кейс-методу зокрема у професійній освіті та недостатнім застосуванням цих підходів у процесі професійної підготовки фахівців харчової галузі. Увага нашого дослідження зосереджувалась саме на кейс-методі.

Вивченням кейс-методу у професійній освіті активно займаються такі вчені, як І.А. Бойко, Ю.М. Дубинець, Н.С. Скопенко, Л.В. Штефан; у харчовій галузі – А.М. Грищенко, В.М. Ковбаса, В.М. Махинько, Г.І. Палвашова. Спираючись на їх досвід та напрацювання, нами визначено основні проблеми впровадження кейс-методу в професійну підготовку фахівців харчової галузі. Серед них: недостатня розробленість кейсів з харчових технологій, трудомісткість створення кейсів, недостатня мотивація викладачів щодо створення кейсів, консерватизм серед викладачів, недостатня підготовка педагогів до реалізації кейс-методу.

Нами розроблено методику застосування кейс-методу з теми «Бенто-торт» з дисципліни «Інноваційні технології, ресурси та діджиталізація в галузі». Мета методики полягає в позитивному впливі на формування професійної компетентності майбутніх фахівців харчової галузі. Визначено наступні компоненти методики: змістовий, цільовий, операційно-діяльнісний, контрольнорегуляційний та рефлексивний. Методика реалізується через підготовчий, основний, корекційний та заключний етапи.

Було проведено експертну оцінку розробленої методики, яка показала, що вона створена на достатньому рівні.

Подальші дослідження будуть спрямовані на удосконалення розробленої методики.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри ПММО Штефан Л.В.

СЕКЦІЯ ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Бурківський В. В.

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК НАУКА ДЛЯ ПІДТРИМКИ ТА ВІДНОВЛЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я

Соціальна психологія - розділ, область психології, яка займається вивченням закономірностей діяльності людини в умовах взаємодії в соціальних групах. Соціальні психологи вивчають взаємодію як у групах, так і між групами та людьми. проблеми соціальної психології: закономірності спілкування і взаємодії людей, діяльність великих (нації, класи) і малих соціальних груп, соціалізація особистості і розвиток соціальних установок. Соціальна психологія, це наукове дослідження того, як на думки, почуття і поведінку людей впливає дійсне, уявне або передбачуване присутність інших. Соціальні психологи зазвичай пояснюють поведінку людини як результат взаємодії психічних станів і соціальних обставин.

Хоча було кілька давніших робіт з соціальної психології, таких як роботи ісламського філософа Аль-Фарабі, дисципліна соціальної психології, в її сучасному визначенні, виникла в Сполучених Штатах на початку 20-го століття. На той час, однак, дисципліна вже мала значне підґрунтя. Після 18-го століття ті, хто в новій галузі соціальної психології, переймалися розробкою певних пояснень різних аспектів людської природи, намагалися виявити конкретні причинно-наслідкові зв'язки, які пояснювали соціальні взаємодії в їхньому навколишньому світі. Для цього вони визначили, що науковий метод, емпірично обґрунтований науковий показник, може бути застосований до поведінки людини. Першим оприлюдненим дослідженням у цій області, було дослідження Нормана Тріплетта у 1898 році, присвячене феномену соціального полегшення. У 1930-х роках багато гештальт-психологів, особливо Курт Левін, втекли до США з нацистської Німеччини. Вони відіграли важливу роль у розвитку цієї галузі як чогось окремого від поведінкових і психоаналітичних шкіл, які переважали на той час, і соціальна психологія завжди підтримувала спадщину своїх інтересів в сприйнятті і пізнанні. Взаємини і явища в малих гуртах, були найбільш часто досліджуваними темами в цю епоху. Радянська соціальна психологія, почала власну новітню історію з 1962 року, коли відкрилася перша у країні лабораторія соціальної психології при відділенні психології Ленінградського університету. З початком від цієї дати, а особливо останніми (2000) роками, збільшився потік літератури соціально-психологічного вмісту. Зросла, поза сумнівом, кількість перевиданих видань країн західної Європи і США. Можна навіть стверджувати, що на Україну, Грузію, Естонію, Білорусь, Російську Федерацію і інші країни колишнього СРСР, навалився потік публікацій, монографій, а також збірок, тих що охоплюють не лише вузькі, але й широкі питання по всіляких тематиках.

Соціальна психологія стикається з двома суперечливими критичними зауваженнями. По-перше, вона тривіальна, оскільки засвідчує очевидне, по-друге, вона небезпечна, оскільки її відкриття можуть бути використані для маніпулювання людьми. Наводячи досить переконливі приклади з різноманітних джерел, навіть з політики, Д. Майєрс не лише зацікавлює даною проблемою, але і змушує задуматися. Способи викладу матеріалу дуже сприйнятливий для запам'ятовування, оскільки підкріплюються, як вже було сказано вище, «переконливою кількістю переконливих прикладів».

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Харцій О.М.

Брюховецька О.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ДІТЕЙ СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Професіоналізація особистості – це провідний шлях її самореалізації в житті, тому її успішність є виключно важливою. Старший шкільний вік є основним етапом професійного самовизначення, на який припадає формування професійних намірів і первинне професійне орієнтування в різних сферах трудової діяльності. Однак наявні дані в літературі не дозволяють зробити однозначного висновку про те, як впливає професійне самовизначення школярів на їх подальший професійний життєвий шлях та перспективи подальшого кар'єрного росту у вибраній у шкільні роки професії. Хоча останнім часом дослідження в цьому напрямку почали проводитись більш інтенсивно, однак вони все ще в повній мірі не прояснюють і не відображають вплив профорієнтаційної роботи в школі на професійну діяльність в майбутньому. Дослідження найбільш часто стосуються виявлення нахилу школярів до тієї чи іншої професії. Відтак дослідження індивідуально-особистісних якостей та їх взаємозв'язок з професійним самовизначенням старшокласників відповідає вимогам часу і є актуальним.

Метою нашого дослідження було визначення психологічних особливостей взаємозв'язку індивідуально-психологічних якостей старшокласників, які забезпечують формування їх професійного самовизначення, а також розробці психологічних рекомендацій для оптимізації професійного самовизначення школярів. Результати досліджень в даному напрямку мають велику практичну значимість для оптимізації процесу профорієнтації, професійної діагностики і профвідбору в умовах становлення і розвитку нової української школи.

В нашому дослідженні прийняли участь 40 осіб, учні 10-х класів Харківської спеціалізованої школи I-III ступенів № 156 Харківської міської ради Харківської області у віці від 16 до 17 років.

Методики для дослідження були відібрані відповідно до поставлених мети та завдань, визначити психологічні чинники, що забезпечують формування професійного самовизначення старшокласників, виявити та проаналізувати психологічні особливості взаємозв'язку індивідуально-особистісних якостей старшокласників з формуванням їх професійного самовизначення. Під час дослідження старшокласників було використано наступний психодіагностичний інструментарій: диференційно-діагностичний опитувальник (Є. Клімов; модифікація А. Азбель), методика визначення типу мислення і рівня креативності («Профіль мислення», В. Ганзен, К. Малишев, Л. Огінець); опитувальник «Велика п'ятірка особистісних якостей» (модифікація А. Грецова); методика «Професійні заняття» (Дж. Барретт; модифікація А. Фефілова) [1].

Проведено аналіз психологічних особливостей взаємозв'язку індивідуально-особистісних якостей старшокласників з формуванням їх професійного самовизначення. В результаті аналізу отриманих даних було виявлено взаємозв'язки між видами діяльності та особистісними якостями, типом мислення та рівнем креативності дослідженої групи старшокласників

Згідно з результатами диференційно-діагностичного опитувальника (Є. Клімов; модифікація А. Азбель), у 80% опитаних яскраво домінує вибір певної групи професій. Найбільшу перевагу старшокласники віддали групі професій Людина / Художній образ

– 25 %. Аналіз результатів методики «Професійні заняття» також показав, що професії, пов'язані з мистецтвом у досліджуваних є бажаним видом діяльності. Але, згідно цієї методики, на першому місці у старшокласників постають види професійної діяльності, які пов'язані з бізнесом. Організаційно-управлінський і фізичний (реалістичний) найменш популярні види професійної діяльності. Низький рівень вираженості мають також медичний, соціальний та психологічний види професійної діяльності. Встановлено, що символічний тип мислення, позитивно корелює з вибором старшокласниками технічних видів діяльності та має від'ємну кореляцію з вибором художніх видів діяльності. Знаковий тип мислення має від'ємну кореляцію з вибором респондентів групи професій Людина / Техніка. Виражений образний тип мислення має від'ємну кореляцію з вибором учнів групи професій Людина / Знакова система.

Визначено основні параметри особистості учнів старшої школи. Встановлено, що найбільш властивими для них є відкритість, усвідомлюваність та згода, що характеризує старшокласників як таких, які можуть отримати перевагу в областях, де відбувається швидка зміна обстановки, де потрібні нововведення або є необхідність брати на себе суттєві ризики. Учня старшої школи властивими є організованість, схильність до дотримання дисципліни, а, з іншого боку, вони можуть бути ефективними у сферах, де потрібно налагоджувати добрі стосунки з людьми.

Встановлено статистично значущий зв'язок вираженості креативного мислення з вибором школярами групи професій Людина / Природа та зв'язок вираженості екстраверсії з вибором учнями старшої школи групи професій Людина / Людина. Вираження екстраверсії у старшокласників є позитивно взаємопов'язаним з вибором учнями медичних, соціальних, психологічних видів діяльності. Цілком закономірним є одержаний у дослідженні взаємозв'язок прояву характеристик образного типу мислення та вибору старшокласниками мистецьких видів професійної діяльності. Виражені риси символічного мислення позитивно взаємопов'язані з дослідницькими видами професійної діяльності. Виражений нейротизм та усвідомлення позитивно корелюють з вибором старшокласниками групи професій Людина / Природа, але від'ємно корелює з вибором оптантів групи професій Людина / Художній образ. Статистично значущих взаємозв'язків показників методики диференційно-діагностичного опитувальника (Є. Клімов; модифікація А. Азбель) з показниками відкритості та згоди (методика «Велика п'ятірка особистісних якостей» (модифікація А. Грецова)) не визначено.

Як свідчать результати дослідження, проблеми індивідуалізації навчання та виховання сучасна школа вирішує недостатньо. Таким чином, проблема вибору професії завжди була актуальною і актуальність цього питання в сучасних умовах буде тільки зростати. Розробка практичних психологічних рекомендацій для оптимізації професійного самовизначення школярів потребує цілеспрямованої, систематичної роботи з професійного та особистого самовизначення кожного учня. Слід зазначити, що малий життєвий досвід старшокласників, недостатні знання своїх індивідуально-особистісних якостей викликають деякі певні труднощі для їх професійного самовизначення. І тому дуже важливим є завдання створення умов для того, щоб школярі могли самі обрати ту професію, яка дозволить їм впевнено реалізуватися в майбутньому житті. Тому в сучасній системі середньої освіти потрібно все більше уваги приділяти системі профільного навчання, оскільки така система дає не тільки поглиблення наукових знань, але і підготовку школярів для подальшого позашкільного навчання, для набуття трудових навичок, відповідних базових професійних компетенцій.

1. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.- метод. пособие / сост. Я.С.Сунцова. – Ижевск: Издательство «Удмурдский университет», 2009. – 112 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Сапельнікової Т.С.

Васильченко М.А.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ УПА В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

В наш час умови життя висувають високі вимоги до адаптивних механізмів людини. В останні десятиліття значна частина населення живе в умовах сильного психологічного та психофізіологічного стресу, тому проблема стресостійкості дуже актуальна для всього людства. На час пандемії проблема підвищення стресостійкості набуває особливої актуальності, тому що люди знаходяться в умовах вимушеної самоізоляції та переходять на дистанційні форми роботи та навчання. Невміння чи нездатність людини долати стреси є основою для розладу здоров'я чи погіршення якості життя в різних сферах [1]. Метою є вивчення психологічних особливостей формування проявів стресостійкості у студентів другого курсу та третього курсу в умовах пандемії, та цій основі розробити систему рекомендацій. Загальна вибірка складала 40 студентів. З них 25 – студентів другого курсу та 15 – студентів третього курсу. Дослідження було проведене на базі Українсько інженерно-педагогічної академії. За результатами методики «Шкала організаційного стресу, ШОС» були отримані статистичні показники по другому та третьому курсу (см.рис.1).

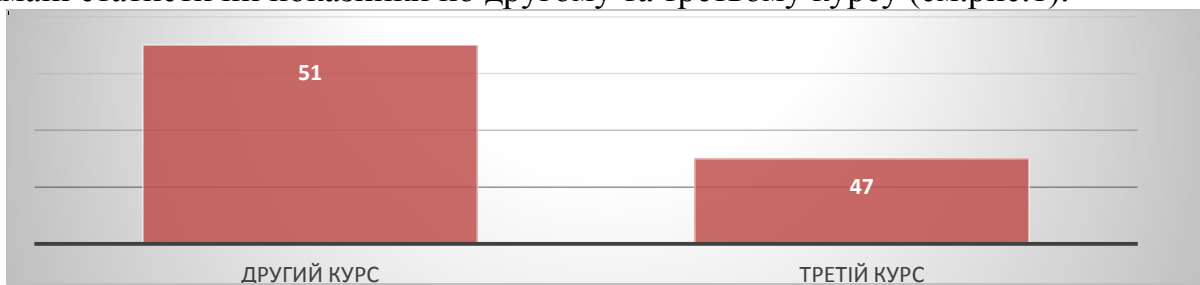
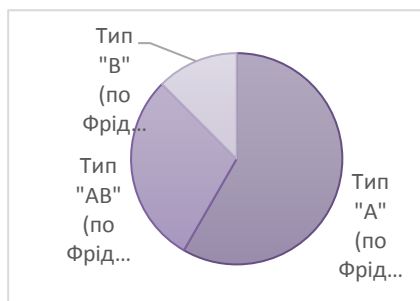


Рис. 1. Середні значення «Шкала організаційного стресу, ШОС», другий та третій курс. З рис.1. можна побачити, що середнє значення, медіана та мода другого курсу по шкалі «Шкала організаційного стресу, ШОС» знаходиться на високому рівні, тобто схильні організаційного стресу, який пов'язаний зі схильністю до поведінки типу "А". Асиметрія по шкалі «Шкала організаційного стресу, ШОС» є менше нуля (-0,2), тому частіше в розподілі зустрічаються значення більше середнього, а сама асиметрія має правобічний скіс.

За результатами методики «Шкала організаційного стресу, ШОС» було отримано процентне співвідношення типів по Фрідману у студентів другого та третього курсів.



Література:
1. Бодров В. А.
Учебное пособие для вузов

Информационный стресс:
- М : ИТР СЭ, 2000. -352 с.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Практ.психол. Соколової І.М.

Горбенко В. Ю., Шайхлісламов З.Р.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ

Поняття копінг-стратегії було досліджене такими вченими як Р. Лазарусом, С. Фолкманом, Х. Вебером, В.М. Ялтонським, Е. Хайм, С.К. Нартовою-Бочавер, Н. Хаан, Т. Л. Крюковою, В.Д. Менделевич, Н.П. Нічипоренко та іншими.

Найширше поняття копінг-стратегій має концепція Р. Лазаруса, який розумів під «копінгом» вироблені людиною засоби психологічного захисту, які формують поведінку людини в певних умовах. За Р. Лазарусом копінг-стратегії виробляються людиною в умовах певних психотравмуючих подій. В сучасній науково-психологічній літературі копінг розуміється як мінливий процес, стійкі патерни якого формують певні реакції та характер поведінки. За Р. Лазарусом та С. Фолкманом виділено вісім основних копінг-стратегій: по-перше планування вирішення проблеми, докладання зусиль по зміні ситуації, які включають в себе дослідження для вирішення проблеми, формування плану дій; конфронтуючий копінг, а саме активні зусилля для зміни ситуації, певна степінь агресії та готовність до ризику; прийняття відповідальності, а саме признання своєї ролі в виникненні проблеми та прийняття певних рішень, що впливають на проблему; самоконтроль, який характеризується в вольовій регуляції своїх переживань та дій, осмислення впливу, який ситуація завдає людині; позитивна переоцінка, згідно з якою людина шукає переваги в стресовій ситуації, провокується позитивним світоглядом; пошук соціальної підтримки, звернення за допомогою до оточуючих, пошук порад; дистанціювання, яке проявляється в когнітивних зусиллях зменшення значимості ситуації, перенесення її на другий план, зміна фокусу на інші речі; уникнення та бігство від проблеми, які притаманні для ескапізму, спонукають до адиктивних звичок.

Інші дослідники Моос та Шеффер виділили три стратегії копінг-поведінки: перша стратегія – фокусування на поведінці, а саме встановлення для себе значення ситуації, друга стратегія – фокусування на проблемі, а саме прийняття рішень для опанування ситуацією, третя стратегія – фокусування на емоціях, при якій людина керує своїми почуттями та підтримує емоційну рівновагу.

Перін та Шулер пропонують класифікацію за наступними стратегіями: стратегія зміни способу бачення проблеми, стратегія зміни проблеми, стратегія керування емоційним дистресом. Згідно з Е. Фрайденберг та Р.Льюїс основи копінг-поведінки: продуктивна копінг-поведінка; соціальна копінг-поведінка; непродуктивна копінг-поведінка.

За Є. Ільїним існує три критерії, які є основними в класифікуванні копінгів, а саме по-перше поділ на емоційно-проблемний копінг, емоційно-фокусований копінг, проблемно фокусований копінг, по-друге на когнітивно-поведінковий копінг, або внутрішній, «відкритий» поведінковий копінг та орієнтований на відкриті дії копінг; успішний чи неуспішний копінг.

Згідно з науковим оглядом можна зазначити, що копінг-поведінка формується великою кількістю внутрішніх та зовнішніх факторів, таких як Я-концепція, локусом контролю, особистісними ресурсами, оточенням людини. Копінг-поведінка формує життєдіяльність людини, копінг-стратегії впливають як на поведінку людини під час стресу, так і на її самовідношення, звички та інших людей.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практ.психол. Шайхлісламова З.Р.

Горелова Г. А.

ФІЗІОЛОГІЧНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЯВИ СТРЕСУ ОСОБИСТОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

В сучасному світі поширене питання стресу. Ця проблема є актуальною по-перше саме через свої фатальні наслідки для організму та, по-друге через глобальне поширення в усьому світі. Так, як стрес завдає уражень фізичному і психічному здоров'ю людини, це виснажує її, і знижує працездатність.

Один із перших експериментів, що досліджують вплив стресу на організм, провів перський учений, філософ та лікар Авіценна (980-1037). Лікар провів експеримент з вівцями, і зробив висновок про те, що тіло, емоції та психіка пов'язані. Першим хто ввів поняття стресу та дослідив це явище був Ганс Сельє, він сформулював поняття стресу як «неспецифічна відповідь організму на будь-яку пред'явлену йому вимогу».

Перша стадія стресу - реакція тривоги, або аларм-реакція - виявляється в мобілізації захисних сил організму, в результаті чого відбувається процес перебудови вегетативної і гормональної регуляції. В кров викидається велика кількість кортикостероїдів, посилюється гемоконцентрація. Стресову реакцію забезпечують кортикостероїди. Збудження черевного нерва і через нього мозкового шару надниркових залоз, призводить до викиду адреналіну і норадреналіну. Друга стадія стресу називається стадією резистентності. Вона настає, якщо дія стресора не перевищує компенсаторних можливостей організму. У цьому випадку відзначається підвищення опірності організму до зовнішнього екстремального впливу. У корі надниркових залоз знову з'являються секреторні гранули, зумовлені виробленням кортикостероїдів, посилюється гемодилуція (розрідження крові), в тканинах переважають анаболічні процеси. Після тривалої дії сильного подразника компенсаторні можливості центральних і периферичних механізмів стресової реакції можуть вичерпатися, і організм перейде в останню, третю стадію - стадію виснаження, в якій знову виникають елементи стадії тривоги, проте зміни, що відбуваються, носять незворотний характер.

Психологічний стрес – складний інтегративний стан, який включає в себе аналіз значущості ситуації зі включенням інтелектуальних процесів і особистісних особливостей індивіда та може виникати у зв'язку із суб'єктивними особливостями сприйняття його людиною. Тому неможливо виділити універсальні психологічні стресори й універсальні ситуації, що викликають психологічний стрес, однаково у всіх людей. У такому контексті між емоцією (негативною за своєю модальністю) і емоційним стресом немає суттєвої різниці, оскільки в якості визначального фактора розглядається вплив емоційного напруження на діяльність індивіда. У такому разі емоційний стрес можна розглядати як процес психологічної адаптації та дезадаптації, що зумовлено емоційними для особистості сигналами. Психологічний і психоемоційний стрес призводить до фізіологічних проблем у людей. Таким чином, говорячи про фізіологію, можна зробити висновок про те, що організм виконує функцію мобілізації, тобто в ньому відбувається низка фізіологічних змін. Стрес є небезпечним станом організму він пригнічує імунну систему, спричиняє зменшення тимусу, селезінки, лімфатичних вузлів, жирової тканини. Збільшення ризику ураження серцево судинних захворювань, та захворювань ШКТ.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практ.психол. Астахової К.В.

Домаскін А.А.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КРЕАТИВНОСТІ ТА МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ

Актуальність. Загальновідомо, що здатність людини справлятися із завданнями, знаходити нові шляхи вирішення в нестандартних ситуаціях є здібністю креативної людини - найбільш затребуваної ринком праці. Саме процес мислення і креативний потенціал людей значною мірою визначають розвиток науки і виробництва, місце держави у міжнародному співтоваристві.

Креативність розуміється як загальна творча здатність. Різні автори визначають здатність до творчості по-різному. Спільним у всіх визначеннях є те, що креативність визначається як здатність створювати щось нове, оригінальне. Творчі здібності розглядаються як творчий продукт (Р. Арнхейм, Д. Тейлор, Р. Стернберг), як окрема здібність (Дж. Гілфорд, Г. Айзенк, Д.Б. Богоявленська, Е.П. Торренс), як особистісна риса (А. Маслоу, В.М. Дружинін), як творчий процес (Д. Фельдман). Попри велику кількість різних теорій, концепцій, теоретичних знань і суттєвих узагальнень проблема творчості і, особливо, феномен креативності до сьогодні залишається недостатньо вивченим явищем.

Метою нашого дослідження було визначення психологічних особливостей взаємозв'язку креативності та особливостей мислення студентів.

Було виявлено взаємозв'язок креативності з деякими особливостями та видами мислення. Результати аналізу отриманих даних за методикою Дж. Брунера показали, що домінуючими у студентів є знаково-образне мислення, образне мислення, які мають максимально значиму кореляцію. Взаємозв'язок між типом мислення (за методикою SOLAT) та рівнем креативності показав, що лівопівкульний тип мислення є домінуючим в процесі прийняття креативних рішень. Взаємозв'язок між стилем інформаційного засвоєння (методика А.Р.Грегос) та рівнем креативності вказує на те, що при прийнятті креативних рішень домінує конкретно-послідовний стиль інформаційного засвоєння з показником, який є значимим. Аналіз даних, які за методикою Є.Є. Туніка є факторами креативності показує, що кожен показник є максимально визначальним. Отже, знайдені в процесі нашого дослідження особливості процесу мислення та креативності надали можливість визначити ряд факторів, які мають взаємозв'язок різного рівня.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Сапельнікової Т.С.

Забєліна О.С.

ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПОВЕДІНКУ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

Конфлікти є невід'ємними в будь-якій соціальній структурі, бо вони є важливою умовою суспільного розвитку. Кожна особистість прагне досягти поставленої мети, часто не звертаючи уваги на інших, що породжує суперництво і напруженість між людьми. Тому й з'являється інтерес до проблем можливостей і особливостей людської особистості. Темперамент є центральним утворенням психодинамічної організації особистості, яке має бути сформовано та буде проявлятися в діяльності й надавати на неї вплив, припустимо, що з ним пов'язані між собою певні особливості особистості, такі, наприклад, як рівень агресивності і комунікативний контроль, що може впливати на вибір стратегії та шаблону поведінки в конфліктній ситуації. Вибірка була зроблена за допомогою рандомізації, що дозволяє отримати більш точні результати дослідження, виключаючи можливість проведення дослідження на особистостях з однаковими або схожими типами темпераментами та поведінкою в конфліктних ситуаціях, в силу вибору однакової професії. Для досягнення поставленої мети було проведено емпіричне дослідження та отримані результати, які підтвердили гіпотезу про те, що з темпераментом взаємопов'язані деякі особливості особистості, такі, наприклад, як рівень агресивності і комунікативний контроль, що в свою чергу впливає на вибір стратегії поведінки в конфлікті. Тобто, особі з певним темпераментом притаманні певні стратегії поведінки в конфлікті. Виходячи з дослідження можна зробити висновок, що особам з меланхолійним типом темпераменту властива поведінка в конфлікті за способом «компроміс» (7,6%) та «уникнення» (6,5%). Особам з холеричним типом темпераменту домінуючими стратегіями було визначено «суперництво» (7,7 %) та «компроміс» (5,9 %). З таким типом темпераменту як «сангвінік» реалізуються такі стратегії у поведінці, як «компроміс» (7,9%) та «співпраця» (6,3%). З флегматичним типом темпераменту переважали такі стратегії поведінки у ситуаціях протистояння: «уникнення» (6,8 %) та «пристосування» (6,2 %).

Найбільший позитивний вплив на агресивність надають такі складові темпераменту, як: соціальна пластичність, пластичність і соціальна ергічність; найбільш негативний вплив робить соціальна емоційність, темп і соціальний темп. На комунікативний контроль значимого позитивного і негативного впливу не робить жодна складова темпераменту. Найбільше значущий вплив на вибір стилю суперництво надає соціальна пластичність і пластичність; негативне - ергічність. Не було виявлено ні позитивного, ні негативного впливу темпераменту на стиль поведінки в конфлікті - співробітництво. Позитивний вплив на вибір стилю компроміс надає соціальний темп, а негативний - соціальна пластичність. Виявлено незначний вплив темпераменту на стиль поведінки в конфлікті - уникнення: позитивне - соціальна ергічність, негативне - соціальна пластичність і пластичність. Також не виявлено значущого впливу емоційності та соціальної емоційності на вибір стратегій поведінки в конфліктній ситуації. Таким чином, основними складовими темпераменту, які впливають на поведінкові особливості, є: ергічність, соціальна ергічність, пластичність, соціальна пластичність, темп та соціальний темп. Інші складові темпераменту, за даними дослідження, не роблять значного впливу на поведінкові особливості особистості.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Астахової К.В.

Зацепіна А. Д.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ У ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ

Проблема агресивності одна із самих значних проблем вітчизняної та світової психології. Агресію як явище вивчали у різних аспектах, з точки зору різних наукових напрямів. Але й досі немає єдності у поглядах на цей феномен. З точки зору деяких дослідників, агресія є народженою, біологічно обумовленою, у кожного з нас у тій чи іншій мірі присупня агресія. Питання лише в тому, які форми вона приймає, якою вона може бути. З точки зору інших наукових напрямів, агресія – це негативне явище, яке формується соціальними відносинами. Дестабілізація економіки, спад виробництва, зниження жипевого рівня в країні, руйнування старої системи цінностей і стереотипів, що регулювали відносини особи з суспільством, - все це хворобливо переживається населенням, відображаючись на його соціальному самопочутті. Соціальні кризові процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, негативно впливають на психологію людей, породжують тривожність, напруженість, озлобленість, жорстокість і насильство. Тривожним симптомом є зростання числа неповнолітніх з деліантною поведінкою, що виявляються в асоціальних діях (алкоголізм, наркоманія, порушення громадського порядку, хуліганство, вандалізм та ін.). У крайніх формах стали виявлятися жорстокість і агресивність. Різко зросла злочинність серед молоді. З'являється все новий вигляд поведінки, що відхиляється: підлітки беруть участь у воєнізованих формуваннях, в рекеті, співробітничать з мафією. В порівнянні з недавнім минулим, зросло число тяжких злочинів, буденна свідомість фіксує збільшення конфліктів і фактів агресивної поведінки людей. Ми є свідками зміни всієї соціальної структури суспільства, інтенсивних процесів розшарування населення за майновою ознакою, по відношенню до різних форм власності. На ґрунті соціальних суперечностей виникають міжгрупові і міжособові конфлікти. Почастішали випадки групових бійок, що носять запеклий характер. Агресивну поведінку не можна оцінювати як негативну. Виникаючи в критичній ситуації, вона виконує захисну функцію, іноді функцію вирішення сформованого конфлікту. Найчастіше агресивна поведінка спостерігається у дітей при кризі вікових періодів. Це свідчить про те, що жити дитині стає складніше: будь-яку важку ситуацію в момент вікової кризи підліток переживає важче. Отже, проблема агресивності теоретично вивчена дуже мало. Ця проблема має давню історію. Більшість дослідників в нашій країні (Воронов, Марініна, Можгинський, Реан, Савіна, Семенюк, Фурманов) і за кордоном (Бандура, Уотсон) займалися проблемою агресії, але до однакового рішення не прийшли, тому що вона складна і багатогранна і, отже, одного рішення не має. Людина розвивається шляхом поступового знаходження самостійності, уміння висловлювати свою думку без допомоги дорослих. Не можна залишати без уваги розвиток позитивних сторін агресивності і попередження її негативних рис. Для цього необхідно зрозуміти її природу, походження і сам зміст цього терміна. Необхідність цього ґрунтується на тому, що термін агресія часто використовується в широкому контексті і через це вимагає серйозного «очищення» від цілого ряду нашарувань. Це, насамперед пов'язано з тим, що соціально небезпечні наслідки агресивної поведінки додали йому тільки негативний зміст. Тому ця проблема викликає інтерес у психологів та педагогів.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичн.психол. Казарової А.М.

Зінченко Д. В.

ІСТОРІЯ ПСИХОСОМАТИКИ, ЯК НАУКИ ПРО ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я

Психосоматика – це галузь психології та медицини, спрямована на дослідження впливу психологічних / психогенних факторів на появу та розвиток фізичних (власне, соматика – це наука про тіло) захворювань. Основою даної науки є реакція на емоційне переживання певної ситуації, що супроводжується функціональними змінами і виникненням патологій в певних органах із якими «пов'язані» конкретні емоції. У межах психосоматики досліджуються зв'язки між характеристиками особистості (особливості, риси характеру, стилі поведінки, типи емоційних конфліктів) і тими чи іншими соматичними захворюваннями. У наш час психосоматика здобула велику популярність як серед лікарів, так і серед психологів, а також звичайного населення. Іноді можна навіть почути подібну фразу з уст фахівців даної галузі: «Усі наші хвороби йдуть від нервів». Це у свою чергу можна трактувати лише наступним чином: всі хвороби людини виникають як наслідок психологічних невідповідностей і розладів, які виникають в душі, у підсвідомості, у думках людини, у тому числі це можна пов'язати разом із домінантою Ухтомського, коли людина переживає одну й ту саму емоцію декілька разів, у її свідомості накопичуються нав'язливі думки. Характерним також є той факт, що позитивні емоції, наприклад радість, задоволення, почуття безпеки, довіри (виправданої та взаємної), самозадоволення та інші, мають навпаки позитивний вплив. Серед вчених блукає навіть вислів, що усмішка та сміх можуть подовжувати наше життя.

У період, коли грецька філософія і медицина перебувала на піку розвитку, поширення здобула теорія про вплив душі та духу на фізичне тіло.

Одним з ліку перших, хто вжив термін «психосоматика» у 1818 році був лікар Йоган-Крістіан Гейнрот. Невдовзі в 1822 році вчений Якобі доповнив цю галузь поняттям «соматопсихічний / психосоматичний». У ХХ столітті даний підхід поширився та набув великої популярності, а саме в 20-50-х роках щойно згаданого століття. У галузі психосоматичної медицини працювали, а також розвивали її наступні вчені: Ф. Данбар, С. Джеліфф, Е. Вейсс, та ланка інших науковців. У 1939 році у США почалося видання науково-популярного журналу «Психосоматична медицина». У 1950 році було створено Американську психосоматичну спілку. Зігмунд Фрейд під час дослідження саме психосоматичних захворювань сформував теорію про «несвідоме» і «витіснення». Велику кількість відомих захворювань у той період класифікували як істеричні або психосоматичні, наприклад: астма, алергія, мігрень, головні болі. Стосовно деяких захворювань і в сучасності тривають суперечки щодо їх класифікації, наприклад з синдромом війни в затоці, синдромом хронічної втоми, хімічною чутливістю та інші.

Основною причиною виникнення психосоматичних захворювань є стрес. Стрес є причиною деяких хвороб: ендокринні порушення (першочергово), бронхіальна астма, порушення роботи серцево-судинної системи, ревматоїдний артрит, виразковий коліт, ураження опорно-рухового апарату.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Харцій О.М.

Зурніна С.

ПРОФІЛАКТИКА СТОМЛЕННЯ І ПЕРЕВТОМИ

Надмірні фізичні та нервово-психічні перевантаження призводять до розвитку втоми та надмірної втоми, що призводить до зміни фізичного та психічного стану працівників. Втома — це сукупність тимчасових змін фізичного та психологічного стану людини, що виникають внаслідок важкої роботи або тривалої роботи та призводять до погіршення її кількісних та якісних показників, а також виникнення нещасних випадків. Втома може бути системною, локальною, розумовою, зоровою, м'язовою тощо. Процес підвищення втоми та його кінцева величина залежать від індивідуальних особливостей працівника, системи праці, робочого середовища тощо. За характером початкового функціонального стану працівника втома може досягати різної глибини і переростати в хронічну або надмірну втому. Втома - це група стійких несприятливих змін фізичних функцій, які виникають внаслідок накопичення втоми.

Розвиток втоми та перевтоми може призвести до порушення координації рухів, погіршення зору, неуважності, втрати пильності та контролю над реальною ситуацією. У цьому випадку працівник порушує вимоги технічного керівництва, в роботі виникають помилки і невідповідності, знижується відчуття небезпеки. Крім того, втома супроводжується хронічною гіпоксією (гіпоксією) і порушенням нервової діяльності. Проявами перевтоми є головний біль, підвищена стомлюваність, дратівливість, нервозність, порушення сну, а також такі захворювання, як вегето-судинна дистонія, артеріальна гіпертонія, виразкова хвороба, ішемічна хвороба серця, інші професійні захворювання.

Втома характеризується фізіологічними та психічними показниками її розвитку. Фізіологічними показниками розвитку втоми є артеріальний кров'яний тиск, частота пульсу, систолічний і хвилинний об'єм крові, зміни у складі крові. Психічними показниками розвитку втоми є: погіршення сприйняття подразників, внаслідок чого працівник окремі подразники зовсім не сприймає, а інші сприймає із запізненням; зменшення здатності концентрувати увагу, свідомо її регулювати; посилення мимовільної уваги до побічних подразників, які відволікають працівника від трудового процесу; погіршення запам'ятовування та труднощі пригадування інформації, що знижує ефективність професійних знань; сповільнення процесів мислення, втрата їх гнучкості, широти, глибини і критичності; підвищення дратівливості, поява депресивних станів; порушення сенсомоторної координації, збільшення часу реакцій на подразники; зміни частоти слуху, зору. Особливу роль у запобіганні втомі працівників відіграють професійний відбір, організація робочого місця, правильне робоче положення, ритм роботи, раціоналізація трудового процесу, використання емоційних стимулів, впровадження раціональних режимів праці і відпочинку тощо. Для боротьби з втомою в першу чергу необхідно покращити санітарні умови виробничого середовища (усунути забруднення повітря, шум, вібрацію, нормалізація мікроклімату, розумне освітлення тощо). Особливу роль у запобіганні втомі працівників відіграли вибір професії, організація робочого місця, правильні робочі позиції, робочий ритм, раціоналізація трудових процесів, використання емоційної стимуляції, впровадження розумних методів праці та відпочинку тощо.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Астахової К.В.

Ісаєва Н. Ю.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Актуальність роботи зумовлена тим, що етап життя від трьох до семи років є одним з найважливіших у розвитку особистості. У цей час закладається її фундамент: пам'ять, мислення, самооцінка та ін. Найважливішою особливістю дошкільного віку є нова система психічних функцій, в центрі якої стає пам'ять (Л. С. Виготський). Пам'ять дошкільника є центральною психічною функцією, яка визначає всі інші процеси. Важливим новоутворенням цього періоду також є довільна поведінка, яку можна визначити як поведінку, яка опосередкована нормами та правилами. Вперше виникає питання про те, як треба себе поводити, тобто формується попередній образ своєї поведінки. Дитина починає опановувати і керувати своєю поведінкою, порівнюючи її з тим образом, який стає взірцем. Основним видом діяльності дитини дошкільного віку є гра. Саме в грі діти приміряють соціальні ролі - наприклад, коли грає продавцем чи вчителем. Крім того, гра підтримує розвиток уяви та мислення, допомагає спочатку розвинути комунікативні навички з однолітками та створює основи моралі.

Відбуваються й інші зміни психологічних процесів в дошкільному віці, а саме:

1) Формується та вдосконалюється емоційна сфера. Кінець дошкільного віку характеризується частими змінами, інтелектуалізацією та стійкістю почуттів. Розвивається емоційний контроль, зачатки вищих, етичних та естетичних почуттів.

2) Процес розвитку самосвідомості характеризується появою соціальної категоризації - уявлення про себе, ставлення інших, вираження самооцінки.

3) Розвиток волі характеризується створенням взаємозв'язку між цілями дії та мотивами.

4) Розвиток функції планування мовлення означає, що дитина сама з собою обговорює план дій і висловлює свої дії. Розвиток мислення також пов'язаний з розвитком мовлення та пам'яті. Якщо дитина в три-чотири роки спочатку щось робить, потім думає, то до 5 років все навпаки. А в шість-сім років дитина розрізняє причину і наслідок і вміє переносити такі логічні ланцюжки на інші подібні ситуації.

5) Розвиток пізнавальних процесів. З боку дитини спостерігається схильність до утворення слів, усвідомлення словоскладання речень, формується комунікаційна функція мовлення. Розвиток (об'єктного) чуттєвого сприйняття. Формування сенсорних еталонів сприйняття (просторових, геометричних форм, кольірних спектрів, часу доби, сенсорних еталонів часу). Дошкільний вік характеризується циклічністю формування часу та дії, що дорівнює сенсорній нормі та моделюванню. До основних психологічних факторів, які можуть перешкоджати розвитку дітей дошкільного віку, дослідники відносять: емоційні та особисті проблеми (поганий настрій, тривога, страх); недостатній інтелектуальний розвиток (порушення уваги, труднощі з розумінням запропонованого навчального матеріалу); поведінкові проблеми (повна зухвалість, брехня, ворожість); неврологічні проблеми (порушення сну, втома); проблеми в спілкуванні (ізоляція, надмірна потреба у дотиках, неадекватне лідерство). Усі ці проблеми вимагають ретельного аналізу та способів їх усунення. Таким чином, саме врахування вікових психологічних особливостей розвитку дошкільника, дозволяє спрямовувати на ефективне осмислення, планування, програмування та творче здійснення дитиною свого життя в майбутньому.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Казарової А.М.

Кок Г. М.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ 2-5 КУРСІВ

Актуальність теми зумовлена тим, що емоційне вигорання у сучасному світі вважається одною з найпоширеніших загроз у професійній реалізації особистості. Великої значущості ця загроза набуває у студентів-психологів, які в майбутньому пов'язуватимуть свою професійну діяльність із непростю людською «душею».

Робота психолога – це тривалі стреси у сфері міжособистісного спілкування. Вона вимагає високого рівню відповідальності, вміння як встановлювати довірливі відносини, так і керувати бесідою й загальним її настроєм. І як наслідок такого напруження виникає емоційне та фізичне виснаження, втрата сил і відстороненість. Такі стани впливають на психічне здоров'я, на сприйняття своїх професійних обов'язків й їх виконання.

Студенти-психологи починаючи з 2 курсу на основі загальних знань про психіку починають заглиблюватись у більш складні й об'ємні теми, збільшується темп та інтенсивність навчання. З'являються тематики пов'язані із проблемами психіки, психічними розладами і патологічними станами, що нерідко може насторожити, збентежити та навіть іноді й шокувати.

Феномен емоційного вигорання можна пояснити як захисну реакцію психіки на довготривалий стресовий фактор, а синдром вигорання, як процес поступової втрати емоційності та фізичної енергії, який проявляється у швидкій стомлюваності, розумовому виснаженні, невдоволеності результатами виконаної роботи. Важливим є те, що емоційне вигорання не просто підриває здоров'я, а й призводить до небажання у студентів вчитись далі, пропадає мотивація і волевна стійкість і в майбутньому можуть розвиватися невротичні розлади, психосоматичні захворювання.

Психологи виділяють п'ять ключових груп симптомів вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні, соціальні.

Фізичні симптоми характеризуються стомленістю, зміною ваги, проблемами зі сном, хворобами з боку серцево-судинної системи і т. д. Емоційні - песимізмом, скудною емоційністю, апатією, агресією, підвищеною тривожністю. Поведінкові проявляються у низькій працездатності, потребі у постійному відпочинку, виправдуванням шкідливих звичок. Інтелектуальні - втрата інтересу до роботи, життя, стандартизація поглядів, закритість від нового. Соціальні - низька соціальна активність, зниження інтересу до комунікацій, звуження контактів, нерозуміння, відчуття недостатньої підтримки.

Дослідники синдрому емоційного вигорання виділяють стадії вигорання. Основною суттю є те, що чим нижча за рахунком стадія, тим глибше та серйозніше емоційне вигорання в цілому. Стикаючись з інтенсивним навчанням, недоліком вільного часу, студенти можуть поступово виснажуватися, поринати у апатію як до освіти так і до соціальної активності, що надалі може негативно впливати на них, як на майбутніх психологів-професіоналів.

Таким чином, теоретичне та експериментальне вивчення явища емоційного вигорання у студентів, чийм професійним майбутнім є психологія, пошук методів профілактики та корекції негативних станів, які викликані даним синдромом, є, на нашу думку, важливим завданням сучасної психологічної науки та практики.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Казарової А.М.

Кок Г. М.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ СТАНИ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Дана тема актуальна у реаліях сучасного світу, адже виконання людиною будь-якої діяльності, в тому числі і трудової залежить від багатьох факторів, а особливо від функціональних станів.

Поняття «функціональний стан» об'єднує в собі комплекс різноманітних характеристик людини й зумовлює появу в процесі виконання поставлених задач особистого рівня працездатності. Як приклади зазвичай досліджуваних видів функціональних станів слід назвати втому, монотонію, напруженість, різні форми психологічного стресу та стани, що викликаються впливом екстремальних умов фізичної природи.

Аналіз функціонального стану робітника не обмежується лише фізіологічними явленнями і передбачає розробку психологічних і соціально-психологічних аспектів. Подібні дослідження проводилися Ухтомським А. А. та Г. Сельє. Починаючи з 1970-х дослідження функціональних станів набрало активніших обертів і серед перших дослідників, які зробили суттєвий внесок у їх розробку, слід назвати імена таких психологів - Ф. Гальтона, Е. Крепеліна, Г. Еббінгауза, А. Біне та ін.

Загальноприйнята класифікація станів була розроблена науковцями на двох основних критеріях – надійність та ціна діяльності. Надійність характеризують як здатність людини виконувати задачі на заданому рівні точності, своєчасності, безвідмовності. Ціну діяльності пояснюють як вплив виснаження на організм та здоров'я загалом. Тож ґрунтуючись на вище зазначених критеріях функціональні стани поділяють на два класи: допустимі і неприпустимі. Допустимі – при яких ефективність здійснення діяльності не нижче допустимого рівня, а за критерієм ціни немає негативного впливу на здоров'я людини. Неприпустимі(заборонені), коли ефективність перетинає нижні межі заданої норми, відбувається поява різноманітної симптоматики, що свідчить про погіршення самопочуття.

Ще одна відома класифікація функціональних станів побудована з урахуванням критерію адекватності відповідної реакції людини вимогам виконуваної діяльності, де їх поділяють на такі дві групи: стани адекватної мобілізації – це можливості людини, які відповідають заданій цілі; та стани динамічної неузгодженості – позначають надмірне перенавантаження й виснаження ресурсів. Завдяки цій класифікації характеризують фактично всі стани у процесі праці, визначаються фази динаміки працездатності з урахуванням втому, рівня напруженості.

Найголовнішою проблематикою функціональних станів є їх мінливість, від якої залежить успішність робітника на робочому місці. Існує багато причин, які спричиняють такі зміни, це: фактори трудового процесу, стан здоров'я, ставлення і підготовка до праці, індивідуальна кількість ресурсів, ступінь складності, небезпеки, напруженості, шкідливості праці, величина і зміст робочого навантаження, ступінь адекватності трудового завдання, вплив несприятливих факторів робочого середовища, погіршення психологічного клімату в робочій групі, порушення звичного життєвого укладу, біологічних ритмів і стереотипів життєдіяльності. Виходячи з цього моменту, важливим завданням при управлінні працею є застосування оздоровчих заходів, які могли б найбільшою мірою відповідати психофізіологічним процесам, що розвиваються під час даного виду трудової діяльності, зокрема властивому цьому виду праці фізіологічного механізму втому, і правильний розподіл праці та відпочинку.

Отже, функціональний стан це не просто зміна протікання окремих функцій чи процесів, а складна багаторівнева реакція. Дослідження особливостей станів людини як значущого фактору, дозволяє збільшити показники рівня успішності і продуктивності робітника під час виконання трудової діяльності й зменшити вплив внутрішніх - суб'єктивних та зовнішніх чинників.

Література

1. Манухіна С. Ю. Загальні характеристики функціональних станів / С. Ю. Манухіна // Психологія праці : посібник и практикум для академічного бакалаврі ата – Москва : видавництво Юрайт, 2017. – 485 с.
2. Леонова А. Б. Про поняття «Функціональний стан» / А. Б. Леонова // Психодіагностика функціональних станів людини. – М. : Вид-во Москва. ун-та., 1984. С. 2–7.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Астахової К.В.

Кулик Д. М.

ТУРБОТА ПРО ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я СЕРЕД МОЛОДІ

Коли ми говоримо про психічне здоров'я, ми маємо на увазі стан, в якому людина не відчуває психологічного тиску, їй досить комфортно в соціумі і з самим собою.

Психічні розлади впливають на всі сторони життя людини. Ніхто з людей не застрахований від психічного захворювання. Не можна бути абсолютно впевненим, що одного разу психіка в своїй роботі не дасть збій, і не буде потрібно професійна допомога. За даними фахівців, кожна 4-та людина хоча б раз в житті переживав психічний розлад. Чотирма з шести основних причин скорочення повноцінного життя називають психічні розлади, серед яких безумовне лідерство належить депресії. На частку депресії припадає майже третина всіх випадків психічних розладів. Найчастіше них у жителів країн Європи розвиваються тільки серцево-судинні захворювання. У суспільстві досі живе стереотип, що депресія - це лінь і туга, з якими можна впоратися самостійно, варто тільки захотіти.

Важливо відзначити, що еталона психічного здоров'я не існує, є умовні рамки, перебуваючи в межах яких особистість вважається психічно здоровою. Тут ми повертаємося до початку цього абзацу і читаємо позначення. Чому піклуватися про свою психіку так важливо і як же це можна робити?

Виходячи з позначення поняття психічного здоров'я, ніж краще ми про нього піклуємося, тим легше нам жити в цьому непростому світі. Це не означає, що психічно здорова людина не може сумувати або не мати будь-яких проблем. Все зовсім навпаки: саме наявність цих проблем і те, як ми з ними справляємося, що не ізолюючи себе від оточуючих і не входячи в депресивні стани, визначає, наскільки міцною зараз є наша психіка. Так, стрес невеликими "порціями" - це якраз те, що загартує нас самих, як не дивно.

Коли ми знаємо, як пройти всі ці складності з мінімальним "втратою" для себе - це тільки допомагає нам залишатися соціально активними, творити конструювати для себе і навколо саме те життя, до якого ми прагнемо.

Якраз для того, щоб не завдати своїй психіці непоправної шкоди, важливо:

Не знецінювати свої почуття: ви завжди маєте право на негативні емоції і не можна "збирати їх в собі", адже для розвитку такої недуги, як депресія, достатньо всього лише 2-х тижнів.

Відчуваючи психологічний дискомфорт - на роботі, навчанні, в спілкуванні з іншими - визначати, звідки саме він виходить, що змушує нас відчувати себе погано, і мінімізувати, наскільки це можливо, ці чинники.

Ділитися своїми переживаннями з ким-то, хто зможе вислухати і підтримати, і, якщо потрібно, допомогти розкласти все по полицях.

Іноді достатньо поспілкуватися про наболіле з близькими нам людьми, але не завжди і не у всіх є така можливість. Ось для цього і створені консультації в онлайн сервісах по підборі психолога, де кожен підліток може поділитися з рівним консультантом тим, що у нього або неї "болить", натомість отримавши розуміння і підтримку.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Харцій О.М.

Ладика М. С.

ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА ПОВЕДІНКУ ЛЮДИНИ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Вивчення конфлікту у даний час є дуже актуальним питанням, тому що людина кожен день у своєму житті стикається з конфліктними ситуаціями. Тому вивчення конфлікту та його зв'язку з темпераментом, може вирішити питання конфлікту в повсякденному житті. Треба також розуміти, що конфлікт може мати не тільки негативний вплив на діяльність людини, а й позитивний, який може подати нові ідеї у вирішенні гострих питань.

Мета експериментального дослідження: виявити вплив темпераменту на поведінку людини в конфліктній ситуації.

Гіпотеза: темперамент впливає на динамічну діяльність людини, тому можна припустити, що між ним й вибором стратегії поведінки в конфлікті є взаємозв'язок.

Експериментальне дослідження проводилось на базі Українсько інженерно-педагогічної академії. В опитуванні брали участь студенти, віком від 18 до 25 років. Загальна кількість випробовуваних 21 студентів. (10 чоловіків та 11 жінок).

В дослідженні використовувались наступні діагностичні методики:

1. Тест К. Томаса - типи поведінки в конфлікті. (Додаток А)
2. Особистісний опитувальник Айзенка (EPI). (Додаток Б)

На основі експериментального дослідження, було встановлено зв'язок між темпераментом та стратегіями поведінки в конфліктній ситуації. Було встановлено, що у людей з екстравертованим типом є схильність до співпраці, показник $r_{\text{емп}} = 0,23$, а у людей з високим нейротизмом є схильність до пристосування, $r_{\text{емп}} = 0,30$, та ухилення, $r_{\text{емп}} = 0,43$ (при $r_{\text{кр}} = 0,26$).

Також в процесі експериментального дослідження було визначено, що в групі досліджених більш всього притаманні інтроверти – 57%, та високий рівень нейротизму – 76%. При проходженні тесту К. Томаса, частіш обраними методиками були компроміс – 35% та пристосування – 35%.

Для людей, з стратегією поведінки як співпраця, характерна активна участь у вирішенні конфлікту та відстоювання своїх інтересів, але при цьому ці люди намагаються співпрацювати з тим, з ким конфліктують. Співпраця є дружнім, мудрим підходом до вирішення завдань визначенням та задоволення інтересів обох сторін.

Для людей з типом поведінки як ухилення, характерне не бажання відстоювати свої права, відсутність співпраці будь з ким для вирішення конфлікту або просто ухилення від вирішення конфлікту. Але ця стратегія дає так звану відстрочку у часі, для того щоб була змога краще все обміркувати.

Для людей з стратегією поведінки пристосування, характерна спільна діяльність з іншою людиною та відсутність прагнення відстоювати свої інтереси. Стиль пристосування може трохи нагадувати стиль ухилення, оскільки ви можете використовувати його для отримання відстрочки у вирішенні проблеми. Однак основна відмінність полягає в тому, що ви дієте разом з іншою людиною та берете участь в ситуації й погоджуєтесь робити те, що хоче інша людина.

Висновок: Темперамент впливає на динамічну діяльність людини та між темпераментом і вибором стратегії поведінки в конфлікті може бути взаємозв'язок.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Харцій О.М.

Зінов'єв А. В., Ломакін А. О.

ОСНОВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОДРУЖНІХ ПАР

Подружнє життя – це не доля, яка випадає людині, а завдання, яке людина береться виконати. Воно буде таким, яким подружня пара його створить. Поль Турньє порівнює подружжя з будівлею, в якій кожний день - це нова цеглина.

Вчені розглядають подружню пару, як міжособистісну взаємодію між чоловіком та дружиною, що врегульовується моральними принципами та підтримується, цінностями, які йому притаманні. Шлюб – це визнаний і схвалений суспільством союз між двома дорослими індивідами. В основі сім'ї зазвичай покладено шлюбні стосунки, тому ці поняття тісно пов'язані.

Кожна сім'я створює власну мікрокультуру на основі загальносімейних цінностей, традицій, звичаїв, норм і правил поведінки. Подружня пара, розбудовуючи власний стиль життя, спирається при цьому на установлені в конкретному суспільстві норми, а також ті, що запозичені з батьківських сімей і збагачені досвідом свого самотійного життя[11,12,18].

Приготування до подружнього життя зводиться до поглиблення усвідомлення, хто така людина і що таке подружжя. Кожна людина в юності мріє зустріти коханого чи кохану, створити сім'ю, мати дітей. Але, на жаль, ці мрії не завжди збуваються. Ї часто причиною є "помилка молодості".

Часто трапляється, що дівчата вимушені вступити в дошлюбний зв'язок, щоб, як їм здається, не втратити прихильності коханого. Ранній початок статевого життя, коли у юнака та дівчини ще не сформувалися повністю провідні процеси у корі головного мозку - процеси збудження й гальмування, є переважною причиною сексуальних розладів і неврозів у подальшому, що зумовлює різноплановий, а іноді й суперечливий характер взаємовідносин у подружніх парах. Спустошення, позбавлення почуття справжнього кохання, невіра у щирість почуттів, пошук легкого життя - це теж наслідки ранніх статевих стосунків, які в подальшому призводять до конфліктів у взаємовідносинах подружніх пар.

Приймаючи рішення про одруження, людина спирається на свій життєвий досвід, накопичений нею під час дошлюбного періоду – від народження до одруження. Генетична родина суттєво впливає й на формування у юнака чи дівчини загальної шлюбної мотивації, яка складається задовго до прийняття рішення про одруження з конкретною людиною. Сценарій батьківської родинної взаємодії підштовхує молоду людину вибирати собі подружнього партнера, схожого на батька/матір або ж протилежного їм.

Динаміку вибору шлюбного партнера розкриває теорія Б. Адамса, за якою первинний потяг провокують зовнішні особливості людини, такі як фізична привабливість, товарицькість, врівноваженість і загальні інтереси.

Стосунки, що зав'язалися, зміцнюються завдяки реакціям оточуючих, отриманню статусу пари, почуттям затишку і спокою в присутності один одного. Потім пара вступає в стадію взаємних зобов'язань і інтимності, що ще більше зближує партнерів.

Члени пари, які пов'язали себе взаємними зобов'язаннями, вивчають погляди і цінності один одного. На завершення цієї стадії пара приймає рішення про одруження.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Ломакіна А.О.

Сердюк Д. В., Ломакін А. О.

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ТОЛЕРАНТНОСТІ У ВИПУСКНИКІВ ШКІЛ

Є безліч країн, міст, окремих сімей, де не є нормою толерантне відношення до інших, не схожих на них людей. Десь пригнічується прояв індивідуальності із-за сімейного, соціального чи культурного виховання, а десь завдається і шкода життю. Повага прав іншої людини (в тому числі і права бути іншим), усвідомлення збереження культурного і соціального різноманіття, можливості безконфліктно жити разом, не завдаючи шкоди – все це є частинами поняття «толерантність». Раніше вороже і насторожене відношення до іншого було нормальним – це міг бути ворог, чи хворий. Це була умова виживання. Зараз, в ХХІ столітті, коли люди мають безліч можливостей для самовираження, коли наука роз'яснила що є і не є хворобою - це вже не є необхідною умовою для виживання.

Толерантність існує для того, щоб допомогти окремо кожному і водночас всім разом відчувати себе біль впевнено, стійко, захищено. Толерантність у суспільстві сприяє внутрішній стійкості суспільства і кожної людини, а також створює умови для саморозвитку і саморозкриття. Для ХХІ століття толерантність є важливою формою співіснування і існування.

Теоретико-методологічний аналіз дав результати, за якими було виявлено, що по «методиці діагностики загальної комунікативної толерантності» В. Бойко за дев'яти показниками було отримано такі результати середніх значень серед дівчат та хлопців: 1 показник (неприйняття або нерозуміння індивідуальності) – 13,2 дівчата, та 10,1 – хлопці; 2 показник (використання себе як еталон при оцінці інших) – 10,1 дівчата, та 7,7 – хлопці; 3 показник (категоричність або консерватизм в оцінках інших людей) – 14,5 дівчата, та 12,8 – хлопці; 4 показник (невміння приховувати або згладжувати неприємні почуття) – 9 дівчата, та 9,2 – хлопці; 5 показник (прагнення перевиховати партнера по спілкуванню) – 11,6 дівчата, та 8,9 – хлопці; 6 показник (прагнення підігнати інших учасників комунікації під себе) – 10,8 дівчата, та 8,2 – хлопці; 7 показник (невміння прощати іншому помилки) – 13,2 дівчата, та 10,1 – хлопці; 8 показник (нетерпимість до дискомфортних станів партнера по спілкуванню) – 8,9 дівчата, та 6,8 – хлопці; 9 показник (невміння пристосовуватись до інших учасників спілкування) – 9,3 дівчата, та 7,1 – хлопці.

Емпіричне дослідження виявило, що показники загальної толерантності, та комунікативної толерантності за дев'яти показниками у хлопців більші ніж у дівчат, та мають тільки одне критично високе значення. Було виявлено, що показники загальної толерантності, та комунікативної толерантності за дев'яти показниками у дівчат менші, ніж у хлопців, та мають три критично високих значення.

Також емпіричне дослідження виявило взаємозв'язок між тестовим матеріалом за гендерними показниками, та спільними. Гендерні показники за дівчатами та хлопцями між тестовим матеріалом в рамках однієї методики виявляє більше показників ніж між різними тестовими матеріалами. В рамках такого порівняння було виявлено взаємозв'язок між низькими показниками в різних тестових матеріалів, а високі та середні показники в тестах змінюються в залежності від характеру питань.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Ломакіна А.О.

Мовчан Д.О.

ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД АНАЛІЗУ ПОНЯТТЯ ПСИХІЧНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ

Кожний психічний стан є переживанням суб'єкта й водночас діяльністю його різних систем. Він має зовнішнє вираження і виявляється у зміні ефекту діяльності, яку виконують. Тільки за сукупністю показників, що відображають кожний з цих рівнів, можна зробити висновок про наявність у людини того чи іншого стану.

Психічний стан характеризується як функціональний рівень психіки, що вбачає взаємодію впливу внутрішнього середовища організму або зовнішніх чинників та визначає спрямованість перебігу психічних процесів у цей момент, а також вияв психічних властивостей людини.

Провідне місце в діагностиці станів належить переживанням, пов'язаним зі ставленням особистості. Виокремлення останнього як чільного чинника психічного стану особистості дає змогу розглядати психічний стан саме як якісну характеристику психіки особистості, що об'єднує у собі психічні процеси та властивості особистості та здійснює вплив на них.

О. Прохоров визначає поняття психічного стану як відображення особистістю ситуації у вигляді цілісного синдрому в динаміці психічної діяльності, який виражається в єдності переживання та поведінки у деякому континуумі часу.

Важливість вивчення психічних станів пояснюється тим, що від їхньої зміни залежить ефективність поведінки й діяльності. Особливо це стосується людей, специфіка діяльності яких та умови її виконання часто мають складний, надзвичайний характер.

Великий внесок у розвиток уявлень про психічний стан зробив Н.М. Ланге. До галузі психічних станів він відносить широку область афективних проявів (афекти, емоції), мотиваційні стани — потяги, вольові акти, «ті психічні явища, яких елементи обумовлені фізіологічним збудженням не вищих органів чуття, а внутрішніх органів тіла, а саме: м'язів, зчленувань, сухожилів, кровоносних судин органів внутрішніх порожнин».

Психічні стани можна класифікувати як вияви психічних процесів:

1. стани емоційні - настрої, афекти, пристрасті розглядають як форми виявів афективної сфери, афективних процесів, що розрізняються за тривалістю: від короткочасного афекту до настрою як поточного, тривалого стану і до пристрасті як перманентного, хронічного стану.

2. стани вольові - рішучість, розгубленість тощо; тимчасові психічні стани, які є оптимальними внутрішніми умовами, що забезпечують успішне подолання особистістю труднощів

3. стани пізнавальні – зосередженість, розсіяність (прояви уваги), замисленість, сумніви (прояви мислення) тощо.

Складність розрізнення типів психічних станів у тому, що їх майже неможливо розмістити в межах однієї шкали, класифікувати за однією ознакою. Отже, психічний стан, з одного боку, можна розглядати як інтегроване відображення у психіці взаємодії внутрішніх умов і зовнішніх впливів у відносно статичний відрізок часу. З іншого - як проекцію психічних процесів на психічні властивості людини, унаслідок чого зіштовхнуться психоенергії різних потенціалів, що зумовлює появу тимчасової надлишкової психоенергії, яка й визначає психічний стан людини.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Астахової К.В.

Павлій А.К.

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

В даній роботі розглянуто особливості професійної ідентичності студентів-психологів молодших та старших курсів.

Конструювання власної ідентичності завжди було однією з основних проблем, що постають перед людиною в процесі самоактуалізації. Це явище постає як інтегративне поняття, в якому відображається взаємозв'язок когнітивних, ціннісних характеристик та орієнтацій особистості, що допомагає визначити орієнтацію в світі професій, професійному середовищі та соціальному оточенні, а так дозволяє в повно мірі реалізовувати власний потенціал в професійної діяльності. Формування професійної ідентичності є надзвичайно важливою й провідною частиною становлення психолога як професіонала. Сформована профіидентичність слугує надійною системою координат для становлення як професійного, так і особистого майбутнього. Реалізацію своїх професійних можливостей студента відбувається поступово, крок за кроком, через періоди серйозних сумнівів і тривоги.

Професійна ідентичність розглядається такими вченими як Л.Б. Шнейдер, Є.П. Єрмолаєва, Е.Ф. Зеєр, Є.О. Клімов, І.А. Дружиніна, Т.С. Березіна, А. Тешфел, Е. Еріксон, Дж. Марсія і іншими.

Автори називають особливості студентської професійної ідентичності, зокрема, особливості профіидентичності студентів-психологів: усвідомлення студентом себе в якості суб'єкта майбутньої професійної діяльності, їх профіидентичність - це внутрішньо прийнята, усвідомлена, емоційно забарвлена характеристика.

На основі викладеного можна сформулювати мету дослідження, що полягає у вивченні особливостей професійної ідентичності молодших та старших курсів у період навчання за спеціальністю психологія.

Для дослідження були використані наступні методики: «Вивчення статусів професійної ідентичності» А.А. Азбель, «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. Чикер і В. Винокурової), «Рівень професійної спрямованості студентів» Т.Д. Дубовицька. Використовували методи математичної статистики.

Дослідження було проведено на базі Української інженерно-педагогічної академії. Для участі в дослідженні було залучено 50 чоловік – студентів-психологів віком 17 – 19 років. З них – 25 представників молодших курсів та 25 старших.

Після проведення дослідження не було виявлено значиму відмінність між показниками статусів професійної ідентичності у досліджуваних груп. У представлених групах визначається достатній рівень сформованості професійної ідентичності, при цьому показник «мораторій (криза вибору) професійної ідентичності» має відносно високе значення саме у молодих курсів. Це може свідчити про те, що студенти молодших курсів мають усвідомлення щодо проблем вибору професії і знаходиться в процесі становлення. З огляду на отримані дані дослідження можна відзначити, що групи молодших і старих курсів в повній мірі втілюють в роботі свої ідеали і цінності, прагнуть займатися справою через бажання реалізувати їх в своїй роботі. Виходячи з результатів дослідження дві досліджувані групи мають високий рівень професійної спрямованості, що свідчить про те, що як молодші, так і старші курси прагнуть оволодіти обраною професією, обрана спеціальність до вподоби їм.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Колчигіної А.В.

Панченко Р. Ю.

ПСИХОСОМАТИЧНИЙ ФЕНОМЕН І ПСИХОСОМАТИЧНИЙ СИМПТОМ

Психосоматичний симптом може бути пов'язаний з особливостями онтогенезу тілесності і виникнути на ранніх етапах життя, коли формується мова тіла, коли виникають опосередковані тілесні прояви.

Виникнути ці симптоми можуть відразу, або можуть виникнути психологічне ослаблення тієї чи іншої системи за рахунок ефектів відставання в психосоматичного розвитку, або регресу, або за рахунок спотворень психосоматичного розвитку на ранніх етапах онтогенезу.

Психосоматичні симптоми можуть виникнути як звична реакція, зафіксована в минулому досвіді як реакція на психотравму, по типу актуалізації більш раннього досвіду в ситуації психотравми.

Симптом може виникнути в особливому середовищі на тлі особистісних змін як породження, наслідок певних роду особистісних змін. Тілесні дисфункції як наслідок психологічно особистісних змін. Психосоматичні симптоми можуть виникнути як наслідок застосування неефективних стратегій подолання в важких ситуаціях хвороби. Навіть якщо хвороба не важка, ситуацію можуть оцінюватися як важка.

Особлива категорія патологічні явища, кит не всіма авторами відноситься до психосоматики - вторинні соматичні порушення, що виникли внаслідок вираженої емоційної реакції людини на якість інше захворювання. Тривожно-фобічні розлади: психосоматика включає в себе велику групу розладів, що виникають на основі взаємодії психічних і соматичних факторів. У повсякденному житті ми звикли називати психосоматикою скарги на соматичні симптоми без видимих на те причин. Але це тільки підвид великою і різноманітною групи психосоматичних розладів.

В першу чергу до психосоматичних відносяться так звані психосоматичні функціональні синдроми, або соматизовані неврози. Ці стани, як правило, виникають на тлі стресу і нервового перенапруження і проявляються у вигляді різних соматичних скарг (наприклад, на болі в серці, голові або животі). Насправді органи людини ніяк не уражені, але в результаті порушень в роботі вегетативної нервової системи в них з'являються неприємні відчуття.

Ще до однієї підгрупи психосоматичних розладів відносять психічні розлади, в структурі яких більшу частину займають тілесні відчуття. Яскравим прикладом є конверсійні розлади, коли у людини в певних (як правило, «умовно вигідних») ситуаціях виникають виражені соматичні симптоми. У найяскравіших випадках може навіть тимчасово губитися чутливість або рухова функція кінцівок, пропадати зір. До цієї ж групи належать тілесні симптоми, що виникають при іпохондричному розладі, а також сенестопатії (неприємні відчуття у внутрішніх і зовнішніх органах), нерідко супроводжуючого розлади шизофренічного спектру.

В окрему групу виділяються так звані класичні психосоматозів, тобто захворювання, лікуванням яких займаються вже соматичні доктори, а не психіатри. Психічні ж чинники тут грають важливу, пускову роль в розвитку цих захворювань і сприяють погіршенню стану (наприклад, загострення псоріазу на тлі стресу). До цих розладів відносять ішемічну хворобу серця, виразкову хворобу шлунка, цукровий діабет, псоріаз, нейродерміт, ревматоїдний артрит та інші.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Харцій О.М.

Погорєлов Д. А.

ФАКТОРИ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ НА ПСИХІЧНИЙ СТАН СТУДЕНТІВ

На сьогодні в Україні існує достатньо мало даних про психологічний вплив поточної пандемії на психічний стан студентів, які, як відомо, є вразливою групою населення [1].

Пандемія мала значний вплив на життя українських студентів. У них підвищився рівень тривожності, багато студентів потребує допомоги близьких або психолога, щоб впоратися зі стресовими факторами. Дистанційне навчання значно вплинуло на психічний стан студентів, оскільки вони не були до цього готові. Рівень тривожності студентів збільшився в порівнянні з 2019 роком [2].

Аналізуючи таку ситуацію, багато дослідників почали вивчати копінг-стратегії, за допомогою яких студенти долають тривогу та стрес під час пандемії. В ході одного із досліджень було виявлено, що 23% студентів поклалися на негативні методи подолання стресу, такі як ігнорування новин про COVID-19, більш тривалий сон, відволікання себе іншими справами, вживання алкоголю або куріння; 29% студентів використовували позитивні методи подолання, такі як медитація і дихальні вправи, дотримання розпорядку дня; 70% студентів, використовували самоменеджмент, фізичні вправи, соціальні мережі, читання та прослуховування музики [3].

В ході одного із українських досліджень було виявлено, що студенти, які більше піддаються стресу під час пандемії, частіше використовують таку копінг-стратегію як уява. Автори пов'язують це з тим, що гумор та творчість здатні замаскувати реальну дійсність та допомагають не думати о негативних проблемах сьогодення [1].

Були виявлені фактор, які сприяли підвищенню рівня стресу, тривоги і депресивних думок серед студентів: 91% студентів повідомили про страх за власне здоров'я, 89% студентів повідомили про труднощі з концентрацією уваги, 86% студентів повідомили про порушення сну, 82% студентів повідомили про занепокоєння в навчальній успішності [2].

В 2020 році вченими була проведена оцінка досвіду проведення дистанційних електронних іспитів під час пандемії серед студентів в Йорданії. Дослідження виявило, що 32% студентів відчували високий стрес при проведенні дистанційних іспитів. Студентами були відзначені фактори, які сприяють виникненню стресу та тривоги при дистанційному іспиті. Серед цих факторів студентами були відзначені технічні проблеми, пов'язані з платформою електронного іспиту або підключенням до інтернету. У 67% студентів це сприяло виникненню стресу. Висока тривалість іспиту була відзначена як фактор стресу у 78,07% студентів, 59,06% студентів вважали дистанційні іспити більш складними. А 52% студентів відзначили, що викладачі неправильно подають матеріал в дистанційній формі.

Література:

1. Христук, О. Л. (2020). Особливості переживання стресу під час пандемії COVID-19 у студентів в процесі дистанційного навчання. Вісник Національного університету оборони України, 13(3-4), 116-122;
2. Bruffaerts, R. (2018). Mental health problems in college freshmen: Prevalence and academic functioning. *Journal of Affective Disorders*, 225, 97-103;
3. Elsalem, L. (2020). Nosayba Stress and behavioral changes with remote E-exams during the Covid-19 pandemic: A cross-sectional study among undergraduates of medical sciences. *Annals of Medicine and Surgery*, 3(3), 271-279;

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Практичної психології Соколової І.М.

Сальник Д. К.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УВАГИ У СТУДЕНТІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Пізнавальні процеси відіграють важливу роль у здобуванні студентом вищої освіти. Свідомість студента повинна бути зосереджена на чомусь одному, а саме на словах чи діях викладача для кращого засвоєння навчального матеріалу. Прогавиш усе – прийдеться витратити власний вільний час пізніше на засвоєння пропущеного.

Саме процес уваги (один з пізнавальних процесів) допомагає нашій свідомості зосередитися на вагомих для особистості предметах, явищах навколишньої дійсності або власних переживаннях. Засвоєння та переробка інформації є і завжди будуть одними із головних задач людини у студентські роки, а для цього необхідно мати гарну увагу.

Вчені по-різному визначають місце уваги серед інших психічних явищ.

Так, С. Л. Рубінштейн вважав, що увага є динамічною характеристикою протікання пізнавальної діяльності. К. Д. Ушинський називав увагу дверима, через які входять всі наші знання. П. Я. Гальперін визначає увагу як автоматизовану дію контролю. За М. Ф. Добриніним увага – спрямованість психічної діяльності і зосередження її на об'єкті, що має для особистості певне значення. І. П. Павлов висловив думку про те, що увага пов'язана зі збереженням певних ділянок мозку і гальмування інших, що і забезпечує спрямованість психічної діяльності. В. М. Бехтереву у свій час вдалося довести, що увага, як і інші психічні явища, має рефлекторну природу, підлягає об'єктивним законам психічного життя людини. В діяльності студентів проявляються різні властивості уваги: стійкість, концентрація, об'єм, розподіл, переключення, коливання. Одні властивості позитивно впливають на процес уваги (наприклад, концентрація), інші навпаки погіршують його протікання (переключення, коливання).

Вивчення адаптації уваги до процесу навчання показало, яке здійснювали дослідники, що найбільш швидке пристосування уваги студентів виникає в першому навчальному семестрі. Існує перехідний період (вересень), протягом якого спостерігаються якісні зміни даного процесу, що приводять до кількісних змін деяких її властивостей. У вересні, періоді більш інтенсивного пристосування уваги (жовтень, листопад) і грудні необхідно використовувати відповідні форми і методи навчання студентів, адже увага має суттєві якісну і кількісну різницю, якщо порівнювати її параметри у зрівнянні із даних місяців року.

Підкреслимо, що у сучасному світі до людини, що навчається, зокрема студента, вимоги до уваги стали більш жорсткими. У інформаційному суспільстві на дитину, що зростає, студента, який навчається, впливають багато факторів, які ніколи раніше не вивчалися у класичній психології. Мова йде про використання різних електронних засобів, які з одного боку дозволяють більш ефективно, чим раніше, отримувати доступ до інформації, в тому числі, навчальної. З іншого боку, ці електронні засоби самі собою стають відволікаючими факторами, які постійно та потужно впливають на процес освоєння навчальної інформації, формують інші засоби переробки цієї інформації.

Таким чином, процес уваги значно впливає на засвоєння матеріалу студентами. Означена проблема, з нашої точки зору, є найбільш значущою для психологічної науки та практики сьогодні, оскільки нові умови сучасної практики навчання створюють й нові виклики.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Казарової А.М.

Сальник Д.К.

ВПЛИВ ВИРОБНИЧОГО ШУМУ НА ПРАЦІВНИКІВ

У нинішньому столітті на багатьох підприємствах використовують різноманітні машини та механізми, робота яких супроводжується інтенсивним шумом. Якщо шум постійний та тривалий, то він може негативно вплинути на працездатність і здоров'я працівників. Саме тому зараз як ніколи важливо знати як саме виробничий шум впливає на людину.

Сам шум представляє собою комплекс хаотичних звуків, різних за частотою та інтенсивністю, які викликають неприємні суб'єктивні відчуття. Нормальний шумовий фон підвищує рівень збудження і позитивно впливає на працездатність людини. При виконанні багатьох робіт доцільним є стимулюючий рівень шуму у вигляді музики, яка до того ж створює гарний настрій.

Шуми різняться за гучністю і за висотою (менше як 350 Гц — низькочастотні; 350...800 Гц — середньочастотні; понад 800 Гц — високочастотні). На виробництві шум може бути постійним (його рівень увесь час незмінний) і непостійним (коли його рівень під час роботи змінюється більше ніж на 5 дБ). Непостійний шум у свою чергу буває на перервним, імпульсним та флюктууючим.

Те, наскільки негативно шум може вплинути на працівників, залежить від сили і частоти звуку, тривалості його дії, фізичного і психічного стану людини. Зміни слуху наступають при дії шуму більше 80 дБ і відбуваються протягом 3-5 років залежно від фізичного стану працівника.

Шкідливий вплив виробничого шуму виявляється як у вигляді ушкодження органів слуху, так і у вигляді порушень багатьох інших органів. В першу чергу у зоні ризику знаходиться центральна нервова система. Інтенсивний виробничий шум призводить до часткової або повної втрати слуху.

Довга праця в умовах підвищеного шуму супроводжується прогресивним розвитком втрати слуху. Спочатку виникає слухова адаптація — зниження слухової чутливості і швидке відновлення слуху після припинення дії шуму. Згодом процес відновлення слуху затягується, а втома слухового аналізатора переходить у перевтому. Тривалий (більше 10 років) вплив шуму вище 90 дБ на працівника може викликати не тільки приглухуватість, але й абсолютну втрату слуху внаслідок дегенерації чутливих клітин внутрішнього вуха в зв'язку з їх перенапруженням. Такі розлади слуху у працівників кваліфікуються як незворотні.

Треба зазначити, що під впливом шуму відбуваються зміни не тільки в слуховому центрі нервової системи, але і в тих відділах, які регулюють кровообіг, дихання, травлення, кровотворення, рухову діяльність тощо. Це зумовлено тим, що нервові імпульси від органів слуху посилюються ретикулярною формацією і поширюються по всьому мозку.

Негативний вплив шуму на нервову систему працівника виявляється у головних болях, безсонні, швидкій стомлюваності, підвищеному потовиділенні, роздратуванні, порушеннях пам'яті і уваги, а на серцево-судинну систему — у болях в області серця, зменшенні частоти пульсу тощо.

При порушенні динаміки коркових процесів і психічних функцій виробничий шум досить часто приводить до погіршення координації рухів. Його підвищення

дратує працівників, внаслідок чого погіршується їх увага.

Основними напрямками боротьби з шумом на виробництві є розробка і впровадження заходів технічного характеру, які виключають причини генерування шуму; виведення персоналу із зон з високим рівнем шуму за рахунок впровадження дистанційного управління; впровадження фізіологічно обґрунтованих режимів праці і відпочинку; застосування індивідуальних захисних засобів тощо. Також на підприємствах можуть застосовувати застосовують звукоізоляцію, вібропоглинання та глушники шуму.

Таким чином, виробничий шум повинен знаходитися на нормальному рівні, аби не відбувалося погіршення фізичного та психічного стану працівників. Якщо його рівень перевищує норму, необхідно вживати певних заходів для його зниження.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Сапельнікової Т.С.

Севастьянов В. О.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ТА УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

Однією з найбільш актуальних проблем педагогіки вищої школи сьогодні є академічна успішність, що пов'язано з підвищенням вимог до фахівців і обумовлено високим темпом розвитку технологій, величезним потоком інформації, а значить, необхідністю вжиття заходів щодо поліпшення якості вузівської підготовки, і, відповідно, підвищенням навчальної успішності студентів.

Дана проблема вивчається в психології та педагогіці з давніх часів, але залишається досі предметом гарячих суперечок, і областю протистояння абсолютно протилежних точок зору на аспект визначення провідних чинників забезпечення навчальної успішності та попередження неуспішності. У працях вітчизняних і зарубіжних психологів визначено вплив самооцінки на діяльність людини, що дозволяє, зокрема, передбачити її тісний взаємозв'язок з таким видом діяльності, як навчальна, а, відповідно, і з її об'єктивним виразом - успішністю. Зв'язок між самооцінкою і навчальними досягненнями носить характер взаємовпливу. З одного боку, успіхи в навчанні можуть впливати на самооцінку, а з іншого - оптимізація рівня самооцінки може привести і до підвищення успішності.

У педагогічній практиці вищих навчальних закладів чимало прикладів, які підтверджують, що уявлення студентів про свої здібності суттєво впливають на їх успіхи в навчанні і часом можуть призводити до того, що рівень успішності студента виявляється значно нижче, ніж можна було б припустити, орієнтуючись тільки на його потенційні можливості.

Так юнаки, що володіють високою самооцінкою, зазвичай пояснюють свої навчальні успіхи хорошими здібностями. Студенти ж з низькою самооцінкою, як правило, не приймають успіх як своє особисте досягнення і пояснюють його випадковістю. Одні й інші сприймають невдачу як свідчення нестачі власних умінь. Однак для юнаків з високою самооцінкою на відміну від їхніх однолітків з низькою самооцінкою ці невдачі є принципово іншими за самоусвідомленням.

Студенти, які мають адекватну самооцінку, виявляють стійку зростаючу активність пізнавальної діяльності в процесі навчання. Для студентів із заниженою самооцінкою характерна гаснуча після першої навчальної невдачі активність пізнання. Студенти, які мають завищену самооцінку, виявляють зростання активності пізнавальної діяльності на початку рішення завдання і її згасання після першого невірної відповіді. Завищена самооцінка, надмірна впевненість у своїх можливостях призводить до того, що студенти, недооцінюючи навчальне завдання, відмовляються його розглядати як адекватне для самопізнання і не виявляють активності. Після невірної відповіді студенти переконуються, що завдання нестандартне, оригінальне та втрачають до нього інтерес.

Отже можна припустити, що студентам з гарною успішністю властиві більш високі показники як, в цілому, за інтегральною категорією «самооцінка», так і за окремими параметрами, які в значній мірі відображають її зміст: рівень домагань, внутрішня конфліктність, самоцінність, самоприйняття. Таким чином, перевірка цієї гіпотези, вивчення взаємозв'язку самооцінки та успішності у навчальній діяльності є важливим завданням сучасної психології та педагогіки у теоретичному та практичному вимірі.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Казарової А.М.

Сергієнко С.С., Чередник А.О.

ВПЛИВ ТРИВОЖНОСТІ ЛЮДИНИ НА МІЖОСОБИСТІСНІ СТОСУНКИ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

У сучасному світі людина кожен день стикається з різноманітними стресовими ситуаціями, які можуть викликати у неї реактивний та ситуативний тривожні стани. Індивід у наших реаліях постійно переживає невпевненість, конфлікти з оточуючими, почуття провини, тиск соціуму, що незрівнянно з спокійним стабільним емоційним станом. Тобто тривожність, як особистісна так і реактивна, впливає на повсякденне життя, а особливо цей вплив відчувається в сфері міжособистісних стосунків людини.

Вітчизняний дослідник В. М. Астапов вважає, що тривога – це емоційний стан, що характеризується безпричинним відчуттям майбутнього глибокого нещастя або катастрофи, значною напругою. Тривогу як прояв емоційного стану, а також як особистісну та емоційну рису, яка виникає у процесі адаптації до середовища та виконання різних видів діяльності, вивчали такі вчені: З. Фрейд, К. Хорні, А. Захаров, К. Изард, М. Литвак, А. Прихожан, Г. Саллівен, та інші. Дослідженням впливу тривожних станів на особистість саме в юнацькому віці займалися І. А. Дружиніна, І.А. Ясточкіна, Ю. О Бохонкова, Н. Гудяк та інші.

Було проведено дослідження на визначення рівня реактивної та міжособистісної тривожності серед студентів, чий вік знаходився у діапазоні від 18 до 19 років. У дослідженні взяло участь 26 осіб, які навчаються на 2 курсі УПА та ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Тестування відбувалося за допомогою методики Ч. Д. Спілбергера та Ю. Л. Ханіна «Шкала оцінки рівня реактивної та особистісної тривожності». Було визначено, що 42 % опитуваних мають високий рівень реактивної тривожності, а 19% мають тенденцію до високого рівня прояву особистісної тривожності.

Необхідно також розібратися з питанням як впливає тривожність на міжособистісні стосунки людини. А. М. Прихожан стверджує, що студенти, які мають високий рівень особистісної або реактивної тривожності – це зазвичай невпевнені в собі люди, яким властива нестабільна самооцінка та невпевненість у собі. Почуття страху та ця невпевненість, яка їм притаманна, не дозволяє займати лідерські позиції через те, що є певні складності у прояві ініціативи в спілкуванні з іншими. Результатом безініціативності може стати те, що інші студенти можуть відчуті потребу домінувати над тією категорією студентів, які мають високу тривожність. Таким чином, емоційний фон таких студентів знижується, з'являється тенденція до уникнення спілкування, виникають внутрішні конфлікти, що пов'язані зі сферою спілкування, ще сильніше страждає самооцінка, що призводить до невпевненості у собі. Також підвищений рівень тривожності може свідчити про те, що людина не може нормально переносити стресові ситуації. Як вже відмічалось, студенти з високим рівнем тривожності не є лідерами в групі, більше того, найчастіше вони входять в список найменш популярних, через схильність до того, щоб спілкуватися мало або до того, щоб навпаки спілкуватись занадто активно, до настирливості та озлобленості.

Отже, спираючись на всі вищезазвані фактори, можна зробити висновок, що тривожність може мати значний вплив на комунікативну сферу юнаків, на відношення особистості до себе та до світу в цілому.

Роботу виконано під керівництвом асистента кафедри Практичної психології
Чередник А.О.

Сергієнко С.С.

ПРОФІЛАКТИКА СТОМЛЕННЯ І ПЕРЕВТОМИ

На сьогоднішній день наймовірно багато людей стикаються з такими проблемами як стомлення та перевтома, що впливає на емоційний фон індивіда, на відношення до інших, до себе та на ставлення до навколишнього світу загалом. Більше того, через фактор стомлення знижується гострота зору, погіршується слух, змінюється стійкість виразного бачення і електрична чутливість ока. Перевтома та стомлення вважаються проблемою 21 століття, через те, що ми відчуваємо на собі надлишок інформації, наш мозок просто не встигає виконувати функцію обробки.

Слід зазначити, що ж таке стомлення та перевтома взагалі. Стомлення – це виявлення втоми, що супроводжується ослабленням організму, відчуттям деякої розбитості, небажанням працювати. А перевтома - це вже тривалий розлад в організмі, хронічне захворювання, яке проявляється різними ознаками: ослабленням мислення, сприймання, засвоєння, пам'яті, уваги; головним болем, порушенням нормального сну, безсонням, погіршенням апетиту, апатією. Перевтомлена людина втрачає на певний час працездатність. Отже, перевтома - це хворобливий стан організму, і така людина потребує тривалого відпочинку, а іноді навіть і лікування. Ці явища не можна плутати, бо вони значно відрізняються між собою, перевтома виникає внаслідок систематичного стомлення та є дуже серйозною загрозою для повноцінного життя. Профілактикою стомлення вважаються всі ті заходи, які може вжити людина для того, щоб не допустити цей стан. Основними заходами до профілактики стомлення як стану вважаються:

1. Своєчасний відпочинок, тобто індивіду просто необхідно відпочивати, як активно так і пасивно.
2. Збільшення кількості мікропауз, а саме робити більше перерв між конкретними діями та операціями.
3. Використання спеціальної спокійної музики, яка впливає на мотивацію, заспокоювати людину, додавати енергію та підвищувати настрій.
4. Чітка регламентація розумового та фізичного навантаження.
5. Дихальна гімнастика та аутогенне тренування.
6. Виконання фізичних вправ, виробничої гімнастики, виконання самомасажу голови, шиї, обличчя, тулуба. Це все підвищує потік аферентних імпульсів.
7. Вживання фармакологічних препаратів, що знижують рівень стомлення, таких як вітамін С, глюкоза, женьшень тощо.
8. Повноцінний сон (не менше 8 годин на добу)
9. Щоденні прогулянки на свіжому повітрі також підвищують рівень енергії, позитивним чином впливають на настрій тощо.

Отже, всі ці фактори можуть значно допомогти при запобіганні стомлення і як результат систематичного стомлення – перевтомі. Слід пам'ятати, наш світ має тенденцію до значно швидкого темпу, людина одночасно будує кар'єру, створює сім'ю, піклується про батьків, займається побутовими справами, тому насамперед необхідно дбати про своє здоров'я, зважати на свій фізичний та емоційний фон, щоб не допускати стомлення і як результат – перевтому.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Астахової К.В.

Тішевська В.В.

ПСИХОСОМАТИЧНЕ ПОРУШЕННЯ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ

Психосоматика-вплив психологічних чинників на виникнення медичних захворювань. Зигмунд Фрейд писав: «Якщо ми женемо проблему в двері, то вона у вигляді симптому лізе у вікно». Сократ (2400 років тому) стверджував, що не існує тілесної хвороби від душевної. Платон: «Велика помилка відбувається там, де тілесні і душевні хвороби лікують різні лікарі. адже тіло невіддільне від душі ». Термін «психосоматика» був введений в науковий обіг в 1818 році німецьким лікарем І.Хейнротом. Він стверджував, що органічні захворювання кореняться в психіці.

Причини: генетичний фактор, виховання в сім'ї, стресс (гострий чи хронічний).
Класичні психосоматози: виразкова хвороба; виразковий коліт;
ревматоїдний артрит; гіпертиріоз, нейродерміт; бронхіальна астма.

Риси особистості психосоматичних пацієнтів:

1) Алексетимія-нездатність до словесного вираження випробовуваних емоцій, неможливість «наділити почуття в слова».

2) Прагнення зберегти соціально-схвалювані особа;

3) Стриманість;

4) Інфантильність.

Психосоматичні порушення - це симптоми або захворювання, які розвиваються в рамках реакції організму на стрес. Це можуть бути окремі прояви - наприклад, біль в області шиї, голови або живота, судоми, тики, нудота, слабкість, запаморочення, - в основі яких немає хвороби як такої. Нейропсихолог Микола Французов зазначає, що найчастіше психосоматичні прояви зустрічаються в результаті «нездорової» адаптації людини до життєвих обставин, коли нервова система не в змозі «проковтнути» потік даних.

Існують і цілі психосоматичні захворювання - патології, які розвиваються під впливом психогенних факторів: стресу, психологічних травм, внутрішніх конфліктів. В цьому випадку порушення в роботі органів виникає як відповідна реакція організму на емоційні переживання. Стресовий фактор є у таких хвороб, як ревматоїдний артрит, виразковий коліт, бронхіальна астма, ендокринні порушення, ураження опорно-рухового апарату, порушення роботи серцево-судинної системи - хоча, безумовно, пояснювати їх розвиток одним тільки стресом можна. Наприклад, в Росії сплеск психосоматичних захворювань припав на початок дев'яностих: число випадків виразкового кровотечі зросло майже вдвічі, ішемічна хвороба серця стала частіше зустрічатися у молодих, а по частоті скарг на високий артеріальний тиск жінки «наздогнали» чоловіків.

Тоді терміном « ревматичні захворювання »об'єднуються патологічні картини, загальної характеристикою і провідним симптомом яких є болі в опорно-руховому апараті.

Це симптоматичне поняття включає етіологічно, патологічно і клініко-нозологічних різні синдроми. Слід розрізняти як мінімум три головні групи ревматичних захворювань: запальні процеси суглобів і хребта, дегенеративні захворювання суглобів і хребта і ревматичні ураження м'яких тканин. В якості четвертої групи слід привести так звані параревматическіе захворювання, при яких біль в тканинних структурах опорно-рухового апарату є ознакою іншого захворювання.

Симптоми остеохондрозу. Психічний конфлікт може бути недоступний хворим, він представлений тепер мовою органів .

Шийний відділ несе голову людини. Положення людської голови філогенетично встановилося з його прямоходінням. Ми говоримо, що людина стверджує себе, якщо він «не схиляє голови» перед труднощам і перешкодам. Це самоствердження не веде до цервікальному синдрому до тих пір поки, здійснюється в межах психологічної норми. До

цього синдрому можуть вести такі фактори, як неадекватні установки, при яких самоствердження перестає бути егосінтонним і / або вимагає постійного додаткового вольового напруги з впертими спробами досягти одного разу поставленої співали.

Грудний відділ. Зовсім іншим є психосоматичний значення середнього відділу хребта, який без анатомічно точного відмежування можна співвіднести з грудним відділом. Цей відділ найсильнішим і найбільш зримим чином відображає настрій людини. Печаль, відчай, втрата мужності змушують людину зігнути, вони характеризуються його зігнутою спиною. Виникаючі при цьому хворобливі м'язові напруги неправомірно часто тлумачаться як локальні процеси неясного генезу, як «ревматичні».

Сутулість підлітків у багатьох випадках є результат внутрішньої установки, що виникла в силу того, що вони не в змозі відповідати зовнішнім і внутрішнім вимогам, що пред'являються життям до духовно не дозрів тілу. «Ці юнаки не доросли до своєї дорослості» (Weintraub, 1969).

Поперековий відділ. Простріл (люмбаго) - гострий епізод. Він може бути викликаний різким рухом або підняттям тяжкості, але часто виникає і без видимих причин. Він часто, але не обов'язково, трапляється внаслідок таких змін в хребті, зміщення хребця.

Хронічні болі в поперековому відділі часто є виразом психічного обтяження. Ми зустрічаємося з ними перш за все у жінок, які компенсують невпевненість в собі, в своєму відповідно сімейним або професійним вимогам перебільшено прямою поставою, але також і у жінок, що залишили свій опір і пригнічених тягарем щоденних турбот.

Хронічні болі в поперековому відділі можуть також бути виразом фрустрації. Вони пов'язані насамперед з нереалізованими очікуваннями, зверненими до міжособистісних відносин, і з впливають з цього станом незадоволеності. У чоловіків вони нерідко представляють собою неусвідомлену демонстрацію невдачі - будь то в професії або в реалізації своїх чоловічих функцій.

Виражена потреба у фізичній активності до розвитку захворювання (професійний спорт, інтенсивна робота по дому, в саду і т. д.).

Ці три особливості характеру видаються при ревматоїдному артриті як щось застигле і перебільшене; вони негнучкі і не пристосовані до вимог середовища. З психодинамічних позицій це характерологічні-невротична переробка конфлікту в сфері агресивності і честолюбства.

Вищезазначені риси характеру проявляються вегетативно керованою функцією: печаль зменшує глибину дихання, в той час як радість збільшує її; боязливі люди часто мають поверхневе або нерівномірне дихання.

Роботу виконано під керівництвом асистента кафедри Практичної психології
Запєваловї С.О.

Чалларі О. А.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

У сучасному світі великої актуальності набуває питання самопрезентації, самопред'явлення особистості, адже дуже важливо не тільки те, яким потенціалом володіє людина, а й те, як вона може доводити свої унікальні характеристики оточуючим. При чому, другий аспект, за спостереженням філософів, культурологів, соціологів, психологів набуває навіть більшої ваги, стає своєрідним «симулякром» (Ж. Боріяр) особистості.

Самопрезентація - це процес подання людиною власного образу в соціальному світі, що характеризується намірами і спрямованістю на створення в оточуючих певного враження про себе.

Поняття «самопрезентації» є об'єктом вивчення безлічі наук: психологи підкреслюють її спрямованість на появу бажаної суб'єктом самопрезентації реакції, шляхом викликання у об'єкта впливу заданого спектру емоцій. Соціологи підкреслюють необхідність самопрезентації в цілях складання оточуючими повного і достовірного образу суб'єкту.

В якості основної функції самопрезентації американський соціолог І. Гофман називає визначення характеру соціальної ситуації з урахуванням можливості регулювання більшості соціальних взаємодій. За рахунок використання самопрезентації відбувається ефективно прийняття соціумом особистісних ролей суб'єкта впливу і їх взаємодії. Характер самопрезентації може змінюватися в залежності від обставин або цілей суб'єкта самопрезентації. Завдяки аналізу даного поняття І. Гофманом, самопрезентація стала виступати в якості предмета соціально-психологічних досліджень.

Самопрезентація виступає як важлива складова частина навичок спілкування, використовуваних різними суб'єктами з метою формування певного образу в свідомості інших людей для подальшого отримання матеріальної і соціальної вигоди. Використання самопрезентації може здійснюватися в різних умовах: від спілкування з незнайомими людьми на вулиці до зустрічі з високопоставленими партнерами.

Також в умовах активно розвивається інформаційного суспільства все більшої популярності набирає самопрезентація в інтернеті, для реалізації якої суб'єкт впливу створює власну сторінку, на якій розміщує інформацію про себе і своїх якостях, часто приховуючи або переписуючи факти свого життя і справжню інформацію про свою особистість, щоб маніпулювати громадською думкою, а також, можливо, і створювати бажаний образ у своїх власних очах. Тобто віртуальність телекомунікаційних технологій робить таку самопрезентацію недостовірною.

Таким чином, ми вважаємо важливим вивчення теми самопрезентації особистості з точки зору психології, яка володіє усіма необхідним інструментарієм для того, щоб дослідити цей соціально-психологічний феномен як в теоретичному, так і в практичному аспекті.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Казарової А.М.

Свириденко Д. М., Шайхлісламов З. Р.

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ «Я КОНЦЕПЦІЯ»

Я-концепція походить від самосвідомості людини. Самосвідомість-це процес з допомогою якого особа пізнає себе, а відтак й ставиться до себе. Її продуктом є уявленням людини про себе тобто про власну «Я-концепцію». Головною в «Я-Концепція» є формування власного «Я», Багато науковців по різному трактували самосвідомість власне «Я», І. Кант обговорюючи питання самосвідомості писав що людське «Я» здається подвійним: «Я» як суб'єкт мислення (в логіці) та «Я» як суб'єкт сприйняття (внутрішнє почуття) [1].

В. Джеймс переніс у психологію та обґрунтував подвійний характер самосвідомості: пізнавальний (об'єкт) та те що пізнає (суб'єкт).

Яскравим прикладом першого напрямку є психоаналітична теорія З. Фрейда з якої в особистості вміщує три компоненти: «Воно», «Я», «Над-Я».

З. Фрейд протягом тривалого часу розвивав психоаналіз і структуру особистості, потім він застосував особисту топографічну модель особистості, де виділяють самосвідомість, підсвідоме і несвідоме,

Так психолог З. Фрейд увів в анатомію особистості три структури: «Ід», «Его» та «Супер-его».

Пошуки психологів пізнання природи людського Я, розвитку Я-концепцій особистості увінчався численних змістових конструктів вони перехрещуються або уподібнюються [2].

Р. Бернс вважає наявність глобальної Я-концепції як вершину ієрархічної структури що об'єднує найрізноманітніші грані індивідуальної самосвідомості яка спрямована на самого себе, також аспекти Я-Концепції за В. Джемсом (Я-усвідомлюване і Я-як-Образ) [3].

Відтак Я-концепція- це система уявлень людини про саму себе яка містить, усвідомлення своїх фізичних інтелектуальних і інших властивостей в самому собі.

Таким чином, Я-концепція внутрішнє явище і центральна ланка самосвідомості людини, важливий для функціонування людини як організму, загалом що не лише регулює функціонування окультурених психоформ так же її активно впливаючи активності до життя в соціальному контексті, зазвичай визначає особливості ментального досвіду, забезпечує збереження самооцінки, характеризує готовність особистості до гуманної поведінки, діяльності, діалогового спілкування. Якщо коротко то Я-концепція утворення онтогенетичного розвитку людини яка допомагає в характеризовані системи прийняття, а і діяння, та творення свого Я і проживання.

Література:

1. Боришевский М. И. Теоретические вопросы самосознания личности. Психологические особенности самосознания подростка.: учебник/ М. И. Боришевский. – К.: Вища школа, 1980. – с. 5 – 38.

2. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание : учебник/пер. с англ. / Р. М. Бернс. – Прогрес. – 1986. – 421с.

3. Анисимова О. М. Самооценка в структуре личности студента: учебник / автореф. дис. кандидата психологических наук.: 19.00. 05. / Ленинградский государственный университет. – Л. 1984. – 17 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Шайхлісламов З. Р.

Харченко А. В., Шайхлісламов З. Р.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ

З точки зору сучасних дослідників розвиток, становлення творчої особистості, її формування, створення умов творчої самореалізації індивіда залишається в багатьох аспектах відкритим для наукових дискусій. Велика практична значущість цієї проблеми та неможливість її вирішення в межах окремих наукових парадигм стимулювали процес інтеграції та взаємозбагачення теоретико-експериментальних та концептуальних підходів на шляху до створення єдиної теорії творчості [1].

Проблема розвитку творчості має історичний характер і залежно від способу життя, образу світу, який вона формує, а також від вимог суспільства до творчої особистості. Потреби самоактуалізації, які виникають у процесі творчої діяльності особистості, розвиваються як наслідок актуальних потреб суспільства.

Природа творчості – одне з найголовніших питань в дослідженні розвитку творчої особистості. Актуалізація психологічних механізмів розвитку творчої особистості є складним процесом, що пов'язаний з віковим становленням особистості [2].

Творча сутність людини є ядром індивіда, вона може бути охарактеризована у його можливостях конструктивно вирішувати не тільки порівняно прості, але й досить складні проблеми, що виникли у професійному чи повсякденному житті [3]. Творча особистість включає в себе ряд компонентів та характеристик притаманних цьому поняттю. Розглядаючи індивідуально-психологічні аспекти творчих людей, буде актуальним звернутись до досліджень Я. А. Пономарьова, який прийшов до висновку, що на рівні протікання психологічних процесів креативним людям, притаманні [4]:

1. Цілісність, свіжість, синтетичність як властивості сприйняття, здатність побачити те, чого не бачать інші, певні перцептивні особливості, пов'язані з високою чутливістю до субсенсорних подразників;
2. Певні особливості пам'яті, що проявляються в швидкому засвоєнні головного і в легкому забуванні другорядного, в здатності пригадати малосуттєву дрібницю; пам'ять на рідкісні в повсякденному житті слова, образи, факти;
3. Здатність помічати багатозначність слів, відчувати певні підтексти;
4. Швидкість, гнучкість, оригінальність, відкритість мислення, вміння узагальнювати явища, не пов'язані між собою видимим чином.

Таким чином, розвиток творчої особистості – це постійні змінення, переходи, перетворення родових, соціально-типологічних властивостей в індивідуальні, особистісно-сміслові її якості, що виникають в ході онтогенезу.

Література:

1. Андреев В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности : Основы педагогики творчества / В. И. Андреев. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1988. – 236 с.
2. Барко В. І. Як визначити творчі здібності дитини? [Текст] / В. І. Барко, А. М. Тютюнников. – К. : Україна, 1991. – 79 с.
3. Богоявленская Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская; отв. ред. [и авт. предисл.] Б. М. Кедров. – Ростов н/Д : Изд-во Рост. ун-та, 1983. – 173 с.
4. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / Изд. 2-е, расшир., доп. – СПб.: Издательство «Питер», 1999. – 368 с. – (серия «Мастера психологии»).

Чеснюк Я. М., Шайхлісламов З. Р.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПСИХІКИ

Психіка - функція мозку, що полягає у відображенні об'єктивної дійсності в ідеальних образах, на основі яких регулюється життєдіяльність організму. Психологія вивчає ту властивість мозку, що полягає в психічному відображенні матеріальної дійсності [1].

Змістом психіки є ідеальні образи об'єктивно існуючих явищ. Але ці образи виникають у різних людей своєрідно. Вони залежать від минулого досвіду, знань, потреб, інтересів, психічного стану. Праця поступово набирає вигляду процесу, що сам рухається: нові продукти праці породжують нові потреби, а ті, в свою чергу, — нові види діяльності. Праця стає способом життя, причому якщо спочатку людина працює, щоб жити, то потім живе, щоб працювати.

Саме тому Ф. Енгельс говорив про руку не тільки як про орган праці, але і як про продукт праці. Трудова діяльність впливала на розвиток суспільних відносин, суспільства. Інстинктивне спілкування предків людини усередині стада поступово замінювалося спілкуванням на основі «виробничої» діяльності. Зміна відносин між членами співавторства - спільна діяльність, взаємний обмін продуктами діяльності - сприяє перетворенню стада в суспільство. Таким чином, причиною перетворення на людей твариноподібних предків людини є виникнення праці й утворення людського суспільства [2].

Відмітна риса психічної діяльності людини— передача суспільного досвіду. Та тільки людина засвоює суспільний досвід. Суспільний досвід займає домінуюче місце в поведінці окремої людини [3].

Психіку людини в найбільшій мірі розвиває переданий їй суспільний досвід. Психічні функції людини якісно міняються завдяки оволодінню окремим суб'єктом знаряддями культурного розвитку людства [4].

Аналіз розвитку психіки дозволяє нам говорити про біологічні передумови виникнення свідомості. Однак не можна вивести свідомість безпосередньо з еволюції тварин: людина — продукт суспільних відносин. Якщо протягом розвитку тваринного світу розвиток психіки йшов за законами біологічної еволюції, то розвиток власне людської психіки, людської свідомості підкоряється законам суспільно-історичного розвитку.

Розвиток психіки— це перехід від нижчих її стадій до вищих, дедалі повніше відображення дійсності й адекватніші форми поведінки. Його основою є поява спільної діяльності. Вона породжує форми суспільного життя, стає критерієм людини, докорінно змінює психіку, олюднює світ.

Література:

1. Психіка людини та її функції в процесі праці:[Електронний ресурс]. //Навчальні матеріали онлайн : [офіційний веб-сайт]. – Режим доступу :<https://studentbooks.com.ua/content/view/941/76/1/2/> – Станом на 10.10.2021 — Назва з екрану.

3. Гюстав Лебон . Психология социализма : підручник / Гюстав Лебон. – 2014 рік – 447 с.

4. Фармацевтична енциклопедія / енциклопедія [Електронний ресурс]. //Навчальні матеріали онлайн : [офіційний веб-сайт]. – Режим доступу :<https://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/7527/psixika> Станом на 10.10.2021 — Назва з екрану.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології
Шайхлісламов З. Р.

Горелова Г.

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА САМООЦІНКИ СТАРШОКЛАСНИКІВ І СТУДЕНТІВ

Нове суспільство має потребу кваліфікованих, конкурентоспроможних на ринку праці, що вільно володіють своєю професією й орієнтованих на суміжні області діяльності фахівцях. Ефективність їхнього досягнення лежить у сфері особистісного росту, обумовленим внутрішньою мотивацією, що спонукує до навчання, підвищенню кваліфікації, зануренню в професію й т.д.

Вивчення мотивації навчальної діяльності студентів пов'язані з вирішенням таких питань, як структура мотивів навчання, ставлення до навчання, визначення залежності мотивації від типологічних особливостей особистості, соціальних факторів, які зумовлюють успішність навчання і задоволеність майбутньою професією, ціннісних орієнтацій. В роботі було проведено аналіз існуючих досліджень з проблематики мотивації до навчання студентів УПА різних курсів.

На основі узагальнення різноманітних класифікацій мотивів навчальної діяльності, накопичених у сучасній психологічній науці виявлено, що: найадекватнішим мотивом навчальної діяльності є пізнавальний інтерес; за змістом, спрямованістю і масштабом пізнавальних мотивів розрізняють: мотиви самоосвіти, соціальні мотиви, навчально-пізнавальні, широко –пізнавальні. Були запроваджені дослідження по методам діагностики: аналіз мотивації навчання згідно з методикою Ільїної; діагностика рівня розвитку мотивацію на невдачу або боязнь невдачі та діагностування мотивації на успіх (надія на успіх) згідно з методикою опитувальника А. А. Реана, «Діагностика учбової мотивації студентів» для виявлення основних груп мотивів при навчанні;

Таким чином, мотивація до навчання це поняття, яке охоплює не одиничне випадкове явище, а неодноразово верифікований спосіб життя, що формується завдяки позитивному мисленню і, в основі якого лежить мотивація досягти поставленої мети через цілеспрямовану діяльність, прагнення гармонійно розвиватися. Гармонійний стан визначається людиною за певних умов: гарне здоров'я і самопочуття, позитивне мислення, душевний комфорт, матеріально-фінансовий добробут, доладні відносини з близькими людьми, професійною та творчою самореалізацією тощо.

Можна виділити основні сфери, де успіх стає більш бажаним і значущим для сучасної людини: соціально-економічна, психоемоційна, сфера фізичного здоров'я і спорту, академічної, професійної і кар'єрної самореалізації. з точки зору рівня розвитку групи, то вони являють собою колектив, що разом здійснюють навчальну діяльність, за рахунок членів групи знаходять виконання групових інтересів, гармонізують цілі та результати взаємодії.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Астахової К.В.

Іваненко В. В.

ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-ІГОР НА ФОРМУВАННЯ ТА ПРОЯВИ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

Останнім часом вивчення проблеми агресивної поведінки стало чи не найпопулярнішим напрямком дослідницької діяльності психологів усього світу. Доказом цього є регулярні міжнародні конференції, симпозиуми та семінари з цієї проблематики. Це є відображенням реакції психолого-педагогічної спільноти на безпрецедентне зростання агресії та насильства в «цивілізованому» двадцять першому столітті.

З точки зору психологічного аналізу агресії також важливим є такий прояв особистості як здібність до емпатії, тобто можливість співчувати іншій людині як самому собі. Серед причин агресивної поведінки фахівці виділяють знижену емпатію, невміння або небажання розуміти емоції оточуючих людей.

Одним з найбільш поширених пояснень проявів агресії у науковому та публіцистичному просторі є участь молодих людей у інтернет-іграх, які містять у собі агресивний контент. Цей контент виступає середовищем, у якому живуть та дорослішають діти, підлітки, юнаки. Багата кількість психологів, соціологів, педагогів вказують на небезпечність цього явища. Однак експериментальні дослідження цієї проблеми на даний час не мають однозначного результату: одні з них підтверджують висновок про підвищення агресії внаслідок участі у так званих «стрілялках», інші заперечують.

Таким чином, ми вважаємо актуальним та доцільним експериментально дослідити проблему впливу ігрової діяльності на агресивну поведінку та зниження емпатії серед молодих людей.

Для експериментального дослідження ми обрали 30 молодих людей від 17 до 23 років, з них 15, які вказали на свою активну участь у інтернет-іграх, та 15 тих, хто не грає у інтернет-ігри, або грає менш, ніж 0,5 годин на добу. Таким чином, ми сформували дві групи досліджуваних, результати обстеження яких ми порівнювали. Для з'ясування індивідуальних проявів формування агресії та емпатії у досліджуваних були обрані методики «Особистісна агресивність і конфліктність» Е. П. Ільїна і П. А. Ковальова та «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна.

Дані експериментального дослідження показали, що участь у грі не впливає на такі прояви як агресія, емоційне сприйняття, співчування іншій людині, або впливає несуттєво. Показники агресії у гравців несуттєво нижчі, ніж у тих, хто не приймає участь у грі. Статистичний аналіз за критерієм U-критерієм Манна-Уїтні показав, що відмінності рівня ознаки в порівнюваних групах статистично не значимі.

Показники емоційного відгуку у гравців вищі (4,5), ніж у досліджуваних, які не приймають участі у іграх (4,2). U-критерій Манна-Уїтні дорівнює 95.5, $p > 0,05$, отже відмінності рівня ознаки в порівнюваних групах статистично не значимі, тобто відмінності незначущі.

За отриманими результатами дослідження не було виявлено значущого впливу інтернет-ігор на формування агресії, але участь у інтернет-іграх, звісно, впливає на особистість гравців, формує якості, які залишилися за межами дослідження. Однією з значущих загроз на шляху особистості, яка втрачає багато часу на інтернет-ігри, є, безумовно, загроза інтернет- та ігрової залежності. Отже, ми вважаємо доцільним розробку психокорекційних програм щодо зниження агресії та інтернет-залежності.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Практичної психології Казарової А.М.

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Бєлоєдова К.А.

КРИТЕРІЇ ЯКОСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кожна людина має настійну потребу в позитивній оцінці своєї діяльності з боку колективу, керівників, безпосередніх споживачів продуктів праці. Причому зовнішня оцінка тільки в тому разі виконує свої завдання, коли вона виходить від усіх трьох названих суб'єктів. Незнання оцінки продуктів праці споживачами або нехтування цією оцінкою неминуче призводить до зниження якості самої праці. Якщо нема оцінки з боку членів колективу, то втрачається одна з рушійних сил професійного розвитку. Адже в цій оцінці акумульований колективний досвід, суспільно значущі цінності, вимоги колективу до індивіда. В оцінці працівника з боку керівника знаходить відображення соціальна важливість праці, відповідність індивідуальних результатів роботи наявним економічним вимогам. Кожний з видів оцінки має певне соціально-економічне навантаження, проте лише разом вони здатні задовольнити потреби людини в оцінці її праці, поведінки, результатів діяльності. Оцінка персоналу (самооцінка та зовнішня) виконує принаймні дві основні функції: орієнтувальну і стимулюючу. Орієнтувальна функція полягає в тому, що кожна людина через оцінку з боку суспільства та з допомогою самооцінки усвідомлює себе, свій стан і поведінку, отримує можливість визначити напрями і способи дальшої діяльності. Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу, адже кожна організація прагне зберегти найліпші кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно позбутися працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних.

Оцінка ділових та особистісних якостей проводиться шляхом кількісної оцінки одиничних властивостей (елементів), що входять в критерії якості.

При цьому показники якості по кожному критерію кожен експерт визначає як середню арифметичну оцінку одиничних властивостей. Існує багато різних методик оцінювання персоналу підприємства, але найбільш затребуваною зараз являється кваліметрична оцінка. Кваліметрія – наукова дисципліна, яка вивчає методологію і проблематику комплексних кількісних оцінок якості будь-яких об'єктів – предметів або процесів. Вона поділяється на теоретичну і прикладну. Теоретична кваліметрія абстрагується від конкретних об'єктів і вивчає загальні закономірності та математичні моделі, що пов'язані з оцінкою якості. Предметом теоретичної кваліметрії є підвищення точності і зменшення трудомісткості кількісних оцінок якості та обґрунтування сфер найбільш раціонального використання кожного з кваліметричних методів. Прикладна кваліметрія розробляє методи кількісної оцінки якості. Кваліметричний підхід (квалі – якість, метрію – міряти) передбачає кількісний опис якості предметів або процесів (кількісна оцінка якості). Основний метод кваліметрії – експертний. Оцінювання персоналу кваліметричним методом проходить у вигляді атестації. Атестації підлягають всі керівники, фахівці і службовці, які пропрацювали в організації на відповідній посаді не менше одного року. Оцінювання персоналу передбачає порівняння певних характеристик людини (ділових та особистісних якостей, трудової поведінки та результатів діяльності) з відповідними еталонами, вимогами, параметрами.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Економіки та менеджменту Карлової О.А.

Гончарова В.Л.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ НАФТОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Нафтопереробна промисловість відіграє значну роль в економіці країни, адже вона забезпечує більшість галузей народного господарства необхідною сировиною, продуктами нафтопереробки. Нафта була і залишається стратегічною сировиною і одним з найважливіших факторів економічної незалежності будь-якої держави.

Головними проблемами вітчизняних нафтопереробних підприємств є надзвичайно низький рівень технічного оснащення, зношення основних фондів більшості технологічних установок нафтопереробних заводів України, відносно низьке завантаження виробничих потужностей підприємств і недостатня глибина переробки нафти. Відсутність або недостатня потужність установок з вторинної переробки нафти, застарілі процеси із поліпшення фракційного складу нафтопродуктів та гідроочищення дистилатних фракцій на більшості підприємств є причиною гірших експлуатаційних і екологічних показників якості моторних палив на відміну від закордонних аналогів. Ці фактори і визначають неконкурентоздатність багатьох українських компаній і продукції, яку вони випускають.

Для покращення становища в нафтопереробній промисловості необхідно розробити енергетичну програму України, використавши закордонну практику упорядкування паливно-енергетичного балансу, залучити інвестиції і кредитні ресурси, перейняти досвід світових лідерів галузі, сприяти удосконаленню законодавства для успішної діяльності підприємств. З метою збільшення вироблення високоякісних нафтопродуктів необхідно модернізувати діючі потужності нафтопереробних заводів і побудувати нові установки, що поглиблюють переробку нафти.

Важливими факторами у вирішенні проблем в нафтопереробній промисловості є: фінансування розвитку галузей паливно-енергетичного комплексу, яке може здійснюватись за рахунок оптимізації цінової і тарифної політики та доведення інвестиційної складової тарифу на енергоносії з врахуванням цільової надбавки до рівня, що забезпечує достатню інвестиційну привабливість проєктів; законодавче запровадження прискореної амортизації основних фондів паливно-енергетичного комплексу, забезпечивши при цьому цільове використання амортизаційного фонду; залучення коштів від реструктуризації та погашення боргових зобов'язань минулих років учасників енергоринку.

Вирішення існуючих проблем за рахунок впровадження енергетичних програм прискорить розвиток нафтопереробної галузі, а розробка нових технологій та модернізація підприємств через технічне оснащення дозволить значно збільшити видобуток нафти, що підніме економіку України на більш високий рівень.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту
Юхнова Б.Ю.

Грінченко К. В.

ВНЕСОК В РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ АЛЬФРЕДА СЛОУНА

Альфред Прітчард Слоун був президентом і генеральним директором General Motors з 1923 по 1937 рік. У 1916 році президент General Motors Вільям К. Дюрант запросив Слоун об'єднатися, а через два роки Слоун увійшов до ради корпорації.

Президент General Motors Вільям К. Дюрант у 1916 році запропонував Слоуну об'єднатися, а через два роки останній увійшов до дирекції корпорації. Розроблена ним структура передбачала створення досить автономних філій по відношенню до загального управління компанією [2].

Начальник відділу наділений всіма повноваженнями і несе відповідальність за ефективну роботу свого підрозділу. Компанія складається з кількох філій, які випускають одну марку автомобілів. Підприємство очолює колективний орган – Рада директорів, до складу якої входять усі керівники підрозділів. Центральний офіс відповідає за призначення керівників, рівень їх кваліфікації, розподіл ресурсів, фінансову політику, стратегію збуту, дослідження.

Таким чином, незважаючи на незалежність відділу у здійсненні операційної діяльності, адміністрація контролює свої підрозділи щодо стратегії розвитку, досліджень і розробок, інвестицій тощо. Відбувається поєднання централізованої координації з децентралізованим управлінням, а підрозділи компанії швидше конкурують із один одного, ніж з іншими виробниками [1].

Реструктуризація структури і значне розширення асортименту дозволили Sloan рухатися до захоплення жорсткого, але прибуткового ринку дешевих автомобілів. General Motors не збирався створювати такий самий якісний автомобіль, який коштував би так дешево, як «Форд». Слоун запропонував споживачеві кращий автомобіль більш високої якості, ціна якого була на одному рівні з вартістю Ford, що відволікало споживачів від моделі, яка тоді вважалася більш універсальною.

Успіх General Motors довів життєздатність децентралізованої структури. До кінця 70-х років ХХ ст. її частка ринку в Сполучених Штатах перевищила 45% порівняно з відносно непомітними 12% у 1920-х роках, коли Слоун був на чолі корпорації. Слоун вважав, що топ-менеджери мають три функції: приймати рішення щодо стратегії компанії, визначати її структуру та вибирати системи контролю. Більш того, розробка стратегії - це найважливіше, і тільки потім організації повинні вибрати найбільш ефективну структуру, яка буде її реалізовувати.

Децентралізована організаційна структура, запропонована Альфредом Слоуном для General Motors, викликала великий інтерес і швидко поширилася по всьому промислово розвиненому світу.

Література:

1. Чобіток В. І. Об'єктивні передумови еволюційної трансформації системи управління як підґрунтя холістичного розвитку підприємств. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 1 (43). С. 108-118.

2. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D1%8C%D1%84%D1%80%D0%B5%D0%B4_%D0%A1%D0%BB%D0%BE%D1%83%D0%BD

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Економіки та менеджменту Чобіток В. І.

Заверуха І.Г.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТЕКСТИЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день текстильна промисловість відіграє важливу роль у розвитку економіки України. Потреба в одязі була актуальною завжди, а у сучасному суспільстві яскравих образів і брендів грає чи не ключову роль. Будучи однією з найперспективніших галузей промисловості України, текстильна переживає то значний занепад, то бурхливий розвиток.

Основними проблемами текстильної промисловості на сучасному етапі можна визначити такі:

1. Зниження обсягу виробництва і підвищення імпорту. На внутрішньому ринку України в 2020 році споживалося тільки 53,79% продукції вітчизняних виробництв, тоді як імпортозалежність у сегменті кінцевого споживання товарів легкої промисловості становить 87,22%.

2. Висока залежність від імпортного обладнання та сировини.

3. Значне зниження обсягів виробництва за рахунок поганого стану основних виробничих фондів.

4. Малопродуктивні методи виготовлення продукції та застаріла матеріально-технічна база великих підприємств, що виготовляють текстильні вироби.

В Україні залишилась невелика кількість працюючих великих текстильних підприємств. Компанії, які виробляють вовняні та камвольні тканини, працюють не на повну потужність. Значна частина виробництва вовняної продукції використовується не для споживчих товарів, а для військових та інших форм. Вітчизняним комбінатам, що виробляють бавовняні тканини, важко конкурувати з турецькими, туркменськими, узбецькими виробниками текстилю, які мають цінові субсидії на сиру бавовну. У результаті вони працюють набагато слабше власної потужності.

Натомість значного розвитку отримали невеликі компанії, які виготовляють одяг невеликими партіями і мають свого покупця. Як приклад ефективного розвитку можна навести функціонування з 2017 року Харківського кластера легкої промисловості та дизайну, куди входять 14 організацій, одна половина з яких представляє виробників одягу, а інша – навчальні заклади відповідного профілю (куди, до речі, входять й Українська інженерно-педагогічна академія та Харківський коледж текстилю та дизайну).

Тому шляхами розвитку легкої промисловості можна розглядати:

1. Створення умов за допомогою держави для розвитку малих компаній текстильної галузі і надання їм певних пільг в оподаткуванні і кредитуванні.

2. Підтримка державою формування та функціонування кластерів, що поєднують текстильні компанії та заклади освіти з метою досягнення синергетичного ефекту.

3. Співпраця з закордонними компаніями для здобуття досвіду, нових методик та технологій виробництва.

4. Відновлення виробництва деяких видів сировини для забезпечення вітчизняних компаній текстильного профілю.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту
Юхнова Б.Ю.

Зек І.П.

КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦІВ З КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗА МОДЕЛЛЮ УЛЬРІХА

Керівники і менеджери організацій мають усвідомити недоліки традиційної концепції менеджменту персоналу і необхідність формування нової кадрової політики на основі компетентнісного підходу, корпоративної філософії керівництва.

У 1997 році викладач бізнес-школи університету Мічігану Дейв Ульріх представив першу базову модель фахівця з кадрового менеджменту як партнера бізнесу. Він виділив 4 основні ролі фахівця з кадрового менеджменту:

- Administrative expert – адміністративний експерт;
- Change Agent – агент змін;
- Strategic partner – стратегічний партнер;
- Employee Champion – лідер та захисник інтересів співробітників.

У даній моделі описані основні ролі фахівців з кадрового менеджменту, зони відповідальності, заходи, які реалізуються менеджерами в залежності від напряму їх діяльності, а також дано рекомендації, які особисті якості та професійні компетенції необхідно розвивати фахівцю з кадрового менеджменту, щоб зробити посильний внесок у розвиток бізнесу.

В актуальній редакції компетенції фахівців з кадрового менеджменту виглядають наступним чином.

Блок ключових компетенцій включає такі ролі фахівця з кадрового менеджменту:

Strategic Positioner (Стратег) – компетенції: розуміння внутрішніх та зовнішніх бізнес-процесів, здатність визначати очікування зацікавлених сторін, адаптивність, гнучкість;

Paradox Navigator (Дипломат) – компетенції: комунікаційні навички, уміння вирішувати та попереджати конфлікти, а також грамотно вибудовувати стосунки з контрагентами;

Credible Activist (Лідер) – компетенції: проактивність, навички трансляції інформації, вміння привернути людей до себе і надавати на них позитивний вплив.

Блок організаційних компетенцій включає наступні ролі:

Culture and Change Champion (Провідник змін) – компетенції: ініціативність, новаторство;

Total Rewards Steward (той, хто забезпечує процеси) – компетенції: проектування, планування;

Human Capital Curator (Майстер) – компетенції: залучення та утримання талантів, навички консультування та коучингу, знання технологій навчання та розвитку.

Блок підтримуючих компетенцій включає такі ролі:

Compliance Manager (Гарант) – компетенції: організація діяльності працівників із дотриманням вимог законодавства, компетентність;

Technology and Media Integrator (Інтегратор) – компетенції: володіння іт-інструментами; використання передових digital-технологій;

Analytics Designer and Interpreter (Аналітик) – компетенції: збір та аналіз даних.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Дудневої Ю.Е.

Карпов Б.В.

СУТНІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ ТА ФРАНЦІЇ

Україна держава у центрі Європи, є найбільшою з усіх європейських країн. Україна – промислово-аграрна країна з переважанням продукування сировини. Вона є одним із провідних експортерів деяких видів сільськогосподарської продукції та продовольства. Господарський комплекс країни включає такі види промисловості, як видобування корисних копалин (вугілля, нафти й газу, залізної та марганцевої руд та ін.), деякі галузі машинобудування, чорна й кольорова металургія та багато інших. Україна є потужним виробником електроенергії. Налагоджено виробництво ракет-носіїв, супутників та обладнання для дослідження космосу. Україна є значним виробником військової техніки та зброї: танків; військово-транспортних літаків; зенітно-ракетних комплексів; оптичного обладнання тощо. Це, в свою чергу, робить Україну вельми цікавою у бізнесових комунікаціях.

Переваги та особливості українських бізнес-комунікацій полягають у: принциповості; самостійності; «говорять те, що думають»; вільнодумстві; готовності надати допомогу тощо.

М. Грушевський вважав, що українці мають західний тип ментальності, хоча він не відкидав і ролі східних впливів. Також до особливостей нації відносилось те, що внаслідок пізнішої кріпацької залежності, українці не були обтяжені надто великими податками й поборами, всіма верствами мали змогу навчатися грамоти та ін.

Недоліки українців при участі у бізнес-комунікаціях: надання невчасних порад; кліше; недовіра.

Українці, при всіх обмеженнях, які історично зумовлені, воліли жити за нормами свободи, причому індивідуальної свободи. Це було їхньою потребою і тією політичною програмою чи ідеалом.

Франціє є другою за величиною країною на заході Європі. Протягом останніх п'ятисот років Франція була однією з провідних країн світу з сильними культурними, науковим, економічними, військовими та політичними впливами на Європу та увесь світ. Країна має п'яту за величиною кількість світових об'єктів світової спадщини ЮНЕСКО та є провідним туристичним напрямком. Франція займає високі сходинки у міжнародних рейтингах якості освіти, охорони здоров'я, тривалості життя та людського розвитку. Є членом ЄС. Це в свою чергу робить Францію вельми цікавою у бізнесових комунікаціях.

Переваги та особливості французів у бізнес-комунікаціях: розважливі; ввічливі; привітні; принципові.

Недоліки: шовіністи (через своє імперське минуле); не скажуть правди в обличчя; зарозумілі.

Схожість між Україною та Францією полягає у принциповості мов обох націй. Мова для француза і українця суттєво важлива. У українців мова залишається у державі, тоді як у французів має бути усюди бо інакше це їх ображає.

Література: 1. Сизонов Д. Ю. Нова медійна фразеологія в бізнес-комунікації. *Актуальні проблеми української лінгвістики: теорія і практика*. 2015. Вип. 31. С. 44-56.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Економіки та менеджменту Чобіток В. І.

Козаченко В.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ І ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ВИРІШЕННЯ

Незважаючи на певні досягнення, що має одна з потужних галузей української економіки – металургійна, в неї дуже проблемною була й залишається ситуація з обсягами і динамікою споживання готової металопродукції на внутрішньому ринку, які значно відстають від виробництва. Це свідчить про незатребуваність сталі на внутрішньому ринку, наслідком чого є життєва необхідність її експорту, що ставить галузь у залежність від зовнішніх ринків збуту. Окрім того, незважаючи на доволі значні обсяги виробництва металу, частка української металургії в глобальному обсязі як виплавки сталі, так і сталеплавильних потужностей є невеликою і в останні роки не перевищувала 2% й стабільно знижувалася, що свідчить про низьку спроможність впливати на світовий металургійний ринок і необхідність підлаштовуватися під його тенденції. Технологічна структура виплавки сталі в Україні є неефективною і помітно відстає від загальносвітових показників. Так, порівняно з провідними країнами-металовиробниками, частка сталі, розливої на МБЛЗ (машина безперервного лиття заготовок), в Україні майже вдвічі нижча, а виплавленої в електропечах – майже в 4 рази.

В умовах сучасного стану на світовому ринку металу, значного обсягу профіциту його в Україні, загальної негативної динаміки галузевої діяльності і відставання за ефективністю виробництва від зарубіжних аналогів подальший розвиток вітчизняної металургійної промисловості має базуватися на таких «чотирьох китах»:

- пріоритетному розвитку внутрішнього ринку металопродукції, що забезпечить стабільніший збут виробленої продукції і зменшить залежність від коливань світової кон'юнктури;

- інтенсифікації проведення і впровадження інноваційних розробок зі створення принципово нових техніко-технологічних металургійних рішень, що забезпечить внутрішній попит на власні науково-технічні й інноваційні розробки, сприятиме зниженню собівартості продукції за рахунок зменшення ресурсо- та енергоємності на всіх етапах виробництва, підвищенню екологічності виробничого процесу, удосконаленню сортаменту металопродукції, яка випускається;

- підготовці фахівців нового покоління, які відрізнятимуться вищим рівнем цифрової культури, будуть здатні до глибокого поєднання і всебічного застосування сучасних технологій у виробництві і будуть готові до безперервного навчання;

- державно-приватному партнерстві, що допоможе у визначенні стратегічних рамкових цілей і завдань розвитку галузі, поліпшенні інституційних умов взаємодії виробництва з наукою й інвесторами.

Основними завданнями модернізації металургійного виробництва є зменшення його ресурсо- та енергоємності, скорочення викидів шкідливих речовин, покращення умов праці (підвищення соціальної захищеності робітників і зниження рівня виробничого травматизму), переорієнтація на індивідуальні потреби й вимоги споживачів для зайняття нових ринкових ніш і закріплення на традиційних позиціях.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Юхнова Б.Ю.

Кондратьєва А.Є.

ВИМОГИ РИНКУ ПРАЦІ ДО ФАХІВЦІВ З МАРКЕТИНГУ

На підставі аналізу інтернет-ресурсів з пошуку роботи (зокрема, <https://www.work.ua>) сформовано профіль, що відображає ознаки, які очікують роботодавці від потенційних робітників [1].

Цей профіль містить чотири категорії, що стосуються знань та навичок і є цікавими для ринку праці:

1. Професійні знання: складаються з усіх знань, безпосередньо пов'язаних зі сферою маркетингу – аналіз ринкової ситуації, планування маркетингової діяльності, розробка та реалізація комплексної маркетингової стратегії, проектне управління брендом компанії, розвиток продукту компанії, організація та оптимізація бізнес-процесів, розробка, реалізація і контроль трейд-маркетингової діяльності.

2. Знання інформаційних технологій: охоплення всіх вимог, безпосередньо пов'язаних зі сферою інформаційних та комунікаційних технологій – знання інструментів інтернет-маркетингу (digital marketing, call tracking, CRM, Google Analytics, Tag Manager, e-mail marketing тощо); робота з соціальними мережами, впевнення користування Microsoft Office, досвід роботи у 1С:8, досвід роботи з MS Project.

3. Знання іноземної мови – найбільш затребувані англійська, німецька, французька, іспанська, польська.

4. Міжособистісні навички: містять усі соціальні/поведінкові характеристики та компетенції, що пов'язані з особистісним розвитком кожної людини та здатністю спілкуватися з різними людьми в різних ситуаціях – комунікабельність, навички роботи в команді, динамічність, проактивність.

Професійні знання були визначені у 90,7% пропозиціях. Що стосується цього атрибуту, то «аналіз ринкової ситуації» є найпоширенішою навичкою, яка становить 52%, далі слідує «планування маркетингової діяльності», «розробка і реалізація комплексної маркетингової стратегії», «проектне управління брендом компанії», «розвиток продукту компанії», «організація й оптимізація існуючих бізнес-процесів» та «розробка, реалізація і контроль трейд-маркетингової активності». Щодо знань інформаційних технологій (82,2%), то 77,3% позицій спеціально потребують знань інструментів інтернет-маркетингу з уточненням певних навичок роботи, а за ними йдуть інші вимоги, такі як «робота із соціальними мережами» (63,3%), «впевнений користувач Microsoft Office» (58,7%), «досвід роботи у 1С:8» (26%), «досвід роботи з MS Project» (12%). Кількість пропозицій, що вимагають міжособистісних навичок, була дуже великою, і 76,8% пропозицій вимагали хоча б однієї з цих навичок. У цій категорії «комунікабельність» є найпоширенішою майстерністю, про яку йдеться у 58 пропозиціях та становить 38,7%, а потім затребуваною вимогою виступає «робота в команді», «динамічність», «проактивність» у 31,3%, 17,3% та 15,3% пропозицій вакансій відповідно.

Література:

Іваненко Л., Боєнко О. Розробка моделі професійної підготовки фахівців-маркетологів на основі компетентнісного підходу. *Бізнес-інформ.* 2020. № 5. С. 492-502.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Дудневої Ю.Є.

Левченко В.В.

МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХНЬОГО ПОДОЛАННЯ

На сьогоднішньому етапі економічного розвитку України однією з глобальних проблем є демографічна, а саме негативна динаміка народжуваності, смертності, від'ємне сальдо міграції. Питання міграції завжди були і є актуальними для багатьох країн. Але в умовах української дійсності вони й досі залишаються серйозною проблемою. Трудова міграція відіграє провідну роль у даній проблемі. Від'їзд з країни професійних кадрів, особливо зі сфер медицини, інформаційних технологій, високотехнологічних галузей також вважається одним з факторів, який призвів до стагнації науки і освіти країни. Україна – міграційний донор, а не міграційний реципієнт. Масова міграція є загальносвітовою тенденцією сучасності, в якій Україна, на жаль, відіграє провідну роль. ООН розмістив Україну в групу країн, яким загрожує депопуляція. Зростання ВВП України в останні роки складало не більше 3%, і це ще не враховуючи негативні (із-за пандемії коронавірусу) показники 2020 року. Але це занадто повільний рух в напрямку відновлення країни. Багато українців шукають кращого життя за кордоном. Вагомим фактором є різниця в оплаті на батьківщині й за кордоном. Причиною еміграції українців є дискомфорт від загальної нестабільності в Україні, широко поширена корупція, відсутність можливостей для розвитку і самореалізації, незахищеність від зловживань з боку владних структур. Якщо не вдаватись до шляхів вирішення даних проблем, Україні доведеться пережити не одну хвилю міграції. Люди будуть продовжувати їхати за пошуком перспектив. Робітники у пошуках гідної зарплатні, студенти за якісною освітою, науковці для реалізації свого таланту.

Виходячи зі всього вищевказаного можна припустити, що впровадження в економіку наступних заходів допоможе з вирішенням проблем трудової міграції в Україні:

- 1) створення робочих місць (цілеспрямовано створювати робочі місця в таких галузях, як сільське господарство, легка, текстильна і хімічна промисловість, тобто там, де сьогодні використовується праця мігрантів в Європі);
- 2) вирішення питання підвищення рівня оплати праці;
- 3) обмеження «тіньової» економіки та «тіньової» зайнятості;
- 4) комплексна оцінка міграційних потоків, ситуації в регіонах та їхнього потенціалу і розробка нормативно-правових документів, які б забезпечили виконання вищеперерахованих заходів;
- 5) забезпечення прав та соціального захисту працівників-мігрантів;
- 6) здійснення постійного аналізу масштабів нелегальної трудової міграції за межі України та проведення всіх можливих, в рамках законодавства, заходів для попередження цього явища.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Юхнова Б.Ю.

Логвінова О.С.

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ

Зміни в організації можна визначити як процес руху організації з одного стану в інший. Дуже часто будь-які зміни можуть викликати супротив у працівників або ступор у керівництва. Тому, щоб полегшити процес застосування необхідних змін, на мій погляд, необхідно запобігти деяким процесам за допомогою як відносно стандартних, так і унікальних методів. В будь-якому випадку введення змін передбачає обов'язкове вміння управляти ними (тобто використовувати структурований процес та набір інструментів для грамотної зміни та для досягання бажаного результату) та практичне застосування цього вміння (його реалізацію на практиці в потрібному обсязі в необхідний проміжок часу). Не існує єдиного умовно «правильного» чи «неправильного» способу запобігання негативним наслідкам впровадження змін. Але є декілька моделей, які я вважаю найбільш актуальними та дієвими у наш час, що допомагають з найменшими втратами запроваджувати зміни і зменшувати супротив виконавців. Першою в цьому списку я вважаю модель Джеффрі Хайятта ADKAR.

Вона відома своїм підходом, що орієнтований на людей: з метою полегшення прийняття змін ця модель пропонує забезпечити працівникам організації чітке уявлення про те, що коїться, як зміни вплинуть на життєдіяльність організації та безпосередньо цих робітників, чому саме це необхідно. Зміст моделі, який необхідно застосовувати на практиці, зашифровано в її аббревіатурі, що в перекладі звучить наступним чином: А – усвідомленість (тобто прийняття необхідності змін); D – бажання (формування бажання приймати участь та підтримувати зміни); K – розуміння (розуміння того, як та що зміниться і навіщо); A – можливість (наявність ресурсів для реалізації змін); R – підтримка (підтримка кожного члена колективу, щоб він мав змогу витримати зміни).

Друга, на мою думку, дієва модель оптимізації впровадження змін – 8-сходинова модель змін Коттера. Вона розроблена після детального опитування працівників більш ніж 100 організацій, що постійно впроваджують зміни. Модель має вісім кроків, які за змістом відповідають алгоритму ефективного впровадження зміни:

1. Формування в кожного відчуття терміновості змін.
2. Формування сильної коаліції – об'єднання колективу для досягнення спільної мети.
3. Формування стратегічного бачення в більшості членів колективу.
4. Забезпечення загальної участі працівників в процесі впровадження змін.
5. Активізація дій та усунення перешкод всіма членами колективу.
6. Досягнення короткострокових перемог та акцент на цьому уваги виконавців.
7. Підтримка прискорення процесів змін
8. Остаточне запровадження зміни та акцент уваги на результаті виконавців.

На мій погляд, саме ці дві моделі управління змінами найбільш конструктивно нейтралізують стрес в працівників, дозволяють тримати під контролем персонал, ефективно підтримувати його, залучати до реалізації змін та зробити так, щоб працівник вважав, що саме він керує зміною, а не вона їм.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Кір'ян О.І.

Романенко А.О.

СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Менеджери – основа будь-якої управлінської системи. В них особливий предмет праці – інформація, і на основі її аналізу та перетворення вони приймають рішення з виконання всіх управлінських функцій.

Згідно з англо-американською моделлю підготовка управлінських кадрів передбачається на базі шкіл бізнесу і шкіл менеджменту, що є у переважній більшості структурних підрозділів більш великих навчальних закладів (зазвичай, університетів). Аналіз створення навчальних планів, програм та їх змісту в університетах Великобританії, зокрема в Оксфорді та Кембриджі, дозволяє стверджувати що загальної тенденції озброєння студентів гуманітарною системою знань переважає, і це стосується не тільки спеціальних теоретичних знань з менеджменту. Технічні та управлінські навички в першу чергу вивчаються на практиці під час виконання функціональних обов'язків у фірмах та компаніях. Вивчення досвіду навчання менеджменту в британських школах менеджменту дозволяє стверджувати, що вони базуються на планах і програмах навчання на виробництві, хоча за всіма іншими ознаками (зокрема, комбінаціями теорії та практики менеджменту, людиноцентрованістю, між предметними зв'язками тощо), схожі на американські. Для набуття практичних управлінських навичок широко використовується так звана ротація управлінського персоналу, при якій кандидат систематично переміщається від одного підрозділу компанії до іншого: між технічними, фінансовими та іншими функціональними службами, між підрозділами компанії в різних регіонах Сполучених Штатів і за кордоном, а також між різними галузевими профілями або підрозділами виробництва всередині фірми [1].

Згідно з японською моделлю підготовка управлінських кадрів передбачається винятково на базі корпорацій і, зазвичай, без відриву від виробництва. В Японії менеджери, як правило, не мають управлінської освіти, в той же час, як і в США, важко реалізувати себе в системі управління будь-якої галузі без звання магістра ділового адміністрування. У рамках університетських курсів студентам читають лише окремі курси з менеджменту, націлені швидше на загальний інтелектуальний розвиток слухача, ніж на підготовку відповідного фахівця. Формами підготовки менеджерів у Японії є: а) навчання у ВНЗ і спеціальних навчальних закладах; б) стажування на курсах підвищення кваліфікації; в) вдосконалення майстерності в умовах практичного керівництва трудовими колективами.

Провідне місце в системі підготовки управлінських кадрів за французькою моделлю відводять спеціалізованим навчальним закладам, так званим вищим комерційним школам. Різницею в цьому випадку є те, що такі школи існують при регіональних торгово-промислових палатах, які відіграють першорядну роль у визначенні спеціальностей і спеціалізації, так само як і у визначенні напрямів розвитку цих шкіл.

Література:

1. Полуяктова О.В. Підготовка менеджерів та практиків управління. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 39-43.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту
Дудневої Ю.Е.

Селищева А.О.

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З ПІДЛЕГЛИМИ

Більшість пересічних громадян вважають, що керівна робота, робота з підлеглими – досить проста, легка та не потребує спеціальної підготовки. При цьому керівник в їх очах – це людина, яка тільки роздає накази, і майже нічого не робить самостійно. І тому при отриманні підвищення на посаді з виконавця до керівника (частіш за все – нижчої ланки) такі «фахівці» дуже швидко отримують як проблеми в колективі, так і певні проблеми в самооцінці як фахівця. Задля попередження вказаних процесів звернемо увагу на основні елементи діяльності керівника, а саме – на його взаємодію з підлеглими. Виходячи з основних функцій керівника можна зрозуміти. Що він повинен в першу чергу розуміти особливості діяльності всього підлеглого підрозділу: зміст та послідовність робіт, потрібний оптимальний час на виконання кожної з них; професійні характеристики кожного з членів колективу, їх здатність співпрацювати; потенційні ризики в процесах виконання робіт тощо.

Виходячи з функцій менеджменту, керівник повинен володіти здатністю практичного застосування кожної з них з адаптацією до вищевказаних завдань. Для цього, відповідно, він повинен знати кожного з робітників підрозділу не тільки як виконавця, але й як особистість зі своїми особливостями, характером, якостями та ін. Виходячи з вищесказаного, виділимо основні напрямки розвитку характеристик керівника, які необхідні йому для ефективної роботи з підлеглими.

З точки зору необхідності виконання всіх професійних задач підрозділу основними навичками повинно стати вміння бачити весь обсяг робіт в одиницю часу з подальшим більш-менш рівномірним розподілом цих робіт між виконавцями. Керівник повинен вміти донести до виконавця зміст та всі особливості поставленого завдання, доступні ресурси для його виконання, термін завершення та критерії оцінки якості виконаних робіт. Нажаль, не всі сучасні керівники здатні одразу ознайомити виконавця з вказаними елементами – значна частка доводить інформацію поступово, коли вже виконано частину роботи. в іншому випадку обсяг доведеної інформації настільки великий, що працівник з часом забуває частину та не може відтворити її для самоконтролю процесів діяльності.

Тому необхідно, на наш погляд, навчити кожного керівника не тільки викладати всю інформацію щодо завдань послідовно та змістовно, але й вміти її фіксувати в текстовому (електронному, звуковому) вигляді для того, щоб і виконавець міг в разі необхідності повернутися до завдання й відкоригувати власні дії, і керівник при прийомі виконаного завдання та визначенні винагороди спирався на ту саму інформацію, а не вигадував додаткову або відкидав окремі елементи попередніх умов, що заздалегідь ускладнювали процес та сповільнювали час виконання, хоч і були не обов'язковими. Друге, чим також в першу чергу повинен, на наш погляд, володіти керівник – це здатність до спостереження. Він повинен визначати особливості кожного з підлеглих, оптимальні умови як їх особистої дії, так і можливої взаємодії. А отримати таку інформацію можливо лише при свідомому аналізі візуальних даних, отриманих шляхом багаторазових спостережень в різних умовах і з різною «комплектацією» учасників та змістовних завдань. Це дозволить керівнику стати дійсно фахівцем.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Кір'ян О.І.

Семенюк О.С.

ОПТИМІЗАЦІЯ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Питання освіти на сьогоднішній день є пріоритетним для нашої держави. Нажаль в Україні оплата та навантаження педагогічних працівників залишає бажати кращого. На додачу в умовах карантину педагогічний процес був змушений видозмінитися на он-лайн форму, що підвищило складність роботи колективів навчальних закладів, особливо – молодих педагогічних працівників у зв'язку з нестачею досвіду практичної діяльності та відсутності достатнього часу взаємодії з колегами (з метою переймання досвіду, отримання поточних консультацій щодо окремих ситуативних елементів діяльності тощо). В якості об'єкту дослідження в написанні тез було використано в КПНЗ «ДОЦНТТ та ІТУМ». Головною метою діяльності закладу є задоволення потреб громадян, суспільства і держави у позашкільній освіті, методологічне, теоретичне і методичне забезпечення розвитку системи позашкільної освіти; перепідготовка або отримання нового фаху на основі раніше здобутої вищої та середньої спеціальної освіти працівниками позашкільних закладів області. Оплата праці молодого викладача визначається відповідно до його навантаження. На даний момент ставка викладача складає в даному закладі освіти 18 годин на тиждень та оплачується мінімальною заробітною платнею. На даний час згідно ст.57 Закону України «Про освіту» викладач отримує за 3 роки стажу 10%, за 10 років – 20%, за понад 20 років – 30% до ставки. Враховуючи рівень мінімальної заробітної платні, мотивація в молодого фахівця залишатися на даному робочому місці майже відсутня. Особливо це стосується великих міст, де рівень життя значно дорожчий за невеличкі населені пункти.

На додачу можливість більшої кількості учнів відвідувати заняття погіршилась через епідемію, заняття більшою мірою перемістилися в формат дистанційного спілкування, що вимагає від викладача додаткових зусиль як при підготовці до них, так і при його проведенні. Таким чином проблема гідної мотивації молодого викладача стає ще гостріше порівняно з мотивацією викладача зі стажем.

Виходячи з впровадження децентралізації в країні, вважаю, що оплата праці молодих спеціалістів в сфері освіти повинна спиратися не на розмір мінімальної заробітної платні в державі, а на розмір середньої заробітної платні в регіоні (територіальній громаді). Таким чином, наприклад, за 18 годин на тиждень викладач, що зараз отримує 6700 грн. на місяць без вирахування податків, при орієнтації на оплату праці в Дніпропетровській області отримає 13957 грн., або ж більше 10,5 тис. грн. після сплати всіх видатків, що вже суттєво покращує мотивацію молодого викладача працювати саме в цьому регіоні. Тобто, рівень оплати праці викладача буде відповідати рівню життя в кожній окремій місцевості.

Також я вважаю правильним дещо змінити та суттєво збільшити відсоток нарахування доплати за вислугу років для молодих викладачів: 1 рік – 5%, 2 роки – 10 %, 3 роки – 15%, 5 років – 20%, 10 років – 25%, 15 років – 30%, понад 20 років – 35% від ставки. Це, на мій погляд, буде мотивацією залишатися на робочому місці та підвищувати свій професіоналізм, що, в свою чергу, підвищить престиж роботи вчителя, підніме якість освіти та збільшить в ній кількість молодого персоналу.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту
Кір'ян О.І.

Семірякова Є.М.

ПЕРЕОСМИСЛЮВАННЯ ЦІННОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХ ГОТОВНОСТІ ДО ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Педагог – професія, затребувана в усі часи. Це той вид діяльності, який обговорюється і оцінюється всіма. Ми ж ще й живемо у мінливому світі, впроваджуються нові технології, збільшується обсяг знань.

Одним із найефективніших засобів адаптації людей до сучасного життя є освіта як організований педагогічний процес наукового пізнання, розвитку, спілкування і творчості. В авангарді закладів вищої освіти – педагоги-митці, генератори творчих ідей, розробники та реалізатори нових навчальних кейсів, активні користувачі та популяризатори інновацій. Наздогнати реальність, що швидко змінюється, може лише готовий до таких перегонів.

Науковий підхід в освіті орієнтований на майбутнє і пов'язаний із підготовкою фахівців до використання методів прогнозування, моделювання, проектування в житті та професійній діяльності. Особливо важливим для навчання у вищій школі є максимальний розвиток наукових умінь майбутніх фахівців самостійно застосовувати основні принципи і закони в практичній діяльності та бачити дію цих принципів у нових відкриттях і досягненнях техніки. Відтак на всіх рівнях професійної освіти йде процес переосмислювання цінності людських ресурсів, вимог до наукової компетентності працівника, його готовності до праці в сучасних умовах. Зазначимо, що досягти таких результатів навчання у вищій школі можливо за умови тісного зв'язку між наукою, теорією і практикою.

Основними елементами професійної освіти є: знання, способи діяльності (уміння і навички), творча пошукова діяльність, емоційно-вольова вихованість.

Знання – це засвоєння окремих систематизованих понять, закономірностей про явища і предмети об'єктивного світу. Узагальнення досвіду, набутого людством, висвітлюється у науці. Засвоєння знань забезпечує формування світогляду студентів і озброює їх методологічним підходом до пізнавальної діяльності та практичної діяльності. Саме викладачам вищої школи випала нелегка, але цікава місія – змагаючись зі здобувачами освіти, змінити їхнє уявлення про освіту, створити умови для розкриття потенціалу, сформувані світогляд, і врешті-решт, допомогти їм адаптуватись до швидких змін зовнішнього середовища. Використання новаторських методів і підходів особливо важливе зараз, коли ера «стабільності» минулих поколінь завершилася і мало хто береться спрогнозувати навіть те, що може статися найближчим часом. Вагоме значення має соціальна відповідальність викладачів. Саме це одна з складових професійної якості особистості педагога, що включає в себе усвідомлення суспільної значущості своєї діяльності, чітке знання своїх професійних функцій, володіння вміннями і навичками педагогічної діяльності, ініціативу, самостійність і творче ставлення до справи. Також складовою частиною соціальної відповідальності є професійна відповідальність: моральна потреба і практична готовність особистості творчо, результативно виконувати свої професійні обов'язки. У сьогоденних умовах викладачам закладів вищої освіти потрібно навчитися бути відповідальним також за власне здоров'я, та за здоров'я колег та оточуючих.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Економіки та менеджменту Карлової О.А.

Сінько М. О.

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА В УМОВАХ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ

У зв'язку зі складною економічною та соціальною ситуацією виникає необхідність розвитку інноваційного співробітництва в умовах циркулярної економіки.

Інструментом підтримки управлінських рішень є розподіл ризиків як необхідна умова побудови взаємовідносин державно-приватного партнерства у стратегічних проєктах розвитку інноваційної співпраці в циркулярній економіці. Найбільша складність у підготовці проєкту розвитку інноваційної співпраці в циркулярній економіці постає у пошуку оптимального розподілу ризиків між сторонами.

Сучасна економіка та суспільство в цілому мають значну кількість проблем, які повинні враховуватися при формуванні напрямів подальшого розвитку інноваційного співробітництва в умовах циркулярної економіки. Одна з таких проблем, що пов'язана з розвитком циркулярної економіки, є результатом системних протиріч між процесами соціально-економічного, технологічного та екологічного стану в останні десятиліття.

Хоча необхідність переходу до моделі сталого розвитку була предметом міжнародних дебатів протягом десятиліть, достатнього прогресу досягнуто не було. Крім труднощів узгодження позицій різних країн та міжнародних організацій щодо деяких аспектів сталого розвитку (наприклад, підходу до зміни клімату), наявні труднощі значною мірою пов'язані з відсутністю науково-практичних засад регуляторної політики у цій сфері, що призводить до її роздробленості та непослідовності, низької активності органів та установ державного управління у її реалізації.

Але, з одного з питань було досягнуто консенсусу: матеріальною основою переходу до моделі сталого розвитку є поява та розвиток у структурі економіки специфічної проєкологічної галузі – «циркулярної економіки», яка, на відміну від традиційної – «коричневої» економіки, заснована на використанні «чистих» (екологічних) технологій, що економлять ресурси за рахунок їх повторної переробки.

Таким чином, у сучасних умовах дуже гостро постає проблема формування стратегічних підходів до формування та реалізації державної політики у сфері регулювання економіки циркулярного циклу в контексті інноваційного співробітництва з метою створення умов для сталого розвитку суб'єктів господарювання, регіонів та країни в цілому.

Література:

1. Чобіток В. І. Об'єктивні передумови еволюційної трансформації системи управління як підґрунтя холістичного розвитку підприємств. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 1 (43). С. 108-118.

2. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BB%D1%8C%D1%84%D1%80%D0%B5%D0%B4_%D0%A1%D0%BB%D0%BE%D1%83%D0%BD

Робота виконана під керівництвом професора кафедри Економіки та менеджменту Чобіток В. І.

Степанова Н.С.

ВНЕСОК ФРЕДЕРІКА ТЕЙЛОРА В РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Історія розвитку людства свідчить, що насамперед високий рівень культури загалом, як рівень свідомості, і зокрема, рівень культури управління розвитком, визначає здатність людини до співпраці, спільності, інтеграції та більш ефективного розвитку. Методологія наукового управління базувалася на аналізі змісту роботи та визначенні її основних компонентів. Ф. Тейлор вважав, що «тільки шляхом примусової стандартизації методів, примусового використання найкращих умов і знарядь праці та примусової співпраці можна забезпечити загальне прискорення темпу роботи». У 1911 р. Ф. Тейлор, узагальнюючи практику управління промисловими підприємствами, видав книгу «Принципи наукового менеджменту». Відтоді теорія і практика менеджменту розвивалися під впливом змін світової економічної системи, постійного вдосконалення раціональності виробництва та необхідності врахування змінних соціально-економічних факторів. Школа наукового менеджменту стала серйозною поворотною точкою, завдяки якій менеджмент став визнаним як самостійна сфера діяльності та досліджень. Вперше доведено, що менеджмент може значно підвищити ефективність організації. Ф. Тейлора називають батьком наукового менеджменту і родоначальником усієї системи наукової організації виробництва, і вже понад сто років вся сучасна теорія і практика в галузі наукової організації праці використовує «тейлорівську» спадщину. І не випадково теорію менеджменту заснував інженер, який знав технологію промислового підприємства і на власному досвіді засвоїв усі особливості взаємин робітників і керівників. В основі системи Тейлора лежить положення про те, що для ефективно організації підприємства необхідно створити систему управління, яка б забезпечувала максимальне зростання продуктивності праці при найменших витратах [1]. Тейлор сформулював чотири основні принципи управління виробництвом: 1) науковий підхід до виконання кожного елемента роботи; 2) співпраця керівників з робітниками; 3) системний підхід до навчання; 4) розподіл обов'язків. Ці чотири положення виражають основну ідею наукового менеджменту: для кожного виду діяльності людини проводиться теоретичне обґрунтування, а потім його навчання (відповідно до затвердженого положення), під час якого він набуває необхідних навичок. Такий підхід протистоїть методу вольових рішень, коли завдання керівників і робітників чітко не розділені. Тейлор вважав, що при більш ефективній організації праці загальні вигоди можна збільшити, а частку кожного учасника можна збільшити, не зменшуючи частки інших. Тому, якщо і керівники, і працівники ефективніше виконуватимуть свої завдання, доходи обох зростуть. Тейлор стверджував, що «мистецтво наукового менеджменту – це еволюція, а не винахід» і що ринкові відносини мають свої закони і свою логіку розвитку, для яких немає і не може бути єдиних рішень і підходів.

Література:

1. Чобіток В. І. Об'єктивні передумови еволюційної трансформації системи управління як підґрунтя холістичного розвитку підприємств. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 1 (43). С. 108-118.

Роботу виконано під керівництвом професора кафедри Економіки та менеджменту Чобіток В. І.

Торяник Д.О.

АКЦЕНТИ В ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Про особливості діяльності та, відповідно, процес підготовки менеджерів розроблено багато професійної літератури. Але в більшості вона описує поелементну діяльність, виконання окремих функцій, процесів або ж готує до діяльності в окремій галузі або регіоні. Сучасна економіка відрізняється глобалізацією не тільки з точки зору географічного проникнення ринків, але й глобалізацією, симбіозом різних видів, сфер діяльності, які до останнього часу не розглядалися як прийнятні для одночасної реалізації однією не дуже великою організацією (лише корпораціями або концернами). Тому менеджери, які приходять працювати в компанію з досить широкою номенклатурою процесів, спочатку відчують себе досить не впевнено, бо володіють лише вузькими знаннями щодо діяльності, а не узагальненими. Для виправлення ситуації пропоную декілька важливих складових, які необхідно впровадити в навчання фахівців з менеджменту для таких організацій.

Першою складовою навчання вважаю формування здатності узагальнення та переносу. Вивчаючи менеджмент будь-якої галузі, сфери діяльності, необхідно навчити спеціаліста не тільки особливостям управління саме в цій галузі з урахуванням її специфіки, але й звернути увагу на загальні для більшості організацій елементи системи управління, деталі менеджменту. Фахівець, який розуміє єдність загальних принципів, прийомів та методів менеджменту. При переміщенні на іншу роботу або при кардинальних змінах в діяльності організації повинен буде вивчити лишень особливості нової діяльності, а не нову систему управління. Це прискорить як адаптацію робітника на новому робочому місці, так і процеси реорганізації організацій та скоротить терміни їх нестабільного стану. Для забезпечення закріплення матеріалу пропонуємо також приводити приклади «побутового» менеджменту – використання зазначених процесів в побуті кожної родини, громади. Це дозволить майбутньому фахівцю не тільки краще засвоїти інформацію, але й покращить життя для здобувача освіти, бо дозволить будувати власний розвиток та розвиток родини на наукових засадах.

Другою складовою сучасного менеджменту, яку необхідно вивчати, вважаю посилення комунікативно-маркетингових навичок та юридичної досвідченості. Більшість менеджерів змушені активно спілкуватися для залучення нових клієнтів, просування товару, отримання кращих постачальників тощо. крім того, більшість процесів проходять через систему торгів, коли постачальника обирають за критеріями не при особистому спілкуванні, а в порівнянні наданої документації, сформованих пропозицій. Для цього менеджер повинен вміти «продати» свою послугу документально, спрогнозувати очікування та критерії відбору партнерів, узгодити їх з бажаннями власної організації та дотриматись всіх юридичних вимог подання інформації. Чим більше напрямів діяльності в організації, тим більша кількість менеджерів буде задіяна в формуванні пропозицій, що призводить до залежності прибутків від кожного з них.

Третя складова, яку постійно враховують і яка досить добре прописана в науковій літературі – це вміння працювати з персоналом, в колективі.

Все це разом зробить менеджера сучасним універсальним фахівцем.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Кір'ян О.І.

Хайнос А.П.

КЕРІВНИК ЯК ПЕДАГОГ ДЛЯ ПІДЛЕГЛИХ

Для керівника є звичним процесом формулювання наказів, розпоряджень, інструкцій та завдань для підлеглих. І вважається, що будь-який професійний керівник здатен робити це ефективно та зрозуміло. Однак практика свідчить, що не завжди гарний фахівець здатен чітко та зрозуміло довести інформацію до колективу. Крім того, не завжди підлеглі готові слухати та чути керівника, сприймати отриману інформацію в тому контексті, в якому її викладено. Виходячи з проблематики питання, звернемо увагу на основні здібності керівника як педагога для підлеглих в питаннях передачі інформації та сприйняття її оптимального засвоєння.

Для того, щоб підлеглі були здатні засвоїти завдання та почати його виконувати навіть при наявності в них достатнього рівня професійних якостей, слід викладати це завдання з дотриманням певних вимог до його змісту та структури. це відповідає побудові матеріалів для слухачів закладів освіти та включає мету завдання (для чого робимо), зміст завдання, методичні рекомендації (інструкцію) щодо виконання, критерії оцінки якості виконаного завдання, термін виконання завдання, очікувану форму отримання готового завдання та ін. Для можливості підлеглими виконувати нові види діяльності, засвоювати нові прийоми та методи праці щодо виконання вже звичних завдань керівнику необхідно налагодити навчання, в ході якого підлеглий засвоїть нові навички. Для цього керівник може й повинен використати доступні йому та адекватні завданню прийоми та методи навчання: розповідь, власний приклад, віртуальний стимулятор тощо. Залежно від виду діяльності, керівник може тут виступати як безпосередньо в ролі наставника (показує, роз'яснює), так і в ролі організатора процесу (узгоджує навчання з відповідним фахівцем, надає відеоматеріали для засвоєння певних прийомів тощо).

Однак в практичній діяльності важливим є й застосування інших груп методів:

- стимулювання й мотивації навчання, при яких у виконавця створюється інтерес до процесу виконання роботи не тільки за рахунок застосування матеріального стимулювання, але й за рахунок відчуття власного успіху, розвитку, перемоги тощо;
- формулювання обов'язку та відповідальності, при яких виконавець починає відчувати власну значущість, значущість результатів діяльності для суспільства та особисто для виконавця, в тому числі як показника його особистісного зростання;
- самоконтролю та контролю, при яких виконавець отримує задоволення від досягнення результатів за попередніми методами, отримує навички самостійно визначати результат. порівнювати його з заданими критеріями та самостійно робити висновки; керівник же здійснює контроль та поелементно інформує виконавця про результати з його точки зору, що дозволяє виконавцю скорегувати власну діяльність, точку зору та обрати більш дієві прийоми та методи власної праці.

В сучасних умовах пандемії, стресового стану виконавців та самих керівників до вказаних процесів додається необхідність навчання підлеглих механізмам подолання стресу, збереження позитивного мислення, оптимістичного настрою. Саме керівник повинен обрати найбільш оптимальні шляхи збереження позитивного світогляду та навчити їм своїх підлеглих.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Кір'ян О.І.

Хоменко В.Ю.

АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ КЕРІВНИКІВ КОМПАНІЙ З РОБОЧОЮ АКЦІОНЕРНОЮ ВЛАСНІСТЮ

Дослідження питань функціонування компаній з робочою акціонерною власністю призводить до необхідності аналізу системи інтересів, що виникають у робітників, які є ще й співвласниками засобів виробництва. Тут з'являються різні суперечності, розв'язання яких – це питання існування і подальшого розвитку таких компаній. Одна з таких суперечностей стосується оптимального пов'язання коротко- та довгострокових інтересів робітників-співвласників, а також проблеми мотивації вищих управлінців.

На підприємствах будь-якої форми власності пріоритетними є довгострокові інтереси. Загроза втрати власності та місця роботи у випадку нераціонального розподілу доходу, конкуренція з боку інших товаровиробників викликає і у робітників-співвласників колективних акціонерних підприємств потребу у довгострокових інтересах, зацікавленість у перспективному розвитку. Але така потреба не виникає відразу, автоматично. Вона вироблюється в процесі господарчої діяльності завдяки як придбаному власному, так і накопиченому іншими компаніями досвіду.

Цей досвід свідчить про те, що слабка орієнтація в економічних питаннях більшості робітників-співвласників потребує кваліфікованого підходу до вибору складу правління та головних управлінців. Але що ж дозволить їм піклуватися про ефективність господарчої діяльності компанії, не забуваючи про свої особисті інтереси?

На наш погляд, в процесі формування короткострокових та довгострокових інтересів вищих управлінців головне значення має встановлення для них значно більшого, чим у інших робітників, розміру оплати праці, яка теж буде залежати від результатів господарювання компанії з робочою акціонерною власністю. Перевищення оплати праці таких менеджерів над середньою на підприємстві може сягати декількох разів або складати 1-10% від загального фонду оплати праці (в залежності від масштабів підприємства, обсягів виробництва, чисельності персоналу тощо).

Іншим моментом в процесі формування у топ-менеджерів довгострокових інтересів є необхідність наділення їх власністю (акціями) в розмірі, який також перевищує середній на підприємстві. Таким чином поєднуються власність і функція управління, що сприяє формуванню довгострокових інтересів управлінців. Концентрація у них більшої у порівнянні з іншими робітниками кількості акцій власної компанії значно посилює цей інтерес.

Існує і протилежна точка зору. Деякі економісти, визнаючи та підтримуючи процес формування компаній з робочою акціонерною власністю, рахують, що на них складаються умови перерозподілу власності на користь членів правління, і це має негативний соціально-економічний відтінок. Але треба відкрито визнати, що не тільки розбіжності в кількості та якості витраченої праці, але й ступінь відповідальності за успішну діяльність всієї компанії є основою диференціації в оплаті праці та інших доходах різних категорій робітників.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту
Юхнова Б.Ю.

Щербунов О.В.

ДІЯЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА – ПОСТІЙНЕ АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ

В умовах постійно виникаючих кризових ситуацій важливим для забезпечення ефективної діяльності організації стає формування стресостійкого колективу. В попередні періоди розвитку економіки організації залучали або наймали в штат одного-двох менеджерів антикризового управління, які фахово й забезпечували всі ці процеси. Однак в умовах постійного прискорення розвитку світових процесів, збільшення кількості чинників стресового впливу як на організацію та її діяльність, так і на робітника як члена суспільства, виникає нагальна потреба, щоб кожен менеджер став антикризовим менеджером. І це, на наш погляд, повинно стосуватися не тільки керівників підрозділів, служб, напрямів діяльності, а всіх менеджерів організації без винятку. Керівник в процесі діяльності здійснює активний вплив на підлеглих йому працівників. Тому при наявності в керівника стресового стану, відсутності вміння адекватно реагувати на ускладнення в роботі, на життєві негаразди процес прийняття рішень та делегування повноважень може бути ускладненим, зміст виданих завдань та процес їх прийому – не зрівноважений та суб'єктивний тощо. Керівник, який самотійно не здатен перебороти стресовий стан, на жаль, здатен ввести в нього всю групу підлеглих, тим самим ускладнивши роботу всій організації. Але той керівник, який володіє навичками антикризового управління, може підлеглих вивести в продуктивну форму навіть в разі знаходження останніх в глибокому стресі. Менеджер майже завжди співпрацює або з представниками зовнішнього оточення, або з працівниками інших підрозділів. І в разі відсутності навичок антикризового управління він не буде здатен адекватно реагувати на кризове середовище, з яким спілкується. Це може призводити до прийняття не зважених рішень, впровадження помилкових процесів. Крім того, при спілкуванні у внутрішньому середовищі менеджер в кризовому стані здатен «заразити» ним інших працівників як свого підрозділу, так і інших, що змусить керівництво додатково застосовувати прийоми антикризового управління, втрачаючи робочий час та ресурси організації. Коли ж менеджер володіє навичками антикризового управління, він здатен підвищити імідж організації в зовнішньому середовищі шляхом впливу на невпевнених споживачів, постачальників, потенційних партнерів, отримати більш вигідні пропозиції, зменшити втрати від кризи.

Для того, щоб керівництво в першу чергу та весь склад менеджерів організації мали навички антикризового управління, необхідно забезпечити як первинну професійну підготовку їх як фахівців в даному питанні, так і налагодити постійне підвищення кваліфікації (не рідше раз на рік або перед очікуваними плановими масштабними змінами в організації або навколишньому середовищі) щодо оновлення реакції менеджерів на кризу, на стрес в них самих та в їх підлеглих та партнерів. При цьому важливо навчати одночасно прийняттю рішень в умовах обмежених ресурсів (часу, інформації, виконавців тощо) та стабілізації власного психологічного стану та психологічного стану підлеглих. Це буде сприяти більш ефективній діяльності організації в умовах сучасності.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри Економіки та менеджменту Кір'ян О.І.

Bilan Tamila

THE IMPORTANCE OF SETTING GOALS IN THE ORGANIZATION

At the present stage of economic development, the activities of Ukrainian enterprises are significantly complicated under the influence of external and internal factors. The most important problem of every enterprise operating in market conditions is survival and ensuring further development. The solution to this problem is to create and implement competitive advantages that can be largely achieved on the basis of a well-designed and effective development strategy of the enterprise. Practitioners claim that the era of intuitive, spontaneous, situational management is over. There is a growing need for management based on a scientifically sound approach. But in modern practice, the application of a strategic approach to enterprise management is still limited. In addition, the management of enterprises opposes the destruction of traditional relationships in the management process in the enterprise, there is no appropriate motivation, and information support is insufficient for effective strategic management. Thus, one of the main issues is the correct starting point for long-term planning – setting targets.

Setting goals in a generalized form involves the passage of four mandatory stages: identification and analysis of trends that can be observed in the environment; establishing the overall purpose of the organization; building a hierarchy of goals ("goal tree"); setting individual goals and objectives as a tool to ensure their implementation.

Moreover, when setting goals, the following main characteristics of the goals must be taken into account:

- conflict of goals: the relationship between goals is such that the achievement of one goal hinders the achievement of another. The conflicting pair is, for example, obtaining the maximum profit "today" and achieving the maximum market share "tomorrow";

- complementarity: achieving one goal makes it easier to achieve another. For example, the transformation of an enterprise into a "quality firm" helps to achieve maximum market share;

- indifference: goals do not affect each other. For example, the goal of "quality firm" and the goal of "enterprise of a wide range";

- hierarchy of goals: subordination of some goals to others. For example, the goal of "certain market share" is subordinate to the goal of "certain profitability of the enterprise."

Goals must be clearly articulated and quantified. For example, there should be financial goals that can be set, defined, evaluated, documented. These are market share, sales of products and services, level of profitability, profit, etc.

The target indicators of the organization are set based on its market position and financial results.

Strategic management is the process by which managers carry out long-term management of the organization, define specific goals, develop strategies to achieve these goals, taking into account all relevant external and internal conditions, and ensure the implementation of appropriate plans, constantly evolving and changing. Therefore, goal setting in the process of strategic management is a necessary condition for sustainable development of modern enterprises.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Economics and Management Tetiana Obydiennova

Chernous Igor

EFFECTIVE MANAGEMENT OF LABOR ADAPTATION OF EMPLOYEES OF MODERN ENTERPRISES

One of the main problems of working with personnel in an organization when attracting personnel is the management of work adaptation. With the interaction of the employee and the organization, their mutual adaptation occurs, the basis of which is the gradual entry of workers into new professional and socio-economic conditions of work.

Managing the adaptation of new employees in the team is one of the most important tasks that the personnel management service has to solve. It is carried out using a set of methods of targeted impact on individuals or groups.

The onboarding management process is essential for both employees and the organization, so it is imperative to choose the right tools to carry it out. Consider the main effective methods of personnel adaptation:

- Briefing – it is carried out by an employee or a specially invited specialist – instructor directly at the workplace. The instruction is a strict sequence of certain procedures and rules for their application. It is this strict limitation that determines the specificity of this method of personnel adaptation.

- Rotation is a self-study method in which an employee is temporarily moved to another position in order to acquire new knowledge and skills.

- Testing – the main purpose of this method is to identify professional knowledge and skills of new employees, their level of motivation, individual personality traits.

- Corporate brochure – a new employee is given a pocket guide containing all the information he needs about the organization, its rules and job descriptions.

- Adaptation sheet (diary of a new employee, internship plan) – it contains the immediate tasks for the trial period, a list of tasks to be performed and the result of their implementation.

- Training is a method of active learning, which is aimed at developing knowledge, skills, skills and social attitudes. Its types are – business game, role-playing game, group discussion, brainstorming, warm-up games, video analysis, etc.

- Mentoring is one of the methods of personnel training, in which a more experienced employee shares his knowledge, skills and abilities with new employees for a certain period of time. This method is necessary in order to support and encourage the implementation of training of a new employee, to help him quickly get used to a new workplace, to transfer the knowledge accumulated in the organization during work and to unleash the potential of the trainee.

- Coaching is a method of consulting and training, in the process of which a person called a "coach" assists the student in achieving a certain professional goal. Unlike mentoring, it focuses on achieving well-defined goals instead of overall development. This is counseling aimed at maximizing the effective achievement of individual and organizational goals by the employee.

A specific approach to each employee, determining the significance of one or another side of adaptation for certain conditions of the working environment, developing appropriate measures to facilitate its passage form the basis of the adaptation management process, which also presupposes a certain technology.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Economics and Management Tetiana Obydiennova

Piddubnyak Iryna

ORGANIZATIONAL SUPPORT OF ORGANIZATION MANAGEMENT

Organizational support – a set of methods and tools that regulate the interaction of employees with technical means and between them in the process of commissioning and operation of information.

Organizational support implements the following functions:

- analysis of the existing management system of the organization, where the Information System (IS) will be used, and identification of tasks that are subject to automation;
- preparation of tasks for writing on the computer, including technical task for IC design and technical and economic substantiation of its efficiency;
- development of management decisions on the composition and structure of the organization, methodology for solving tasks aimed at improving the efficiency of the management system.

In modern conditions, the operation of the enterprise requires an increase in the level of information support. This encourages the informatization of management activities and the promotion of the formation and development of information systems for the organization of information procedures.

The information support system provides for the creation of a single information fund, systematization and unification of indexes and documents, and subdivisions.

The information support includes: methodical and instructional documents; a single system of classification and coding; information base, which in turn is divided into normative and reference documents, information messages, information files.

Unified systems of documentation are created at the state, republican, branch and regional levels. Their main goal is to ensure the comparability of indicators of different spheres of public production. Standards are set where requirements are set: to unified documentation systems; to the unified forms of documents of different levels of management; to the warehouse and structure of requisites and indicators; to the order of introduction, maintenance and registration of the unified forms of documents.

However, despite the existence of a unified system of documentation, when inspecting the majority of organizations, a whole set of typical shortcomings is constantly revealed:

- extremely large volume of documents for manual processing;
- the same indicators are often duplicated in various documents;
- working with a large number of documents distracts specialists from writing immediate tasks;
- there are indicators that are created, but not used, etc.

Therefore, the elimination of these shortcomings is one of the tasks facing the creation of information support.

Schemes of information flows reflect the paths of the information flow and its scope, the place of origin of the primary information and the use of the resulting information. Based on the analysis of the structure of such schemes, measures can be taken to improve the entire management system.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Economics and Management Tetiana Obydiennova

Poluyanova Tetyana

STRUCTURE OF POTENTIAL ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF RESOURCE CONCEPTS

Depending on the system of economic relations, the potential is as follows: the production capacity of the economic entity. The object of analysis of the potential of the organization can be considered its production capacity, but it should be borne in mind that the calculation of production capacity is based on the scheme of the technological process, individual productivity of equipment and time component, ie only the production complex. Financial, investment, social and other factors remain outside the scope of accounting. Whereas when determining the magnitude of the potential, taking into account these components is necessary. In this case, the company is seen not only as a production system, but more fully as a system capable of evolving and adapting to changing environmental conditions.

There are several approaches to structuring an organization's capacity. Most researchers consider the resource structure of the potential, but taking into account the different number of components. Among them, most researchers identify the presence of a resource component and the potential possibility of its use as the main elements of potential. A minority of scholars see the "potential of the organization" as an interconnected set of resources and capabilities of the organization, which determines the prospects for its activities. At the same time, as structural elements of potential, scientists identify the following components: production and technological potential, financial potential, labor potential and innovation potential.

Thus, according to the resource concept, the potential of the organization is considered as a system of resources that interact and determine the results achieved. Most often, according to this concept in the structure of the potential of the organization there are the following main elements:

- technical resources (production facilities and their features, equipment, materials, etc.);
- technological resources (technologies, availability of competitive ideas, scientific developments, etc.);
- human resources (qualification, demographic composition of employees, their desire for knowledge and improvement, intellectual capital);
- spatial resources;
- information resources (quantity and quality of information, channels of its distribution);
- resources of the organizational structure of the management system;
- financial resources (availability and sufficiency of equity and debt capital, asset status, liquidity, availability of credit lines, etc.).

There are also other approaches to determining the capacity structure of an organization. First of all, we can identify a functional approach, which includes the potential: production, marketing, information, technical and technological, organizational, social and financial potential. The potential of the organization is a system of interconnected elements that perform certain functions in the process of ensuring production and achieving its goal.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Economics and Management Tetiana Obydiennova

Silantieva Anna

STAGES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

Personnel management is an important structural unit in the system of general management of the enterprise. And the success of the enterprise will depend on the quality of management. The company, together with its employees – is the basis for the formation of gross state revenues, so the art of management not only him but also staff, is part of the economic formula for success. In an economic system, everything is interconnected: from one employee to the global, so the problem of effective management must be addressed in a complex.

Personnel management in modern conditions includes several interdependent stages:

1. Development of an effective system of personnel management (definition of the subject, tasks and content of this type of management, its main directions, principles and methods for a particular organization).

2. Formation of the mechanism of personnel management and the corresponding organizational structure.

3. Human resources planning (drawing up plans and forecasts for working with staff, planning the number and composition of employees, creating automated human resource management systems).

4. Recruitment (knowledge and skillful use of all existing sources of staffing needs).

5. Career guidance and adaptation (introduction of hired employees to the organization, development of their understanding of what the organization expects from employees and what work in it receives a well-deserved assessment).

6. Formation of personnel potential of management (the analysis of qualitative structure of administrative shots, the organization of employment and constant work with young experts, development of scientific and practical bases of selection and placement of leading shots).

7. Evaluation of personnel and their activities (organization of evaluation of management personnel, development of principles and methods of working with the reserve, organization of competitions for specialists, certification, development of effective evaluation methods).

8. Organization of staff training.

9. Management of labor discipline and staff turnover (development of the structure of wages and benefits in order to attract, hire and retain staff, development of procedures for promotion, reduction, transfer and dismissal of employees).

10. The organization of office work and an estimation of efficiency of work of personnel.

In the conditions of transition of the Ukrainian economy to market relations, its integration into the world economic system there is a problem of development of such economic policy and strategy that allows the organization to maintain competitiveness. The actions of organizations and their leadership cannot be reduced to a simple response to changes. The need for conscious management of changes on the basis of a scientifically sound procedure for their anticipation, regulation, adaptation to the goals of the organization, to changing external conditions is becoming more widespread. The most important success factor is the transition to a modern personnel management system.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Economics and Management Tetiana Obydiennova

**СЕКЦІЯ КРАЄЗНАВЧО-ТУРИСТИЧНОЇ РОБОТИ,
СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ НАУК**

Брижашова Є.М.

QR-КОД У ЖИТТІ ЛЮДИНИ

Зображення з загадковими чорними квадратами на білому фоні можна побачити в багатьох місцях: на рекламних плакатах, афішах, упаковках, сторінках журналів і візитівках. Це QR-код (quickresponsecode) – дуже інформативна і корисна в сучасному світі річ [1]. QR-код – це двовимірний штрих-код, який можна швидко розпізнати сканувальним обладнанням і камерою мобільного телефона. Коди здатні переносити різні формати даних: вебсторінки, зашифрований текст, e-mail, SMS, географічні координати, gif, jpg, png- зображення тощо [2].

Технологія була винайдена в Японії для відстеження автомобілів у виробництві. Проте зараз QR-коди широко використовуються для різних комунікацій. Вони розміщуються в рекламі, яка використовується для полегшення доступу до інформації, обміну контактами, авторизації служб, підключення до Wi-Fi у громадських місцях тощо. Систему QR-коду (англ. quick response — швидка відповідь) винайшов у 1994 році Масакіро Хара в японській компанії Denso Wave. Оригінальний дизайн був натхненний чорно-білими фігурами з китайської настільної гри Go. Спочатку коди використовувалися для відстеження автомобілів у виробництві. Спеціально розроблений для сканування об'єктів, які швидко рухаються. На відміну від традиційних штрих-кодів, QR-коди містять більше інформації, оскільки вони можуть зберігати дані як по горизонталі, так і по вертикалі. Хара вирішив не зберігати патентні права, і QR-коди швидко знайшли застосування в повсякденному житті людей. Хоча термін «QR-код» є зареєстрованою торговою маркою корпорації DENSO, використання кодів не обкладається жодними ліцензійними зборами. Це дозволило використовувати їх у всьому світі [2].

З винаходом і поширенням смартфонів популярність QR-кодів вийшла на новий рівень. В даний час QR-коди використовуються в різних сферах: як у виробництві та розповсюдженні продукції, так і в повсякденному спілкуванні, у сфері послуг та реклами.

В даний час, коли світ поглинула пандемія і українцям потрібно вакцинуватися, отримані сертифікати про вакцинацію можна відсканувати у додатку «Дія», розробленому за наказом нашого уряду. Також за у цьому додатку можна створити електронні копії цифрових документів за допомогою QR-коду: паспортні дані, ідентифікаційний номер, посвідчення водія, закордонний паспорт, свідоцтва про народження дітей і т.д.

Список використаної літератури:

1. Що таке QR-код і навіщо він потрібен (21 листопада 2013). – Режим доступу: <https://www.myvin.com.ua/ua/news/internews/24062.html>
2. Альтман Дарина. Історія QR-кодів та їх використання в комунікаціях/ [Bazilik.media](https://bazilik.media). – Режим доступу: <https://bazilik.media/istoriia-qr-kodiv-ta-ikh-vykorystannia-v-komunikatsiiakh/>

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Черненко Ю.Ю.

Зінченко Д. В.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ КРИЗЬ ПРИЗМУ ГЕНДЕРУ

Проблема емоційної культури людини була однією з провідних протягом усієї історії суспільства. На сьогодні існують різні підходи до розуміння суті та структури емоційного інтелекту, однак єдина узгоджена теорія досі не розроблена. Також необхідність вивчення цього психічного феномена зумовлена й особливостями практики, які полягають у визначенні чинників, що впливають на ефективність соціально-психологічної адаптації та професійної діяльності особистості.

Відкриття емоційного інтелекту стало результатом розвитку уявлень про природу когнітивних і афективних процесів, про особливості їх взаємозв'язку. В останні двадцять п'ять років емоційний інтелект привертає значну увагу наукового психологічного співтовариства, відбувається активне розроблення досліджуваної проблематики. Разом з тим, цей психологічний феномен є багатовимірним і, як наслідок, недостатньо вивченим у сучасній психології. Зокрема, не знайшли достатнього висвітлення в наукових працях гендерні особливості емоційного інтелекту. Аналізоване поняття розуміємо як різновид соціального інтелекту, який включає в себе здатність контролювати власні й чужі почуття й емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для керування емоційною сферою і поведінкою. Це конструкт, що складається зі здатності до ідентифікації і вираження емоцій; регуляції емоцій; використання емоційної інформації в мисленні і діяльності.

Ми провели дослідження, мета якого полягала у виявленні відмінностей емоційного інтелекту у хлопців та дівчат – здобувачів і здобувачок першого і другого курсів УПА. На першому етапі була використана методика Н. Холла на вияв рівня емоційного інтелекту. Аналізуючи отримані результати за відповідними шкалами, стверджуємо, що між студентами та студентками немає різниці в розумінні емоцій та керуванні емоційною сферою, а точніше, стать не впливає ані на емоційну обізнаність, ані на самомотивацію, ані на розпізнання емоцій інших людей. На другому етапі була застосована методика Д. В. Люсіна, спрямована на вияв міжособистісного та внутрішньоособистісного розуміння емоцій. Базуючись на результатах, наголошуємо на тому, що не існує розбіжності шкал емоційного інтелекту у студентів та студенток. На третьому етапі ми визначили рівень емпатичних здібностей як головних складових емоційного інтелекту за допомогою методики В. В. Бойка. Отримані результати також не показали статистично значущих розбіжностей.

Підбиваючи загальний підсумок, акцентуємо відсутність гендерних відмінностей емоційного інтелекту. Між здобувачами й здобувачками немає різниці в розумінні емоцій, керуванні емоційною сферою, досягненні і генеруванні їх таким чином, щоб сприяти мисленню, розумінню і, відповідно, керувати ними таким чином, щоб сприяти своєму емоційному й інтелектуальному зростанню. Наше дослідження вкотре підтверджує тезу про те, що гендерні відмінності між статями є штучними й надуманими.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Чуєшкової О.В.

Чечель Н.В.

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ АДИКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ МОЛОДІ

Сучасне українське суспільство характеризується кризовими явищами в багатьох сферах життєдіяльності. Складні політичні, соціально-економічні умови, зрештою, стан війни, яка триває вже вісім років, ускладнюють реальність кожного і кожної з нас. Відбувається зміна стереотипів, дестабілізація фінансового становища тощо. Ці та багато інших чинників є причиною втрати почуття безпеки значною частиною населення нашої держави. Виникає реальна проблема страху перед дійсністю. Сучасній людині доводиться приймати велику кількість рішень одночасно. Навантаження на системи адаптації дуже велике. Здатність до пристосування, або адаптації, робить можливим життя на всіх рівнях складності. І є тільки два способи виживання: боротьба й адаптація. У пошуках засобів захисту від напруги, дискомфорту, стресу деякі люди часто вдаються до стратегій адиктивної поведінки – однієї з форм деструктивної поведінки, яка виражається в бажанні втекти від реальності шляхом приймання деяких речовин чи фіксації підвищеної уваги на окремих видах діяльності, наслідком чого є зміна психічного стану. Виникнення адикції відрізняється індивідуальністю та своєрідністю, але загалом можна виділити такі етапи:

- 1) Перші спроби, які здійснюються зазвичай в компанії або під чийсь впливом. Важливе місце посідають тут зацікавленість, наслідування, груповий конформізм.
- 2) Пошукова адиктивна поведінка. Наступним за першими пробами йде етап експериментування, що зазвичай притаманно підліткам. Для них важливо належати до певної групи або просто змінити свій психічний стан.
- 3) Перехід адикції у хворобу.

Гендерне дослідження адитивної поведінки дозволяє зробити такі висновки. Існує розбіжність на статистично значущому рівні шкали ігрової залежності за методикою діагностики до 13 видів залежностей Г.В. Лозової. Це є свідченням того, що хлопці, на відміну від дівчат, мають більший патологічний потяг до азартних ігор. Отримані результати також підтвердили сучасну статистику про те, що чоловіки частіше потрапляють у залежність від азартних і комп'ютерних ігор. За іншими методиками розбіжності не були виявлені: і хлопці, і дівчата мають середні рівні схильності до адитивної поведінки за загальною шкалою. Наступний етап дослідження підтвердив, що за середніми показниками ані хлопці, ані дівчата не мають вираженої сексуальної залежності, тобто не мають нав'язливої статевої поведінки.

Одержані в ході роботи дані дозволяють констатувати, що стать людини практично не впливає на виникнення деструктивної поведінки, в основі адикції лежать інші причини (дезадаптована родина, нервово-психічна нестійкість особистості, акцентуації характеру та ін.). Результати роботи можуть бути використані під час аналізу механізмів попередження адиктивної поведінки молоді, а також для розроблення корекційної програми. Також отримані результати можуть бути застосовані для рекомендацій і надання допомоги соціальним педагогам і батькам як юнаків, так і дівчат, які потрапили у складну життєву ситуацію.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Чуєшкової О.В.

Агаркова В.С.

РОЛЬ ВЛАСНОЇ НАЗВИ В ХАРАКТЕРОТВОРЕННІ ТА ФОРМУВАННІ ІМПЛІЦИТНОЇ ОЦІНКИ ЗОБРАЖУВАНИХ ПОДІЙ (ЗА ТВОРЧІСТЮ І.СЕНЧЕНКА)

Останнім часом в літературознавстві посилюється інтерес до вивчення мови художньої літератури. Окрема увага приділяється дослідженню функціонування власних назв в художній літературі. Це пов'язано з тим, що імена власні в художньому тексті мають свою специфіку. У зв'язку із цим в 50-60-і рр. ХХ ст. сформувалася особлива галузь знання - літературна ономастика, що вивчає функціонування онімів у текстах художньої літератури, зокрема імен власних персонажів художніх творів. Згідно з теорією О.Ф. Лосева, власне ім'я є зосередженням фізіологічних, психічних, феноменологічних, логічних, діалектичних та онтологічних сфер, воно представляє свого власника, визначаючи його сутність, разом з тим воно саме впливає на свого носія як передвістя, як магічний засіб.

Необхідно відзначити надзвичайну увагу І.Сенченка, по-перше, до власного імені персонажа як елемента характеротворення, і, по-друге, до форми імені, або найменування, як вияву авторського ставлення. Сутність характеру персонажа у творах І. Сенченка, як правило, відповідає міфологічному значенню власного імені. Це, зокрема, стосується головного героя повісті "Савка": у перекладі з давньогрецької Савелій – "випроханий у Бога". Батьки вправі пишатися сином, який важко працює й утримує сім'ю; його душевного тепла вистачає на всіх, хто його потребує; його одруження з вдовою можна розуміти як найвищий вияв людяності.

Прийомам "стилізації" імен послуговується автор для характеротворення інших персонажів повісті "Любов і Хрещатик", зокрема Анатолія, або Анатоля. Іміджу, який хоче створити собі юнак, значно більше пасує "Анатоль", що, через конотацію до французької мови, а отже, й відповідного стереотипу поведінки, надає легковажності й манірності. Парадоксом до "Анатоль" звучить прекрасне українське прізвище – Кошовий та ім'я по батькові – Іванович.

Головного персонажа оповідання "Інженери" Карла Круніса, який повинен символізувати слабкість і недолугість усього "нерадянського", як правило, називають "Карлушею", тоді як до комуніста Григорія Левади інакше як "товариш Левада" ніхто не звертається. Зважаючи на те, що "зовнішній" зміст оповіді підпорядкований висміюванню нежиттєздатності німецького інженера, можна припустити думку, що ім'я "Карл" вибране автором не випадково і є алюзією на видатного представника тієї ж "філософської нації" – Карла Маркса, що посилює іронічне сприйняття образу.

Автор з великою увагою ставився до "називання" своїх персонажів: не можна не помітити міфологічної вмотивованості імен персонажів та широкого використання прийому називання особи різними формами імен, які, отримавши смислової конотацію, створюють імпліцитну оцінку або іронічний підтекст; "гра" з власною "назвою" персонажа посилює емоційний вплив на читача, часто дозволяє передати не названі, але сугестивно існуючі почуття.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Ротової Н.В.

Войтенко В.І.

БОСПОРСЬКЕ ЦАРСТВО ТА РИМСЬКА ІМПЕРІЯ

Ще починаючи з радянського періоду, вивчення політики, економіки та культури вважається одним з головних напрямів у вивченні античного світу. В свою чергу, багато вчених досліджують розвиток античності через Боспорське царство. Метою нашого дослідження на тему «Боспорське царство та Римська імперія» було дослідження становлення та розвитку Боспорського царства у різних сферах життя, та розгляд взаємовідносин царства с Римською імперією в період їх існування. Особливу увагу було приділено царям Боспорського царства та становищу країни під час їх царювання. В якості допомоги в розгляданні цих питань було використано загальнонауковий та спеціально-історичні методи дослідження.

У результаті проведеного дослідження було розглянуто час від утворення до загибелі Боспорського царства та виділено такі основні моменти його історії: Боспорське царство існувало на берегах Таманського півострова та Керченської протоки більше 1000 років і пройшло великий шлях розвитку, утворивши найбільшу античну державу на території Причорномор'я. Його центром було місто-поліс Пантікапей, через який проходили головні торговельні шляхи, що дозволяли швидко розвиватись державі. Першими царями була династія Археанактидів при яких почалась чеканка боспорської монети та було закладено перші торговельні зв'язки. Після цієї династії, на трон зійшов рід Спартокидів, котрі розширювали межі держави та розвивали внутрішню і зовнішню політику.

У II ст. до н.е., Боспор знаходився під владою Понтійського царства, а у I ст. до н.е., став залежним від Римської імперії. Почались багато чисельні зміни у відношеннях між державами: при різних царях стосунки були різними. Наприклад, при царі Аспургі відносини з Римом достигли найвищої точки довіри та дружбі, а при правлінні його сина Мітрідата VIII відбулась Боспорсько-римська війна.

Переломним моментом у житті царства стало вторгнення на територію Причорномор'я гунських племен. Відродити Боспорське царство та повернути його на той рівень, на котрому він знаходився при Спартокидах чи царі Аспурзі – не вдалось.

Вивчення даної теми дозволило з'ясувати економічні, політичні та соціальні питання Причорномор'я та північних українських земель, що є важливими для вивчення античного періоду та його впливу на історію світу.

Література

1. Гайдукевич В. Ф., Боспорское царство, М.—Л., 1949
2. Рыбаков Б.А. (ред.), Античные государства Северного Причерноморья. Серия «Археология СССР», Том 4(20), 1984.
3. Виноградов. Ю. А., Особенности и историческое значение объединения Археанактидов на Боспоре Киммерийском., Сборник научных статей., ред Э.Д. Фролова., СПб., 2002.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Бакуменко О.О.

Москвін Н.В.

БАГАТОПАРТІЙНА СИСТЕМА В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

Політичні партії і партійні системи відіграють у функціонуванні представницької демократії провідну роль - репрезентують суспільні інтереси на державному рівні. В контексті ретроспективного аналізу можливим постає спостереження еволюції багатопартійної системи та розкриття проблем державного управління, осмислення ходу демократичного розвитку України.

Мета роботи: дослідити особливості історичного розвитку багатопартійності сучасної України. Завдання: розглянути різні етапи становлення багатопартійної системи та електоральні цикли, охарактеризувати їх та виділити особливості; визначити і проаналізувати тенденції, що впливають на сучасний стан розвитку багатопартійності в Україні. У результаті дослідження можна виділити ключові тенденції, що корегували розвиток багатопартійної системи, а саме: виникнення перших альтернативних партій до КПРС та КПУ як антисистемних, з антивладною риторикою; на зламі ХХ та ХХІ ст. відбувається помітна зміна акцентів міжпартійної боротьби – ідеологічне протистояння заміщується соціокультурним, деідеологізація партій; у кінці 1990-х рр. формуються партійні проекти фінансових груп, виникають партії, побудовані «зверху донизу» - тобто породжені не громадською ініціативою, а інтересами окремих елітарних груп; протягом 2004-2005 рр. відбуваються законодавчі зміни, які сприяють процесу інституціоналізації партій; виборчий цикл 2010-2012 завдає удару по партійній системі, активізуються процеси до зміцнення однієї партії владним апаратом; події 2014 року збуджують виникнення нових політичних сил, а збройна агресія Росії проти України стимулює заміщення в партійному позиціонуванні соціокультурного поділу на соціально-економічний, відбувається формування регіональних партій; електоральний цикл 2019-2020 рр. демонструє процес деінституціоналізації партій, відкриває поділ партій на «старі» та «нові» політичні сили.

У висновку проведеного аналізу історичного розвитку багатопартійності України можемо казати про те, що функціонуюча в Україні багатопартійність не сприяє репрезентації у владних структурах інтересів різних верств суспільства. Вона продовжує знаходитись у кризовому становищі після 2014 року через брак розвинутої регіональної мережі у партій і небажання до інституалізації самими партіями, які продовжують використовувати техніку активної діяльності перед виборчими циклами, партії є несистемними у своїх діях. Таким чином продовжуються поступова втрата довіри громадськості перед владними інститутами, що підтверджується соціологічними дослідженнями, наведеними у праці. Неідеологічність партій і риторика, що направлена суто на розширення електоральної бази, викликала у суспільства несприйняття партій як суб'єктів, надаючи перевагу тільки партійним лідерам. Побідна тенденція ставить під загрозу існування функціональної та репрезентативної багатопартійної системи.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Бакуменко О.О.

Гомела О.А.

БЕРЕСТЕЙСЬКА ЦЕРКОВНА УНІЯ ТА ЇЇ ІСТОРИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що християнська церква відігравала помітну роль у політичному та духовному житті українських земель. Сама церква була як важливим джерелом культури та ідеології, так і політичним інститутом, частиною державного апарату. Отже, християнська церква, з одного боку, була носієм ідеї державності, з іншого – джерелом духовно-морального життя суспільства. Вона розвивалася у співпраці з державою, а згодом стала силою, що об'єднувала мешканців різних земель у культурну та політичну спільність. Саме в результаті укладання унії і тієї релігійної боротьби, що розвернулася після цього, більш чітко оформилася спочатку етноконфесіональна, а згодом і етнічна ідентичність населення українських земель Речі Посполитої, що мало вирішальну роль у збереженні ідентичностей під наступом окатоличення та полонізації.

Ідея церковної унії була пов'язана з низкою факторів політичного, духовно-культурного та релігійно-церковного характеру. Серед них особливості державного устрою Польсько-Литовської держави у зазначений період, через які існував інститут патронату не тільки з боку держави, а й світських осіб, що, в свою чергу, призводило до конфлікту між духовенством і мирянами за владу в церкві. Також важливим фактором було те, що Річ Посполита мала офіційною релігією католицизм, саме католицькі єпископи мали право засідати в сенаті та трибуналі, а католицька церква мала привілеї, на відміну від православної. Серед релігійно-церковних та духовно-культурних факторів окремо слід виділити боротьбу за реформи в середині церкви, почалося пробудження конфесійної самосвідомості, розповсюдження протестантських впливів, намагання підняти культуру православ'я. Водночас у католицизмі розгорнулася контрреформація. Ці фактори призвели до посилення позиції прихильників унії з Римом у 90-х роках XVI століття. Єпископи, які виступали за унію, отримали підтримку короля Сигізмунда III, противники ж унії гуртувалися навколо князя К. Острозького. В той же час козацтво з початку XVII століття почало активно підтримувати православ'я, беручи участь у релігійних конфліктах 20-40 років XVII століття.

Боротьба православних з уніатами мала суспільно-політичне, моральне, духовне та ідеологічне значення, загалом визначивши подальший перебіг історії України. За 40 років, що точилася ця боротьба, українське православ'я змогло реформуватися, а діячі церкви, нарівні з козацтвом, очолили український народ напередодні доленосних подій Хмельниччини.

Література:

1. Гудзяк Б. Київська ієрархія Берестейські синоди і укладення унії. *Історичний контекст укладення Берестейської унії і перше поунійне покоління*. Львів, 1995. С. 101-136.

2. Дмитриев М. В. Между Римом и Царьградом. Генезис Брестской церковной унии 1595-1596 гг. М.: Издательство МГУ, 2003. 319 с.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Тавшунського О.М.

Щербак С.С.

ФЕНОМЕН КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ XVIII СТ.

Розуміння особливостей розвитку культури XVIII ст. важливе, оскільки тоді українська культура боролася за своє існування, формувалася культура об'єднана професійними поглядами і народним впливом. Для сучасної України ця тема також є актуальною, адже ми, як і в XVIII ст., знову боремося за свою ідентичність і історію, знаходячись під сильним натиском ззовні.

Тиск, який чинили на мистецтво та освіту, держави, яким були підконтрольні землі України, був дуже помітний. Проте, за епохи бароко, український народ був проникнутий патріотизмом, і відстоював свою культуру, навіть не маючи вже самостійної держави. Заборони, перш за все, стосувалися української мови. Прикладом наступу на українську мову є царський указ 1720 року, що забороняв друкування книг українською. У Польщі аналогічний закон був прийнятий ще раніше в XVII столітті. Цілком закономірним було те, що утиски української мови, разом із заходами царського уряду для знищення козацтва, призвели до ускладнення культурного розвитку.

Не зважаючи на це, культурна діяльність на українських землях продовжувалася, залишилися витвори мистецтва, старовинні книги та наукові роботи, які містять історичні факти про події доби Гетьманщини.

В науковому аспекті слід зазначити, що культура тих часів надає докази існування саме української культури, відділеної від сусідів-загарбників. Наявність цілого стилю в мистецтві – козацького бароко – є яскравим тому підтвердженням. Проблемою зазначеного періоду є замовчування багатьох фактів та знищення частини культурної спадщини козацтва у XVIII та наступних століттях.

Культура українських земель XVIII століття є важливою сходинкою в історії культури українських земель, а українське бароко – головним досягненням даної доби. Цей стиль характеризує не тільки самі пам'ятки і деталі, особливі для бароко, а й український народ і, особливо, козацтво, яке загартоване в боях, сповнене патріотизмом боролася за визнання себе і своєї культури. Козацтво було провідним творцем мистецтва. Козацька старшина підтримувала культуру і творила на своїй землі на радість людям і на заздрість ворогам. Представники світського стану і митці дивилися на світ новими поглядами і це все сприяло новаціям в мистецтві, освіті і науці. Архітектура набула особливого розквіту за гетьманування Івана Мазепи. Початок і середина XVIII ст. пройшли під домінуванням бароко, а наприкінці століття не на довго з'явилося рококо. Козацька старшина займалась активним будівництвом і реставрацією. Особливе місце займали церкви і собори. Адже, це були символи української духовності.

Отже, підсумовуючи, слід визнати, що культура XVIII ст. стала відображенням боротьби українського народу за своє національне і самобутнє культурне життя. Українці доводили, що вони здатні на створення і розвиток власного мистецтва і освіти.

Роботу виконано під керівництвом доцента кафедри КТРСіГН Тавшунського О.М.

Наукове видання

Мови видання: українська, англійська

Збірник тез доповідей LVI студентської наукової конференції
Української інженерно-педагогічної академії

Том 1

Секції:

Педагогіки, методики та менеджменту освіти

Практичної психології

Економіки та менеджменту

Краєзнавчо-туристичної роботи, соціальних і гуманітарних наук

01-05 листопада

За заг. ред.

Грінченко Г.С.

Технічний редактор Христич А.С.

Комп'ютерна верстка Христич А.С.

Підписано до друку 24.12.2021 Формат 60x84/16 умов. Друк. Арк.

Тираж прим.

Українська інженерно-педагогічна академія

м. Харків, вул. Університетська, 16

e-mail: nauka@uipa.edu.ua