

**Національний університет біоресурсів і
природокористування України
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра управління та освітніх технологій**



МАТЕРІАЛИ

МІЖНАРОДНОЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «ЕКОНОМІКА, МЕНЕДЖМЕНТ ТА СОЦІАЛЬНІ НАУКИ (ГЛОБАЛЬНИЙ СЦЕНАРІЙ)»

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ,
(кафедра управління та освітніх технологій)**

УНІВЕРСИТЕТ ПАТІЛ – ІНДІЯ,

AKG GLOBAL SUPPORT SERVICES (OPC) PRIVATE LIMITED (ІНДІЯ),

ІНТЕГРАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, М. ЛАКХНАУ (ІНДІЯ),

УНІВЕРСИТЕТ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ІМ. Д. Й. ПАТІЛА, ПУНА (ІНДІЯ),

КОЛЕДЖ КРАЙСТ, ЧЕРЧ КАНПУР (ІНДІЯ),

AMITY UNIVERSITY MUMBAI (ІНДІЯ),

**НАВЧАЛЬНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «КАМ'ЯНЕЦЬ-
ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ІНСТИТУТ»,**

**ХЕРСОНСЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ ІМЕНІ АДМІРАЛА МАКАРОВА,**

ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(кафедра маркетингу)

2 жовтня 2024 р.

Київ 2024 р.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet рішенням Вченої ради гуманітарно-педагогічного факультету НУБіП України (протокол № 4 від 17.10.2024 р.)

«Економіка, менеджмент та соціальні науки (глобальний сценарій)» / Матеріали міжнародної дистанційної наукової конференції, м. Київ, 2 жовтня 2024 р. Київ : НУБіП України. 2024. 176 с.

Збірник наукових праць укладено за матеріалами Міжнародної дистанційної наукової конференції **«Економіка, менеджмент та соціальні науки (глобальний сценарій)»**, яка відбулась 2 жовтня 2024 року в Національному університеті біоресурсів і природокористування України. Збірник висвітлює різні аспекти економіки, менеджменту та соціальних наук.

Тези подано в авторській редакції. Автори тез відповідають за достовірність викладеного матеріалу, за правильність цитування джерел, посилання на них та інші відомості. Передруковувати опубліковані в збірнику наукових праць матеріали дозволяється тільки за згодою авторів.

Редакційна колегія:

Савицька І.М., канд. філос. наук, доц. декан факультету (голова);

Кубицький С. О., канд. пед. наук, проф. завідувач кафедри управління та освітніх технологій;

Шумілова І. Ф., д-р пед. наук, доц.;

Базелюк В.Г., канд. пед. наук, доц.

Відповідальна за випуск – Гречаник Н.І., д-р пед. наук, доц.

Балаласва Олена Юріївна,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ВПЛИВ ВІЙНИ НА ПРАКТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

На думку експертів, попри те, що війни, як правило, сприймаються як посилення мілітаризованої маскулінності та поглиблення підпорядкування жінок, оборона України від російського вторгнення спричиняє зовсім інший емансипаційний ефект, який тягне за собою фундаментальне перевизначення маскулінності та фемінності.

З одного боку, війна у фазі повномасштабного вторгнення значною мірою посилила гендерну та міжсекторальну нерівність і дискримінацію, й попри певний прогрес у гендерній рівності, ратифікації світових конвенцій та прийняття відповідного законодавства, українські жінки продовжують стикатися з перешкодами щодо розширення їх економічної, громадської та політичної участі [2]. За даними моніторингу стану висвітлення у медіа питань щодо гендерної рівності й поширення матеріалів стереотипного або дискримінаційного характеру, проведеного за ініціативи Міністерства культури та інформаційної політики України, тривале широкомасштабне російське вторгнення посилило гендерну нерівність [1]. Дослідження свідчать, що в період дії воєнного стану в Україні дівчата та жінки є найбільш уразливими у зв'язку зі зміною сімейних ролей, підвищенням відповідальності за життя та здоров'я близьких, втратою годувальника, збільшенням випадків насильства, зовнішнього відсутність безпеки через масовані обстріли з боку країни-окупанта. І часто як вітчизняні, так і міжнародні медіа вдаються до моделі віктимізації українських жінок. А в медіа країни-агресора цей наратив збагачується аргументом, що жінки втратили свою жіночність в Україні, і лише прибувши до росії, вони можуть її повернути.

З іншого боку, серед наслідків повномасштабного російського вторгнення дослідники фіксують зростання підтримки гендерної рівності. Повномасштабна війна показала, що для сталості та подальшої післявоєнної відбудови та розвитку України необхідно рівноправне залучення жінок і чоловіків до всіх сфер. Як зауважує Т. Марценюк, в Україні, попри проблеми із сексизмом та дискримінацією – а ці проблеми є в усіх суспільствах – жінки розбудовують свою агентність, беруть активну участь у суспільно-політичних подіях, у волонтерстві, і в обороні України, зокрема і на бойових позиціях. За офіційними даними Міноборони, у 2024 році на службі в ЗСУ налічували понад 67 тисяч жінок, серед них 47,2 тисячі – військовослужбовиці.

Жінки різного віку беруть участь у різноманітних волонтерських заходах, як-от: приготування їжі, виготовлення одягу, ліків, захисного спорядження, доставка палива, виявлення та допомога вразливим особам, забезпечення логістики та інформації; супровід документування військових злочинів тощо. За даними структури UN Women, незважаючи на безпрецедентні складнощі війни, жінки стали опорою економіки України. Наразі кожен другий бізнес в країні започатковують жінки. Жінки та жіночі організації відіграють величезну роль у наданні гуманітарної допомоги, підтримці своїх громад та підтримці економіки.

За влучним формулюванням Філіпс і Марценюк, жінки «створюють собі нові ролі у суспільстві, яке перебуває у стані війни» [3].

Список використаних джерел:

1. Моніторинг стану висвітлення у медіа питань щодо гендерної рівності й поширення матеріалів стереотипного або дискримінаційного характеру. 2023. URL: <https://wim.org.ua/materials/monitorynh-stanu-vysvitlennia-v-onlayn-media-ta-telemarafonu-yedyni-novyny-pytan-shchodo-hendernoi-rivnosti/>

2. Chuyko O., Kaminska A., Sviderska H., Kononenko T., Golubenko N. Problems of gender tolerance formation in the context of the introduction of martial law in Ukraine. *Cadernos educacao tecnologia e sociedade*. 2023. Vol. 16, No 3. P. 617-624.

3. Phillips S.D., Martsenyuk T. Women's agency and resistance in Russia's war on Ukraine: From victim of the war to prominent force. *Women's studies international forum*. 2023. Vol. 98. P. 1-8.

Безсмертна Оксана Владиславівна,
кандидат економічних наук,
доцент, Вінницький національний технічний університет,
Богданова Поліна Андріївна,
здобувач, Вінницький національний технічний університет,
(м. Вінниця, Україна)

МАРКЕТИНГОВА ЛОГІСТИКА В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

В сучасних умовах господарювання та наукових досліджень концепція маркетингу розглядається в інтеграції з іншими галузями. Надлишок пропозиції над попитом стає звичайним явищем, що змушує компанії зосереджуватись не лише на тому, чим вони займаються, але й на ефективності управління бізнес-процесами. Ці процеси повинні відповідати вимогам ринку. Важливість цих аспектів порівнянна з важливістю таких параметрів, як якість й вартість продукції. А ці параметри тісно пов'язані із концепцією логістики. З'являється необхідність шукати нові рішення, зосереджуючи увагу на стику між маркетингом і логістикою, де можливе досягнення синергічного ефекту.

Актуальність цієї проблематики полягає в необхідності проведення досліджень для обґрунтування впровадження маркетингової логістики у підприємницькі структури в умовах конкуренції й ринкової економіки. Впровадження маркетингової логістики у систему управління підприємством і визначення її ролі може стати фактором стратегічного розвитку бізнесу в сучасних умовах. Для цього слід оцінити вплив зовнішніх факторів на ефективність маркетингової логістики та врахувати організаційні аспекти її впровадження. На рис. 1 показано зміст концепції маркетингової логістики в розрізі актуальності, мети та результатів її застосування на підприємстві.

Актуальність концепції	Мета концепції	Результат застосування концепції
<ul style="list-style-type: none"> • необхідність проведення досліджень для обґрунтування впровадження маркетингової логістики у підприємницькі структури в умовах конкуренції й ринкової економіки. 	<ul style="list-style-type: none"> • повністю, якісно та вчасно задовольнити платоспроможний попит клієнтів за найнижчих витрат. 	<ul style="list-style-type: none"> • єдність планування, реалізації та контролю фізичного переміщення товарів та інформаційного забезпечення від виробництва до кінцевого споживача.

Рисунок 1 – Концепція маркетингової логістики

У сучасному конкурентному середовищі особливе значення мають бізнес-процеси, які забезпечують гнучке й надійне задоволення попиту. В умовах розвинених ринкових відносин важливими стають інтеграційні процеси між маркетингом і логістикою. Спільна робота цих двох концепцій управління дозволяє підвищити цінність продукту в очах споживача. Об'єднання маркетингу, як ринково-орієнтованої концепції, з логістикою, орієнтованою на управління потоками, створює можливості для підвищення корисності та цінності продукту.

Важливо усвідомлювати, що ключові елементи бізнесу, такі як споживча цінність, бренд і ланцюг постачань, мають бути стратегічно взаємопов'язані. Сфера формування попиту (маркетинг) і сфера його задоволення (логістика) повинні розглядатися як єдиний процес. Їх інтеграція через ланцюг постачань дозволяє найефективніше доставляти цінність до кінцевого споживача.

Ця інтеграція створює нову концепцію маркетингової логістики, яка спрямована на максимальне задоволення потреб клієнтів і забезпечення конкурентних переваг через оптимізацію й раціоналізацію логістичних потоків. Це включає матеріальні, фінансові та інформаційні потоки. Маркетингова

логістика базується на системному підході до використання маркетингу й логістики та активно використовує сучасні цифрові технології.

Головна мета маркетингової логістики полягає в тому, щоб повністю, якісно та вчасно задовольнити платоспроможний попит клієнтів за найнижчих витрат. Інтеграція функцій маркетингу й логістики неминуче призводить до об'єднання всіх структурних підрозділів на мікро- і макрорівнях. Внутрішня інтеграція відбувається на рівні компанії, а трансформація ланцюга постачань — на глобальному рівні.

Максимальної ефективності маркетингово-логістичної діяльності можна досягти лише за умови інтеграції маркетингу та логістики, що дозволяє об'єднати їхні зусилля для досягнення спільних стратегічних і операційних цілей. Ця інтеграція забезпечує єдність планування, реалізації та контролю фізичного переміщення товарів та інформаційного забезпечення від виробництва до кінцевого споживача.

Таким чином, маркетингова логістика є невід'ємною частиною сучасного бізнесу, оскільки вона об'єднує зусилля всіх функціональних підрозділів компанії, орієнтуючи їх на комплексне задоволення потреб клієнтів. Крім того, активна участь співробітників різних підрозділів у розробці цієї концепції сприяє їхній мотивації до спільної роботи та збагачує концепцію новими ідеями.

На завершення можна зазначити, що маркетингова логістика забезпечує єдність дій усіх підрозділів підприємства з метою задоволення потреб клієнтів. Автономні функції маркетингу та логістики об'єднуються в єдину інтегровану функцію. Оскільки маркетингова логістика координує всі дії, пов'язані з обслуговуванням клієнтів, її впровадження неможливе без сучасних цифрових рішень, що дозволяють ефективно керувати бізнесом. Водночас вимірювання результатів логістичної діяльності є необхідною умовою для досягнення цілей компанії, оскільки зворотний зв'язок забезпечує ефективне управління.

Болотова Оксана,
*магістрантка кафедри управління
та освітніх технологій,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Заклад дошкільної освіти відрізняється розмаїттям функціональних, рольових, міжособистісних, міжгрупових взаємозв'язків. Ці зв'язки складні й неоднозначні, тісно переплетені та охоплюють багато сфер його життєдіяльності: від харчування, до організації освітнього процесу. У такому середовищі час від часу відбувається зіткнення інтересів, думок, позицій, потреб багатьох людей як працівників, так і батьків.

Управління конфліктами є одним із ключових аспектів ефективного функціонування будь-якого освітнього закладу, зокрема закладу дошкільної освіти. Здатність педагогів та адміністрації своєчасно й конструктивно вирішувати конфлікти сприяє створенню безпечного та гармонійного середовища у закладі дошкільної освіти. У закладах дошкільної освіти конфлікти можуть виникати на різних рівнях: між дітьми, між педагогічними працівниками, між педагогічними працівниками та батьками. Будь-який конфлікт, що виникне навіть між дітьми, може призвести до неприємної ситуації, що впливатиме на роботу закладу в цілому. Незалежно від характеру конфлікту, його ефективне вирішення є критично важливим для підтримання здорового клімату в колективі та забезпечення гармонійного розвитку дітей.

Актуальність дослідження проблеми управління конфліктами в закладах дошкільної освіти обумовлена кількома важливими факторами. По-перше, сучасні соціально-економічні зміни, нестабільність та зростання стресу у суспільстві негативно позначаються на всіх учасниках освітнього процесу, що сприяє збільшенню кількості конфліктів.

По-друге, конфліктні ситуації в освітньому середовищі можуть значно впливати на якість освітнього процесу, психологічний клімат у закладі дошкільної освіти та загальний стан працівників закладу та вихованців.

По-третє, недостатнє володіння педагогами навичками конструктивного вирішення конфліктів може призвести до погіршення взаємодії з колегами, дітьми та їхніми батьками.

Як відомо, у внутрішньому середовищі будь-якої організації велику роль відіграють людські ресурси. Люди, які працюють у закладі дошкільної освіти по різному проявляють себе під час виконання посадових обов'язків. Це залежить від індивідуальних особливостей та рис людини, особливостей закладу та впливу зовнішнього середовища. Кожен керівник закладу дошкільної освіти зацікавлений в тому, щоб заклад функціонував як єдиний живий організм, як стабільна система, стійка в своєму існуванні. Перехід до стійкого режиму роботи є об'єктивною метою розвитку будь-якої організації. Досягнувши цієї цілі, можна сприяти стійкості у функціонуванні, забезпеченню працівників постійною роботою, зниженню плинності кадрів та конфліктності.

Проблеми розв'язання конфліктів у освітньому закладі досліджуються у наукових працях: О. Бандурки, А. Белкіна, А. Вайсмана, В. Капонні, М. Окси, Є. Павлютенкова, В. Сухарева, М. Елькіна та інших.

Питання причинно-наслідкових зв'язків конфлікту та шляхів їх запобігання у педагогічних колективах відображені у наукових доробках А. Лукашенко, В. Жаворонкова, Л. Карпової та інших. Проблеми становлення відносин у педагогічному колективі, зокрема конфліктних, досліджували В. Єрошин, А. Капто, В. Лазарев, А. Лоренсов, М. Поташник, Н. Провоторова, О. Хомерікі та ін. Питання освітнього маркетингу в запобіганні соціальних конфліктів цікавили О. Даниленко. Наукові пошуки шляхом аналізу потенціалу якісних методів запобігання соціальним конфліктам здійснила Т. Денисенко. Значну увагу у психолого-педагогічній літературі приділено питанням наявності у педагогів сформованої конфліктологічної компетентності як необхідної складової у дослідженнях С. Баникіна,

О. Єфимова, Ю. Костюшко, О. Лукашонок та інших. У той же час слід визнати, що проблема визначення причин, які породжують конфлікти у педагогічному колективі, з метою винайдення шляхів їх запобігання і на сьогодні залишається актуальною та потребує подальшого вивчення.

Система управління закладом дошкільної освіти має прагнути до надійного функціонування закладу та забезпечення ефективного контролю над освітньою діяльністю закладу. Доволі часто потенційно активний працівник, який здатний виконувати роботу результативно з високою продуктивністю не робить цього, адже не отримує підтримки, не відчуває заохочення з боку адміністрації або постійно конфліктує. І навпаки, людина у сприятливому для себе середовищі, відчуваючи підтримку, буде прагнути до розвитку й поліпшувати свої результати, навіть не володіючи високим рівнем здібностей.

Сучасне суспільство стає дедалі більш динамічним, а отже, збільшується кількість різноманітних точок зору. Це може призводити до конфліктів між адміністрацією, працівниками та батьками. Сучасні стандарти освіти та державні вимоги часто передбачають забезпечення гармонійних відносин у колективі, щоб уникнути порушень прав дітей та працівників. Управління конфліктами стає необхідним для відповідності цим вимогам. Невирішені конфлікти серед колективу призводять до стресу, погіршення атмосфери в команді та навіть професійного вигорання. У свою чергу ефективне управління конфліктами допомагає сприяти розвитку закладу, створенню сприятливих умов всередині колективу і формуванню позитивного мікроклімату.

Воробйова Зіта,
магістрантка
кафедри управління та освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Повномасштабне вторгнення росії в Україну у лютому 2022 року та введення воєнного стану в державі позначилося на всіх сферах людського життя. Звісно, війна внесла суттєві корективи в освітню галузь, зокрема позашкільну. Багато закладів позашкільної освіти (ЗПО) перестали працювати, деякі стали притулком для тимчасово переміщених осіб. Чимало закладів організують освітній процес дистанційно, ведуть консультації батьків і дітей, тощо. Живучи в стані війни кожен з нас розуміє, що ті, хто тримають оборону на освітянському фронті мають працювати заради дітей і робота кожного зараз важлива.

Немає дитини в Україні, яка не постраждала б від війни. Діти та учнівська молодь належать до найуразливішої категорії населення. Перебуваючи в тривалому стресі, постійній небезпеці діти позбавлені нормальних умов для розвитку та освіти. Відчуття тривоги, страху, напруги, невизначеності ускладнює процес повноцінної соціалізації дитини. Діти, які перемістилися з окупованих територій стикаються також з проблемою соціальної адаптації, бо перебувають в нових соціальних умовах. Тому заклади позашкільної освіти мають стати осередками, де діти зможуть отримувати не тільки знання та практичні вміння для життя, а й психолого-педагогічну підтримку, не втрачаючи відчуття приналежності до спільноти.

Складною залишається ситуація в тих регіонах України, де зберігається загроза для життя та здоров'я мирного населення. Наразі, більшість закладів позашкільної освіти відновили освітній процес очно, де більш безпечні

території, а на інших територіях, особливо східних регіонах, заклади позашкільної освіти використовують дистанційні форми роботи, та працюють у змішаному форматі.

«Першочерговими завданнями закладів позашкільної освіти у воєнний час є:

- налагодження ефективної комунікації учасників освітнього процесу;
- відновлення освітнього процесу;
- зарахування до закладу дітей із числа внутрішньо переміщених осіб за місцем тимчасового проживання;
- організація освітнього процесу в закладах позашкільної освіти для всіх дітей;
- своєчасне надання керівником закладу позашкільної освіти запиту до засновника щодо наявності проблем і можливих шляхів їх вирішення;
- створення у закладах позашкільної освіти безпечних умов для всіх учасників освітнього процесу;
- створення умов для підвищення фахового рівня педагогічних працівників щодо організації освітнього процесу за дистанційною та змішаною формами організації освітнього процесу й надання педагогічної підтримки вихованцям, у тому числі й з особливими освітніми потребами, їхнім батькам;
- здійснення інформаційної підтримки та психологічного супроводу учасників освітнього процесу;
- застосування інструментів управлінської діяльності для вирішення надзвичайних ситуацій.

В умовах війни найбільшої актуальності набуває комунікація з дітьми та їхніми батьками, сім'ями, педагогами. Така комунікація дає змогу встановлювати швидкий обмін інформацією та отримувати зворотній зв'язок, а також орієнтуватися на виконання різних завдань: забезпечення необхідною інформацією сімей, які евакуйовані з небезпечних та окупованих територій і

можуть долучитися до освітнього процесу за місцем тимчасового проживання; надання інформації щодо використання приватних освітніх платформ із безкоштовним доступом до освітніх послуг з метою залучення дітей до освітнього процесу; сприяння тимчасовому залученню дітей до освітнього процесу в закладах позашкільної освіти в зарубіжних країнах на період військових дій; організація індивідуальних консультацій із фахівцями (практичними психологами, психотерапевтами, медичними працівниками, юристами та ін.) з метою підтримки дітей та їхніх батьків у кризовому стані (в умовах евакуації, під час перебування у бомбосховищах, у медичних закладах, прихистках, притулках, при перетинанні кордону тощо).

Теоретичну основу дослідження становлять роботи з питань: загальнотеоретичні основи позашкільної освіти (О. Биковська, В. Вахтеров, Г. Ващенко, А. Макаренко, Є. Мединський, І. Огієнко, С. Русова, С. Сірополко, В. Сухомлинський, Т. Сущенко, В. Чарнолуський, та інші); концептуальні положення і висновки щодо навчання, виховання, розвитку та соціалізації учнів у позашкільних закладах освіти (Л. Балясна, О. Биковська, В. Вербицький, А. Капська, Б. Кобзар, М. Коваль, О. Литовченко, І. Мельникова, Г. Пустовіт, Т. Сущенко та інші); теоретичні основи компетентнісного підходу в освіті (І. Агапов, Р. Бадер, І. Бех, В. Болотов, Н. Бібік, Л. Ващенко, А. Вербицький, В. Горський, І. Зимня, Е. Зеєр, І. Єрмаков, М. Катуніна, В. Лаптев, О. Лебедєв, О. Локшина, Д. Мертенс, О. Овчарук, Б. Оскарсон, Л. Паращенко, О. Пометун, Н. Радіонова, О. Савченко, С. Трубачева, А. Тряпціна, А. Хуторський, А. Шелтен та інші).

В умовах війни цінність закладів позашкільної освіти набуває нового і важливого значення. Психологічний стан дітей, які знаходяться в умовах війни, відчувають тривожність і страх за життя. Травми війни мають довгострокові та негативні наслідки для психіки і комфортного життя дитини, тому улюблене заняття може відволікти дитину від хвилювання, тривоги. Крім цього, заклади позашкільної освіти мають багато переваг – мобільність, варіативність, добровільність, соціально-педагогічну спрямованість, доступність, можливість навчання у різних формах (гуртки, секції, студії,

клуби), орієнтація на інклюзивність і безбар'єрність. Різнопрофільність закладів позашкільної освіти дозволяє здійснювати освітній процес в очній, дистанційній та змішаній формі. Усі категорії працівників беруть участь у волонтерській діяльності. Діти також активно залучені до цього процесу. Розвиток новітніх технологій, соціальних мереж, зміна світогляду дітей та молоді, виклики часу і попит нових професій на ринку праці спонукає до пошуку нових підходів та напрямків роботи закладів позашкільної освіти, створювати нові напрямки роботи для дітей з особливими освітніми потребами. Додаткові заняття, створення спеціальних навчальних програм, нових проектів, залучення дітей в різних освітніх просторах, поширення національно-патріотичного виховання з метою формування ціннісного ставлення до України, нації, повага до культурних цінностей українського народу, традицій, відповідальності, гуманізму, свободи, формування національної і громадянської ідентичності. В умовах війни важливо активізувати дитячі та молодіжні рухи, де діти зможуть самостійно розробляти та реалізовувати різноманітні й соціально значущі проекти, спираючись на сформовані компетентності в різних галузях науки і техніки. Соціальні проекти можуть бути складовою навчальних програм, за якими працюють керівники гуртків. Проектна діяльність може охоплювати як роботу гуртків з різних напрямів так і бути провідною діяльністю дитячого самоврядування. Процес розширення функцій закладу позашкільної освіти дозволяє розглядати його як центр соціокультурної діяльності.

Отже, подальший розвиток позашкільної освіти України неможливий без досягнення європейського рівня неформальної освіти, без урахування необхідності модернізації розширення функцій позашкільної освіти, її трансформації в допрофесійну і професійну освіту. У зв'язку з цим постала необхідність якісних змін щодо функціонування й розвитку позашкільної освіти.

Управління закладом позашкільної освіти передбачає: визначення довгострокових цілей у закладі позашкільної освіти; формування стратегії і довгострокового плану розвитку; стратегічний аналіз, оцінювання і критичний

розгляд можливих шляхів досягнення стратегічного вибору, поставлених цілей, запровадження інновацій з урахуванням внутрішніх і зовнішніх умов функціонування закладу позашкільної освіти; вибір та здійснення управлінських рішень, які забезпечують ефективну реалізацію стратегічного плану; адаптацію до змін на ринку освітніх послуг і фінансування, навчання, виховання й розвитку учнів, професійного і творчого зростання педагогічних кадрів.

Ван Сян,
*аспірант, Національний
університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У КНР

Постійне підвищення рівня освіти в Китайській народній республіці збільшило можливості студентів отримати якісну освіту, ґрунтовно оволодівати знаннями і вміннями, а також здатністю до професійної самореалізації. Адже майбутні фахівці, володіючи здатністю до самореалізації, об'єктивно розуміють економічні та соціальні обставини, реально оцінюють себе і навколишнє середовище, є більш підготовленими та спрямованими на професійну діяльність. У той же час брак внутрішньої потреби у самореалізації, гальмує оволодіння такими вміннями, оскільки така потреба обумовлена здатністю об'єктивно і всебічно оцінювати реальний навколишній світ.

Тема нашого дослідження передбачає з'ясування сутності і змісту термінів-понять «самореалізація» та «професійна самореалізація». Насамперед, слід зазначити, що проблема самореалізації людини, її саморозвитку та самовдосконалювання посідає чільне місце у філософії різних країн та епох. Часто, у давніх філософських працях відсутній термін «самореалізація», однак думки мислителів всіх часів були наповнені ідеями про саморозвиток і

самовдосконалення потенційних здібностей людини для реалізації своїх можливостей в усіх сферах буття [3].

Зокрема, аналіз стародавньої філософії Сходу свідчить про те, що людина може досягати справжньої самореалізації тільки тоді, коли вона перебуває в гармонії з космосом, із собою та з іншими людьми.

Мислителі Китаю, наприклад Конфуцій, вважали, що істина багатовимірною, багатоманітною, тому вона не може бути відображена повністю, а різні погляди на неї є поштовхом до розкриття внутрішнього потенціалу та досягнення того, що є кінцевою метою кожної особистості, а саме бажання жити в гармонії і щасті.

Витоки ідеї самореалізації можна знайти і в античній етиці, у контексті пізнання сутності й специфіки буття людини. На зв'язок самореалізації і саморозвитку особистості із самопізнанням вказували також Сократ, Сенека і Марк Аврелій.

Термін-поняття «самореалізація» (self-realization), в наші часи, запозичений з англійської мови, визначається «як реалізація самого себе» [1]. Ключовими словами цього терміну-поняття є втілення в життя своїх внутрішніх сил і здібностей, самодопомога в здійсненні потенційних можливостей, розвиток генетичних і особистісних здібностей, самодостатність.

У працях Е. Тоффлера, Д. Белла, Дж. Нейсбітта вільна самореалізація названа передумовою розвитку суспільства майбутнього [1; 2].

Отже, самореалізація є одним з ключових понять в сучасній психології і особистісному розвитку людини. Це процес, в якому людина прагне розкрити свій потенціал і пізнати себе глибше. Самореалізація вимагає від людини саморефлексії, здатності розуміти себе і свої почуття, а також готовності приймати власні рішення і впливати на своє життя. Вона включає розвиток власних здібностей, виявлення внутрішніх цінностей і цілей, а також пошук сенсу життя.

Однак, самореалізація не означає, що людина має досягнути ідеального стану або стати бездоганною. Це процес, що триває протягом усього життя, в якому людина постійно розвивається, вдосконалюється і змінюється.

Самореалізація є важливим елементом особистісного розвитку і задоволення в житті. Вона дає людині можливість зрозуміти свої сильні сторони, знайти своє покликання і досягти успіху. Шлях до самореалізації може бути індивідуальним для кожної людини. Важливо визначитись із сферою діяльності, улюбленою справою, що вас надихає і робить щасливими, та активно займатися нею.

Визначимо самореалізацію як процес актуалізації нових можливостей людини, спрямованих на досягнення певного результату, що забезпечується як внутрішніми можливостями особистості, так і можливостями зовнішнього середовища в умовах протиріч і перешкод, коли наявних індивідуальних ресурсів вистачає для їх вирішення і подолання.

Сучасна психологія визначає професійну самореалізацію, як: досягнення у професії чи справі; успіх, досягнутий у галузі, де діяльність має матеріальну винагороду. Крім оплати своєї праці людина отримує також високу самооцінку, почуття гордості та причетності до досягнень підприємства [3].

Як бачимо, професійна самореалізація пов'язана з досягненнями у професійній діяльності: набуття нових навичок, досягнення високих посад, визнання в професійній спільноті або відкриття власного бізнесу. Люди часто ставлять перед собою амбітні цілі та постійно шукають можливості для їх досягнення та кар'єрного зростання.

Професійна самореалізація, на нашу думку, - це реалізація потенціалу особистості майбутнього фахівця. Це процес найповнішого розкриття фахівцем своїх здібностей і творчих можливостей, процес індивідуального саморозвитку і самореалізації, прояв внутрішнього потенціалу свого Я.

До професійної самореалізації майбутні фахівці готуються у вищій професійній школі Китайської Народної Республіки, опановуючи навички з професійного самовдосконалення, самомотивації, самовиховання, самовизначення та самоосвіти. Вищі професійні школи також включають курси з розвитку кар'єри, інноваційної освіти та підприємництва, професійної грамотності та консультування з працевлаштування тощо.

Як бачимо, в умовах сьогодення, ефективність праці та потреба в професійній самореалізації майбутніх фахівців вважаються базовими у життєдіяльності особистості в КНР. Тому основною умовою є створення освітнього середовища у вищій професійній школі, яке сприяє формуванню навичок професійної самореалізації майбутніх фахівців. Актуалізується тенденція здобуття студентами затребуваних навичок і знань з професійної самореалізації, створення позитивної мотивації студентів до здійснення наукової діяльності, організації роботи наукових студентських гуртків та участі студентів у наукових студентських конференціях. А політичні та соціально-економічні умови Китайської Народної Республіки сприяють та зумовлюють професійну самореалізацію майбутніх фахівців.

Таким чином, професійна самореалізація майбутніх фахівців Китайської Народної Республіки є актуальною проблемою, тому в країні наполегливо розвивають навички майбутніх фахівців до професійної самореалізації, активізують відповідальність за інтелектуальну власність, сприяють затребуваності майбутніх фахівців на ринку праці, заохочують їх до навчання впродовж життя тощо.

Список використаних джерел

1. Китайська цивілізація: традиції та сучасність : матеріали XIV міжнародної наукової конференції, 5 листопада 2020 р. Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 496 с.
2. Нова концепція підготовки технічних та кваліфікованих талантів на основі теоретичних основ професійної освіти. 基于职业教育学理论学脉的技术技能人才培养新理念.
3. Ян Лімін. Про розвиток професійних здібностей студентів [J]. 2011 (3): 4-15.

Ван Хунмін,
*аспірант ОНП 011 «Освітні, педагогічні науки»,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(Київ, Україна)*

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ В КОЛЕДЖАХ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ ЯК СКЛАДНИКА СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ

Професійна підготовка сільської молоді є актуальною педагогічною проблемою у світі, яка потребує уваги та дієвих заходів з боку урядів, освітніх установ, громадських організацій та інших зацікавлених сторін.

Професійно-технічна освіта – це вид освіти, спрямований на навчання конкретних професійних навичок та здібностей, необхідних для виконання певних робіт або професій. Професійно-технічна освіта може включати практичні заняття, стажування в підприємствах та підготовку до конкретних професій або галузей [3, С. 390].

Професійна орієнтація сільської молоді – це процес допомоги молоді з сільських районів у визначенні їхніх професійних цілей, виборі навчальних шляхів та розвитку необхідних навичок для успішної кар'єри в аграрному секторі або інших галузях, доступних у сільській місцевості. Професійна орієнтація може включати консультації, тренінги, практичні заняття та підтримку у виборі професійного шляху [4, С. 9].

Професійна підготовка сільської молоді є актуальною темою як педагогічної проблеми у світі з наступних причин:

1. Демографічні та економічні виклики. У багатьох країнах світу сільське господарство є важливим сектором економіки. Проте, зменшення чисельності сільського населення та відтік молоді до міст може призвести до дефіциту робочої сили в сільському господарстві. Професійна підготовка сільської молоді є ключовим чинником для забезпечення сталого розвитку сільських територій.

2. Технологічний прогрес. Сучасні сільськогосподарські підприємства потребують кваліфікованих працівників, які володіють знаннями у галузі сільського господарства, агротехнологій та управління фермерськими господарствами.

3. Соціальна справедливість. Забезпечення доступу до якісної професійної підготовки для сільської молоді є важливим аспектом соціальної справедливості. Це допомагає зменшити рівень безробіття в сільських районах, підвищує якість життя молоді та сприяє розвитку сільських громад [4, С. 14-21].

Політехнічний коледж – це навчальний заклад, який надає професійно-технічну освіту в різних галузях, таких як техніка, технології, бізнес, інформаційні технології тощо. Політехнічні коледжі зазвичай поєднують теоретичні знання з практичними навичками, що дозволяє випускникам успішно вступати на ринок праці [3, С. 390].

У Китаї політехнічні коледжі грають важливу роль у системі професійної підготовки. Ці коледжі спеціалізуються на наданні практичних навичок та знань у галузі техніки, інженерії, комп'ютерних технологій, будівництва та інших технічних спеціальностей.

Студенти політехнічних коледжів у Китаї отримують широкий спектр практичних навичок, які дозволяють їм відразу після закінчення навчання вступати на ринок праці. Крім теоретичних знань, студенти отримують можливість проходити стажування в провідних компаніях та підприємствах, що допомагає їм отримати цінний досвід роботи в реальних умовах.

Політехнічні коледжі у Китаї також активно співпрацюють з промисловими підприємствами та урядовими органами для забезпечення актуальності навчальних програм та підготовки кваліфікованих фахівців, які відповідають потребам сучасного ринку праці [1, С. 3-8].

Дослідження та практика професійної підготовки сільської молоді в технічних коледжах Китайської Народної Республіки для подолання бідності в сільських районах включають такі стратегії:

– професійна орієнтація – розвиток професійної орієнтації сільської молоді, допомагаючи їм обирати галузі, які є важливими для розвитку сільського господарства та сільських громад. Надання доступу до практичних навичок і знань у галузі сільського господарства може підвищити їх шанси на успішну кар'єру в цій сфері.

– підтримка підприємництва – сприяння розвитку підприємництва серед сільської молоді, надаючи їм необхідні навички управління бізнесом та підприємницькі знання. Це може стимулювати розвиток малих сільських підприємств та сприяти зменшенню бідності в сільських районах.

– підвищення кваліфікації – можливості для підвищення кваліфікації сільської молоді через курси підвищення кваліфікації та професійну перепідготовку. Це допоможе їм знайти кращі робочі місця та підвищити свій рівень доходів.

Практика професійної підготовки сільської молоді є важливою складовою стратегії подолання бідності. Ця практика допомагає молодим людям з сільських районів отримати необхідні навички та знання для успішної кар'єри. Коледжі в Китаї надають студентам можливість отримати практичний досвід роботи на сільськогосподарських підприємствах, щоб сприяти підвищенню економічного розвитку сільських районів та зменшенню рівня бідності серед молоді. Заохочення молоді обирати професійну підготовку в сільському господарстві сприятиме сталому розвитку сільських територій в Китаї.

Список використаних джерел

1. Іщенко Р. Вища технічна освіта в Китаї на сучасному етапі. Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти. 2016. Вип. 1. С. 3-8
2. Наливайко Н., Наливайко О., Харченко А. Рівні освіти у Китайській Народній Республіці. Scientific notes of the pedagogical department. 2023. Вип. 51. С. 47-53

3. Чиж Б. І. Поняття та особливості професійної освіти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 9. С. 389-391

4. Flynn P. *Challenges Associated with Formal Education in Rural Areas*. Belgium: COST, 2022. 61 p.

Вайсфельд Марк, студент I курсу
магістратури 181 Харчові технології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
Луценко Владислав, студент I курсу
магістратури 181 Харчові технології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ

Соціально-психологічні теорії управління стали важливим компонентом управлінської практики в сучасному світі. Вони розглядають не лише технічні та організаційні аспекти управління, але й акцентують увагу на людських відносинах, мотивації, груповій динаміці та конфліктах. Розуміння цих факторів є критично важливим для створення продуктивних робочих середовищ і ефективних команд. У цій тезі ми розглянемо основні соціально-психологічні теорії управління, їхній вплив на організаційну поведінку та управлінські практики, а також актуальність їх застосування в сучасних умовах.

Основні теорії управління.

1. *Теорія людських відносин*. Виникнення теорії людських відносин стало результатом серії експериментів на заводі Готорна у 1920-1930-х роках. Дослідження виявили, що соціальні відносини та емоційний стан працівників значно впливають на їхню продуктивність. Було встановлено, що просте покращення умов праці (наприклад, освітлення) не завжди призводило до зростання продуктивності. Натомість, коли працівники відчували себе частиною команди і їхні зусилля визнавалися, продуктивність значно зростала.

Це відкриття призвело до акценту на важливість соціальних зв'язків, групової підтримки та емоційного задоволення на робочому місці.

2. Теорія мотивації. Абрахам Маслоу розробив піраміду потреб, яка класифікує потреби людей у ієрархічному порядку: фізіологічні, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в повазі та самоактуалізації. Ця теорія підкреслює, що менеджери повинні розуміти, на якому рівні потреби перебувають їхні працівники, щоб ефективно їх мотивувати. Наприклад, співробітники, які задовольнили свої базові фізіологічні потреби, можуть бути мотивовані досягненням цілей, що стосуються саморозвитку. У сучасному менеджменті ця теорія слугує основою для розробки програм мотивації та стимулювання, що враховують індивідуальні потреби працівників.

3. Теорія X і Y Дугласа МакГрегора. МакГрегор представив дві крайні точки зору на людську природу: теорію X, яка стверджує, що працівники за своєю суттю є лінивими і потребують постійного контролю, і теорію Y, яка припускає, що люди здатні до самостійної роботи і прагнуть до самореалізації. Ця теорія має великий вплив на стилі управління: керівники, які дотримуються теорії Y, схильні до демократичного стилю управління, заохочують участь працівників у прийнятті рішень та створюють середовище, в якому кожен може виявити свої таланти.

4. Групова динаміка. Теорії групової динаміки, розроблені Куртом Левінім, акцентують на важливості групової взаємодії в управлінні. Левін виділяє етапи формування групи: формування, штормування, нормування та виконання. Кожен етап має свої специфічні характеристики та виклики. Розуміння цих етапів допомагає керівникам ефективно управляти процесом розвитку команд, впроваджувати стратегії для подолання конфліктів і покращувати взаємодію між учасниками.

5. Соціально-психологічна теорія управління конфліктами. Конфлікти є природною частиною будь-якої організації, і їхнє правильне управління є ключовим для підтримки продуктивності. Модель Томаса-Кілмена описує п'ять стилів поведінки в конфлікті: конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення та пристосування. Вибір стилю залежить від конкретної ситуації та відносин між

сторонами. Наприклад, співпраця є ефективною, коли обидві сторони мають спільну мету і готові працювати разом, тоді як уникнення може бути доцільним у конфліктах, які не мають великого значення. Соціально-психологічні теорії управління демонструють, що ефективність організації не може бути досягнута без урахування людських відносин і психологічних аспектів.

Застосування цих теорій у менеджменті дозволяє створювати середовище, в якому працівники відчують підтримку, мають можливості для саморозвитку та можуть брати участь у прийнятті рішень. В умовах глобалізації та швидких змін у бізнес-середовищі, здатність керівників управляти не лише матеріальними ресурсами, а й соціальними, стає визначальним чинником успіху. Отже, знання соціально-психологічних теорій є необхідним для сучасного менеджменту та створення продуктивних і ефективних команд.

Список використаних джерел

1. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
2. Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
3. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
4. Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper & Row.
5. Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo, NY: XICOM.

**Веремко Катерина,
Крюкова Вікторія,**
*студентки 1 курсу магістратури
181 Харчові технології,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,*
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
*професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ЗМІСТ, СТРУКТУРА, СКЛАДОВІ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Проведене дослідження дозволило виявити домінуючі тенденції у взаємовідносинах між співробітниками компанії. Більшість працівників демонструють перевагу конструктивних стратегій спілкування, таких як співпраця, комунікативність та прагнення уникнути конфліктів. Ці позитивні тенденції сприяють створенню доброзичливої атмосфери в колективі та позитивно впливають на загальну ефективність роботи компанії [2].

Гендерні особливості взаємовідносин. Однак дослідження також виявило наявність певної напруженості у взаємовідносинах між чоловіками та жінками. Відчуження та пасивність у спілкуванні є більш характерними для міжособистісних взаємин між представниками різних статей, ніж відкрита агресія. Цей факт свідчить про необхідність додаткових зусиль для покращення взаєморозуміння між чоловіками та жінками у професійному середовищі.

Типи взаємовідносин та їх вплив. Аналіз даних показав, що взаємовідносини між співробітниками зазвичай будуються на партнерських засадах, як у професійній, так і в соціальній сферах. Конфліктні ситуації трапляються рідко, що свідчить про загалом сприятливий клімат у колективі.

Цікавим є факт, що позитивні взаємовідносини з колегами однієї статі не мають суттєвого впливу на загальну задоволеність відносинами з протилежною статтю. Водночас, конфліктні взаємовідносини як з чоловіками, так і з жінками

пов'язані з більш низьким рівнем задоволеності відносинами з протилежною статтю.

Стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях. Дослідження також виявило відмінності у стратегіях поведінки чоловіків і жінок у конфліктних ситуаціях. Жінки частіше намагаються уникнути конфлікту та дистанціюватися від проблеми, тоді як чоловіки більш схильні до прямого протистояння.

Зв'язок між типами взаємин і стратегіями поведінки. Існує прямий зв'язок між типами взаємовідносин та стратегіями поведінки. Конфліктні взаємовідносини асоціюються з негативними стратегіями, такими як незалежність та прагнення до боротьби. Відчуження ж пов'язане з небажанням спілкуватися. Натомість, позитивні взаємовідносини корелюють з конструктивними стратегіями, такими як залежність, уникнення конфлікту та комунікативність.

Зміст гендерної взаємодії охоплює широкий спектр взаємин: від формальних (робочі завдання, комунікація) до неформальних (міжособистісні стосунки, соціальні взаємодії). Вона проявляється в комунікації, прийнятті рішень, розподілі повноважень, взаємодії в командах та інших аспектах організаційного життя.

Гендерна взаємодія може бути як конструктивною, що сприяє ефективній роботі та позитивному клімату в колективі, так і деструктивною, що призводить до конфліктів, дискримінації та зниження продуктивності.

Структура гендерної взаємодії формується під впливом різних факторів: організаційної культури, політики компанії щодо гендерної рівності, особистісних характеристик працівників, соціокультурних норм та стереотипів.

Вплив гендерної взаємодії на організацію. Гендерна взаємодія в організації відіграє важливу роль у формуванні соціальних відносин серед працівників. Вона може як сприяти створенню ефективних команд, так і створювати бар'єри для взаєморозуміння. Розуміння гендерних особливостей дозволяє розробити ефективні стратегії для покращення міжособистісних взаємин та підвищення продуктивності праці [3].

Результати дослідження підтверджують важливість партнерських відносин між співробітниками для створення позитивного клімату в колективі. Водночас, гендерні особливості відіграють значну роль у формуванні цих відносин. Для покращення взаєморозуміння між чоловіками та жінками в організації необхідно приділити увагу розвитку комунікативних навичок, створенню атмосфери взаємоповаги та подоланню гендерних стереотипів.

Список використаних джерел

1. Кодацька Н.О. Гендерний підхід в управлінні персоналом. Науковий журнал «Молодий вчений».2016. № 4(31). С. 475-479.
2. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій. Національна академія педагогічних наук України. Інститут психології імені Г. С. Костюка. Київ. 2016. 500с.
3. Хитра О. В. Особливості розробки та впровадження гендерно-орієнтованої системи управління персоналом / О. В. Хитра, Н. В. Поперечна // Приазовський економічний вісник : електронний науковий журнал. – 2019. – Вип. 4 (15). – С. 221–229. Режим доступу: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/4_15_uk/38.pdf

Горбаченко Дарія,
студентка 1 курсу магістратури 053 Психологія,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ФАХІВЦІВ

На сьогоднішній день розвиток кар'єри для фахівців є однією із провідних сфер реалізації в соціумі. Кар'єру нерозривно співвідносять із успіхом і

самореалізацією особистості. У психологічних дослідженнях є чимало теорій щодо професійного і кар'єрного розвитку людини. Найбільш значущими концепціями можна вважати такі: психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорія особистісних рис (Холбрук, Уіклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн); теорія соціального навчання (Дж. Роттер); теорії мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд). Становлення й розвиток особистості в ході кар'єрного просування вивчали: А. Деркач, С. Джанерзян, П. Єрмаков, А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлені у працях К. Абульханової-Славської, Н. Пряжникова, Є. Климова, Е. Зеєра, Є. Молл та ін [3].

Теоретико-методологічний аналіз проблеми дав змогу визначити процесуальну суть кар'єри майбутніх фахівців, її організаційний, особистісний і соціальний аспекти, що підтверджується такими науковими положеннями: кар'єра – це процес активного просування людини в освоєнні й удосконаленні способу своєї життєдіяльності, що забезпечує стійкість її соціального і професійного життя, її рух у просторі організаційних позицій, що передбачає послідовне зміцнення статусу та соціально-економічного становища працівника; кар'єра зумовлена бажанням самого працівника реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленістю закладу праці в просуванні саме цього працівника; кар'єра – динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається через послідовність етапів розвитку людини в основних сферах як особистісного, так і професійного життя; організаційний аспект розвитку кар'єри людини – це цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходинками, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з якістю діяльності працівника; особистісний аспект кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції особистості, що розкриває особливості бачення кар'єри

конкретного працівника з урахуванням його особистісних характеристик та здатностей [3].

Дослідники пов'язують процес розвитку кар'єри із рівнем навантаження на організм, взаємодією психічних та фізичних ресурсів людини, напруженням її захисних сил. Наповнення особистісних властивостей, покликаних забезпечувати професійну самореалізацію, може відрізнятися залежно від професійної сфери. Як правило, чим менше зовнішніх матеріальних засобів у забезпеченні праці, тим більшого значення набувають психологічні засоби, та, відповідно, вищими стають вимоги щодо формування конкретних професійних компетентностей фахівців [1].

На основі численних досліджень вчених було виділено перелік складових організаційно-психологічних чинників кар'єрного потенціалу. До найголовніших внутрішніх психологічних складових відносять: мотиваційну зарядженість, установки щодо успіху, рівень домагань, самоефективність, рівень стійкості до стресів, внутрішню здатність до змін тощо. Особливу увагу приділяють внутрішній здатності до змін, як багатовимірному інтегральному чиннику, спорідненому з професійною мобільністю, гнучкістю до адаптації та безпосередньо стійкістю до стресу [2, 4].

До зовнішніх чинників науковці відносять макро-, мезо- та мікросередовище. Складовими макросередовища є такі глобальні чинники як природні та екологічні умови, рівень матеріальних та духовних ресурсів, економічний добробут, технологічний розвиток, якісна освіта, соціальне становище, культурні цінності.

Описуючи макросередовище, дослідники звертають увагу на набір стартових умов, загального напрямку розвитку, особистісні характеристики набуті в процесі становлення кар'єрного зросту та максимальний рівень якого може досягнути певна людина.

Із соціальним мікросередовищем особистість стикається впродовж всього життя, безпосередньо контактуючи з ним як духовно, так і фізично. До даного середовища відносять родина, знайомі, друзі, педагоги тощо [3]. У

ефективній взаємодії всі три середовища спрямовують людину на розвиток, впливаючи на становлення особистості, зрілість, індивідуальність. Досягнення залежать не тільки від активності особистості, а й від того чи відповідають її задуми та вчинки потребам суспільства.

Список використаних джерел

1. Бочелюк В. Й. Психологічні особливості кар'єрного зростання персоналу. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2014. Вип. 49. С. 16-23.
2. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри: дис ... канд. псих. наук: 19.00.10. Київ, 2019. 239 с.
3. Лозовецька В. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2014. № 8. С. 21-27.
4. Ортікова Н. В. Чинники кар'єрного зростання фахівців. *Психологія праці*. Вип. 12, Том 2, 2020. 255 с.

Головієнко Костянтин, Костенко Гліб,
студенти, магістранти 1-го курсу
спеціальності 207,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

РЕСУРСИ ДЛЯ ВІДНОВЛЕННЯ ДІТЕЙ ВІЙНИ

Війна росії проти України викликає численні проблеми, зокрема серйозні психологічні наслідки для дітей. Вплив збройного конфлікту на психіку молодого покоління є надзвичайно глибоким і вимагає негайної уваги

з боку наукової спільноти, уряду та громадських організацій. Психологічна травма, викликана пережитими обстрілами, втратами та вимушеним переселенням, може вплинути на розвиток дитини та її здатність адаптуватися у суспільстві.

Діти, які пережили війну, є особливо вразливою групою, схильною до розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР), тривожних розладів і депресії. Психологічні наслідки війни часто включають труднощі у навчанні, проблеми зі сном, агресивність або, навпаки, ізоляцію. Як зазначає Міжнародна психологічна спільнота, діти, які переживають війну, потребують особливої уваги через їхню незрілу психіку і вразливість до стресу.

Війна породжує постійну загрозу для життя та здоров'я цивільних осіб, що призводить до появи травматичних розладів. Діти, які пережили бомбардування, окупацію чи змушені були залишити свої домівки, страждають від хронічного стресу, безпорадності та розчарування [1].

Ці травми можуть проявлятися у вигляді емоційної нестабільності, зниження рівня адаптації до нормального життя, тривожних розладів та почуття провини за виживання.

Війна залишає глибокий слід на їхній психіці, що впливає на їхню здатність до навчання та соціальної адаптації.

Діти часто не можуть повністю осмислити події війни, що призводить до розвитку травматичних реакцій, таких як нічні кошмари, страх та емоційна замкнутість.

Діти, які були змушені переїхати через війну, стикаються з труднощами соціальної адаптації в нових громадах. Вони можуть відчувати себе ізольованими, втрачати соціальні зв'язки і навіть зазнавати дискримінації або цькування [1]. У монографії “Діти і війна” Зликов В., Лукомська С. були наведені наступні фактори ризику розвитку психічних проблем у дітей:

Фактори ризику проблем психічного здоров'я у дітей-біженців

Батьківські фактори

- Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) у обох батьків

- Тортури, особливо матері
- Смерть або розлучення з батьками
- Недооцінка батьками рівня стресу у дітей
- Безробіття батьків

Дитячі фактори

- Кількість травмівних подій — пережитих або побачених
- Проблеми з мовленням
- ПТСР, що призводить до тривалої вразливості в стресових ситуаціях
- Проблеми з фізичним здоров'ям через травму або недоїдання

Довкіллєві фактори

- Кількість переміщень в або за межі країни у пошуках постійного безпечного притулку
- Бідність
- Період перебування в таборі для біженців

Резюме типових симптомів психологічних розладів у дітей-біженців

- ПТСР
- Повторне переживання аспектів травми: кошмари; візуальні образи
- Почуття страху і безпорадності
- Інші тривожні симптоми
- Виражена тривога і занепокоєння: дратівливість, неспокій
- Знижений настрій
- Втрата інтересу або задоволення [2]

Фактори ризику проблем психічного здоров'я у дітей-біженців

Адаптація до нового середовища може займати багато часу, і без відповідної підтримки діти можуть відчувати хронічний стрес і втрату відчуття стабільності.

Відповідно нагальною є потреба підтримка з боку психологів, соціальних працівників та педагогів, що допомагає дітям справлятися з травмами. Всі психолого-педагогічні втручання, спрямовані на дітей-війни умовно поділяються на ранні, короткострокові та довгострокові, однак

насамперед, необхідно усунути стресові фактори воєнного часу. Усунення стресових факторів воєнного часу для дітей: 1) переміщення дітей до безпечних місць, де немає воєнних дій; чим менше дитина перебуває в зоні активних бойових дій, тим менший ризик розвитку у неї хронічної травми; 2) залучення до повсякденних справ, характерних для мирного життя – навчання в школі, відвідування розважальних закладів тощо; 3) охоплення широкою системою соціальної підтримки [3].

Важливими ресурсами для відновлення дітей війни є наступні:

- Забезпечення вільного доступу до психологічної допомоги в школах і центрах, щоб діти могли отримати необхідну допомогу у подоланні стресу.
- Відповідно до віку, обов'язково раціонально пояснювати дитині абсолютно все, що відбувається навколо і стосується її та стосунків з важливими людьми.
- Якщо дитина не розуміє – обов'язково пояснювати, що таке війна на рівні її вікового та інтелектуального розвитку.
- На рівні вікового та інтелектуального розвитку дитини пояснювати, що таке смерть і втрати близьких людей.
- Надавати можливість дитині описати свій стан, думки, почуття не тільки в екстремальній ситуації, але і в повсякденному житті.
- Отримувати зворотній зв'язок від дитини, переконуватись, що основний зміст повідомлення, дитина правильно зрозуміла – просити її давати пояснення своїми словами в кінці кожної теми розмови.
- Питати власно думки дитини, давати відповідь на питання, які поставить; підказувати їй слова, яких вона не знає, щоб допомогти описати власні почуття чи стани.
- Говорити тільки правду в будь-якому випадку; помилкою є укривання, часткова правда, відверте фантазування, неправда про померлу близьку людину «щоб вберегти дитину від травми», це призведе до поглиблення стресу [2].

Список використаних джерел

1. Бульвінський А.Г. Гуманітарний контекст сучасних українсько-російських відносин. *Сучасна українська політика*. Спецвипуск: *Україна як суб'єкт сучасних цивілізаційних процесів*. Київ: Фенікс, 2011. С. 52-61.
2. Зливков В., Лукомська С. Діти війни: теоретико-методичні і практичні аспекти психологічної допомоги. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М. 2023. 221 с.
3. Зливков В., Лукомська С., Євдокимова Н., Ліпінська С. Діти і війна: монографія. Київ-Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2023. 221 с.

Гетта Юлія,
*магістрантка кафедри
управління та освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Освіта ХХІ сторіччя – це суспільні виклики, що диктують необхідність постійного оновлення, розвитку, пошуку ефективних шляхів, моделей і ресурсів їх впровадження. Переорієнтація цілей і цінностей суспільства, системи освіти, сучасного закладу освіти як соціального інституту, потребує нових концепцій управлінської діяльності. Розуміння складності управлінської діяльності останнім часом наводить багатьох учених на «думку про обмеженість функціональної моделі» управлінського циклу, у якому відсутня людина з її інтересами, індивідуальними особливостями, вміннями, навичками. Життєва аксіома стверджує що сучасний освітній менеджмент виходить з концепції управління людиною і розглядає заклад освіти як культурний феномен. В якості об'єкта дослідження і впливу в управлінській діяльності виступають вже не процеси та люди і їх діяльність, а організаційні культури, що є переліком цінностей, що характеризують різні сторони діяльності закладу

освіти та професіоналізму керівника. Натомість, сучасний директор сучасного закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) має поєднувати в собі високопрофесійне та висококультурне начало. Він утверджує оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для педагогічного колективу та учнів важливим суб'єктом їх соціалізації з характерною для нього професійною та організаційною культурою.

Проблематика організаційної культури більшою мірою розроблена в працях західних дослідників таких, як П. Вейл, С. Девіс, М. Елвессон, П. Ентоні, Дж. Мартін, Д. Мейерсон, Р. Моран, Д. Ньюстром, А. Петтігрю, Т. Пітерс, К. Рей, Р. Розенфельд, В. Сате, Л. Смірціх, Г. Сміт, В. Співак, Е. Уілкінз, Р. Уотерман, П. Харріс, Ч. Хенді, Е. Шейн та інші. До психологічних чинників формування організаційної культури зверталися Д. Боллінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, В. Оучі, Г. Хофстеде та інші. Окремі аспекти організаційної культури, зокрема в закладах освіти досліджували Л. Карамушка, В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, І. Савка, О. Францев та інші вчені. Ця проблема знайшла своє відображення в дисертаційних дослідженнях організаційної культури в галузі педагогіки Г. Літовченко, Н. Стрижак, Г. Тимошко та інші.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що у педагогічній теорії і практиці зростає професійна зацікавленість та активізується робота з даної проблеми. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам формування організаційної культури керівників закладів освіти свідчить про пильну увагу вчених до даного питання. Проте, не дивлячись на наявність певних успіхів у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо, що ще недостатньо вивчене питання формування організаційної культури керівника закладу загальної середньої освіти в педагогічній теорії і практиці. До характеристик організаційної культури дослідники звертаються лише побіжно, в поодиноких тезах, не формуючи цілісної моделі і концепції.

Таким чином, не зважаючи на значний науковий доробок, необхідність дослідження проблеми формування організаційної культури керівника закладу

загальної середньої освіти є надзвичайно актуальною. Визнання ролі організаційної культури – це важливий аспект, за яким, зокрема, відрізняють сучасні підходи до управління, уявлення про лідерство й управління людськими ресурсами.

На сьогодні організаційну культуру сприймають у світі як стратегічний чинник творення ефективнішої та успішнішої організації. Організаційна культура існує незалежно від того, думаємо чи дбаємо ми про неї. Її називають «серцем і душею» організації, «соціальним клеєм», що робить відповідну спільноту такою, яка вона є. Так, сучасний погляд на сприятливу організаційну культуру віддзеркалює нове розуміння світу, стилів і методів управління, ролі зовнішнього середовища та персоналу, а також підходів до оцінювання ефективності діяльності. Йдеться про відкриту організаційну культуру, а саме про прозорість комунікації, толерантність до різноманітності й відмінних думок, постійне вдосконалення, проактивність; про культуру, дуже чутливу до потреб, які постійно змінюються, та вимог, що зростають.

Отже, організаційна культура керівника закладу загальної середньої освіти як складова управлінської культури в педагогічному менеджменті і як цілісна властивість особистості виявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування й управління керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток (особистісне зростання, самоактуалізацію) керівника в процесі його діяльності. Організаційна культура може виступати і як умова успішної управлінської діяльності, і як її складова, і як одна з характеристик носія управлінської діяльності – керівника навчального закладу. Формування організаційної культури керівника закладу загальної середньої освіти є одним із ключових чинників ефективного управління та підвищення стандартів результативної діяльності.

Демченко Олександр,
магістрант
кафедри управління та
освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Дослідження проблем з управління професійним розвитком педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти нашли своє відображення у працях Іщенко І., Семенової Т., Петренко Л., Іванова О. [1-4]. Так Іщенко І., розглядає управління професійним розвитком педагогічних працівників у закладах загальної середньої освіти як системний процес, що передбачає планування, організацію, координацію та контроль за різними аспектами навчально-виховного процесу [1]. Автор підкреслює, що ефективно управління вимагає залучення різноманітних ресурсів, врахування індивідуальних потреб педагогічних працівників та використання інноваційних методів і технологій, акцентує на важливості психологічного супроводу учителів у процесі їхнього професійного зростання.

Семенова Т. зазначає, що це стратегічний процес, спрямований на досягнення високих результатів у навчально-виховній діяльності, а успішне управління передбачає створення сприятливого середовища для розвитку творчості та інноваційності серед педагогів, використання сучасних методів і технологій навчання, а також постійний моніторинг результативності професійного зростання вчителів [2].

Автор Петренко Л., акцентує увагу на важливості партнерства між керівництвом закладу освіти та педагогічним колективом у процесі управління професійним розвитком педагогічних працівників. І вважає, що взаємодія та

співпраця є основою успішного управління, що сприяє ефективному вирішенню завдань професійного розвитку учителів [3].

У сучасних умовах постійних змін та розвитку суспільства, ефективне управління стає важливим аспектом, особливо у галузі освіти. Управління визначається як система організаційних методів і прийомів, спрямованих на досягнення поставлених цілей і завдань. У дослідженні управління розглядаємо як процес, спрямований на організацію професійного розвитку педагогічного персоналу.

Професійний розвиток є одним із важливих компонентів управління, особливо у сфері освіти. А також систематичний процес підвищення кваліфікації, розвитку професійних компетентностей та підготовки педагогічних працівників до успішного виконання своїх обов'язків у сучасних умовах освітньої практики.

Педагогічний персонал це група спеціалістів, які забезпечують виконання освітніх програм та організацію навчально-виховного процесу. До педагогічного персоналу відносять усіх педагогічних працівників – вчителів, вихователів, методистів, адміністраторів, психологів та інших фахівців, які беруть участь у вихованні та навчанні учнів.

Професійний розвиток педагогічного персоналу є складовою частиною управління в освіті. Це систематичний процес, спрямований на підвищення кваліфікації та розвиток професійних компетентностей педагогів з метою підвищення якості освіти та ефективності навчально-виховного процесу.

Таким чином, термінологічне поле дослідження включає такі поняття, як «управління», «професійний розвиток», «педагогічний персонал» та «професійний розвиток педагогічного персоналу», які є ключовими для розуміння та аналізу управлінських процесів у сфері освіти.

Список використаних джерел

1. Іщенко І. В. Організація управління професійним розвитком педагогічних працівників у закладах загальної середньої освіти: теорія і практика. Київ: Видавництво «Освіта». 2015. 215 с.

2. Семенова Т. А. Управління професійним розвитком педагогічних кадрів у закладах загальної середньої освіти: теорія і практика. Київ: Видавництво «Педагогічна думка». 2017. 236 с.

3. Петренко Л. М. Сучасні тенденції управління професійним розвитком педагогічних працівників у закладах загальної середньої освіти. Київ: Видавництво «Видавничий дім «Слово». 2018. 288 с.

4. Іванова О. С. Інноваційні підходи до управління професійним розвитком педагогічних працівників у закладах загальної середньої освіти. Харків : Видавництво «Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди». 2020. 180 с.

Друца Тетяна,
*магістрантка кафедри управління
та освітніх технологій,*
Гречаник Наталія Ігорівна,
*науковий керівник, професор
кафедри управління та освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ДО ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У сучасному суспільстві, де зростають вимоги до професійної компетентності вчителів, а також розширюється їхня роль у формуванні соціальних та моральних цінностей молоді, питання мотивації стає центральним для забезпечення стабільного розвитку освітніх інституцій. Управління мотивацією педагогічних працівників у закладі загальної середньої освіти є ключовим елементом для забезпечення ефективності освітнього процесу, професійного зростання педагогів та підвищення якості освітніх послуг. Висока мотивація педагогічних працівників сприяє їхній залученості, ініціативності, а також покращенню освітнього середовища.

Проблема управління мотивацією вчителів активно досліджується науковцями, вченими, педагогами, які зосереджують увагу на питаннях мотиваційної підтримки, професійного зростання педагогів, створення ефективного освітнього середовища тощо. Серед провідних науковців у цій галузі можна виділити таких фахівців: О. Пометун (мотивація в контексті розвитку професійних компетентностей педагогів), Н. Побірченко (психологічні аспекти професійної мотивації вчителів), Н. Карамушку (мотивація педагогічних колективів, управління стресом та запобігання професійному вигоранню), Т. Левченко (формування мотиваційного середовища у закладах освіти, а також роль керівника у створенні мотивуючої атмосфери для педагогів), О. Онищенко (вплив соціально-психологічного клімату на мотивацію педагогів до діяльності), Н. Васильєву (методики підвищення мотивації до використання сучасних інформаційних та цифрових технологій у навчанні), Л. Савченко (адаптація молодих педагогів у професії) та ін.

Спираючись на вивчення наукового доробку щодо означеного аспекту досліджуваної проблеми, можемо узагальнити, що науковці проводять дослідження у сфері мотиваційного управління в закладах освіти, що сприяє розробці методик і стратегій для підвищення професійної задоволеності вчителів, їхнього професійного зростання і розвитку мотивуючого освітнього середовища в закладах загальної середньої освіти. Принагідно зауважимо, що проблема управління мотивацією педагогічних працівників потребує глибоко дослідження у частині виокремлення логічно-структурованих етапів означеного процесу.

На підставі вивчення джерельної бази [1–8] встановлено, що управління мотивацією педагогічних працівників передбачає системний підхід, який охоплює кілька послідовних етапів, спрямованих на створення ефективного мотиваційного середовища. Ці етапи допомагають забезпечити педагогам підтримку, розвиток професійного потенціалу та сприяють їхньому залученню до освітнього процесу. Ми вирізняємо основні етапи управління мотивацією педагогів, а саме:

1. Діагностика мотиваційного стану.

На цьому етапі важливо провести оцінку поточного рівня мотивації педагогів, визначити їхні основні потреби, інтереси, цінності та очікування. Застосовуються різноманітні методи збору інформації: опитування, анкетування, інтерв'ю та індивідуальні бесіди. Діагностика дозволяє виявити, які чинники стимулюють або стримують мотивацію, та оцінити професійні інтереси й амбіції педагогічних працівників.

2. Визначення мотиваційних цілей і потреб.

Виходячи з результатів діагностики, визначаються конкретні мотиваційні цілі. Це можуть бути цілі для окремих педагогів або для колективу загалом. На цьому етапі керівництво формулює завдання, які відповідають потребам педагогів, наприклад: підвищення кваліфікації, розвиток інноваційних компетентностей, покращення соціально-психологічного клімату тощо.

3. Розробка мотиваційної стратегії.

Стратегія включає набір методів і засобів стимулювання, що відповідають потребам педагогів і ресурсам закладу. Це можуть бути матеріальні заохочення (премії, бонуси), нематеріальні стимули (публічне визнання, професійне зростання), а також створення умов для професійного розвитку. До стратегії також входять заходи, спрямовані на запобігання професійному вигоранню, формування командної роботи та підтримки педагогів [2].

4. Реалізація мотиваційних заходів.

На цьому етапі проводиться впровадження запланованих мотиваційних заходів. Це може включати тренінги, семінари, командоутворюючі активності, наставництво, програму винагород та інші заходи, спрямовані на підтримку мотивації та розвиток педагогів. Важливо забезпечити зворотний зв'язок з працівниками під час реалізації заходів, щоб зрозуміти їхню ефективність і коригувати підходи за необхідності.

5. Оцінка результатів та корекція мотиваційної політики.

Завершальний етап полягає в аналізі результатів, досягнутих завдяки реалізації мотиваційних заходів. Це дозволяє визначити, наскільки досягнуті поставлені цілі, чи задоволені працівники, як покращився рівень їхньої залученості та професійної ефективності. На основі оцінки результатів здійснюється корекція мотиваційної політики: внесення змін до програм мотивації, коригування стимулюючих заходів, розробка нових підходів для підтримки високого рівня мотивації педагогів у майбутньому [5].

Узагальнюючи зазначене вище, підсумовуємо, що ефективне управління мотивацією педагогічних працівників потребує системного підходу і проходження всіх зазначених етапів, що дозволяє гнучко реагувати на потреби педагогів і забезпечувати їхнє професійне зростання та отримання морального задоволення від роботи.

Отже, ефективне управління мотивацією педагогічних працівників у закладі загальної середньої освіти є багатогранним процесом, який включає поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, створення умов для професійного розвитку та підтримки психологічного здоров'я. Це сприяє підвищенню якості освітнього процесу, зміцненню команди педагогів та покращенню результатів учнів, що позитивно впливає на всю освітню систему.

Окреслене поле наукового пошуку не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Перспективними напрямками подальшого вивчення проблеми вважаємо дослідження моделювання освітнього середовища як головного чинника управління мотивацією вчителів, виокремлення інноваційних стратегій мотивації педагогів.

Список використаних джерел

1. Загорська Н. Б. Сучасні методи управління персоналом в освіті. Київ : Освіта України, 2022. 280 с.
2. Карамушка Л. М. Організаційна психологія. Київ : Академвидав, 2020. 320 с.

3. Побірченко Н. А. Психологія управління освітньою організацією. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 304 с.
4. Постернак Н. М., Биковська О. В. Педагогічна мотивація та організаційна культура. Київ : Педагогічна думка, 2020. 240 с.
5. Ткачова Н. І., Кудіна О. В. Мотивація праці педагогічних працівників. Київ : Педагогічна думка, 2021. 256 с.
6. Чернобельська Т. Управління професійною мотивацією педагогів в умовах сучасної школи. Київ : Педагогічна думка, 2021. 220 с.
7. Pinder C. C. Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York : Psychology Press, 2014. 432 p.
8. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York : Guilford Press, 2017. 344 p.

Дударєв Ігор Миколайович,
магістрант освітньої програми
«Адміністративний менеджмент»,
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна,
(м. Харків, Україна)

МОТИВУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

Мотивування є однією з основних функцій менеджменту. Для досягнення ефективного управління людиною необхідно зрозуміти її мотивацію до роботи. Зростання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти може бути досягнуто за допомогою різних інструментів, але найбільш потужним є використання матеріального та морального стимулювання за результатами праці. Чинники стимулювання результатів діяльності викладачів можна об'єднати у три групи [1, 2]:

1) матеріальні – заробітна плата, доплати, премії, пам'ятні подарунки, оплата за навчання та підвищення кваліфікації працівника, пільги тощо;

2) нематеріальні – поділяються на організаційні (право голосу під час вирішення питань, умови для професійного зростання, можливість навчання тощо) та матеріально-психологічні (публічне визнання, створення умов для реалізації здібностей, формування сприятливого мікроклімату, створення умов для відчуття професійної гідності);

3) комплексні – можливості кар'єрного зростання та визнання професійних здібностей.

Мотиваційну компетентність викладачів можна розвивати за допомогою кількох індивідуальних або групових методів та технік [3]:

1) вивчення професійної літератури про мотивацію, зокрема з управління та розвитку людських ресурсів, психології, соціальної психології, соціології, організаційної поведінки, управління тощо;

2) творчі дискусії з колегами по кафедрі, факультету та університету, обмін досвідом, спільний пошук більш ефективних шляхів впливу на мотивацію викладачів;

3) участь у зовнішніх професійних дискусіях та форумах, заочний обмін знаннями та досвідом мотивації себе та інших;

4) ведення мотиваційного щоденника, аналіз ефективності власних інструментів мотивації;

5) участь у мотиваційно-освітніх заходах та тренінгах мотиваційних навичок, зокрема підготовки мотиваційних планів дій та їх реалізація щодо себе та колег.

Студенти є одним з основних факторів мотивації та демотивації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Одним із найбільш мотивуючих факторів для викладачів є повага з боку студентів, їх знання та позитивні відгуки щодо дисциплін. Також важливими мотивуючими факторами для викладачів є зарплата, додаткові виплати, визнання досягнень тощо [4].

Факторами, що сприяють академічній демотивації викладачів, є низькі зарплати, відсутність можливості займатися дослідженнями, необхідність

публікацій, значні затрати ресурсів на підготовлення проєктів, які не отримують фінансування [4]. Отже, для підвищення ефективності діяльності викладачів необхідне їх стимулювання (матеріальне, нематеріальне та комплексне) з боку адміністрації закладу вищої освіти з урахуванням попередніх досягнень науково-педагогічного працівника.

Найбільш дієвим інструментом мотивування науково-педагогічних працівників є їх преміювання за високі показники науково-технічної та інноваційної діяльності і особливі досягнення у підготовці науково-педагогічних кадрів. Це дозволяє стимулювати розвиток наукових досліджень, активізувати проєктну, інноваційну, міжнародну та грантову діяльність науково-педагогічних працівників, а також стимулює підвищення ними кваліфікації. Важливо також відзначати преміями високий особистий науковий внесок викладачів, що дозволить їх стимулювати до підвищення якісного рівня наукових досліджень, зокрема, за участю здобувачів вищої освіти. Матеріальне заохочення також може здійснюватися за індивідуальні вагомні досягнення викладача або за результатами його діяльності у звітному періоді. У колективному договорі може бути передбачене щорічне преміювання за досягнення в навчально-методичній роботі, надання надбавок і доплат до посадового окладу, що стимулює розвиток викладацької майстерності.

Щоб зрозуміти, що мотивує працівників до високопродуктивної праці, необхідно проводити з визначеною періодичністю дослідження, співбесіди та анкетування. Важливо у закладі вищої освіти розробити чітку мотиваційну стратегію – для цього необхідно визначити, які цілі університету та працівників необхідно досягнути. Доцільно запровадити чітку та зрозумілу для працівників систему винагород – для цього має бути розроблене положення про преміювання працівників, щоб сповна були враховані досягнення, досвід та результати праці науково-педагогічних працівників. Надзвичайно важливо, щоб ця система була справедливою та прозорою. Також необхідно проводити моніторинг системи мотивації, за результатами якого вносити необхідні корегування.

Список використаних джерел

1. Адлер О. О., Дорошенко В. О. Аналіз напрямків матеріального і морального стимулювання персоналу підприємства в системі мотивації праці. URL:<https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36470/121847.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (дата звернення 10.09.2024).
2. Яценко О. І., Шевцова А. О. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці. Науковий вісник НЛТУ України. 2006. № 1. С. 284–289.
3. Blaskova M., Blasko R., Figurska I., Sokol A. Motivation and development of the university teachers' motivational competence. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. № 182. P. 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.746>
4. Kiziltepe Z. Motivation and demotivation of university teachers. *Teachers and Teaching*. 2008. № 14(5–6). P. 515–530. <https://doi.org/10.1080/1354060080257136>

Єфремов Микола,
*магістрант кафедри управління
та освітніх технологій,*
Гречаник Наталія Ігорівна,
*науковий керівник, професор
кафедри управління та освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: СУТНІСНО- ЗМІСТОВИЙ АСПЕКТ

Переорієнтація сучасної освіти на європейські стандарти передбачає підготовку компетентного вчителя, який усвідомлює свою соціальну-правову відповідальність, уміє визначати провідні завдання професійної діяльності й знаходити шляхи їх розв'язання в межах чинного законодавства, є суб'єктом особистісного і професійного зростання, ключовою фігурою у сучасному

правовому суспільстві. З огляду на це формування правової компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти є важливим завданням у контексті побудови правової держави та розвитку громадянського суспільства, що забезпечує належний рівень правової культури та безпеки у сфері освіти.

Актуалітети формування правової компетентності вчителів векторують з наступним: педагогічні працівники відіграють ключову роль у вихованні правосвідомості та громадянської відповідальності учнів; знання законодавчих норм допомагає вчителям діяти правомірно у випадках конфліктів між учнями, батьками та колегами, а також розв'язувати їх згідно з правовими вимогами, що сприяє створенню здорового морально-психологічного клімату у закладі освіти; розуміння правових аспектів педагогічної діяльності дає можливість педагогам обстоювати свої права в конфліктних ситуаціях із роботодавцями чи іншими учасниками освітнього процесу, а також захищати права та інтереси своїх учнів; учитель з високим рівнем правової компетентності стає прикладом для учнів, батьків та колег, що сприяє підвищенню загального рівня правової культури в суспільстві та ін.

Палітра доробків вітчизняних науковців, які працюють над різними аспектами формування правової компетентності педагогічних працівників, є досить широкою і різноплановою. Її характеризують дослідження В. Духновської (професійна підготовка вчителів у контексті формування їхньої правової компетентності), О. Євтух (проблеми правової соціалізації молоді та роль правової компетентності вчителів у розвитку громадянської культури в учнів), І. Зязюн (підготовка майбутніх учителів до правового виховання учнів), Н. Кузьміної (формування правової компетентності майбутніх учителів у процесі фахової підготовки), Т. Левченко (формування досліджуваної компетентності в контексті педагогічної етики), І. Топузовської (формування правової свідомості педагогів як важливого складника означеної здатності), О. Яременка (вимоги до правової обізнаності педагогів та правові засади професійної діяльності) та ін.

Попри потужні наукові розвідки з означеної проблеми, феноменологія правової компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у вітчизняному науковому просторі ще не набула сталих термінологічних меж. Так, в Державному стандарті базової та повної загальної середньої освіти правова компетентність учителя визначається як здатність до забезпечення правового виховання учнів та до виконання професійної діяльності відповідно до чинного законодавства [5]. У Концепції НУШ складники досліджуваної здатності простежуються у змісті соціальної та громадянської компетентності: повага до закону, дотримання прав людини...[1]. Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти» [6] не виокремлює означену компетентність як самостійну здатність педагогів, натомість її сутнісно-змістове ядро входить до складу низки компетентностей, як-от: організаційної, психологічної, інклюзивної, оцінювально-аналітичної, прогностичної.

Отже, в освітніх і професійних стандартах правова компетентність учителя потрактовується як складник професійної компетентності, якість особистості, яка відображає рівень його підготовки для здійснення правомірної, відповідальної та етично орієнтованої педагогічної діяльності.

Результати аналізу семантико-термінологічного поля поняття «правова компетентність» висвітлені в працях вітчизняних учених, науковців, дослідників, педагогів. Так, О. Костенко тлумачить означену здатність учителів як «систему правових знань, умінь, навичок і досвіду діяльності щодо визначеного кола об'єктів правової діяльності, що допомагають особистості орієнтуватись у правовому полі та необхідних для ефективного розв'язання завдань правової освіти в процесі професійної діяльності» [3, с. 87].

На значенні розвитку правової свідомості у процесі формування означеної компетентності майбутніх фахівців наголошує І. Огороднійчук, потрактовуючи останню як «наявність системи професійно правових знань чинного законодавства; усвідомлення сутності права та механізмів його дії; вміння мислити правовими категоріями; доречно використовувати набуті

правові знання у професійній діяльності, досягати ефективного результату нормативно-правовим способом» [4, с. 217].

О. Іваній акцентує увагу на значущості загальноправових і професійно-педагогічних знань, умінь і професійних якостей у процесі формування і розвитку правової компетентності майбутніх учителів. Науковиця зазначає, що когнітивний складник у структурі досліджуваної здатності має фундаментальне значення, підкреслюючи інтегративність знань циклів загальної і професійної підготовки [1].

Змістово містке визначення правової компетентності педагогічних працівників презентує О. Радкевич: «інтегративне утворення особистості, котрому властиві ціннісне ставлення до права, розвинена правосвідомість і правоосвіченість, потреба в постійному поповненні обсягу правових знань, виконання функції морального регулятора професійно-педагогічної діяльності завдяки здійсненню свідомої правомірної (законослухняної) поведінки особи та кваліфікованому формуванню комплексу правових цінностей, навичок і звичок правомірної поведінки в учнівській молоді» [7, с. 8].

З аналізу наукових доробків, що ведуться в галузі професійної освіти, можна констатувати, що поняття «правова компетентність» є об'єктом вивчення багатьох дослідників, які розуміють її як: рівень правосвідомості студентів та їхню правову активність; комплекс знань, ідей, ціннісних уявлень, що визначають вибір обґрунтованої законом поведінки людини; здатність до ефективного здійснення професійної діяльності в умовах соціально-правових змін.

З опертям на зазначене вище, послуговуючись власним досвідом, ми потрактуємо правову компетентність педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти як комплексну характеристику особистості вчителя, яка включає знання, вміння та навички, які дозволяють педагогу діяти відповідно до чинного законодавства, захищати права учасників освітнього процесу, а також формувати в учнів правосвідомість і повагу до правових норм.

Означена здатність педагогічних працівників, на нашу думку, вміщує такі складники:

– знання та розуміння основ законодавства у сфері освіти, прав дитини, трудового права, а також правової етики, що регулюють їхню професійну діяльність;

– застосування правових знань на практиці, зокрема, забезпечення дотримання прав та обов'язків учнів, розв'язання конфліктів у межах правового поля, відповідальності і справедливості у взаємодії з учасниками освітнього процесу;

– розуміння і прийняття правових цінностей, орієнтованих на повагу до прав та свобод особистості, дотримання етичних і правових стандартів у своїй діяльності;

– прагнення до саморозвитку в галузі правових знань, професійна відповідальність за правомірну поведінку;

– готовність до корекції та вдосконалення власної правової поведінки та знань.

Резюмуючи зазначене вище, підсумуємо, що правова компетентність учителя є важливим елементом його професійної підготовки та діяльності, що сприяє безпечному і справедливому освітньому середовищу, де права та обов'язки всіх учасників дотримуються належним чином. Правова компетентність педагога дозволяє йому ефективно виконувати професійні обов'язки, дотримуватись правових і етичних норм, а також слугувати прикладом для учнів. Розвиток цієї компетентності сприяє не лише особистісному та професійному зростанню педагога, а й формуванню правосвідомості в учнів, підвищенню рівня правової культури серед молоді.

Обраний нами напрям дослідження знайде своє продовження у вивченні такого питання як структурно-функціональна характеристика правової компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Список використаних джерел

1. Іваній О. М. Формування правової компетентності майбутнього вчителя. Київ, 2023. 112 с.

2. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2026 р. № 998-р. URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/54258/ (дата звернення 22.08.2024 р.).
3. Костенко О.О. Формування правової компетентності майбутніх учителів історії і правознавства в теорії та практиці вищої школи. *Соціум. Документ. Комунікація: збірник наукових статей. Серія Історичні науки*. 2018. № 5. С. 76–91. URL: <https://sdc-journal.com/index.php/journal/article/view/12/7>
4. Огороднійчук І.А. Новітні підходи щодо формування правової компетентності майбутніх інженерів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2019. № 2 (18). С. 215–219.
5. Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.11.2011 р. № 1392. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення 05.09.2024 р.).
6. Професійний стандарт «Вчитель закладу загальної середньої освіти»: Наказ МОН України від 28.09.2024 р. № 1225. URL: <https://nus.org.ua/news/mon-zatverdylo-profesijnyj-standart-vchytel-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osvity/> (дата звернення 25.09.2024 р.).
7. Радкевич О. П. Теоретичні і методичні основи розвитку правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Глухів, 2020. 41 с.

ЗАГРАНИЧНИЙ **Константин**,
*студент 1 курсу магістратури 181 Харчові технології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,*
ЯШНИК Світлана, *професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Питання управління персоналом підприємства досить давно привертало увагу дослідників, що знаходить своє вираження у пошуку нових, більш досконалих моделей управління людьми в організаціях. При цьому у центрі уваги, переважно, поставлені два основних завдання: досягнення економічної ефективності результатів діяльності підприємства, в тому числі і управлінської діяльності керівника щодо виконання функцій управління персоналом; консолідація персоналу незалежно від займаної посади навколо спільної мети підприємства та створення умов для корпоративної солідарності працюючих.

Значний внесок у розробку сучасної теорії оцінки персоналу зробили такі відомі українські вчені, як А. Акмаєв, Л. Балабанова, М. Войнаренко, О. Грішнова, О. Денисюк, Б. Ігумнов, А. Колот, М. Мурашко, В. Нижник, В. Савельєва, Г. Савіна, О. Сардак, М. Семикіна, П. Ситник, А. Тельнов, О. Турецький, Б. Холод, Н. Хрущ, Л. Чорна, Г. Щокін та інші. Серед вагомих наукових досліджень зарубіжних вчених у сфері управління персоналом підприємства можна назвати праці М. Армстронга, М. Беляцького, В. Врума, Д. Мак-Грегора, М. Мескона, М. Педлера, П. Сенге, Ф.- У. Тейлора, А. Файоля та інших [1, 2, 3].

Практика управління людьми в організаціях постійно висуває перед дослідниками і фахівцями нові завдання, пов'язані з технологічним та організаційним ускладненням виробництва, підвищенням ролі групової діяльності, зростанням чисельності працюючих в організаціях, збільшенням внутрішніх і зовнішніх функцій діяльності, прискоренням зміни виробленого продукту, його технологічного забезпечення тощо.

Тому, основними елементами механізму забезпечення ефективного управління персоналом є такі: нормування праці; наукова організація праці; професійно-кваліфікаційний рівень персоналу підприємства; мотивація, стимулювання та оцінка персоналу підприємства; корпоративна культура тощо. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва, організаційно культури) і зовнішніх чинників (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Вплив останніх конкретизується у таких параметрах макроекономічного характеру, як чисельність активного (працездатного) населення, його освітній рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. Ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні властивості людських ресурсів [3].

Деякі науковці вважають, що поняття «людські ресурси», «персонал», «кадри» є синонімами, однак більшістю вчених визначається, що термін «людські ресурси» відноситься до стратегічних аспектів проблем персоналу, включаючи питання соціального розвитку, а термін «персонал» використовується для характеристики оперативної роботи із кадрами. Термін «людські ресурси» використовується при розгляді питань праці та зайнятості в макроекономічному масштабі, а «персонал» – на мікроекономічному рівні.

Ми схильні розрізняти поняття «людські ресурси», «персонал» та «кадри» підприємства. Людські ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми якостями відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Людські ресурси можуть бути як реальними (ті особи, які вже працюють), так і потенційними (ті, що мають бути залучені до певної праці в майбутньому періоді). Людські ресурси є одним з головних об'єктів управління на рівні як макро- (держава, галузь, регіон), так і мікрорівні (підприємство).

Пошук найбільш раціональних моделей управління персоналом у розвинутих країнах приводить до підвищення ролі людського чинника у виробничій діяльності та збільшення інвестицій в його використання. Стратегічні концепції управління людськими ресурсами визначають працівників як вирішальний чинник збереження конкурентоспроможності та

спрямовані на їх підготовку, відповідно до мінливих вимог ринку та з урахуванням введення нових технологій.

Ключовим принципом стратегічного управління є повага і довіра до людей. Усі співробітники від вищих посадових осіб до виконавців вважають себе представниками однієї організації, ідентифікують себе з нею. Організаційні рішення (щодо системи пільг, преміювання, оплати частини лікарняних витрат, продажу і оренди працівниками житлових будинків за нижчою ціною, позички на придбання житлових будинків за нижчим відсотком, ніж у комерційних банків тощо) дозволяють забезпечувати унікальний психологічний клімат на всіх рівнях великих ієрархічно побудованих систем управління персоналом.

Управління персоналом – це система заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку та використання потенціалу людей, які колективно та індивідуально вносять свій внесок у вирішення цілей і завдань підприємства.

Сучасна теорія управління має великий арсенал підходів до моделювань системи управління персоналом, які відрізняються складом підсистем, загальними принципами формування, рівнем опрацювання економічного обґрунтування, а також ступенем апробованості в практиці діяльності організації [3].

Перетворення управління персоналом в управління людськими ресурсами знайшло своє відображення в сучасних тенденціях кадрового менеджменту. Зокрема, протягом останніх років у розвинутих країнах світу спостерігається зростання кількості працівників кадрових служб; підвищення статус дано професії: керівники кадрових служб у більшості організацій стали входити до складу правління і навіть до складу рад директорів.

Список використаних джерел

1. Продіус О.І., Афанасенко М. А., Лемешко М. А. Напрями удосконалення системи управління персоналом в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. Вип. 61 / 2024

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3812/3732>

2. Скібіцький, О.М. Місце кадрової політики в загальній політиці і стратегічному плануванні підприємств. Київ: НАУ. 2016. 169 с.

3. Hurska I. S., Herchanivska S. V. (2023). Systema upravlinnia personalom yak osnova zabezpechennia konkurentospromozhnosti ahrarnoho pidpriemstva [The personnel management system as a basis for ensuring the competitiveness of an agricultural enterprise] Zbirnyk naukovykh prats TDATU imeni Dmytra Motornoho (eko-nomichni nauky), vol. 1 (47), pp. 69–77.

Зеленська Олена, Миколенко Яна,
студентка 1 курсу магістратури
181 Факультет харчових технологій
та управління якістю продукції АПК,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ГЕНДЕРНІ ПЕРЕШКОДИ ДЛЯ ЖІНОК У ТРУДОВІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ

Протягом історії людства ми спостерігаємо постійні зміни в суспільних системах, де матриархат поступався місцем патріархату. Але досить часто в історії ми можемо знайти згадки про явище, яке було властивим для будь-якого суспільства, а саме - пригнічення та дискримінація жінок.

Стаття 22 КЗпП України зазначає, що відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається [2].

Втім, сучасні реалії сьогодення наглядно демонструють, що повноцінній реалізації означеного вектору розвитку України суттєво перешкоджає досить складне та багатоаспектне за своїм сутнісним змістом соціально-правове явище – дискримінація у сфері праці за ознакою статі. Саме дискримінація представників різної статі у трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах, є однією із гострих проблем, що турбує науковців, громадські організації, міжнародну спільноту, оскільки порушує рівновагу трудових прав та можливостей, нівелює значимість та цінність права кожного незалежно від статі на працю, кар'єрне зростання та низку інших прав, що чинить негативний вплив на процес розбудови України на демократичних засадах. [4]

Рівність жінок і чоловіків у трудовій діяльності є важливим аспектом демократичного суспільства. Вона відіграє ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості та стабільності в суспільстві, що має бути основою трудових відносин і політики щодо зайнятості. Дискримінація жінок була поширеною в історії та залишається актуальною проблемою, незважаючи на сучасні демократичні перетворення і розвиток правових норм. Багато європейців вважають, що заходів для подолання дискримінації ще недостатньо, і ця проблема потребує подальшого вирішення [3].

В Україні жінки складають 54% населення, однак рівень їхньої зайнятості поступово знижується. За даними на 2014 рік, зайнятість жінок скоротилася з 55,8% у 2013 році до 52,8%, що свідчить про негативну тенденцію на ринку праці для жінок [7].

Основні причини труднощів працевлаштування жінок включають їхній сімейний стан та вік. Роботодавці часто дискримінують жінок, задаючи питання про родинні обов'язки або сімейне становище під час співбесід, наявність та вік дітей, плани на одруження та народження дітей, висуваються вимоги про відсутність неповнолітніх дітей тощо, що значно ускладнює їхнє працевлаштування, особливо для молодих жінок. Крім того, жінки старше 35-40 років також стикаються з труднощами при працевлаштуванні. Хоча вимоги до віку в оголошеннях є як для чоловіків, так і для жінок, вони мають більш

негативний вплив на жінок. Старші жінки стикаються з подвійною проблемою: їх не приймають на багатьох позиціях, включно з добре оплачуваними, через гендерні обмеження, а також через вікові обмеження на вакансії, призначені для жінок. [1]

Українське законодавство передбачає рівні права і можливості для жінок і чоловіків у трудовій діяльності. Конституція України гарантує відсутність привілеїв або обмежень за ознакою статі, а також забезпечує рівний доступ до професій і рівні умови праці для всіх працівників. Гендерна дискримінація в оголошеннях про вакансії та на співбесідах, особливо щодо віку, сімейного стану та планів щодо народження дітей, залишається поширеною практикою, попри законодавчі заборони таких обмежень. Роботодавці часто надають перевагу чоловікам або жінкам певного віку, оминаючи професійні якості кандидатів, що ускладнює жінкам доступ до добре оплачуваних посад, особливо для молодих і старших жінок [6].

Для подолання гендерних стереотипів важливо дотримуватися конституційного принципу рівності прав між жінками і чоловіками. Забезпечення реального доступу жінок до всіх видів діяльності та рівних можливостей на ринку праці є основним кроком до вирішення цієї проблеми [5].

Для подолання дискримінації між чоловіками і жінками в трудовій сфері необхідно впровадити низку ключових заходів: забезпечити однакові умови для всіх під час прийому на роботу, усуваючи стереотипи та упередження; рівна заробітна плата: гарантувати однакову винагороду за рівноцінну роботу; можливості для кар'єрного росту та перепідготовки; забезпечити рівні права при звільненні через організаційні зміни; розвивати програми підтримки сімей та створювати умови для вагітних і годуючих жінок; забезпечити безпечні умови праці; створити умови для поєднання професійної діяльності з родинними обов'язками.

Дискримінація жінок у трудовій сфері залишається серйозною проблемою, незважаючи на законодавчу рівність. Основні перешкоди включають гендерні стереотипи, нерівну заробітну плату та труднощі у

поєднанні роботи з сімейними обов'язками. Для вирішення цих проблем необхідно впровадити заходи, що забезпечують рівні можливості при наймі, кар'єрному зростанні та соціальному захисті, що створить справедливе середовище для всіх працівників.

Список використаних джерел

1. Давидова А. А. Сучасні проблеми працевлаштування жінок в Україні (Науково-практична Інтернет-конференція 04.10.2011 р.) [Електр. ресурс].
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. // Права людини. Міжнародні договори України. Київ, 1992.
4. Кучко, А. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за ознакою статі : дис. ... д-ра філософії: 081 Право / А. В. Кучко, МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2023. 210 с.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Верховна Рада України: Закон від 08.09.2005 № 2866-IV.
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. С. 561.
7. <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>. Державна служба зайнятості (гендерні аспекти ринку праці).

Івашківський Андрій Олегович,
*аспірант гуманітарно-педагогічного факультету,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Правова культура є вкрай важливим надбанням особистості, що покликане забезпечувати програму її професійної діяльності. Як зазначають науковці, правова культура втілює в собі «сукупність поглядів, оцінок, переконань, установок, що полягають у визнанні важливості, необхідності, соціальної цінності права і забезпечують якісне дотримання, виконання, використання та застосування правових норм».

Разом із соціальним і психологічним забезпеченням процесу формування правової культури особливого значення набувають педагогічні умови, пов'язані з визначенням і передачею майбутнім працівникам аграрної сфери необхідних знань, умінь, навичок.

Відповідно до розробленої за участю Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, Української юридичної академії, Академії правових наук України і Спілки юристів України Концепції розвитку юридичної науки і освіти України зазначається, що «завдання розбудови України як незалежної, демократичної і правової держави вимагають принципово нового підходу до проблеми докорінного поліпшення державно правових досліджень і підготовки юридичних кадрів. Існуючий стан справ у цій галузі не задовольняє потреб суспільства і держави».

Організаційно-педагогічні зміни, що визначені Концепцією розвитку юридичної науки і освіти України мають бути поєднані з подальшим удосконаленням навчально-виховного процесу. Цієї думки дотримуються дослідники, які підкреслюють, що головна тенденція пов'язана з призначенням правової освіти максимально узгоджувати швидко зростаючий

освітній рівень особистості з новими умовами на ринку праці. Суперечності між невинним нарощуванням обсягів наукової і соціальної інформації та обмеженими термінами навчання у вузах, між зростаючими масштабами освіти і браком індивідуального підходу до навчання і виховання, мета якого забезпечити розвиток потенційних здібностей кожного студента, висувають на порядок денний потребу реформи правової освіти. Це передбачає якісну зміну всього навчального процесу, пошук нових форм і методів активізації навчання.

Проблема формування правової культури у майбутніх працівників аграрної сфери вимагає свого ефективного вирішення. Для цього потрібно створити педагогічні умови, які б дозволяли на значно вищому рівні вирішувати цю проблему.

Здійснений науково-педагогічний пошук дозволив виділити і обґрунтувати педагогічні умови, які здатні забезпечити формування правової культури як духовно-практичної властивості особистості, спроможної всебічно освоювати правові цінності та виявляти по відношенню до них найважливіші сили і можливості.

Кияшко Святослав,
аспірант, Національний
університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Штучний інтелект (ШІ) — одна з найпотужніших технологій ХХІ століття що дуже швидко розвивається. Він уже став невід'ємною частиною нашого повсякденного життя, впливаючи на різноманітні галузі від медицини та фінансів до промисловості та освіти. Розвиток систем штучного інтелекту є процесом, який вже майже неможливо зупинити, адже він вже довів свою високу ефективність у вирішенні як рутинних так і досить складних задач. Це технологія, що не лише змінює традиційні підходи до виконання завдань, але й

радикально трансформує способи взаємодії людей з інформацією, машинами та один з одним. В освітній сфері штучний інтелект має величезний потенціал для покращення якості навчання, автоматизації процесів та ефективного управління ресурсами. Однак, разом із можливостями, ШІ приносить із собою і загрози, що вимагають ретельного аналізу .

Так, штучний інтелект надає людству нові можливості в усіх галузях, особливо в освіті, де він може значно підвищити ефективність управлінських та навчальних процесів. У контексті підготовки керівників закладів освіти, ШІ сприяє розвитку стратегій, орієнтованих на індивідуалізацію навчання, аналіз великих даних (Big Data) про учнів та викладачів, а також оптимізацію адміністративних процесів.

- Індивідуалізація навчання. Завдяки адаптивним навчальним платформам, ШІ дозволяє створювати індивідуальні освітні траєкторії для кожного студента. Це забезпечує розвиток навчальних програм, що підлаштовуються під рівень знань і темп навчання окремого учня, допомагаючи усунути проблеми стандартизованих індустріальних технологій навчання.

- Аналітика великих даних. Використання аналітичних інструментів на базі ШІ дозволяє швидко аналізувати успішність учнів, прогнозувати результати та визначати слабкі місця в системі навчання. Це дає змогу керівникам закладів приймати обґрунтовані рішення щодо вдосконалення навчальних програм та кадрової політики.

- Автоматизація адміністративних процесів. ШІ може автоматизувати рутинні завдання, такі як управління розкладом, прийом заявок, облік успішності, що дозволяє зменшити навантаження на адміністративний персонал і керівників освітніх закладів, зосередившись на більш стратегічних завданнях.

Проте, незважаючи на величезні можливості, які надає штучний інтелект, його використання пов'язане з певними ризиками та викликами. Одна з головних загроз — це етичні питання, пов'язані з автоматизацією процесів, контроль над інформацією та рішеннями, що приймаються безпосередньо машинами. У контексті освіти виникає кілька основних ризиків:

- Залежність від технологій. Надмірне використання ШІ може призвести до зниження самостійності в прийнятті рішень серед керівників закладів освіти. Керівники можуть покладатися на рекомендації систем ШІ, що іноді можуть бути суб'єктивними (як не дивно це звучить в контексті саме машинного інтелекту) або базуватися на неповних даних.

- Питання етики та конфіденційності. Використання ШІ для обробки великих обсягів персональних даних учнів може створити загрози для конфіденційності та безпеки. Тому керівники освітніх закладів мають бути добре обізнані з аспектами захисту даних та етичних стандартів використання ШІ.

- Соціальна нерівність. ШІ може посилити нерівність, особливо в доступі до освітніх ресурсів, якщо технології будуть доступні лише певним групам населення. Це може вплинути на формування освітніх політик і стратегій управління закладами освіти.

Так як професійна освіта має специфічну мету — готувати спеціалістів, здатних ефективно використовувати вже розроблені технології та механізми для вирішення практичних завдань, то у цьому контексті завдання керівників освітніх закладів полягає у підготовці кадрів, які зможуть застосовувати існуючі технології, зокрема штучний інтелект, у своїй професійній діяльності. Основний акцент у підготовці фахівців робиться на розвиток практичних навичок і вміння використовувати технології, а не на їх розробку.

А отже, застосування ШІ в професійній діяльності сприяє підвищенню ефективності праці, зменшенню часу на виконання рутинних завдань і покращенню економічних показників. Системи ШІ можуть бути корисними для вирішення завдань управління, контролю якості, прогнозування результатів, а також для автоматизації певних процесів, що дозволить спеціалістам зосередитися на складніших та більш творчих завданнях.

Важливо підкреслити, що штучний інтелект — це лише інструмент. Як і будь-яка інша технологія, позитивні чи негативні наслідки його використання залежать не від самої технології, а від того, ким, як і з якими цілями вона застосовується. Для керівників освітніх закладів критично важливо мати

навички оцінки ефективності використання ШІ, розуміти потенційні ризики та вміти впроваджувати ці технології таким чином, щоб вони несли лише користь суспільству і не створювали нових загроз.

Як підкреслює низка досліджень, успіх використання ШІ в освітній сфері залежить від того, наскільки глибоко керівники розуміють етичні та соціальні аспекти його впровадження .

Отже, штучний інтелект відкриває нові горизонти для управління закладами освіти, забезпечуючи інструменти для вдосконалення навчальних процесів та підвищення ефективності адміністративної діяльності. Однак його застосування потребує обережного та зваженого підходу з урахуванням етичних і соціальних викликів. Майбутні керівники освітніх закладів повинні бути не лише технічно обізнаними у використанні цих технологій, але й готовими оцінювати ризики, пов'язані з їх застосуванням. Штучний інтелект є потужним інструментом, і саме на людині лежить відповідальність за те, як цей інструмент буде використовуватися — на благо чи шкоду суспільству.

Список використаних джерел

1. Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Pearson.
2. Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2016). *Deep Learning*. MIT Press.
3. Bostrom, N. (2014). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*. Oxford University Press.

Ковальчук Анастасія,
*здобувачка вищої освіти ОС «Магістр»,
факультет торгівлі та маркетингу,
Державний торговельно-економічний університет,*
Нечваль Євгенія,
*здобувачка вищої освіти ОС «Магістр»,
факультет торгівлі та маркетингу,
Державний торговельно-економічний університет,
(м. Київ, Україна)*

СТРАТЕГІЧНИЙ МАРКЕТИНГ У В2В-СЕГМЕНТІ: КЛЮЧОВІ ВИКЛИКИ ТА РІШЕННЯ

Стратегічний маркетинг у В2В-сегменті є важливою складовою бізнес-успіху компаній, що пропонують товари чи послуги іншим бізнесам. На відміну від В2С-маркетингу, де кінцевий споживач виступає ключовою фігурою, у В2В компанії мають справу з більш комплексними процесами ухвалення рішень, які можуть займати значно більше часу та вимагати персоналізованого підходу. В2В-маркетинг зосереджений на побудові довгострокових відносин з клієнтами, забезпеченні їхніх потреб та створенні цінності на рівні всієї організації.

Маркетингова стратегія підприємства має бути орієнтована не лише на короткострокові комерційні вигоди, але й на підтримку довгострокових відносин зі споживачами, що сприятиме стабільному розвитку та конкурентоспроможності [1, с. 503].

В2В-маркетинг відрізняється від В2С складністю процесів ухвалення рішень, які передбачають більшу кількість осіб, зацікавлених у покупці, а також вищий рівень ризиків та витрат. Бізнес-клієнти ретельно аналізують ринок, роблячи вибір на основі ряду факторів, таких як ціна, якість продукту, надійність постачальника та тривалість обслуговування. Тому компанії повинні не тільки пропонувати вигідну комерційну пропозицію, але й демонструвати свої переваги через якісні маркетингові стратегії [4, с. 253].

Маркетинг у В2В-сегменті передбачає активне використання персоналізованих підходів до кожного клієнта. Формування стратегій потребує врахування індивідуальних потреб клієнтів, довгострокових цілей співпраці та специфічних бізнес-особливостей партнерів. Відносини у В2В значно складніші, ніж у В2С, оскільки кожен клієнт є унікальним за своїми вимогами, і продукція чи послуга часто має бути адаптована під конкретні умови [4, с. 260].

Одним із основних викликів є тривалі цикли продажів. У В2В процес продажу може тривати кілька місяців або навіть років, особливо коли йдеться про високотехнологічні або дорогі рішення. Це створює виклики для маркетологів у підтримці постійної взаємодії з потенційними клієнтами протягом всього циклу. Також важливою є здатність компанії переконувати різних осіб у складі бізнесу-клієнта, які приймають рішення, що саме їхній продукт або послуга є найкращим вибором.

Конкуренція в В2В-сегменті може бути жорсткішою, ніж у В2С. Компанії, які працюють на глобальному ринку, стикаються з вимогою не лише зберігати унікальність своєї пропозиції, але й постійно інноваційно розвиватися, щоб відповідати очікуванням клієнтів. Крім того, оскільки В2В-ринки зазвичай мають меншу кількість потенційних клієнтів, ніж В2С, боротьба за кожного з них стає особливо гострою.

Для подолання викликів та підвищення ефективності В2В-маркетингу необхідно застосовувати різноманітні інструменти та методи. Одним із таких інструментів є контент-маркетинг, який дозволяє не тільки презентувати продукцію чи послугу, а й позиціонувати компанію як експерта у певній галузі. Створення якісного контенту (статті, дослідження, інфографіки) дозволяє компаніям досягати лояльності клієнтів і формувати позитивний імідж.

Також варто приділяти увагу впровадженню сучасних технологій, таких як CRM-системи (Customer Relationship Management). Вони допомагають ефективно управляти взаємодією з клієнтами, аналізувати дані, автоматизувати процеси продажу та маркетингу, а також підтримувати високий рівень обслуговування. CRM-системи дозволяють збирати та аналізувати інформацію

про клієнтів, що сприяє персоналізації комунікації та зниженню витрат [2, с. 152].

Іншим важливим елементом є участь у галузевих виставках та конференціях, де компанії можуть зустрітися з потенційними партнерами, презентувати свої інноваційні рішення та налагодити нові бізнес-зв'язки. Це сприяє розширенню мережі контактів, отриманню нових замовлень та підвищенню впізнаваності бренду.

Удосконалення маркетингової стратегії також включає аналіз конкурентного середовища. Компаніям варто постійно моніторити діяльність конкурентів, щоб оперативно реагувати на зміни ринку. Конкурентний аналіз дозволяє вчасно виявляти нові можливості та адаптувати свої стратегії для досягнення кращих результатів.

Ефективність маркетингової діяльності підприємства істотно залежить від здатності компанії швидко реагувати на зміни в конкурентному середовищі та адаптувати свою стратегію відповідно до нових викликів [3, с. 29].

Для підвищення ефективності маркетингу у B2B-сегменті важливо орієнтуватися на інновації та постійне вдосконалення процесів. Цифрові інструменти, такі як аналітика, дозволяють компаніям глибше зрозуміти поведінку своїх клієнтів, передбачати їхні потреби та ефективно управляти взаємодіями. Використання таких технологій, як штучний інтелект та машинне навчання, може допомогти у побудові більш персоналізованих пропозицій для клієнтів.

Таким чином, стратегічний маркетинг у B2B-сегменті вимагає від компаній гнучкості, інноваційного підходу та здатності будувати довготривалі партнерські відносини з клієнтами. Для досягнення успіху у цьому напрямі важливо враховувати індивідуальні потреби кожного клієнта, використовувати цифрові інструменти та автоматизовані системи, а також постійно вдосконалювати свої маркетингові стратегії. Це дозволить не лише підвищити ефективність діяльності компанії, але й зміцнити її позиції на ринку.

Список використаних джерел

1. Кобець Д.Л. Теоретичні підходи до формування маркетингової стратегії на підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2017. с.502-507.
2. Литовченко І.Л., Пилипчук В.П. Інтернет-маркетинг. Київ: Центр навчальної літератури. 2017. С.150-184.
3. Савчук А. Ефективність маркетингової діяльності підприємств. *Вісник КНТЕУ*. 2015. № 5. С. 27–38.
4. Храбатин О.І., Яворська Л.В. Маркетинг: навч.посіб. / за наук. ред. О. А. Тимчик. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2014. С. 253-284.

КОЛОМІЄЦЬ Гліб, студент 1-го курсу магістратури спеціальності 207 Водні біоресурси та аквакультура, Національний університету біоресурсів і природокористування України,
ЯШНИК Світлана, професор кафедри психології, Національний університет біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ, ЯК ЧИННИК УСПІХУ НА РОБОТІ

Емоційний інтелект (ЕІ) – це комплексна здатність, яка включає у себе усвідомлення власних емоцій, вміння керувати ними, розуміти емоції інших людей та застосовувати дану здатність для ефективної комунікації і побудови взаємодії. У своїй книзі Д. Гоулман визначає емоційний інтелект як один із найважливіших чинників успіху в професійному житті, оскільки. Вчений обґрунтовує, що спішні люди не тільки мають високий рівень інтелекту, але й вміють ефективно працювати зі своїми емоціями та емоціями інших [1]. Важливо зазначити, що емоційний інтелект відрізняється від когнітивного інтелекту, і саме його розвиток допомагає будувати більш гармонійні стосунки на роботі.

Основні компоненти емоційного інтелекту. За Д. Гоулманом, ЕІ складається з п'яти ключових компонентів: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні навички. Самосвідомість передбачає розуміння власних емоцій і їх впливу на інших. Саморегуляція полягає в умінні

контролювати свої емоційні реакції у стресових ситуаціях. Мотивація в рамках емоційного інтелекту має на увазі внутрішню зацікавленість досягати цілей, незважаючи на перешкоди. Емпатія – це здатність розуміти емоції інших людей, а соціальні – включають вміння ефективно спілкуватися і вирішувати конфлікти. Всі ці компоненти сприяють успіху на роботі, оскільки сприяють побудові продуктивних стосунків та зниження напруги в колективі.

Самосвідомість і успіх на роботі. Самосвідомість є базовим компонентом емоційного інтелекту. Люди, які мають високий рівень самосвідомості, можуть чітко розпізнавати свої емоції та зрозуміти, як вони впливають на їх поведінку. Наприклад, співробітник, який розуміє, що його роздратування може впливати на командну роботу, буде краще керувати своїм станом і уникати конфліктів. Згідно з дослідженням Caruso [5], люди з високим рівнем самосвідомості частіше ухвалюють зважені рішення і здатні ефективніше долати робочі виклики. Самосвідомість дозволяє краще розуміти свої сильні сторони та обмеження, що допомагає не лише в індивідуальному розвитку, але й у професійній адаптації.

Емпатія як ключ до успішної комунікації. Емпатія – це здатність розуміти емоційні стани інших людей і вміти реагувати на них відповідним чином. Емпатія віграє критичну роль у розвитку професійних стосунків. Працівник, який володіє високим рівнем емпатії, здатен ефективніше вирішувати конфлікти, підтримувати своїх колег і сприяти командній співпраці. Дж. Мейєр і П. Саловой стверджують, що емпатія дозволяє відчувати емоційні сигнали інших людей, які покращують сприйняті і взаємодію [3]. У робочому середовищі емпатія допомагає краще розуміти мотивацію та потреби інших, що особливо важливо для керівників та менеджерів.

Соціальні навички для ефективної співпраці. Соціальні навички в рамках емоційного інтелекту включають здатність ефективно комунікувати, керувати конфліктами, переконувати та надихати інших. Люди з розвиненими соціальними навичками здатні будувати міцні робочі стосунки, які сприяють більшій продуктивності та кооперації в команді. Зокрема, коли виникає конфлікт на робочому місці, особи з високим рівнем емоційного інтелекту не уникатимуть проблеми, а намагатимуться зрозуміти позицію інших і знайти компроміс. Вони

вміють створювати сприятливу атмосферу, яка сприяє відкритому обговоренню проблем, що підвищує ефективність командної роботи. Такі працівники легше налагоджують зв'язки з колегами та керівниками, сприяючи успішній роботі всього колективу.

Емоційний інтелект та лідерство. Лідери, які володіють високим емоційним інтелектом, здатні краще керувати своїми емоціями та емоціями команди, що робить їх більш ефективними. Вони здатні мотивувати своїх підлеглих, створювати атмосферу довіри, відкритості та взаєморозуміння. Д. Гоулман у своїй книзі «Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ» стверджує, що емоційний інтелект лідера є ключовим для ефективного керівництва [2]. Такий лідер вміє розуміти потреби та почуття своєї команди, підтримувати позитивний клімат на робочому місці та вирішувати конфлікти з урахуванням емоційної динаміки колективу. Вони також здатні надихати своїх працівників на досягнення вищих результатів, що призводить до зростання ефективності компанії в цілому.

Практичні застосування емоційного інтелекту на роботі. Сьогодні все більше компаній звертають увагу на емоційний інтелект під час найму та розвитку працівників, оскільки він безпосередньо впливає на ефективність роботи. Працівники з високим рівнем ЕІ краще адаптуються до змін, легше вирішують конфлікти та підтримують робочу атмосферу, що сприяє досягненню цілей організації. За дослідженням Р. Бар-Она [4], компанії, які активно розвивають емоційний інтелект серед своїх співробітників, мають кращі показники продуктивності та нижчий рівень плинності кадрів. Це пояснюється тим, що люди з високим емоційним інтелектом здатні ефективніше сприймати виклики та знаходити креативні рішення, працюючи в умовах стресу та зміни.

Вплив емоційного інтелекту на стрес. Один із важливих аспектів емоційного інтелекту полягає в здатності краще управляти своїм стресом та допомагати іншим справлятися з ним. Працівники з високим рівнем ЕІ вміють швидко ідентифікувати стресові ситуації, аналізувати свої емоції та реагувати на них конструктивно. Вони здатні уникати емоційного вигорання, що сприяє довгостроковій стабільності на робочому місці. Дослідження N. Schutte [6]

показують, що люди з високим рівнем емоційного інтелекту мають кращу здатність долати стрес і сприяти створенню здорового робочого середовища. Це також допомагає підтримувати високий рівень мотивації та зменшити негативні наслідки стресових ситуацій на роботі.

Розвиток емоційного інтелекту. Емоційний інтелект можна розвивати через навчання, тренінги та практику. Існують спеціальні програми, спрямовані на розвиток самосвідомості, емпатії та комунікативних навичок. Наприклад, тренінги з емоційної компетентності можуть допомогти працівникам краще розуміти свої емоції, розвивати стратегії саморегуляції та ефективніше взаємодіяти з іншими. Дж. Мейєр зазначає, що емоційний інтелект – це навичка, яку можна тренувати і розвивати, що робить її критично важливою для сучасного працівника [5]. Розвиток ЕІ є особливо корисним для тих, хто працює в умовах постійного спілкування з клієнтами або в командній роботі, оскільки він підвищує ефективність комунікації та зменшує кількість конфліктів.

Емоційний інтелект є важливим чинником, який значно впливає на успіх у професійному житті. Високий рівень ЕІ допомагає не лише краще керувати власними емоціями, але й сприяти позитивному робочому клімату, будувати продуктивні стосунки з колегами та досягати лідерських позицій. Працівники з високим емоційним інтелектом можуть ефективно адаптуватися до змін, вирішувати конфлікти і підтримувати високу продуктивність. Компанії, які інвестують у розвиток емоційного інтелекту своїх працівників, отримують стабільні та довгострокові вигоди, що відображається у підвищеній ефективності та загальному успіху організації.

Список використаних джерел:

1. Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.
2. Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence.
3. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). «\What is emotional intelligence?» In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence.
4. Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence. Psicothema.

5. Caruso, D. R., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2002). Emotional intelligence and emotional leadership.

6. Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (2001). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*.

Кривенко Яна,
студентка I курсу магістратури
181 Технології зберігання,
консервування та переробки м'яса,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Сучасні технології, інноваційні ідеї ніколи не будуть ефективними, приносяти максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Управління персоналом – це складний процес, тому що кожна людина наділена інтелектом, здатністю мислити та іншими унікальними властивостями. Сьогодні основними проблемами управління персоналом є підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності роботи працівників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо, що становить сукупність досліджених питань.

Одним з найважливіших складових системи управління є люди з їх рівнем освіти, досвідом й майстерністю. У сучасних умовах основним завданням управління персоналом є поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку навиків працівників та стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня. Тому

працівники підприємства постійно повинні намагатися підвищувати свій культурний і освітній рівень. Це може виражатися в безперервному підвищенні свого професіоналізму і розвитку особистих культурних переваг [1].

Останнім часом все частіше говорять про підвищення ролі персоналу організації в його успішній роботі. Нині багато українських підприємств мають проблеми, пов'язані з управлінням персоналом і від того, як вони будуть вирішені, багато в чому залежить майбутнє не тільки цих підприємств, але і всієї української економіки.

Перше місце в цьому ряді займає проблема, яка багато в чому пояснює існування решти. Вона полягає в *обмеженому розумінні соціальної ролі організації її співробітниками і особливо вищими керівниками*. Це призводить до відсутності чітких довгострокових цілей розвитку організації і, як наслідок, до відсутності продуманої стратегії їх досягнення. Нерозуміння різними членами суспільства своєї соціальної ролі і неприйняття відповідальності за свої дії приводять до зіткнення інтересів соціальних груп, що бажають поліпшити своє становище найчастіше не тільки за рахунок інших груп, але і всього суспільства, загалом.

Такий стан справ пояснюється, переважно, двома причинами: по-перше, часто персонал все ще розглядають як витрати, які треба скорочувати, а не як основний ресурс, правильне управління і розвиток якого багато в чому визначає успіх діяльності всієї організації, а, по-друге, керівникам часто не зрозумілі мотиви поведінки працівників.

Однак і там де переважає “ресурсний” підхід до управління персоналом наявні проблеми, пов'язані передусім зі *складністю визначення ефекту від вкладених в його розвиток засобів*. Не усвідомлюючи соціальної ролі організації, проблематично належно визначити позитивний соціальний ефект. Крім того, в умовах відсутності чітких орієнтирів розвитку, адміністрація часто зайнята виконанням поточних завдань, а не послідовним перетворенням у життя місії та реалізацією стратегії підприємства, що ускладнює здійснення найважливіших заходів, ефект від яких проявляється не миттєво.

Друга група проблем, пов'язана зі сприйняттям персоналу в якості основного ресурсу організації, полягає в *нерозумінні відмінностей між людськими та іншими видами ресурсів*.

Специфіка людських ресурсів полягає в емоційно-осмисленій реакції людей на зовнішній вплив, що пояснює різну реакцію співробітників на застосовувані методи управління. Можливість довготривалої співпраці організації та його працівників і здатність останніх до постійного самовдосконалення також є важливими особливостями людських ресурсів, які зумовлюють підвищену увагу до ефективності їх використання.

Завершує комплекс проблем, які є на українських підприємствах, *слабка здатність керівництва визначати мотиви поведінки працівників*, їх найбільш значущі, на певний момент, потреби і проблеми, а також відсутність належної уваги до них, що призводить до обману очікувань співробітників і їх незадоволеності. Цим багато в чому пояснюються наявні труднощі в подоланні сформованого стереотипу переважно пасивної поведінки працівників, пов'язаного з убогістю мотивації і нерозвиненістю потреб, що задовольняються під час трудової діяльності, а також патерналістської свідомості: все – від премії до квартири–працівник звик отримувати від організації та держави, а не заробляти. Це робить працівника важко керованим, він практично не піддається мотиваційному впливу. Утриманський підхід до праці призвів до змін його психологічного сприйняття: дуже поширені консерватизм, опір нововведенням, прагнення мати невеликий, але гарантований зарібок, при невисокій інтенсивності праці.

За умов сучасної жорсткої ринкової конкуренції успішна діяльність підприємства залежить від творчої активності робітників. Тому одним з головних завдань менеджера є *мотивація персоналу*. Більшість науковців вважають, що механізми стимулювання працівників є складними системами впливу керівництва організації на працівників, що безпосередньо передбачають взаємодію керівника і працівника. Сьогодні механізм мотивації праці в Україні залишається застарілим і неефективним, він не відповідає потребам сьогодення, стратегічним завданням соціально-економічного розвитку держави.

Проаналізувавши літературні джерела за обраною тематикою, виявлено основні проблеми під час управління персоналом:

1. *Проблема відмінника*. Зазвичай керівником призначають кращого співробітника. Тому багато таких керівників мають знання тільки зі своєї галузі і лише поверхово знають технологію управління. Знання про методи управління, зазвичай, вони черпають, спостерігаючи за своїм начальником, або керуються прикладами з фільмів. Звичайно ж таких знань не достатньо для ефективного практичного застосування. Тому вони допускають помилки в управлінні персоналом.

2. *Синдром “свого хлопця”*. Роль управління персоналом спочатку має конфронтаційний характер по відношенню до співробітників. Далеко не всім підлеглим подобається, що підкидають додаткову роботу і як факт підкидають нові проблеми. Керівникові доводиться боротися з виникаючим опором. Часто управління відбувається рука об руку з негативом, що виникає у керівника під час нараження на прихований опір. Багатьом співробітникам дуже важко психологічно під час конфліктів з іншими співробітниками, поруч з якими вони проводять більшу частину робочого часу.

3. *Позитивна проєкція*. Це бажання приписувати іншим людям свої власні риси характеру. Звичайно, навіщо вивчати і прогнозувати ще якісь варіанти розвитку подій, або реакцію на свої слова, якщо набагато легше уявити собі, що б ти зробив в подібній ситуації. Це є заздалегідь неправильною поведінкою, не варто вважати всіх людей своїм відображенням. Багато керівників – люди серйозні за ставленням до роботи. Тому, даючи роботу співробітнику, начальник сподівається, що він впорається із завданням так само швидко як сам начальник, якби був на їх місці.

4. *Синдром старшого*. Співробітники часто і пильно спостерігають за керівництвом. Іноді багато начальників, усвідомлено підкреслюють дистанцію між собою і персоналом. У підсумку, якщо начальник зберігає керованість, то лише на рівні жорстких вимог.

5. *Синдром очікування героя*. Розглядаючи скарги і претензії, які озвучують начальники стосовно персоналу, можна припустити, що підсвідомо

багато з них чекають героя, який: зможе вирішити всі проблеми за рахунок своєї власної кмітливості. Про те, яку роботу треба зробити, він здогадується по обличчю начальника і постає перед ним вчасно з правильно виконаним завданням, якщо ніяких завдань немає, підлеглий повинен сам знайти роботу і виконати її, не ставить зайвих запитань, завжди готовий затриматися на роботі і навіть не заговорює про підвищення по службі. Оскільки на ринку праці таких працівників не буває, то сучасні проблеми в управлінні персоналом звалюються на самих робітників.

6. *Зірки цирку.* Начальник вважає, якщо співробітник одержує високу зарплату, то він просто зобов'язаний працювати, не покладаючи рук.

7. *Велика різниця в зарплаті між шефом і працівником.* У нашій країні ця різниця доволі відчутна, а на заході ця різниця становить приблизно 30 %.

8. *Плинність кадрів.* Зазвичай, плинність кадрів можна контролювати з низки причин: неправильне формування працівників та неефективний розподіл зарплати. Дуже часто буває так, що компанія забуває про необхідність залучення молодих фахівців. Багато хороших фахівців залишаються поза увагою.

В Україні не існує діючої моделі управління персоналом. Основне, чим керуються на вітчизняних підприємствах під час управління персоналом, є «Кодекс законів про працю України».

З вищенаведеного можна зробити висновок, що керівникам вітчизняних підприємств необхідно переглянути існуючу систему управління персоналом – удосконалити існуючу або створити власну.

Список використаних джерел

1. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.

2. Ситник Н.І. Управління персоналом [навчальний посібник для ВНЗ]. К.: Інкос, 2009. 472 с.

3. Територія бізнесу група компаній [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.business-territory.com>.

4. Балабанова Л. В. Управління персоналом. К.: ЦУЛ, 2011. 468 с.

5. Петюх В. М. Управління персоналом: [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.]. К.: КНЕУ, 2000. 24 с.

Кубіцький Сергій Олегович,
кандидат педагогічних наук, професор;
Калугіна Дарина Олександрівна,
магістрант гуманітарно-педагогічного факультету,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЙ ЗА КОРДОНОМ

Дослідження організаційної культури як фактору ефективної діяльності організації є надзвичайно актуальним і важливим, оскільки організаційна культура формує середовище, в якому працюють співробітники та впливає на їхню мотивацію, задоволеність роботою та продуктивність. Дослідження науковців переконують, що позитивна організаційна культура може значно підвищити ефективність роботи команди. У сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція зростає, організації з сильною організаційною культурою мають перевагу, оскільки здатні швидше адаптуватися до змін, залучати та утримувати таланти, а також покращувати імідж компанії.

У контексті нашого дослідження важливим є аналіз організаційної культури як фактору ефективності організації в зарубіжних країнах. Проведений нами аналіз дозволить імплементувати зарубіжний досвід в українській компанії з метою підвищення організаційної культури.

Отже, здійснивши аналіз організаційної культури організацій у Японії, США, Франції, Німеччині та інших країн, ми можемо обґрунтувати важливість організаційної культури для ефективності організації:

- мотивація та залученість працівників. Культура організації базується на цінностях відкритості, довіри та взаємоповаги, сприяє збільшенню мотивації та залученості працівників;

- збільшення продуктивності. Ефективна культура створює позитивне робоче середовище, сприяє злагодженому співробітництву та прискорює виконання завдань;

- зниження плинності кадрів. Співробітники, які почувуються цінними та задоволеними своєю роботою в загальному не бажають змінювати компанію;

- удосконалення комунікації. Визначені цінності та норми сприяють зрозумілості між членами організації та усуненню непорозумінь;

- краще прийняття змін. Організація з сильними організаційними культурами легше адаптується до нових обставин та змін на ринку.

Здійснений аналіз організаційних культур організацій у зарубіжних країнах дозволяє визначити відмінності в організаційній культурі в різних країнах за такими критеріями, як:

- індивідуалізм або колективізм - культура індивідуалізму акцентує увагу на особистих досягненнях та самостійності, тоді як культура колективізму цінує командну роботу та спільний успіх;

- відстань влади - зазначений критерій визначає рівень різниці між рівнями керівництва та підлеглими. У країнах з високою відстанню влади існує чітка ієрархія та авторитарний стиль керівництва;

- уникнення невизначеності - даний критерій демонструє, як люди ставляться до ризиків та невизначеності. У країнах з високим уникненням невизначеності люди віддають перевагу стабільності та чітким правилам;

- орієнтація на термін - даний критерій визначає фокус на короткострокових чи довгострокових цілях. У країнах з довгостроковою орієнтацією на час важливі інвестиції в розвиток та стабільність.

Наведемо приклади країн з різними організаційними культурами (табл. 1).

Отже, організаційна культура є ключовим фактором ефективності організації в зарубіжних країнах. Її розуміння та врахування в процесі управління сприяє збільшенню продуктивності, мотивації та залученості працівників, удосконаленню комунікації та прийняттю змін. Однак необхідно

враховувати культурні відмінності між країнами та формувати організаційну культуру, що відповідає специфіці конкретного ринку.

Таблиця 1

Приклади країн з різними організаційними культурами

Країна	Організаційна культура організації
Японія	Культура колективізму, висока відстань влади, високий рівень уникнення невизначеності, довгострокова орієнтація на час
США	Культура індивідуалізму, низька відстань влади, низький рівень уникнення невизначеності, короткострокова орієнтація на час
Німеччина	Культура колективізму, висока відстань влади, високий рівень уникнення невизначеності, довгострокова орієнтація на час
Франція	Культура колективізму, висока відстань влади, високий рівень уникнення невизначеності, довгострокова орієнтація на час

Складено авторами на основі джерел 1-9

Вивчаючи організаційні культури успішних країн, Україна може запозичити чимало цінного для покращення ефективності власних компаній. Нами визначено досвід зарубіжних країн, який ми можемо імплементувати в ефективність організацій в Україні:

1. Орієнтація на результати, а не на процеси. Західний досвід - США, Великобританія, Канада - орієнтація на результати і досягнення, менше бюрократії та контролю процесів. Впровадження відбуватиметься через заохочення автономії працівників, встановлення чітких цілей та ключових показників ефективності (KPI), спрощення процедур та документообігу.

2. Командна робота та співпраця. Японський досвід - колективізм, командна робота, розподіл відповідальності, менторство. Впровадження відбуватиметься через заохочення спілкування та обміну ідеями, створення проектів та робочих груп, навчання командній роботі, розвиток лідерських якостей.

3. Інноваційність та гнучкість. Ізраїльський досвід - фокус на швидкому розробленні нових продуктів та послуг, постійна адаптація до змін. Впровадження відбуватиметься через підтримку креативності та

експериментів, створення «sandbox» для нових ідей, заохочення проактивної поведінки.

4. Забезпечення балансу роботи та особистого життя. Французький досвід - цінність відпочинку, гнучкий графік роботи, підтримка родини. Впровадження відбуватиметься через «flexible working hours», надання вільних днів та відпусток, створення комфортних умов для роботи.

5. Інвестиції в освіту та розвиток персоналу. Німецький досвід - акцент на професійній підготовці, константне навчання та підвищення кваліфікації. Впровадження відбуватиметься через заохочення працівників до навчання, проведення тренінгів, надання можливостей для професійного зростання.

6. Прозора та етична комунікація. Скандинавський досвід - відкрита комунікація, довіра між керівництвом та працівниками, етичні принципи. Впровадження відбуватиметься через забезпечення доступу до інформації, заохочення відкритих обговорень, створення етичного кодексу.

7. Високі стандарти якості та продуктивності. Японський досвід – «Кайзен» - постійне вдосконалення процесів, шукання ефективності. Впровадження відбуватиметься через впровадження систем управління якістю, використання методів lean-management, заохочення до покращення робочих процесів.

На наше переконання, варто зауважити, що українські організації впроваджуючи зарубіжний досвід повинні запозичувати не окремі елементи, а цілісні концепції, що відповідають особливостям українського контексту; створювати мотиваційну систему, що стимулює ефективність та відповідальність працівників; впроваджувати інноваційні технології для оптимізації робочих процесів та збільшення продуктивності.

Таким чином, впровадження елементів зарубіжного досвіду дозволить українським компаніям стати більш ефективними, конкурентоздатними та успішними на міжнародному ринку.

Список використаних джерел

1. Гуменюк, В.С. Японська модель менеджменту. Електронна версія. URL: <https://inmad.vntu.edu.ua/portal/static/826DCF43-B3B0-498D-95A6-1676F1DD6E6C.pdf> (дата звернення: 10.07.2024).
2. Дуна, Н.Г., Черномаз, П.О., Кухар, Е.І. (2018). Аналіз ділової культури Німеччини на основі критеріїв систематизації ділових культур. *Економіка і суспільство. Світове господарство і міжнародні економічні відносини. Мукачівський державний університет*. Вип. 16. С. 58-65.
3. Карпчук, Н. (2021). Культурна дипломатія Японії. *Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії*. № 3 (11). С. 169-181.
4. Кубіцький, С.О. (2015). Технології соціально-педагогічної роботи в зарубіжних країнах : навч. посіб. К.: Міленіум. 300 с.
5. Майструк, І. М. Управлінська культура в Японії і Сполучених Штатах Америки. *Український соціум*. 2007. №1 (18). С. 69-80.
6. Хідекі Йосихара. Управління виробництвом за кордоном (на прикладі Японії) [Електронний ресурс]. URL: <http://www.xserver.ru/user/uprzzr/> (дата звернення: 04.07.2024).
7. Японська і американська модель управління [Електронний ресурс]. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/yaponska-amerikanska-model-upravl-nnya> (дата звернення: 20.07.2024).
8. Exporting Civilization: French Cultural Diplomacy. URL : https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-43543-9_2 10 (дата звернення: 13.07.2024).
9. France. International cultural co-operation. URL : <https://www.culturalpolicies.net/web/france.php?aid=342> 3. (дата звернення: 20.07.2024).

Корякін Олексій Олексійович,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка,
(м. Суми, Україна)*

ПРОБЛЕМА ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СУЧАСНОМУ МУЗИЧНОМУ ПРОДАКШЕНІ

Практика створення музики здавна містила технології. Відповідно, прогрес у технологіях може здійснити суттєвий трансформаційний вплив на практику створення музики (яку ми будемо називати музичним продакшеном у межах даної публікації). Цей ефект підтверджується роллю, яку аналогова, а пізніше – цифрова електроніка відігравала в музиці у вигляді синтезаторів, семплерів, звукових ефектів і цифрових звукових робочих станцій.

Останнім часом штучний інтелект (ШІ) все частіше знаходить застосування у музичному продакшені. Хоча, можливо, технологія ШІ для виробництва музики все ще є значною мірою експериментальна, наразі очевидно, що ця технологія зрештою матиме тривалий вплив на музичний продакшен.

Універсальність технології ШІ дозволяє знайти широкий спектр застосувань у музиці, яку лише почали досліджувати. Сучасні програми дозволяють здійснювати синтез окремих музичних звуків [3], «музичне малювання» [1], інтерполяцію між частинами музичного матеріалу, або синтез повних мультиінструментальних аудіодоріжок.

Останніми роками з'явилися різноманітні сервіси ШІ для виробництва музики з різними напрямками (наприклад, «Landr» (мастеринг), «Amper» (медіа-постпродакшен), «Amadeuscode» (написання пісень). Ці сервіси часто пропонуються на спеціальних платформах і не забезпечують інтеграцію з існуючим робочим середовищем митця, тому, очевидно, і не набули поширення у професійному середовищі. Самостійне використання музичних інструментів штучного інтелекту не є достатньо простим, оскільки, як правило, вимагає технічних знань і знайомства з основними поняттями машинного навчання. Це

стало очевидним під час проведення «AI Song Contest», конкурсу, у якому музиканти та інженери ШІ часто об'єднуються, щоб спільно створювати музику за допомогою інструментів ШІ.

Оскільки технологія ШІ починає знаходити свій шлях до практики музичного продакшену, є кілька основних питань, які заслуговують на увагу, зокрема, щодо переліку завдань музичного виробництва, які мають вирішувати інструменти ШІ; здійснення контролю за інструментами ШІ, і того, як має бути сформований інтерфейс користувача; як інструменти ШІ можуть стати частиною процесу виробництва музики, зокрема творчого робочого процесу митця.

Виходячи з умов сучасного культурно-мистецького простору доцільно розглянути окреслені питання в дискурсі практики музичного виробництва сучасної популярної музики (СПМ). Популярна музика – це дуже широка категорія, яка зазвичай використовується на протиставлення від народної музики та класичної музики. Важливою ознакою популярної музики в цій характеристиці є використання записаного звуку як основного режиму передачі (зберігання/розповсюдження). Це відрізняє її від народної музики (де переважає усна передача) та класичної музики (де нотний запис є основним способом передачі). Серед особливостей популярної музики, зацентруємо увагу на поширеність комерційних інтересів, насолода/розвага як головна мета музики та міцні зв'язки із засобами масової інформації, такими як кіно, радіо, телебачення.

Видається, що прикметник «сучасний» не має універсального значення в поєднанні з популярною музикою, окрім «теперішнього» або «теперішнього часу». Серед зарубіжних дослідників згадується також зосередженість на технологічних інноваціях і міжкультурний синтез як характеристики сучасної музики – характеристики, які також приписуються популярній музиці загалом. Таким чином, жанри СПМ містять пост-рок, реп/хіп-хоп, електроніку, а також не західні сучасні жанри, такі як K-pop, J-pop, Bollywood і reggaeton.

Виробництво західної музики в XVIII і XIX століттях можна приблизно схематизувати таким чином: композитор створює музичний твір у формі

музики, нотація, після якої один або кілька виконавців створюють звуки, записані композитором перед аудиторією. Таким чином, така практика виробництва музики була лінійним процесом: композиція → виконання → споживання, де ролі композитора та виконавця/музиканта зазвичай були розмежовані. Сучасна студія звукозапису ускладнює цей лінійний ланцюжок кількома кроками: композиція → виконання → запис → редагування → зведення → мастеринг → споживання. Запис, зведення та мастеринг виконували звукорежисери, яких контролювали продюсерами звукозапису.

Розвиток технологій звукозапису та обробки з 1980-х років надав як аматорам, так і професійним артистам постійний доступ до студійних технологій із низькими «вхідними бар'єрами». Крім того, синтезатори, драм-машини, бібліотеки семплів і віртуальні інструменти наразі широко використовуються для створення звуку як на додаток до записаних виступів, так і замість них. Ці зміни стерли відмінність між ролями композитора, музиканта, звукорежисера та продюсера звукозапису (2, с. 33), а також класифікацію цих ролей як орієнтованих на мистецтво чи ремесла. У багатьох сучасних жанрах популярної музики пісня чи альбом зазвичай є продуктом творчого колективу або окремої особи, яка відповідає за всі ці аспекти процесу створення музики. Поняття студійної композиції застаріло через сувору лінійність процесу створення музики: музичний твір більше не створюється в символічній формі як перед створенням звукової реалізації в студії. Натомість композиційна діяльність часто переплітається з редагуванням звуку та звуковим дизайном.

Іншим наслідком є те, що порівняно з означеними музичними практиками, де ролі композитора і виконавця чіткіше розділені, потреба в нотному записі як засобі передачі інформації від композитора до виконавця зменшилася. Нотний запис як «організація інструкцій для створення звуку» [2, с. 54] не є необхідним, коли звук доступний у формі записів для прослуховування, розповсюдження та повторного використання. Як наслідок, багато артистів СПМ – і фактично деякі з професійних митців – не володіють

нотним письмом. Вони мало використовують це в робочому процесі музичного продакшену.

Це не означає, що формати символічного представлення не відіграють життєво важливої ролі у створенні СПМ – навпаки, MIDI широко використовується у виробництві СПМ. Натомість підкреслимо різницю між використанням символічних форм, таких як MIDI, щоб передати «сутність» музики, і використанням MIDI як зручного засобу для організації та запуску звукових подій.

У багатьох музичних жанрах (зокрема, можливо, деякі, які можна розглядати як СПМ) умовності жанру виправдовують сильні припущення щодо відображення з символічним представленням звукових подій і форм (іншими словами, як звучить музика). Наприклад, звукова реалізація MIDI-файлу, який представляє виконання класичного роялю є відносно передбачуваним, і як таке виправдовує використання даних MIDI як форми для передачі суті музики. Крім того, інформація MIDI є набагато простішою, ніж аудіо, і чітко представляє музику в сенсах значущих термінів, таких як ноти, удари, метр, темп і тональність. Це забезпечує зручний підхід і часто дуже обґрунтовану відправну точку для аналізу та моделювання музичної інформації.

Однак в інших жанрах, зокрема тих, які значною мірою містять електронно розроблені звуки та семпли, відображення між MIDI-даними та їх звуковою реалізацією є набагато вільнішим. Наприклад, синтезаторні педи – це створені навмисно звуки, призначені для звукового фону оточення, і вони поширені у багатьох музичних творах сьогодні. Незважаючи на те, що ці звуки зазвичай запускаються у формі MIDI, окремі звуки синтезатора можуть тривати десятки секунд і, як правило, мають помітний часовий розвиток з точки зору тембру, динаміки, налаштування та/або локалізації, який не передається піаноролл роялю.

Звичайно, можна стверджувати, що такі жанри мають свою власну звукову естетику та умовності, які обмежують звукові прояви музики, і тому в принципі піддаються символічному представленню та аналізу. Хоча це правда,

«словниковий запас», необхідний для такого типу аналізу, ще значною мірою не розроблений і є предметом лише кількох праць [4], [5].

Хоча традиційні категорії музичного аналізу є дуже ефективними засобами розуміння музики в деяких музичних стилях, важливо усвідомлювати, що вони не завжди доречні, або вони можуть застосовуватися неправильно. Наприклад, мелодія та гармонія є основними поняттями західної класичної музики, джазу тощо, традиційних форм року та поп-музики, вони відіграють набагато меншу роль у реп і багатьох електронних жанрах.

Список використаних джерел

1. Bazin, T., Hadjeres, G., Esling, P., and Malt, M. (2020). Spectrogram inpainting for interactive generation of instrument sounds. *Joint Conference on AI Music Creativity*, 313–322.
2. Burgess, R. J. (2013). *The Art of Music Production: The Theory and Practice*. Oxford University Press, 352.
3. Engel, J. H., Resnick, C., Roberts, A., Dieleman, S., Norouzi, M., Eck, D., and Simonyan, K. (2017). Neural audio synthesis of musical notes with WaveNet autoencoders. *Proceedings of the 34th International Conference on Machine Learning (ICML)*, Sydney, Australia, 1068–1077.
4. Moore, A. F., and Martin, R. (2018). *Rock: The Primary Text: Developing a Musicology of Rock*. Routledge, 348.
5. Moylan, W. (2020). *Recording Analysis: How the Record Shapes the Song*. Focal Press, 594.

Лі Чуанці,
*аспірант кафедри педагогіки,
Національний університет
біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ БІЗНЕС-ПАРТНЕРСТВА

Співпраця з коледжами та університетами не тільки сприяє кар'єрному та професійному розвитку студентів, а й є джерелом інновацій для бізнесу. Коледжі є центрами інновацій та практичного досвіду. Взаємодія з ними – можливість отримати зворотний зв'язок щодо нових ідей, а також доступ до технологій, які можуть покращити продукти та процеси. Коледж або інший заклад професійної освіти може стати дослідним майданчиком для розробки інновацій та апробації розробок (United States Congress Senate, 2015). Для невеликих компаній на старті життєво важливо заощаджувати ресурси. Купівля дорогого обладнання та утримання навіть невеликого дослідницького штату може коштувати дуже дорого. Співпраця з ЗПО відкриває доступ до дослідницького обладнання, лабораторій та кадрів, здатних виконувати ці дослідження як практику або за невелику вартість. Це означає економію капіталу, який може бути використаний для інвестицій (Siemieniuk, 2015).

Також, один із основних аргументів на користь співпраці з освітніми установами – це можливість знайти молодих та талановитих фахівців. Студенти, які стажуються або беруть участь у практичних проєктах, можуть стати майбутніми співробітниками компанії. Більше того, як партнер навчального закладу, компанія може прямо впливати на якість навчання майбутніх кадрів: забезпечити сучасну матеріально-технічну базу, дати доступ до реальних завдань. Ці вкладення окупаються повною мірою, адже середній термін навчання випускників становить 12 місяців. Крім того, співпраця з освітніми установами зміцнює репутацію компанії та допомагає позиціонувати

її як активного учасника освітньої та наукової сфери. Це може привернути увагу інвесторів та клієнтів та стати важливою частиною корпоративної культури [1].

Спільна наукова та освітня діяльність вигідна обом сторонам. Кожна із сторін-учасників цього процесу набуває конкретної і цілком відчутної вигоди:

- по-перше, установа професійної освіти отримує гарантоване оплачуване замовлення на підготовку фахівців;

- по-друге, участь у проектах, що фінансуються бізнесом, сприяє підвищенню кваліфікації викладачів;

- по-третє, замовник отримує можливість на базі професійної освіти готувати висококваліфіковані кадри, які за рівнем і профілем відповідають його запитам, включаючи цілі перспективного розвитку підприємства, причому випускники вже з перших днів спроможні активно включитися у виробничий процес без стадії адаптації та перенавчання;

- по-четверте, відбувається обмін знаннями між фахівцями, зайнятими на підприємствах, та викладачами закладу професійної освіти;

- по-п'яте, випускникам гарантуються добрі шанси працевлаштування за обраною спеціальністю із ясною перспективою кар'єрного зростання.

Співпраця між бізнесом та освітніми установами є потужним інструментом для досягнення безлічі цілей та створення взаємовигідних відносин. Проте ефективне співробітництво потребує чіткого планування, відкритої комунікації та постійного аналізу результатів. Цілі та очікування мають бути чітко сформульовані, а партнерство має бути побудоване на взаємовигідних засадах.

У загальному вигляді, технологія партнерської взаємодії закладу професійної освіти з партнерами включає наступні етапи:

1. Визначення проблеми (встановлення власної проблеми, її ресурсомісткості та шляхів її вирішення).

2. Дослідження (вивчення ключових гравців на місцевому ринку, аналіз їхніх стосунків з закладами професійної освіти, виокремлення потенційних партнерів, вивчення їх повноважень, можливостей та готовності до співпраці).

3. Формування концепції (визначення областей взаємовигідної діяльності, розробка ідей спільних проєктів).

4. Первинна комунікація (підготовка мотивованих пропозицій та плану співпраці, зустрічі та контакти з потенційними партнерами).

5. Операціоналізація взаємодії (спільне визначення цілей, завдань, ключових показників результативності, розробка дорожньої карти, визначення відповідальних осіб тощо).

6. Формалізація взаємодії (підписання меморандумів, договорів, положень тощо).

7. Реалізація та контроль зобов'язань (виконання проєктних завдань, проведення засідань, моніторинг ефективності реалізації проєкту, виконання дорожньої карти, оцінка результативності).

Проєкти, метою яких є «прикладна» підготовка, включають відповідно-паралельну корекцію, що дозволяє враховувати вимоги конкретних підприємств до компетенцій випускників. Для забезпечення узгодженості при створенні подібних проєктів можуть використовуватись коефіцієнти значущості певних характеристик випускників, отримані від кожного зі стейкхолдерів закладу професійної освіти. При цьому відбуватиметься корекція організації та проведення основного освітнього процесу, практико-орієнтованої освітньої програми та науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт. В результаті спільної роботи партнерів у рамках проєктів, а також під впливом різних макроекономічних факторів, що впливають, відбуватиметься формування випускника, а оцінку результату приватний сектор може здійснити, формуючи сигнал зворотного зв'язку [3].

Список використаних джерел

1. Barugahara F., Maumbe B.M., Nzaro R. Developing a business incubator model for an entrepreneurial university: The case of Bindura University of Science Education. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*. 2018. URL: DOI 10.4108/eai.20-6-2017.2270037

2.Siemieniuk L. Academic business incubators as an institutional form of academic entrepreneurship development in Poland. *Institute of Economic Research Working Papers*. 2015. No. 97/2015. Toruń.

3.Telli G. Re-defining quality of education: Stakeholders' opinions. Saarbrucken. 2012. 180 p.

4.United States Congress Senate. To support business incubation in academic setting. London. 2015. 22 p.

Лу Цзя,
аспірант кафедри педагогіки,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЄКТНО-
ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ
ТЕХНОЛОГІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ
ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

Індивідуальна самостійна робота під час організації навчальної діяльності за методом Cooperative Learning (навчання у співпраці) стає як би вихідною, елементарною частинкою колективної самостійної роботи. Її результат, з одного боку, впливає на підсумки групової і колективної роботи, з іншого – вбирає у собі результати роботи інших членів групи, всього колективу, але вже у наступному витку, під час узагальнення результатів, їх обговорення й ухвалення загального рішення чи вже під час роботи над наступним, новим проєктом/завданням/проблемою, коли студенти використовують знання, отримані та опрацьовані зусиллями команди/групи, членом якої вони були.

Недостатньо сформувати групи та надати їм відповідне завдання. Суть якраз і полягає в тому, щоб той, хто навчається, захотів сам конструювати свої знання. Тому проблема мотивації самостійної навчальної діяльності студентів

не менш, а може бути і більш важлива, ніж спосіб організації, умови та методика роботи над проектом [1].

Цікавими є так звані телекомунікаційні проекти, що реалізуються в навчальному процесі в спеціалізованих коледжах Каліфорнії, США. Принциповими положеннями, які є суттєвими для використання телекомунікаційних проектів у навчально-виховному процесі, є такі [3]: самостійна та індивідуальна або спільна діяльність студентів у групах, які працюють над проектом; вміння користуватись дослідницькими, проблемними, пошуковими методами, методами спільної творчої діяльності; володіння культурою спілкування в різних малих колективах (уміння спокійно вислухати партнера, аргументовано висловити свою точку зору, допомогти партнерам у труднощах, що виникають по ходу роботи, орієнтуючись на загальний, спільний результат); вміння розподілити ролі (обов'язки) до виконання загального завдання, повністю усвідомлюючи відповідальність за спільний результат та успіхи кожного партнера.

У світовій практиці ведуться пошуки способів організації самостійної діяльності студентів, що передбачають залучення кожного хто навчається в активну пізнавальну діяльність. Одним із способів організації такої самостійної роботи й є навчання у співпраці (Cooperative Learning).

Ідея надання більшої самостійності та стимулювання активності студентів у здобутті знань не нова. Спираючись на ідеї конструктивістського підходу до організації освітнього процесу, зарубіжні педагоги розробили ряд методик організації навчальної діяльності студентів, основною ідеєю яких є самостійна робота у малих групах (2-5 осіб).

Студенти у групах розробляють план спільної діяльності, визначають джерело інформації, способи досягнення мети, розподіляють ролі, висувають та обговорюють ідеї. Усі студенти виявляються залученими до конкретної пізнавальної діяльності, до всього доходять самі, обговорюють разом складні питання.

Giralt-Mas та інші [2], описуючи свій досвід викладання управління проектами в телекомунікаційній інженерії з впровадженням рольових ігор,

зауважують: «студенти телекомунікаційної інженерії зазвичай не мотивовані предметами менеджменту. Під час першого року викладання дисципліни «управління проєктами» ми зрозуміли, що студенти відвідували лекції, але вони не були ані мотивовані, ані зацікавлені в цьому предметі. Наприкінці курсу деякі студенти відзначили потребу працювати з реальними кейсами, наприклад, у рамках відвідування деяких телекомунікаційних компаній. Ми проаналізували цю пропозицію, але визнали її неадекватною. Одне відвідування компанії може бути корисним, щоб побачити, як вони працюють, побачити установку чи технологічне обладнання, але це не має сенсу, коли метою є спостереження за методологією управління проєктом. Після кількох років навчання менеджменту проєктів ми дійшли висновку, що робота з рольовими іграми, заснованими на реалізації проєктів, покращила як інтерес наших студентів, так і розуміння методології. Кожен студент під час курсу повинен взяти участь у рольовій грі, яка базується на робочих групах від 8 до 12 студентів. Один із студентів виконує роль менеджера. Кожна група обирає гіпотетичну ситуацію та проєкт для вирішення певної проблеми. Під час курсу вони повинні змодельовати деякі сфери управління проєктами та фактично реалізувати проєкт. Використовуючи цей метод, студенти навчаються, апробуючи теорію, пояснену в класі, а також стикаються з кількома проблемами, з якими вони зіткнуться під час роботи в реальному проєкті. Ми порівняли різні показники між курсами за традиційним методом і курсами що викладаються за описаною методикою. Висновок полягає в тому, що за допомогою рольових ігор студенти отримують реальну користь від предмету «Управління проєктами».

Останнім часом деякі з більш технічно орієнтованих кафедр, як-от кафедра теорії сигналів і комунікацій (TSC) Технічного університету Каталонії (UPC), повинні викладати нетехнічні предмети, як «управління проєктами» при навчанні студентів для отримання диплому з інженерії телекомунікацій Технічного коледжу Манреси (EUPM).

Отже, необхідно покращити мотивацію, розуміння та навчальні результати студентів з такого роду предметів. Також дуже важливо покращити їхні

навички командної роботи, спілкування та виконання. Зазвичай вони здають іспити, але не вивчають методологію, необхідну для управління проектом. Це не поодинокий випадок, оскільки інші коледжі та університети теж бачили подібні ситуації та пропонували інші рішення, деякі з них використовували рольові ігри. Кожна ситуація може бути різною, але основні проблеми схожі [3].

Таким чином, викладач має пояснювати методику і водночас намагатися мотивувати студента. Щоб зрозуміти інформацію, дуже важливо попрактикуватися в реальному кейсі. Тому було запропоновано рішення, яке дозволяє студентам практикуватися з набутими знаннями за допомогою рольових ігор, що проводяться в аудиторії та під керівництвом викладача.

Список використаних джерел

1. Hilvonen J., Ovaska P. Student Motivation in Project-Based Learning. International Conference on Engaging Pedagogy 2010 (ICEP10) National University of Ireland Maynooth, September 2, 2010. P. 1-13.
2. Petrosino A., Walkington C., Ekberg D. Frameworks for integrated project based instruction in STEM disciplines. Charlotte, NC. 2024. 180 p.
3. Zintgraff C. et al. STEM in the Technopolis: The Power of STEM Education in Regional Technology Policy. New York, 2020. 341 p.

Марченко Ірина,
студентка 1 курсу магістратури 181 Харчові технології
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Косяк Каріна,
студентка 1 курсу магістратури 181 Харчові технології
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ШКОЛИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ДОСЯГНЕННЯ

У сучасних умовах зростання конкуренції та обмеженості ресурсів, ефективність управління стає вирішальним чинником успіху підприємства. Управління як наука розвивалося протягом кількох століть, у результаті чого з'явилися різні управлінські школи, що мають великий вплив на сучасний менеджмент та організацію праці. Кожна з цих шкіл внесла свій унікальний внесок, і їхні принципи активно використовуються у сучасному управлінні організаціями для досягнення ефективності та оптимізації їх роботи.

1. Класична (адміністративна) школа управління представлена такими теоретиками, як Ф. Тейлор, А. Файоль та Г. Емерсон, була орієнтована на раціоналізацію праці та підвищення її продуктивності через стандартизацію та спеціалізацію.

- **Основні ідеї:** управління має бути науково обґрунтованим; необхідність розподілу праці та централізації керівництва; підвищення ефективності праці через стандартизацію та навчання працівників.

- **Внесок:** Ф. Тейлор розробив концепцію наукового управління, що включала аналіз робочих процесів та впровадження більш ефективних методів праці. А. Файоль запропонував 14 принципів управління, які й донині залишаються основою для сучасного менеджменту.

- **Практичне застосування:** Принципи класичної школи використовуються на виробництвах, де необхідна висока стандартизація

робочих процесів та чітка ієрархія управління. Сучасні організації продовжують використовувати принципи А. Файоля для побудови організаційних структур та управлінських процесів [1].

2. Засновниками школи людських відносин є Е. Мейо, А. Маслоу та Дуглас МакГрегор, які підкреслювали важливість людського чинника в управлінні, особливо мотивації та психологічних аспектів діяльності працівників.

- **Основні ідеї:** люди є основним ресурсом організації, і мотивація відіграє ключову роль у підвищенні продуктивності праці. Соціальні та психологічні чинники важливі для забезпечення ефективної праці.

- **Внесок:** Е.Мейо, завдяки «Хоторнським експериментам», довів, що увага до працівників та їхніх соціальних потреб сприяє зростанню продуктивності праці. А. Маслоу створив теорію потреб, яка використовується для мотивації працівників, а МакГрегор запропонував теорії Х і Y для опису різних типів управління персоналом.

- **Практичне застосування:** Сучасні компанії застосовують мотиваційні програми, програми розвитку персоналу та лідерства, що базуються на принципах школи людських відносин. Це проявляється у створенні комфортних умов праці, системах винагороди та підтримці позитивного клімату в колективі тощо [2].

3. Школа поведінкових наук фокусується на вивченні поведінки індивідів та груп у робочому середовищі. Представниками цієї школи є Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд та К. Левін.

- **Основні ідеї:** управління має враховувати індивідуальні та групові мотиви, а також соціальні аспекти, які впливають на продуктивність працівників.

- **Внесок:** Ф. Герцберг розробив двофакторну теорію мотивації, яка поділяє чинники на гігієнічні (зовнішні) та мотиваційні (внутрішні). Д. МакКлелланд досліджував потреби у досягненнях, владі та причетності як ключові чинники мотивації, а К. Левін вивчав групову динаміку та процеси змін у колективах.

- **Практичне застосування:** Теорії поведінкових наук активно використовуються в управлінні персоналом для створення умов, які сприяють мотивації, зростанню професійного рівня та згуртованості колективу. Багато сучасних HR-стратегій базуються на дослідженнях у цій галузі [3].

4. Кількісна школа управління (*школа управлінських наук*) використовує математичні моделі, статистичні методи та комп'ютерні симуляції для вирішення управлінських завдань. Одними з відомих представників цієї школи є Г. Саймон та П. Черчман.

- **Основні ідеї:** застосування математичних моделей та кількісних методів для оптимізації процесів та прийняття управлінських рішень.

- **Внесок:** розвиток методів лінійного програмування, теорії ймовірностей, теорії ігор та симуляційного моделювання, що дозволяє керівникам більш точно прогнозувати результати прийнятих рішень.

- **Практичне застосування:** Сучасні компанії використовують кількісні методи для прогнозування, аналізу великих даних та оптимізації процесів, таких як логістика, маркетингові кампанії та розробка нових продуктів. Аналітика даних, що є ключовою складовою сучасного бізнесу, походить із цієї школи [4].

5. Ситуаційна та системна школи управління виникли в результаті розвитку складних організаційних систем та потреби в адаптації до швидкозмінного середовища.

- **Системна школа:** Розглядає організацію як взаємопов'язану систему елементів, яка постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем. Принципи цієї школи включають необхідність гармонійної координації між різними частинами організації для досягнення спільних цілей.

- **Ситуаційний підхід:** Виходячи з цього підходу, немає універсального методу управління. Кожна ситуація вимагає окремого підходу, що залежить від внутрішніх та зовнішніх чинників.

- **Практичне застосування:** Сучасні компанії активно використовують ситуаційні підходи для адаптації до швидкозмінних ринкових умов. Гнучке управління, особливо у стартапах та технологічних компаніях, базується на

принципах адаптивності та постійної реорганізації під зміни зовнішнього середовища [5].

Еволюція управлінської думки показує, що кожна школа управління зробила значний внесок у розвиток теорії та практики менеджменту. Класична школа акцентувала увагу на структурі, стандартизації та раціональній організації праці, що забезпечило підґрунтя для ефективних ієрархій та виробничих процесів. Школа людських відносин підкреслила важливість соціальних і психологічних чинників, що стало основою для сучасного управління персоналом, орієнтованого на мотивацію та залученість працівників.

Школа поведінкових наук розширила це розуміння, додавши до нього індивідуальні психологічні чинники, групову динаміку та процеси лідерства. Цей підхід дозволяє менеджерам краще враховувати внутрішні мотиви працівників та вплив командної роботи на загальну ефективність організації. Кількісна школа управління, зі свого боку, дала бізнесу інструменти для точнішого аналізу, прогнозування та оптимізації процесів, що стало важливим у сучасну еру великих даних та цифрових технологій.

Застосування принципів різних управлінських шкіл у сучасних організаціях допомагає забезпечити баланс між продуктивністю, ефективністю та задоволенням потреб персоналу. Сьогоднішній бізнес використовує знання з усіх цих підходів для створення високоефективних систем управління, здатних реагувати на нові виклики, такі як глобалізація, швидкий розвиток технологій та зміни у трудових відносинах.

Таким чином, вивчення та інтеграція ідей різних шкіл управління забезпечують основу для ефективного менеджменту в сучасних організаціях. Це допомагає їм не лише досягати своїх стратегічних цілей, але й забезпечувати стійкий розвиток у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.

2. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
 3. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
 4. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Harper & Row.

Москальчук Дмитро,
студент 1 курсу магістратури
181 Харчові технології,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Белік Артем,
студент 1 курсу магістратури
181 Харчові технології,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СВІТОВИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ

Кожна з існуючих моделей світових систем управління (європейські, американська, японська, китайська) формувалася протягом історично тривалого періоду і відображає, насамперед, специфічні національні умови соціально-економічного розвитку; історію розвитку, сучасні особливості правової системи та культури; традиційну (історично сформовану) національну ідеологію; сформовану практику ділових відносин, ступінь втручання держави в економіку і його роль в регулюванні правової системи [1, 2, 4].

Основні ідеї **американської моделі управління** базуються на принципах наукового менеджменту Фредеріка Тейлора та теорії бюрократії Макса Вебера. Американська модель характеризується орієнтацією на результат, прагматичністю та використанням наукових методів для оптимізації процесів.

Принципи:

раціональність і ефективність: максимізація продуктивності через стандартизацію операцій;

децентралізація влади: широке делегування повноважень на різні рівні менеджменту;

інновації та конкуренція: сприяння творчості та нововведенням для забезпечення конкурентоспроможності.

Внесок у розвиток управління:

введення системи управління на основі результатів (performance management);

розвиток концепції стратегічного управління, зокрема методів аналізу ринку та конкурентного середовища (SWOT-аналіз, матриця BCG).

Європейські системи управління. Німецька модель. Німецька система управління ґрунтується на чіткій структурованості, дотриманні правил і високому рівні професійної підготовки. Основою є концепція орієнтації на довгострокові результати та високоякісні продукти.

Принципи:

бюрократична структура: чітко визначені ієрархії, підпорядкованість і відповідальність;

технічна компетентність: особлива увага до технічних знань і навичок працівників;

колективне прийняття рішень: залучення працівників до процесу управління через профспілки та представницькі органи.

Внесок у розвиток управління:

створення моделей організацій, які орієнтуються на довгострокове планування та стійкість;

розробка принципів управління якістю, які стали основою для міжнародних стандартів (ISO).

Французька модель. Французька система управління характеризується сильною центральною владою і формалізованими структурами. Вона має схожі риси з німецькою моделлю, але відрізняється більшим акцентом на централізації та ієрархічності.

Принципи:

централізація влади: рішення приймаються на вищих рівнях керівництва;

формалізовані процедури: жорсткі процедури та інструкції регулюють діяльність співробітників;

елітарність менеджменту: керівники часто виходять з елітних навчальних закладів (наприклад, École Polytechnique).

Внесок у розвиток управління:

впровадження моделі державного управління, що зосереджується на забезпеченні чіткої координації між державними та приватними секторами;

розвиток концепції "державно-корпоративного" менеджменту, що дозволяє досягати синергії між державою та бізнесом.

3. Японська система управління базується на принципах колективізму, гармонії та довгострокової зайнятості працівників. Великий вплив на неї мала концепція *кайдзен* (постійного вдосконалення).

Принципи:

колективна відповідальність: рішення приймаються колективно, що підвищує лояльність працівників;

постійне вдосконалення: безперервне покращення процесів і продуктів;

довгострокова зайнятість: працівники часто залишаються у компанії на все життя.

Внесок у розвиток управління:

розробка концепції тотального управління якістю (TQM), яка стала основою для сучасних систем управління якістю;

моделі виробництва, орієнтовані на скорочення витрат і підвищення ефективності (lean production).

4. Китайська система управління поєднує елементи традиційного конфуціанства та сучасних економічних теорій. Її характерними рисами є *гнучкість та адаптивність*, що дозволяє швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі.

Принципи:

гнучкість: здатність до швидкої перебудови у відповідь на ринкові зміни;

вплив держави: тісна взаємодія між державою та бізнесом, де держава часто виступає як стратегічний партнер;

колективізм: ухвалення рішень у колективі з урахуванням думки всіх учасників.

Внесок у розвиток управління:

інтеграція конфуціанських принципів управління з сучасними методами контролю та планування;

створення моделей державно-приватного партнерства, що активно розвиваються в сучасній економіці.

Глобалізаційні процеси в суспільствах, міжгалузєва інтеграція, клієнтоорієнтованість, ресурсорієнтованість є рушійними силами, що зумовили зміну світогляду щодо світових систем управління. Креативність, взаємодія, доступність, простота і гнучкість стають пріоритетними принципами їхнього функціонування. Тому пряме і автоматичне перенесення зарубіжних моделей на країни з перехідною економікою може призвести до непередбачуваних наслідків для подальшого реформування. Існує цілий набір різних світових систем управління, з яких можна вибрати варіанти, найбільш відповідні ситуації, що складається. В Україні перехід від системи командної економіки до ринкової не може відбуватися за єдиним зразком. Якщо Україна прийме рішення про впровадження однієї із зазначених моделей організації ринкової економіки чи прийме рішення будувати вітчизняну модель корпоративного управління, то необхідно спочатку передбачати всі можливі як позитивні, так і негативні моменти, потенційно закладені в них [2, 3].

Список використаних джерел

1. Бобровська О. Ю. Корпоративне управління в місцевому самоврядуванні: монографія. Національна академія держ. управління при

Президенті України; Дніпропетровський регіональний ін-т держ. управління.
Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2008. 284 с.

2. Євтушевський В. А. Стратегія корпоративного управління: монографія / В. А. Євтушевський, К. В. Ковальська, Н. В. Бутенко. Київ: Знання, 2007. 287 с.

3. Посохов І. М. Порівняльна характеристика моделей корпоративного управління в ринковій економіці: переваги та недоліки. Бізнес Інформ. 2012. № 7. С. 157-159.

4. Супрун Н. А. Еволюція вітчизняної моделі корпоративного управління : монографія. Кив: КНЕУ, 2009. 270 с.

Нагорна Кристина,
студентка 1 курсу магістратури
181 Харчові технології,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ КЕРІВНИКА ДО УПРАВЛІННЯ

Ефективність виконання управлінської діяльності значною мірою визначається тим, які психологічні якості сформувалися у особистості. Однією з ключових характеристик, що впливають на результативність, є психологічна готовність керівника до управління. Сучасна психологічна наука підкреслює важливість психологічної готовності як необхідної умови для успішного виконання цілеспрямованих дій. Ця готовність впливає на регуляцію поведінки, стабільність дій та загальну ефективність. Без належної психологічної готовності керівника до управління можуть зустрічатися труднощі в адаптації до змін, досягненні поставлених цілей, стійкості до стресових ситуацій, що може становити загрозу не тільки індивідуальному благополуччю працівників, а й ефективності всієї організації [1].

Важливими для розуміння сутності поняття готовності до управлінської діяльності викладені у праця В. Барко, В. Бондар, О. Волинчук, О. Денисова, Б. Жебровський, О. Куций і Л. Яременко, Ю. Осіпова, Т. Сорочан та інших. Єдиного формулювання поняття «готовність до управлінської діяльності» досі не існує, але є багато підходів у його визначенні, серед яких виділяються: функціональний (психічний стан особистості, що визначає потенційну активізацію психічних функцій під час управлінської діяльності); особистісний (цілісне особистісне утворення, що інтегрує сукупність внутрішніх суб'єктивних чинників управлінської діяльності); діяльнісний (прояв усіх граней особистості, які забезпечують (можливість ефективно виконувати управлінські функції); рефлексивний, (тлумачиться, виходячи із самосприйняття особистістю управлінської діяльності й власного місця в ній); результативний (результат процесу професійної підготовки) [1].

Під особистісною готовністю до управлінської діяльності ми будемо розглядати складне багатокomпонентне утворення, що містить глибоке розуміння специфіки майбутньої професійної діяльності, високий рівень розвитку професійно важливих особистісних якостей та стійкий рівень здатності до виконання функцій управління у діяльності керівника [3, с. 91].

Психологічна готовність керівника до управління є важливою передумовою успішного функціонування організації. Вона включає низку аспектів, таких як здатність приймати виважені рішення, ефективно взаємодіяти з командою, адаптуватися до змін і підтримувати стійкість у складних умовах. Крім того, психологічна готовність формується під впливом зовнішніх чинників, що визначають бачення керівника і підхід до реалізації управлінських завдань. Розвиток цієї якості дозволяє керівнику не лише досягати поставлених цілей, але й сприяти гармонійному розвитку організації в цілому.

Модель психологічної готовності керівника до прийняття управлінських рішень, складається з чотирьох компонентів: когнітивного, операційного особистісного та мотиваційного

Когнітивний компонент – це система знань, необхідних для здійснення ефективного прийняття управлінських рішень.

Операційний компонент – це комплекс умінь та навичок, які забезпечують успішність процесу прийняття управлінських рішень.

Психологічні вміння та навички відіграють важливу роль у психологічному супроводі процесу ухвалення управлінських рішень.

Особистісний компонент – це сукупність важливих індивідуально-особистісних характеристик керівника, які впливають на процес прийняття управлінських рішень.

Усі характеристики особистісного компоненту керівника можна класифікувати на три групи, залежно від його ставлення до: управлінської проблеми, яка потребує вирішення; учасників і виконавців процесу прийняття рішення; а також до самого себе.

Мотиваційний компонент – це сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням процесу прийняття управлінських рішень. Мотиви – це спонукальні чинники, що керують поведінкою та діяльністю керівника у процесі прийняття управлінських рішень [2, с. 2-3].

Основним завданням керівників є загальне управління процесами функціонування та розвитку систем управління. Особливістю їх діяльності є те, що вони впливають головним чином на співробітників, які виконують конкретні завдання. Проаналізувавши літературні джерела, можна виділити основні управлінські функції, на яких керівники фокусують свою увагу: планування, організація, контроль і мотивація.

Варто підкреслити, що на психологічну готовність керівника до управлінської діяльності також впливає зовнішнє середовище, яке формує його підхід до управління організацією. Психологічний аспект готовності пов'язаний з наявністю у керівника чіткого уявлення про структуру конкретної дії та постійною зосередженістю свідомості на її виконанні.

Список використаних джерел

1. Лебідь О.В. Структура готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2018. № 1 (15). Режим доступу: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3305a763-aff9-4813-8402-c59fc236ee4d/content>
2. Психологія управління: навч. посіб./ укл. В.В. Ягоднікова. Одеса: видавець Букаєв В.В., 2022. 141 с. Режим доступу: <https://dspace.oano.od.ua/server/api/core/bitstreams/f69133d6-b20b-481e-a288-e6c24d5e231e/content>
3. Тополенко О.О. Психологічна готовність керівників до прийняття управлінських рішень (теоретична модель). *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. Випуск 3'2007. Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/3ba4fdb7-c70f-4053-af06-ccff5948f52a/content>

Опанасенко Оксана Віталіївна,
асистент кафедри управління та освітніх технологій,

Загарюк Роман,
магістрант кафедри управління та освітніх технологій,

*Національний університет біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ, МОДЕЛЕЙ ТА МЕТОДІВ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Процес прийняття рішень керівництвом є найважливішою передумовою ефективної роботи кожного підприємства та виконує важливі функції, характеризується аналізом та впровадженням новітніх технологій, моделей та

методів на основі світового досвіду. Можливість використання нових технологій, моделей та методів дає можливість впровадити їх з врахуванням потреб українського ринку.

Аналіз технологій, моделей та методів управлінських рішень в наукових роботах [1, с. 47; 3, с. 113; 4, с. 335] дозволив сформулювати наступні можливі рішення та їх шляхи удосконалення.

Щодо *технологій* управлінських рішень на підприємстві: необхідно постійно звертати особливу увагу на професійну підготовку персоналу і ділові якості фахівців, що буде запорукою успішних результатів. Необхідно навчати як рядових співробітників підприємства, так і менеджерів навичкам ведення ділових переговорів із замовниками, виконавцями та управлінню конфліктними ситуаціями всередині підприємства. Крім того, необхідно проводити роботу з підвищення кваліфікації персоналу, здійснювати формування й навчання резерву керівних кадрів і виконання контролю за професійно-психологічною адаптацією прийнятого персоналу. Вважаємо, що актуальним є застосування групового підходу, який потребує від учасників великого ступеня співробітництва та взаємодії при прийнятті управлінських рішень; впровадження періодичного анкетування співробітників підприємства; наявність єдиної локальної мережевої системи та наявність CRM систем з метою автоматизації. Саме здійснення логічних, аналітичних, інформаційно-пошукових, обчислювальних та інших операцій має передбачати їх чітку послідовність, що буде складати успішну технологію прийняття й реалізації управлінських рішень на підприємстві.

Щодо *моделей* управлінських рішень на підприємстві: з метою підвищення ефективності управління на підприємствах, актуальна модель процесу управління зі збалансованою системою управління, що дозволить здійснювати перехід від хаотичного управління до збалансованої системи груповою поведінкою, що буде сприяти створенню сприятливого клімату в колективі, формуванню спрацьованості й ефективності прийняття управлінських рішень менеджерами як вищої, так і середньої ланки, у тому числі за рахунок наявності зворотного зв'язку.

Метою використання моделі процесу управління груповою поведінкою є спільне управління на підприємстві. У такій моделі застосовуються: аналіз поточного стану, розробка досконалого рішення, реалізація управлінських рішень, моніторинг та оцінка, виконання яких здійснюється саме в цій послідовності, не порушуючи ознак домінування [2, с. 54]. У випадку, якщо результати ухвалених рішень на виході не досягнуть поставлених цілей, то за допомогою зворотного зв'язку, що існує в даній моделі, інформація передається далі з урахуванням всіх досягнень і прорахунків. Наступним кроком — є розробка нової програми по спільному прийняттю рішень на підприємстві. Таким чином, в основі такої моделі лежить одна із ключових ознак — постійне поліпшення в області прийняття й реалізації управлінських рішень.

Щодо *методів* управлінських рішень на підприємстві: основною вимогою у процесі прийняття управлінського рішення є його ефективність, що сприяє покращенню діяльності самого підприємства, на якому ці рішення будуть прийматися. В зв'язку з тим, що у процесі прийняття управлінського рішення в діяльності підприємства не часто розробляється ряд варіантів (альтернатив) управлінських рішень, тому детальніше зупинимось на оптимальному процесі вибору альтернативи найкращого управлінського рішення. Пошук альтернатив буде більш творчим та креативним, якщо керівник буде використовувати такі фактори: мотивація підлеглих; збір і аналіз більшої кількості якісної інформації, що дозволить всебічно і глибше пізнати проблему; вільне обговорення і врахування будь-яких ідей по вирішенню проблеми в процесі використання *методу «мозкової атаки»* із залученням до процесу безпосередніх виконавців; випробування ідеї та оцінка її у відповідності встановленим критеріям.

Методи прийняття управлінських рішень можуть бути універсальними, придатними для будь-якої проблеми, а можуть бути специфічними. Який метод застосовувати — залежить від реального змісту проблеми, а не від знань, бажання і умінь керівника підприємства. Методи повинні бути достовірними, тому досить оптимальним методом прийняття управлінських рішень для підприємства є *метод лінійної оптимізації*, оскільки потреба у послугах зростає

та існує велика конкуренція, тому товариству необхідно швидко приймати управлінські рішення для задоволення попиту, що виникає на ринку [5, с. 42].

Отже, ефективні управлінські рішення у діяльності підприємства будуть тоді, коли керівництво буде дотримуватися наступних рекомендацій в процесі розробки та прийняття управлінських рішень, а саме бути стриманими, мати достатню освіту та підготовку, в т.ч., підвищення кваліфікації, стажування, проходження різноманітних семінарів по управлінню, бути компетентними та здатними досягати консенсусу.

Список використаних джерел

1. Іщенко М. І., Адамовська В. С., Краснова Г. М. Особливості оцінки ефективності прийняття управлінських рішень органами місцевого самоврядування. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019, № 6. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1447> (дата звернення: 12.04.2023).

2. Ковальчук О.С. Особливості прийняття управлінських рішень щодо введення змін в системі вищої та середньої освіти. Психологічні та соціально-економічні основи забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій: тези науково-практичної конференції (22–23 травня 2008 р., м. Біла Церква), Київ, 2008. – С. 54–55.

3. Лацук Я. М. Організаційний механізм прийняття управлінських рішень у публічній сфері. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 113–117.

4. Новікова М.М., Кондратенко Н.О., Боровик М.В. Теоретичні основи забезпечення якості прийняття управлінських рішень в умовах європейської інтеграції: монографія. Харків, 2020. 335 с.

5. Шаманська О.І. Управлінські рішення. «Методичні рекомендації для проведення практичних занять та організації самостійної роботи з дисципліни «Управлінські рішення» студентів освітнього рівня бакалавр галузі знань 0306

«Менеджмент і адміністрування» напрямок підготовки: 6.030601
«Менеджмент» факультету менеджменту та права. Вінниця, 2017. 42 с.

Опанасенко Оксана Віталіївна,
*магістрантка, асистент кафедри управління та
освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОМАНДІ

Конфлікти можуть виникати в усіх сферах життя суспільства при конфлікті різних інтересів, думок, надій, способів життя, мотивацій, бажань, повсякденних відмінностей, розбіжностей у поглядах, певних характеристик.

Управлінські конфлікти посідають чільне місце у діяльності підприємства, організації, часто є домінуючими та фундаментальними, тобто здатні породжувати низку конфліктів у інших сферах життєдіяльності. Управлінські конфлікти можна виокремлювати за різними ознаками та користуватись різними принципами, зокрема, конфлікти поділяють за рівнем зростання складності суб'єктів на: міжіндивідуальні, міжгрупові за інтересами, етнонаціональними ознаками, соціальним становищем; міжпартійні чи між асоціаціями; внутрішньо-інституціональні конфлікти; між секторами розподілу праці; між державами; міжкультурні чи між типами культур [2, с.172]. Саме такі типи конфліктів часто є джерелом виникнення або зростання рівня управлінських конфліктів.

Вважаємо за доцільне, розглянути види управлінських конфліктів за напрямом формування взаємних відносин та побудови комунікаційних зв'язків, а саме: вертикальні, горизонтальні, діагональні та змішані.

Вертикальні управлінські конфлікти виникають між керівниками різних рівнів менеджменту підприємства. Напрямок поширення конфлікту може бути різним: як – знизу – догори та і – зверху – донизу. Особливо часто такі

конфлікти виникають у разі внесення змін у діяльність організації, відповідно менеджери різних рівнів управління по-різному можуть сприймати необхідність, обґрунтованість та доцільність упровадження змін. Загалом за оцінками науковців, лише 10 % інформації від виконавців потрапляє до управлінців вищого рівня, що свідчить про значні перепони, а отже, і джерела виникнення конфліктів. Горизонтальні управлінські конфлікти виникають між керівниками одного або різних підрозділів, що перебувають на одній управлінській ієрархії. Найчастіше такі конфлікти спровоковані поділом ресурсів, узгодженням цілей діяльності та виконанням спільних дій. Діагональні конфлікти виникають між керівниками, які перебувають на різних рівнях управління в межах передавання нелінійних повноважень. Часто такі конфлікти не пов'язані із виробничо-господарською діяльністю, а виникають на основі ділових, приватних чи особистих стосунків між суб'єктами конфлікту, тому способи їх розв'язання часто лежать за межами управлінської діяльності на підприємстві. Змішані конфлікти передбачають участь у конфліктних ситуаціях одночасно керівників одного та різних рівнів управління. Такі конфлікти за структурою складніші й відповідно способи управління ними повинні бути більш комплекснішими [5, с. 79].

Без конфліктів організація не може існувати. Конфлікт допомагає окремому робочому колективу й організації загалом бути в руслі подій, що відбуваються, він дає змогу визначити, що потрібно для розвитку та вдосконалення всіх сфер [1, с. 251].

Існує багато ефективних методів управління конфліктною ситуацією. Основні з них: структурні, міжособистісні, внутрішньо особистісні, персональні, переговори [3, с. 99].

Структурні методи – це методи з профілактики та усунення організаційних конфліктів, які виникають через неправильний розподіл повноважень, низький рівень організації праці, недостатню систему мотивації. У рамках цих методів виділяють такі форми управління конфліктами: пояснення вимог до роботи; використання координаційних та інтегруючих

механізмів; встановлення загальної організаційної і комплексної мети; використання системи винагород.

Міжособистісним методом управління конфліктом є стиль конфліктної поведінки. Стиль в цьому контексті означає спосіб здійснення певних інтересів, дій з досягнення наміченої мети і разом з тим – манеру спілкування.

Внутрішньо особистісні методи полягають в умінні правильно організувати свою власну поведінку і виражати свою точку зору, не викликаючи при цьому психологічної захисної реакції з боку опонента.

Для вирішення внутрішньо особистісних конфліктів конфліктологи пропонують використовувати спосіб «Я-концепція» – передача іншій особі вашого відношення до певного предмету без звинувачень і вимог так, щоб опонент змінив своє ставлення і не провокував конфлікт [3, с. 256]

Персональні методи управління конфліктами акцентують увагу на можливостях керівника активно протистояти конфліктам і використовувати персональні способи управління конфліктом (адміністративні, соціально-психологічні) залежно від стилю керівництва (авторитарного, демократичного, ліберального): використання влади, позитивних і негативних санкцій, заохочення і покарання учасників конфлікту; зміна конфліктної мотивації співробітників за допомогою впливу через адміністративні методи; переконання учасників конфлікту, проведення роз'яснювальної бесіди про значущість безконфліктної поведінки; зміна складу учасників конфлікту і системи їх взаємодії переміщенням людей усередині організації, звільнення; вхід керівника в конфлікт як експерта або арбітра і пошук згоди шляхом спільних переговорів та ін. [1, с. 170].

Переговори є одним із найефективніших, найдоступніших та найшвидших методів альтернативного вирішення конфліктів. Мета переговорів – це досягнення компромісу між учасниками конфлікту. Переговори можуть бути ефективними там, де у сторін інтереси частково збігаються, а частково розходяться.

Питання ефективного управління конфліктами в організаціях залишається важливим і актуальним для забезпечення належного функціонування команди підприємства.

Конфлікти в суспільстві займають особливе місце, вони невід’ємна частина людських взаємовідносин і можливість їх виникнення виявляється у всіх сферах. Управління конфліктами є одним з актуальних і важливих напрямків в діяльності керівника, оскільки від його компетентності залежить успіх у вирішенні конфліктних ситуацій і в цілому успіх його управлінської діяльності. Уміння керувати конфліктом може стати вирішальним для виживання колективу, команди загалом. Тому, важливість ефективного управління конфліктами в контексті організаційного управління є ключовим фактором успішного менеджменту.

Список використаних джерел

1. Беззубко, Л. В. Управління трудовими конфліктами. Навчальний посібник. Київ, 2004, 251 с.
2. Гірник А., Бобро А. Конфлікти: структура, ескалація, залагодження. Навчальний посібник. Київ, 2003. 172 с.
3. Конфліктологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Л.М. Герасіна, М.І. Панов, Н.П. Осіпова та ін. Харків, 2002. 256 с.
4. Михальчук У.Д. Конфлікти та причини їх виникнення. Психологічна газета, 2007. № 14. С. 16-17.
5. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до 53 вирішення та профілактики. Галицький економічний вісник. 2013. № 2 (41). С. 79–83.

Осадчий Максим,
студент 1 курсу магістратури
207 Водні біоресурси та аквакультура,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Полінкевич Юлія,
студентка 1 курсу магістратури
207 Водні біоресурси та аквакультура,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ В ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Питання про психологічні бар'єри належить до проблеми забезпечення продуктивності діяльності людини. Психологічні бар'єри зустрічаються в професійній діяльності, спілкуванні, творчій діяльності, навчальній, у самовизначенні особистості [1].

Теоретичні основи розуміння психологічних бар'єрів представлені в роботах закордонних дослідників. Це психоаналітична теорія З.Фрейда і його послідовників (К.Юнга, К.Хорні, О.Феніхеля та ін.), гуманістична концепція особистості (А.Маслоу, К.Роджерса), уявлення про розвиток особистості (К.Левін, Е.Берном), когнітивний напрямок в інтерпретації особистості Дж.Келлі, а також дослідження інших учених, так чи інакше розглядають феноменологію психологічних бар'єрів.

До психологічних бар'єрів можна віднести внутрішні перешкоди психологічної природи: страх критики й осміяння, недовіра, непевність, відраза, відсутність сталого інтересу до своєї діяльності, сумніви, які заважають людині успішно виконати певну дію [3].

Часто людина побоюючись труднощів, ухиляється від них і тому не зустрічається з психологічними бар'єрами. Однак таке поведіння деформує життєвий шлях людини, перешкоджає її самореалізації як особистості. Отже, є

реально діючі психологічні бар'єри та бар'єри, що зафіксовані в пам'яті індивіда для тієї або іншої ситуації.

У цілому, виникнення психологічних бар'єрів визначається: а) зовнішніми умовами діяльності; б) ступенем підготовленості індивіда до діяльності; в) особистісними якостями [2].

Функції психологічних бар'єрів індивіда: 1) регулятивна; 2) адаптивна, що слугують мотиваторами активності особистості. Психологічні бар'єри можна розглядати як складовий елемент механізму особистісного зростання. Тобто психологічні бар'єри виступають як внутрішні протиріччя, що є рушійною силою розвитку психіки. Психологічний бар'єр – складний психічний стан, тому можна визначити структуру цього явища, таким чином:

- переживання пов'язані з мотивацією досягнення мети;
- переживання пов'язані з раціональною й ірраціональною оцінкою умов і наслідків досягнення мети;
- емоційні реакції на ситуацію досягнення мети;
- функціональний стан вольових можливостей у ситуації досягнення мети [4].

Психологічні бар'єри мають двозначний характер, тобто відіграють як негативну, так і позитивну роль у процесі діяльності. Позитивними бар'єри є тоді, коли вони спонукують людину переборювати внутріособистісні перешкоди на шляху до своєї самореалізації. Характеризуються здатністю до розвитку психіки особистості, у такий спосіб подолання бар'єрів є джерелом росту потенціалу людини, стимулом розвитку, що допомагає розкрити можливості особистості. Психологічні бар'єри можуть відігравати й негативну роль у діяльності. У ситуаціях, коли з бар'єром не можна впоратися, коли він занадто непереборний, він перетворюється на блокатор і не тільки гальмує активність, але й деформує особистість, тобто бар'єр є джерелом згортання діяльності людини [1].

Переживання психологічного бар'єра особистості має наступні варіанти подальшого розвитку: а) мобілізація сил і подолання бар'єра; б) відкладання на

час подолання бар'єра, для того, щоб ще раз оцінити ситуацію або провести додаткову підготовку; в) переоцінка ситуації й зміна мети, або знаходження приводу для відмови від даної дії; г) стрес, фрустрація, внутрішній конфлікт, внутрішня криза [2].

Формування психологічного бар'єра починається після появи мотиву до виконання певної діяльності або дії. Далі оцінюється ситуація виконання діяльності на раціональному, ірраціональному й емоційному рівнях. Результатом оцінювання виступає емоційне забарвлення передбачення процесу, результату й наслідків бажаної діяльності, що може бути сприятливим або несприятливим для індивіда. Ослаблення мотиву сприяє формуванню несприятливого передбачення, або призводить до відмови від даної діяльності. Посилення мотиву здатне "нейтралізувати" дію оцінок під час вироблення передбачення, тим самим не допускаючи появи психологічного бар'єра. За допомогою вольових зусиль особистість здатна: підсилити або послабити мотив; підвищити або понизити значимість оцінок у процесі формування прогнозу тощо.

Чинниками, що визначають виникнення психологічних бар'єрів у діяльності особистості, є недостатність потрібної інформації, невизначеність інтересів, не знання своїх здібностей, вплив оточення, відповідальність, необхідність аналізу й систематизації інформації, упередженість, вікові психологічні особливості особистості, низький рівень психологічної готовності до певної діяльності тощо [3].

Список використаних джерел

1. Коростильова Л. А. Психологія самореалізації особистості: шлюбно-сімейні відносини. *Питання психології*. 2000. №2. с. 18-25.
2. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія. За ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. 430 с
3. Розвиток психологічної культури учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти: навч.-метод. посібник [Г. О. Балл, М. В.

Бастун, О. Г. Видра, Н. І. Волошко, Л. М. Гридковець]. АПН України; Інститут педагогіки і психології професійної освіти. – Київ: ІПППО АПН України, 2005. 298 с.

4. Шакуров Р.Х. Бар'єр як категорія та її роль діяльності. *Питання психології*. 2001. №1. с. 3-18.

5.

Паламарчук Павло,
студент 1 курсу магістратури
181 Харчові технології,
Лубянюк Захар,
студент 1 курсу магістратури
181 Харчові технології,,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних організаціях гендерні відносини є важливим аспектом функціонування колективів та впливають на ефективність роботи персоналу. Теоретико-методологічні засади дослідження гендерної взаємодії ґрунтуються на міждисциплінарному підході, який охоплює психологію, соціологію, менеджмент та гендерні студії.

Гендер як соціально-психологічна категорія. У контексті організацій гендер розглядається як важливий фактор, що визначає поведінкові моделі, стратегії управління, а також впливає на процеси прийняття рішень (Ткалич, 2022). [1].

Підходи до дослідження гендерної взаємодії. У рамках психологічних теорій гендерної взаємодії розглядаються як аспекти міжособистісної взаємодії, так і організаційної культури. Системний підхід до вивчення гендерних

відносин дозволяє аналізувати організаційні структури та формальні правила, які впливають на динаміку взаємодії між працівниками різної статі.

Методологічні основи:

Методи дослідження. Для дослідження гендерної взаємодії використовуються як кількісні (опитування, анкетування, статистичний аналіз), так і якісні методи (глибинні інтерв'ю, контент-аналіз, спостереження). Поєднання цих методів дозволяє комплексно аналізувати як свідомі, так і неусвідомлювані аспекти гендерної взаємодії в організаціях.

Проблематика гендерної рівності в організаціях. Зокрема, у дослідженні увага зосереджується на проблемах гендерних стереотипів, дискримінації та розподілу праці в організаційній ієрархії. Важливим аспектом є також вивчення того, як гендер впливає на лідерські позиції та кар'єрний ріст [2].

Практичне застосування досліджень. Результати досліджень гендерної взаємодії персоналу можуть бути використані для розробки стратегій підвищення ефективності роботи організацій через оптимізацію гендерних відносин. Це включає створення сприятливих умов для реалізації потенціалу працівників незалежно від статі [3].

Методи дослідження. Для дослідження гендерної взаємодії використовуються як кількісні методи (статистичний аналіз, опитування), так і якісні (інтерв'ю, кейс-стаді, спостереження). Такий підхід дозволяє отримати більш повну картину та виявити як очевидні, так і приховані аспекти гендерної динаміки.

Інструменти збору даних. Специфічними інструментами для вивчення гендерної взаємодії є опитувальники, орієнтовані на вимірювання гендерних стереотипів, дослідження гендерного складу керівних позицій, а також аналіз гендерної політики в організаціях.

Аналіз результатів. Результати досліджень дозволяють виявити нерівності в можливостях просування, гендерні конфлікти та стереотипи, що впливають на розподіл завдань та керівних ролей.

Отже, дослідження гендерної взаємодії в організаціях є важливим для розуміння, як гендерні аспекти впливають на продуктивність і корпоративну

культуру. Успішне впровадження політики гендерної рівності може підвищити конкурентоспроможність організації та покращити загальний клімат у колективі.

Список використаних джерел

1. <https://www.academia.edu/35541989/>

2. Організаційна психологія: конспект лекцій, методичні вказівки та контрольні завдання для студентів денної та заочної форм навчання, освітньо-професійного рівня "Магістр", спец. 053 "Психологія", спеціалізації "Психологія" : [у 2 ч. Ч. 1] / уклад.: Ж. Б. Богдан, Н. В. Підбуцька ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : НТУ "ХПІ", 2017. 56 с.

3. <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/ojep/article/view/221>

Пей Хао,
*аспірант кафедри педагогіки,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ З ЦИФРОВОЇ ГРАМОТНОСТІ

У 2021 році українських вчителів обурило тест про цифрову грамотність на порталі Дія, де було запропоновано отримати сертифікат за тестування на рівень цифрової грамотності. Проте вчителі заявляли, що цей тест не відповідає своїй темі [1]. Проєкт мав назву «Дія. Цифрова освіта» – державний освітній вебпортал». Розробники проєкту стверджували, що вчителі можуть пройти тест на рівень цифрової грамотності й отримати національний сертифікат. Інтернет-сторінка тесту радила додати результат тесту до резюме або «похизуватися ним у соцмережах». Але вчителі почали колективно обурюватися через цей тест, зокрема тому, що у багатьох запитаннях обрати одну правильну відповідь майже

неможливо, а частина запитань повністю не відповідає темі цифрової грамотності.

Наприклад, в одному завданні йшлося про індивідуалізацію навчання для учнів. У запитанні взагалі не йдеться про цифрову грамотність, а лише про знання щодо організації освітнього процесу. Слід зазначити також, що формулювання «похизуватися у соцмережах» саме по собі є неетичним в даному контексті і присутність його на державному порталі викликає здивування.

Команда порталу «Всеосвіти» також перевірила рівень своєї цифрової грамотності. Як виявилось, дійсно, у багатьох запитаннях обрати одну правильну відповідь майже неможливо, а частина запитань взагалі не відповідає темі цифрової грамотності (див. рис. 1) [2].



Рис. 1. Питання 47 з 63

Індивідуалізація процесу навчання – організація освітнього процесу, за якого вибір способів, прийомів, темпу навчання враховує індивідуальні відмінності учнів, рівень розвитку їхніх здібностей до навчання. Тобто, у запитанні йдеться не про цифрову грамотність, а про знання щодо організації освітнього процесу. І це не одиничний випадок. Інше запитання (див. рис. 2) взагалі можна вважати шкідливим для цифрової грамотності вчителя, тому що може змінити сформовані правильні уявлення на неправильні.

Для якого виду комунікації із здобувачами освіти доцільним буде використання месенджера?

Оберіть одну правильну відповідь.

1. повідомлення актуальної інформації
2. оцінювання результатів діяльності здобувачів освіти
3. надсилання фотографій виконаних робіт
4. проведення опитування

Рис. 2. Питання 41 з 63

У наш час, тобто у 21 столітті, і дорослі, й діти використовують месенджери як для повідомлення актуальної інформації, так і для надсилання фотографій виконаних робіт, проведення опитування тощо. Тобто, у цьому запитанні всі відповіді правильні, але обрати потрібно одну. До того ж, месенджери активно використовуються в фактичному навчальному процесі для не стільки фотографій готових робіт (доцільність чого не зрозуміла), а самих повноцінних файлів виконаних робіт – текстових файлів, презентацій тощо.

Як свідчать результати аналізу практики, цифрова підготовка викладачів найчастіше здійснюється у недостатньому обсязі, формується стихійно, недоцільно. Результати цього аналізу свідчать необхідність удосконалювати процес формування цифрової компетенції викладачів. Для того, щоб вирішити цю проблему, доцільно вести мову про проектування спеціального професійно-орієнтованого середовища, що формує цифрову компетентність викладача, що сприятиме, у свою чергу, підвищенню цифрової компетентності майбутніх педагогів.

Під час переходу від Освіти 1.0 до Освіти 3.0 основна увага приділялася вчителю як основному джерелу знань. Освіта 2.0 представила електронні калькулятори та дистанційне навчання через пошту, тоді як Освіта 3.0 наголошує на використанні комп'ютерів, Інтернету, онлайн-викладання та активних методологій. Освіта 4.0 змінює домінуючу логіку, ставлячи учня в центр навчального процесу, який більше зосереджений на компетенціях і використанні

активних методологій із цифровими технологіями як інструментами навчання та управління освітою [3].

Дослідження Освіти 4.0 значно зросли за останні роки. І, хоча немає консенсусу щодо визначення Освіти 4.0, воно зазвичай передбачає автономне навчання студентів, гнучкість у часі та просторі, розвиток навичок проблемного мислення та використання технологій Індустрії 4.0. У цьому новому контексті штучний інтелект – AI, віртуальна реальність – VR, доповнена реальність, Інтернет речей – IoT, віртуальна лабораторія серед інших технологій вивчалися для застосування як інструменту викладання, навчання та управління освітнім процесом. Розуміння цього має бути основою як досліджень теоретичних питань інноваційного розвитку цифрової грамотності викладачів закладів професійної освіти, так і проектування змісту структурних компонентів цифрової грамотності, розробки сучасних підходів інноваційного розвитку цифрової грамотності викладачів.

Наприкінці вересня 2020 року Європейський Союз випустив План дій цифрової освіти на 2021-2027 роки. Звіт зосереджений на використанні цифрових технологій для викладання та навчання в цифровій освіті та розвитку цифрових можливостей учнів, а також визначає два стратегічні пріоритети, які слід просувати на рівні ЄС: «сприяння розвитку високоефективної екосистеми цифрової освіти» та «вдосконалення цифрових навичок і можливостей для цифрової трансформації». «Культивація» професіоналів із передовими цифровими навичками є важливою для підтримки національної конкурентоспроможності та підтримки цифрової трансформації суспільства. Інтеграція підходів цього плану у вектори інноваційного розвитку цифрової грамотності викладачів закладів професійної освіти в Україні в умовах євроінтеграційного зближення освітніх ландшафтів має сьогодні першочергове значення для національної професійної освіти.

В той же час, аналіз зарубіжних джерел дозволив виявити існуючі концептуальні підходи та кращі практики оцінювання, формування та розвитку цифрової грамотності викладачів закладів професійної освіти, зокрема на основі цифрових спільнот обміну знаннями та парадигмальних засад Освіти 4.0.

Список використаних джерел

1. Бондар М. Вчителів обурив тест про цифрову грамотність на порталі Дія: що з ним не так. *24Освіта*. 2021. URL: https://24tv.ua/education/vchiteliv-oburiv-test-pro-tsifrovu-gramotnist-ukrayina-novini_n1682379
2. Чому вчителі обурюються тестом на порталі «Дія. Цифрова освіта». *Vseosvita*. 2021. URL: <https://vseosvita.ua/c/pedagogy/post/42575>
3. De Souza A., Debs L. Concepts, innovative technologies, learning approaches and trend topics in education 4.0: a scoping literature review. *Social Sciences & Humanities Open*. 2024. Vol. 9. Article 100902.

Полінкевич Юлія,
студентка 1 курсу магістратури
207 Водні біоресурси та аквакультура,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Осадчий Максим,
студент 1 курсу магістратури
207 Водні біоресурси та аквакультура,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)

ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ У СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Емоційне вигорання стало серйозною проблемою у сучасних організаціях, що загрожує не тільки індивідуальному благополуччю працівників, а й ефективності всієї компанії. Під впливом швидких змін у бізнес-середовищі, високих вимог до продуктивності та постійного стресу працівники стикаються з професійним вигоранням, яке може призводити до втрати мотивації, зниження працездатності та навіть психічних розладів.

Емоційне вигорання або синдром емоційного вигорання (СЕВ) – це стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який супроводжується втратою мотивації, зниженням ефективності роботи та негативним ставленням до себе й оточуючих [1].

Емоційне вигорання – це складний процес, який виникає під впливом різних чинників. Серед основних причин виділяються наступні: хронічний стрес, невідповідність між роботою і особистими цінностями, надмірне робоче навантаження, невизначеність та відсутність чітких завдань [4, с. 36-45].

Хронічний стрес. Робоче середовище, яке вимагає швидкого прийняття рішень, виконання великого обсягу завдань і постійної концентрації, створює високий рівень стресу. Постійні дедлайни, тиск з боку керівництва та велика відповідальність створюють умови для постійного психологічного напруження. Коли працівник довго перебуває у такому стані, це призводить до фізичного та емоційного виснаження.

Невідповідність між роботою та особистими цінностями. Якщо працівник не бачить сенсу в своїй діяльності або не відчуває задоволення від роботи, виникає дисбаланс, який поступово призводить до втрати мотивації.

Надмірне робоче навантаження. Часто в організаціях існує проблема нерівномірного розподілу завдань між співробітниками. Одні працівники можуть бути перевантажені, у той час як інші не мають достатньої кількості завдань, що призводить до емоційного перенавантаження і вигорання.

Невизначеність і відсутність чітких завдань. Непередбачуваність робочих умов або нечіткість вимог можуть викликати почуття безпорадності та дезорієнтації, що також є чинником вигорання.

Емоційне вигорання створює серйозні ризики як для самих працівників, так і для організацій. Одним із ключових наслідків є *зниження продуктивності праці*, адже працівники, які відчувають вигорання, втрачають здатність ефективно виконувати свої завдання. Це призводить до зниження якості роботи, що негативно впливає на результати всієї організації.

Також наслідком є *підвищення плинності кадрів*. Люди, які стикаються з постійним стресом і вигоранням, часто шукають нові робочі місця з більш

сприятливими умовами або меншим рівнем навантаження. Це може викликати додаткові проблеми для організації, адже постійний відтік працівників підриває стабільність робочих процесів.

Крім того, вигорання призводить до *зростання витрат*. Компанії змушені витратити більше ресурсів на пошук і навчання нових працівників, що стає тягарем для бюджету організації. Водночас, погіршення робочої атмосфери може відлякувати кандидатів, що негативно позначається на репутації організації, роблячи її менш привабливою для потенційних співробітників [3, с. 14-18].

Емоційне вигорання проявляється через низку *фізичних, емоційних і поведінкових симптомів*, які можуть серйозно впливати на загальний стан людини.

До *фізичних симптомів* належать хронічна втома, часті головні болі, порушення сну та зниження імунітету. Люди, які стикаються з вигоранням, часто відчують себе виснаженими навіть після тривалого відпочинку, що свідчить про постійне перевантаження організму.

Емоційні симптоми включають депресивні стани, підвищену дратівливість, втрату зацікавленості роботою і почуття безнадії. Людина може почати відчувати, що її робота більше не має сенсу та не приносить жодного задоволення, що посилює відчуття відстороненості від професійної діяльності.

Серед *поведінкових симптомів* можна виділити зниження продуктивності праці, часті пропуски роботи, втрата здатності підтримувати зв'язок із колегами та зменшення ініціативності. Працівники, які переживають вигорання, часто втрачають інтерес до своєї професійної діяльності, стають менш ефективними та рідше проявляють активність і залучення у робочий процес [2].

Для мінімізації ризиків емоційного вигорання та підвищення ефективності роботи організації важливо впроваджувати кілька ключових заходів.

Створення робочої культури підтримки допомагає формувати середовище, в якому працівники відчують підтримку з боку колег і

керівництва. Регулярні зустрічі і відкриті канали комунікації знижують рівень стресу та сприяють співпраці.

Збалансоване робоче навантаження також є критично важливим. Надання працівникам часу для відпочинку, гнучкі графіки роботи та зменшення наднормових годин запобігають фізичному та емоційному виснаженню.

Психологічна підтримка в організації може включати доступ до професійних психологів або коучів, тренінги зі стрес-менеджменту, що допомагають працівникам краще справлятися з навантаженням.

Розвиток емоційного інтелекту у керівників дозволяє лідерам вчасно помічати ознаки вигорання у співробітників і надавати їм необхідну підтримку, що допомагає створювати позитивне робоче середовище.

Навчання управління стресом, через тренінги з тайм-менеджменту і управління ресурсами, допомагає працівникам ефективніше справлятися з завданнями та знижувати ризик вигорання.

Чіткість і прозорість вимог з боку керівництва знижує рівень тривожності працівників, а регулярний зворотний зв'язок та визнання досягнень мотивують їх до подальших успіхів.

Емоційне вигорання є серйозною проблемою для сучасних організацій, оскільки воно негативно впливає на продуктивність, мотивацію та психологічний стан працівників. Щоб запобігти вигоранню, організаціям необхідно вживати комплексних заходів, зосереджуючи увагу на підтримці балансу між роботою і відпочинком, створенні підтримуючого середовища та розвитку навичок управління стресом у співробітників. Ефективне вирішення проблеми вигорання не тільки покращує якість життя працівників, але й підвищує загальну ефективність сучасних організацій, зміцнює їх репутацію та сприяє сталому розвитку.

Список використаних джерел

1. Гріщенко А. А. Синдром емоційного вигорання та його вплив на людину. Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ,

Вінниця, 22-24 березня 2017 р. Режим доступу:
<https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/view/2548>.

2. Ісаков Р.І., Герасименко Л.О. Синдром емоційного вигорання. *Нейроньюс. Полтавський державний медичний університет.* №5 (151). Полтава, 2024. С.24-27.

3. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. Львів. 2021. 50 с.

4. Організаційна психологія: конспект лекцій, методичні вказівки та контрольні завдання для студентів денної та заочної форм навчання, освітньо-професійного рівня "Магістр", спец. 053 "Психологія", спеціалізації "Психологія" : [у 2 ч. Ч. 1] / уклад.: Ж. Б. Богдан, Н. В. Підбуцька ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : НТУ "ХПІ", 2017. 56 с.

Рень Гоюань,
*аспірантка кафедри педагогіки,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

НАЦІОНАЛЬНА ЗОРІЄНТОВАНІСТЬ ВИЩОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ КНР

Впровадження державної стратегії реформування освіти в КНР на початку ХХІ століття вивела низку університетів на високі світові позиції, що зумовило трансформацію Китаю в країну з потужною вищою освітою. Водночас, побудова системи різнорівневих освітніх установ забезпечила рівний доступ населення до вищої освіти і наповнила економіку країни висококваліфікованими кадрами. Відповідно до стратегії інтенсивного розвитку вищої освіти Китай до 2035 року планує сформувати наймасштабнішу в світі систему високоякісної доступної вищої освіти, досягти сукупної потужності та впливу китайської освіти на міжнародній арені, підвищити

конкурентоспроможність вищої освіти в контексті перетворення країни на світову державу освічених громадян [1].

В системі вищої освіти КНР близько 2,5 тис. – це національні коледжі та університети, інші вищі навчальні заклади - так звані дорослі вузи, діяльність яких спрямовано на внутрішнього споживача з метою підвищення рівня освіти населення країни [2].

Китай зміцнює міжнародне співробітництво у сфері професійної освіти, а також ділиться досвідом у цій сфері. Зокрема, нині Китай розвиває міцні зв'язки з більш ніж 70-ма країнами та міжнародними організаціями-партнерами. Понад 400 китайських навчальних закладів розвивають співробітництво в галузі освіти із закордонними установами. Як результат таких процесів – це понад 17-ти тисяч іноземних студентів здобувають професійну освіту в КНР [3].

Навчальні заклади середньої та вищої професійної освіти КНР щорічно готують близько 10 мільйонів спеціалістів. Спочатку основою китайської професійної освіти була середня професійна освіта. Згодом з'явилася вища спеціальна професійна освіта. Протягом останніх років було впроваджено професійну освіту із присвоєнням ступеня бакалавра та магістра.

Відповідно до національної зорієнтованості освітніх реформ значуща роль у закладах освіти приділяється моральному і духовному вихованню молоді та всебічно підкреслюється місія Вчителя. На переконання китайських колег – від Учителя залежить відродження освіти, а від освіти залежить відродження Нації [4].

Поряд із цим, переконливим є той факт, що країни з потужною економікою, такі як, Китай, здійснюють величезний вплив на загальну культуру та освіту в світі. При цьому китайський досвід ґрунтується на національних ідеях і традиціях із опертям на запити Китаю та формування правильної та SMART-освітньої національної політики, що спонукало до відкриття «SMART-університетів» як центрів розвитку та впровадження інновацій в життя [5].

При підготовці фахівців у сфері інновацій та інноваційного підприємництва в китайських навчальних закладах ставляться такі завдання – створити новий механізм підготовки кадрів; удосконалити критерії якості

підготовки кадрів, систему навчальних дисциплін, методикау навчання і форму екзаменів; посилити практику; покращити управління підприємницькою діяльністю студентів та систему державної підтримки і гарантій [6].

В контексті національної безпеки стоїть питання забезпечення якості освіти. У зв'язку з цим усвідомлено необхідність розроблення механізмів забезпечення та контролю якості, одним з яких є освітній стандарт (Шпарик. 2014 стаття про пошук китайцями парадигми забезпечення якості освіти в американців) [7].

Протягом 10 останніх років економіка КНР за своїм обсягом стала другою у світі, витіснивши на третє місце Японію. З таким активним розвитком місцевої економічної моделі країні постійно потрібна кваліфікована робоча сила, підготовкою якої займаються місцеві училища та університети.

При цьому система професійної технічної освіти є однією з основ, на якій ґрунтується грандіозних успіх Китаю останнього десятиліття. В останні роки реструктуризація економіки КНР і модернізація промисловості призвели до збільшення попиту на фахівців, що володіють технічними навичками, у всіх галузях. У серпні поточного року у вітальному листі, адресованому Всесвітній конференції з питань розвитку професійно-технічної освіти, Сі Цзіньпін зазначив: «Професійна освіта має важливе значення для стимулювання зайнятості та підприємництва, надання допомоги соціально-економічному розвитку та покращення добробуту народу». В цей час у Китаї створено найбільшу у світі систему сучасної професійної освіти, яка налічує 11,2 тисяч професійних училищ, в яких навчаються понад 29,15 мільйона учнів.

Офіційний Пекін не приховує, що створення найбільшої та передової системи освіти в світі – одна з головних цілей, яку ставить перед урядом керівництво Комуністичної Партії Китаю. Популяризація основної загальної освіти, стрибок у розвитку професійної освіти та масифікація вищої освіти зроблять Китай ще інноваційнішим, гарантуючи міцну основу на шляху до статусу першої економіки світу [8].

Отже, на національному макрорівні вся сучасна професійна освіта КНР належить до розвиваючої ланки всієї системи освіти країни. Водночас,

професійно-технічна освіта є найбільш безпосередньо і тісно пов'язаною частиною системи освіти з сучасним економічним ринком Китаю і ринком праці, що несе важливе завдання культивування високоякісних технічних і кваліфікованих талантів для економічного і соціального розвитку.

Список використаних джерел

1. Л. Пироженко, Л. Смолінчук. Сучасний стан і напрями розвитку вищої освіти в КНР. Вісник НАУ. Серія: Педагогіка. Психологія. 2023, 1(22). С. 70-78.
2. <https://dec-edu.com/countries/china/high-education>
3. <https://economistua.com/najbilsha-u-sviti-sistema-profosviti-ta-10-miljoniv-fahivtsiv-shhorichno-yak-kr-buduye-osnovu-zrostannya-ekonomiki/>
4. <https://kkibp.edu.ua/uk/novini/1954-tradytsiini-ta-innovatsiini-pidkhodyv-osviti-kytaiu>
5. <https://kkibp.edu.ua/uk/novini/1954-tradytsiini-ta-innovatsiini-pidkhodyv-osviti-kytaiu>
6. <https://kkibp.edu.ua/uk/novini/1954-tradytsiini-ta-innovatsiini-pidkhodyv-osviti-kytaiu>
7. https://lib.iitta.gov.ua/730401/1/rsh_2014_8-9_9.pdf
8. <https://economistua.com/najbilsha-u-sviti-sistema-profosviti-ta-10-miljoniv-fahivtsiv-shhorichno-yak-kr-buduye-osnovu-zrostannya-ekonomiki/>

Рень Госі,
*аспірант кафедри педагогіки,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ВИЩІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ КНР

Основою реформи освіти в Китаї є актуалізація компетентнісного підходу в площині формування професійних компетентностей студентів. Зокрема, в 2010 році Міністерство освіти було видано «Національний середньостроковий та довгостроковий план реформування та розвитку освіти» (2010-2020), в якому зазначається про зосередження зусиль на концентрації «розвитку талантів», котрі мають стати фундаментом комплексу професійних здатностей майбутніх фахівців.

Уряд Китаю чітко заявив про необхідність посилення всебічної підтримки студентів зі здібностями задля підготовки до університетського навчання та в подальшому до навчання протягом усього життя в інноваційному освітньому середовищі. З метою досягнення національної мети «Китайська мрія», що базується на ідеї – підвищення конкурентоспроможності країни на світовому ринку, Генеральний офіс Державної ради вніс пропозицію про необхідність реформи освіти в коледжах та університетах [1].

Такий заклик передбачав повне розгортання реформи освіти з акцентом на культивуванні професійних компетентностей студентів. Зокрема, в 2016 році профільне міністерство доручило робочій групі дібрати та розробити комплекс професійних компетентностей для розвитку студентів, що відображали б саме необхідні якості та ключові здібності, які китайські студенти повинні розвинути для задоволення потреб економічного та суспільного розвитку країни в XXI столітті [2]. Робоча група включала 96 дослідників із п'яти університетів: Пекінський педагогічний університет, Південно-Китайський педагогічний

університет, Університет провінції Хенань, Університет провінції Шаньдун, та Університет провінції Ляонін.

Члени робочої групи вивчали професійні компетентності студентів у кількох вимірах: компетентності для XXI століття на підставах аналізу міжнародних рамок компетентностей випускників закладів вищої освіти; компетентності, що сформовані під впливом китайської культури а також в межах реалізації стратегії компетентнісно зорієнтованої освітньої реформи. Ці положення забезпечили інтегрований розвиток професійних компетентностей студентів.

Враховуючи особливості освітньої системи вищих професійних коледжів Китайської Народної Республіки, сутнісно-змістовна структура професійної компетентності студентів вимагає глибокого аналізу та інтеграції із загальними та спеціалізованими кваліфікаційними вимогами до випускників закладів освіти. На нашу думку, структура професійної компетентності має охоплювати декілька рівнів: загальнопрофесійні, спеціалізовані та персонально-соціальні компетентності, що відображають комплексний підхід в цілому до професійної підготовки і зокрема до специфіки професійної компетентності студентів.

У контексті порушеного питання, змістова характеристика професійної компетентності студентів може бути сконцентрована на компетентностях, які визначені в освітньо-кваліфікаційних характеристиках фахівців у таких галузях, як інформаційні технології та інженерія. Наприклад, для інженерів у галузі інформаційних технологій, важливо володіти як загальними ІТ навичками, так і спеціалізованими знаннями у сферах мережевої безпеки чи програмування.

Своєю чергою, деталізуючи змістовий конструкт професійної компетентності студентів вищих професійних коледжів Китайської Народної Республіки, особливу увагу слід приділити структурі компетентності, що включає загальнопрофесійні, спеціалізовано-професійні та загально-наукові аспекти. Ці категорії тісно пов'язані між собою через міждисциплінарну взаємодію і вимагають інтеграції в єдину систему, що сприяє синергетичному підходу до навчання. Згідно з сучасними підходами до освіти, таке поєднання

компетентностей стимулює безперервне навчання, що необхідне для підвищення кваліфікації та освоєння нових спеціальностей протягом усього професійного життя.

Варто зазначити, що в науковому дискурсі часто ми зустрічаємо поєднання загальнопрофесійних, спеціалізовано-професійних, загально-наукових та інструментальних компетентностей під одним умовним терміном – когнітивна компетентність. Такий погляд підкреслює роль і значення інтелектуального розвитку у формуванні професіоналізму та адаптивності різного характеру студентів до швидко невизначених умов і змінних умов ринку праці.

Відзначимо, що структура професійної компетентності студентів різних вищих професійних коледжах КНР відбиває унікальність кожної навчальної програми, яку реалізує заклад освіти.

Зокрема, в Янтайському професійному коледжі студенти зосереджені на здобутті знань іноземних мов на рівнях СМР-1 і СМР-2, що сприяє їхньому професійному розвитку та інтеграції в міжнародний простір

В Шаньдунському технічному коледжі Ланьсян велика увага приділяється навичкам роботи з електротехнічними вимірювальними приладами та автоматизованими діагностичними системами, а також освоєнню нормативної документації, що є критично важливим для кар'єри фахівців в області телекомунікацій.

Інститут Технологій Вусі навчає студентів роботі з комп'ютерною технікою і програмним забезпеченням, що включає використання баз даних та інших носіїв інформації.

Аналіз соціально-особистісної компетентності в інтерпретації різних реальних вищих професійних коледжів Китаю можна репрезентувати на прикладах специфічних освітніх закладів:

- Янтайський професійний коледж надає значну увагу розвитку компетентностей, які охоплюють знання іноземних мов і здатність використовувати міжнародне гуманітарне право, а також уміння в конструктивному розв'язанні конфліктів у професійному середовищі;

- Шаньдунський технічний коледж Ланьсян акцентуалізує в освітньому процесі етичні норми поведінки, розвиток навичок комунікації та креативності, що є важливим для будівництва ефективних міжособистісних відносин і толерантності особистості у професійній діяльності.

Отже, у вищих професійних коледжах Китайської Народної Республіки, формування професійної компетентності студентів включає розвиток важливих соціально-особистісних якостей, які є критичними для успіху в сучасному світі. Важливість етичних норм поведінки, що базуються на глибокому розумінні взаємодій з іншими людьми і довкіллям, підкреслюється в освітньому процесі.

Список використаних джерел

9. General Office of the State Council (2015). Opinions on Deepening Education Reform in Higher Education Concerning the implementation of innovation and entrepreneurship Education. Retrieved from http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/13/content_9740.htm

10. Lin Chong De. (2016). Development of student core competencies: What kind of people should be cultivated for the future? Journal of China Education, 6(1), 1-2.

Рубан В'ячеслав,
*магістрант кафедри
управління та освітніх технологій,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ВПРОВАДЖЕННЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

В умовах війни заклади системи освіти стикаються з новими викликами, що вимагають оперативного реагування та адаптації. Одним з найбільш доцільних методів управління є адаптивне управління закладами освіти, яке

дозволяє ефективно організувати навчальний процес і забезпечити стабільність роботи навіть у надзвичайних ситуаціях.

На підтвердження доцільності застосування адаптивного управління визначимо сучасні виклики управління закладами загальної середньої освіти в умовах війни:

- психологічний тиск на учнів і вчителів [1, с. 11]
- перебої в роботі навчальних закладів [1, с. 21]
- небезпека фізичного перебування у навчальних закладах.
- міграція населення та переміщення учнів і вчителів [1, с. 22].
- потреба в гнучкому підході до зміни форм навчання (очно-дистанційне навчання, змішана форма).

Для більш глибокого розуміння сутності адаптивного управління звернемося до його поняття та принципів:

Адаптивне управління – це сукупність принципів, методів та інструментів розробки й реалізації управлінських рішень щодо підвищення результативності діяльності об'єкту управління шляхом коригування діяльності відповідно до змін, що відбуваються у його внутрішній структурі та зовнішньому оточенні [3, с.57].

Адаптивне управління реалізується на основі таких принципів, як варіативність рішень, прозорість, інформаційна забезпеченість, комплексність, системність, стійкість й адаптивність, ієрархічність, рефлексивність, ефективність, стратегічна спрямованість, контрольованість [3, с.60].

Виходячи з цих понять, ми бачимо що адаптивне управління як метод і система здатне якнайшвидше реагувати на виклики, поставлені перед закладами освіти, застосовуючи такі підходи:

- забезпечення гнучкості організаційної структури (спрощення бюрократичних процедур, делегування повноважень), для пришвидшення прийняття рішень;
- застосування інформаційно-комунікаційних технологій;
- можливість переходу на дистанційне навчання, використання онлайн-платформ для підтримки навчального процесу4

- психологічна підтримка: створення служб психологічної допомоги для учнів і вчителів;

- організація безпеки в закладах освіти: облаштування укриттів, розробка планів евакуації, навчання поведінці в надзвичайних ситуаціях.

В умовах адаптивного управління найбільш потужно розкривається роль керівника закладу загальної середньої освіти, здатного в найкоротші терміни адекватно реагувати на виклики.

«Нинішнє повномасштабне вторгнення РФ на територію України і пов'язана з цим необхідність створити не тільки безпечне середовище(облаштувати укриття на території закладів освіти), але й організувати психологічну підтримку педагогічного колективу та учнів; забезпечити супровід та організувати допомогу сім'ям, що евакуювалися з місць, де проходили бойові дії – це виклики, які потребують відповідної підготовки директора ЗЗСО. Саме він має демонструвати стійку державницьку патріотичну позицію, професійну впевненість, сміливість, часом неординарність у прийнятті рішень, правову та фінансову грамотність, щоб гнучко реагувати на актуальну ситуацію, успішно долати кризу, зберігати та надихати колектив і забезпечувати якість освіти. Тому освітній управлінець потребує постійного та системного оновлення знань з освітнього менеджменту, особливо в нинішніх умовах» [5, с.121].

Отже, керівники закладу загальної середньої освіти в нинішніх умовах більшою мірою повинні зосередитись на:

- здатності керівника швидко ухвалювати рішення в непередбачуваних умовах;

- забезпеченні підтримки колективу та учнів;

- виконанні ролі комунікатора між учнями, батьками, вчителями та державними органами.

Важливим є також використання досвіду управління закладами освіти в країнах, що зазнали воєнних конфліктів. Використання кращих практик у сфері дистанційної освіти та роботи в кризових умовах. – «Саме безперервність освіти є визначальною для стримування подальшого насильства та

попередження будь-якого загострення кризи. Не менш важливим є запобігання використанню шкіл у будь-яких військових цілях. Школи та університети мають залишатися безпечним місцем для навчання. Для продовження навчального процесу в умовах військових дій є багато шляхів, які освітяни можуть розглядати у відповідності до кожної конкретної ситуації. Деякі з них можуть бути підготовлені заздалегідь як частини плану дій у надзвичайних ситуаціях або план з безпеки школи» [4, с.13]. Додатково можна зауважити, що цей досвід можна розглядати як приклад а не настанову до дій, бо кожна країна має свою демографічну, соціальну, економічну ситуацію. Врахувати також потрібно швидкоплинність часу та технологій. Досвід який набувається в Україні є унікальним, бо масштаб війни, її характер, територія єдині у своєму роді.

Отже, перебування у стані війни диктує нові вимоги функціонування освітньої системи, що потребує запровадження адаптивних підходів до управління у найбільш короткі терміни.

Перевагами адаптивного управління є : гнучкість і швидкість реагування на виклики; можливість забезпечити безперервність освітнього процесу навіть в умовах війни. Тому, для вдосконалення управління доцільно :

- підвищити кваліфікацію керівників та вчителів у сфері кризового менеджменту, адаптивного управління;
- більш глибоко зосередитись на запровадженні інноваційних технологій для підтримки навчального процесу, (забезпечення безперервності освіти), та ефективного управління в умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Освіта в умовах воєнного стану: виклики, розвиток, повоєнні перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник. 2023. 64 с.
2. Адаптивні процеси в освіті : збірник матеріалів 6-го Всеукраїнського наукового форуму з міжнародною участю; [за наук. ред. Г.В. Єльнікової, М.Л. Ростки; ред. з заг. питань: Л.О. Лузан, О.О. Почуєва, З.В. Рябова]. Харків, Мачулін, 2021, Вип. 3, 160 с.

3. Особливості адаптивного управління підприємством в умовах кризових явищ: збірник наукових праць Випуск 2(76) [Технічне редагування А. А. Радченко] : <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2022-2-7>

4. Організація освіти в умовах війни: рекомендації міжнародних організацій України нський педагогічний журнал № 2 (2022) <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-2-5-18>

5. Функціонал директора закладу загальної середньої освіти в умовах війни SSN 1681-116X. Український соціум,, 2022, № 3 (82): 117–129 <https://doi.org/10.15407/socium2022.03.117>

Савченко Богдан,
студент 1 курсу магістратури
207 Водні біоресурси та аквакультура,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
Науковий керівник **Яшник Світлана Валеріївна,**
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)

КОМУНІКАТИВНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

У стрімкому світі, в якому ми живемо, командна робота стала життєво важливою складовою досягнення успіху. Ефективна комунікація має ключове значення для того, щоб усі працювали над спільною метою незалежно від того чи це спільний творчий проект, чи виконання групового завдання, чи участь у спортивній команді.

Комунікативні навички важливі не лише для передачі інформації, але й для зміцнення довіри, вирішення конфліктів і сприяння творчості в команді. Під комунікативними навички особистості ми розуміємо складові комунікативної активності, які є інтегративною характеристикою, що виражається у певних потребах спілкуватися, виявляється в особистісній готовності взаємодіяти в певних комунікативних ситуаціях, відтворювати її суть оптимальними і

раціональними способами, які спрямовані на конкретні результати діяльності. Розглянемо деякі складові комунікативної активності [1].

Ефективне спілкування. У сфері командної роботи та співпраці ефективне спілкування займає центральне місце. Воно служить основою, на якій будується успішна динаміка команди. Без чітких та ефективних каналів зв'язку команди можуть швидко роз'єднатися, що призведе до непорозумінь, конфліктів і, зрештою, завадить прогресу.

Одним з найважливіших аспектів ефективного спілкування в команді є *активне слухання*. Коли члени команди активно слухають один одного, вони не тільки чують, але й розуміють, про що йдеться. Активне слухання передбачає зосереджену увагу, емпатію та відкритість – якості, які сприяють кращому розумінню та взаємодії в команді.

Інший важливий компонент – *забезпечення чіткого та стислого спілкування*. Члени команди повинні прагнути до чіткості своїх повідомлень, щоб уникнути їх неправильного тлумачення. Використовуючи просту мову та уникаючи непотрібної складності, члени команди можуть переконатися, що всі на одній стороні щодо цілей, завдань, часових рамок, очікувань і обов'язків.

Чітке та стисле спілкування: забезпечення чіткості та узгодженості в командній роботі. Воно має вирішальне значення для забезпечення ясності та злагодженості в командній роботі. Коли члени команди можуть чітко висловлювати свої ідеї, думки і очікування, це допомагає уникнути непорозумінь і плутанини.

Вирішення конфліктів і конструктивний зворотний зв'язок. Співпраця та командна робота не завжди йдуть гладко. Насправді конфлікти та виклики неминучі, коли люди з різними поглядами збираються разом, щоб працювати над спільною метою. Важливо, щоб члени команди підходили до вирішення конфлікту з готовністю вислухати один одного. Конструктивний зворотній зв'язок відіграє важливу роль у вирішенні конфліктів у команді. Він має на меті надати корисні пропозиції щодо покращення, одночасно визнаючи сильні сторони внеску інших.

Вирішуючи конфлікти, членам команди важливо зберігати повагу та професіоналізм під час обговорення. Під час розбіжностей можна спостеріаги зниження емоційно стійкості, але збереження спокою та врівноваженості сприяє більш ефективному спілкуванню.

Побудова довіри та психологічної безпеки: створення середовища для відкритого спілкування. Довіра – основа будь-якої успішної команди. Без довіри ускладнюється співпраця, а комунікація може перерватися. Побудова довіри в команді вимагає створення середовища, де члени відчують себе в безпеці, щоб відкрито висловлювати свої думки, ідеї та проблеми.

Прозорість є ще одним важливим елементом створення довіри. Одним із способів є надання вичерпної інформацію про цілі, очікування, інновації, щоб усі мали доступ до інформації. Подавайте приклад як менеджер, будучи відкритим і доступним. Виховуйте культуру поваги, де різні думки цінуються, а не відкидаються.

Важливо налагодити *чіткі канали спілкування*, а саме: використання таких інструментів, як платформи відеоконференцій, програми обміну миттєвими повідомленнями та програмне забезпечення для керування проектами, щоб сприяти взаємодії в режимі реального часу між членами команди. Це дозволяє швидко приймати рішення та підвищує загальну продуктивність.

Список використаних джерел

1. Leonard, M., Graham, S. and Bonacum, D. (2004) The Human Factor: The Critical Importance of Effective Teamwork and Communication in Providing Safe Care. *Quality and Safety in Health Care*, 13, P.85-90.

Сергієнко Анна,
*магістрантка кафедри управління
та освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ПЕРСПЕКТИВИ ТА НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СФЕРІ ОСВІТИ УКРАЇНИ

У 2015 році McKinsey Global Institute було проведено дослідження щодо світових тенденцій у гендерному паритеті на ринку праці, внаслідок чого встановлено, що глобальний рівень залученості жінок до ринку праці становить 50%, у той час як чоловіків – 80%. При цьому врівноваження даних показників призвело б до зростання глобального ВВП на 26% до 2025 року [1]. Тобто усунення глобального гендерного розриву, що передбачає створення сприятливих умов для максимально можливої реалізації економічного потенціалу громадян незалежно від гендеру, могло б дати значний поштовх світовій економіці.

Щодо національних тенденцій, то 15 вересня 2023 року Кабінет Міністрів України схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердив операційний план заходів з її реалізації на 2023-2025 роки [2]. Першим пунктом плану визначено «Подолання стереотипів і дискримінації за ознакою статі», з метою реалізації якого за підтримки Офісу першої леді та уряду Швеції було започатковано масштабну інформаційну кампанію [4].

Отож, зважаючи на залученість України до світових тенденцій розвитку суспільства та внутрішню підтримку євроінтеграційних процесів, гендерному питанню має приділятися значна увага, і перш за все в освіті, оскільки саме освіта має слугувати джерелом кваліфікованих, культурно розвинутих та гуманних кадрів для всіх інших сфер діяльності країни.

У 2022 році Урядом України відповідно до зобов'язань, взятих у рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц», було схвалено Стратегію

впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затверджено відповідний операційний план заходів, що передбачає досягнення чотирьох основних стратегічних цілей (табл.1).

Таблиця 1.

**План реалізації стратегічних цілей відповідно до Стратегії
впровадження гендерної рівності в освіті [3]**

Область реалізації цілей	Напрямки реалізації цілей
1. Нормативно-правова база.	<p>Проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правової бази, у т. ч. внутрішніх розпорядчих документів закладів освіти різних рівнів; розробка пропозицій щодо її оновлення, доповнення.</p> <p>Впровадження використання в документообігу відповідної лексики, допустимих сучасними нормами української мови форм жіночого роду (фемінітиви), недискримінаційних мовлення/мови.</p> <p>Започаткування проведення періодичного гендерного аудиту закладів освіти, навчальних матеріалів (підручників, методичок, програм), профпридатності викладачів/учителів тощо.</p>
2. Заклади освіти та освітній процес загалом.	<p>Створення недискримінаційного, інклюзивного, дружнього середовища у закладах освіти.</p> <p>Запровадження використання інновацій в освіті у вигляді педагогічних технологій, новітніх методів, технік, форм навчання/виховання.</p> <p>Формування у здобувачів уявлення про рівні права і можливості, індивідуальність кожної особи.</p> <p>Запровадження в закладах дошкільної, загальної середньої освіти практики проведення спільних занять/ігор, користування спільним навчальним/ігровим інвентарем, виконання спільної господарсько-побутової праці хлопцями та дівчатами.</p> <p>Організація проведення спільних виховних заходів, спрямованих на: подолання стереотипних гендерних ролей, протидію інформаційним джерелам, що пропагують такі стереотипи, просвітницьку діяльність щодо виникнення та поширення рухів на підтримку гендерної рівності та ін.</p>
3. Професійна спільнота.	<p>Розробка та впровадження тренінгів, курсів, семінарів, програм підвищення кваліфікації, перепідготовки з питань гендерної рівності.</p> <p>Розробка навчальних програм із забезпечення рівних прав та можливостей здобувачів незалежно від статі.</p> <p>Організація ефективної взаємодії закладів освіти з громадськістю, родиною, батьками, колективної просвітницької діяльності з питань гендерної рівності.</p> <p>Започаткування магістерських і докторських програм, проведення наукових заходів і досліджень із забезпечення рівних прав і можливостей незалежно від статі.</p>

<p>4. Соціальні питання, у т. ч. пов'язані із військовими діями та післявоєнною відбудовою.</p>	<p>Підвищення рівня обізнаності, висвітлення ролі жінок у конфліктному та постконфліктному врегулюванні.</p> <p>Впровадження спеціалізованих напрямків психологічної, медичної, правоохоронної діяльності щодо питань протидії насильству, у т. ч. за ознакою статі, подолання його наслідків та формування гарантій відсутності повторення подібних ситуацій.</p> <p>Забезпечення рівноцінного справедливого відображення в освітньому середовищі внеску жінок у перемогу як у військовій, так і в цивільній сфері.</p> <p>Забезпечення можливості військової підготовки в закладах освіти незалежно від статі.</p> <p>Формування в системі освіти заохочення жінок до опанування професій, актуальних на ринку праці в контексті післявоєнної відбудови незалежно від гендерних стереотипів.</p>
---	--

Варто зазначити, що на сьогодні постулати гендерного підходу в закладах вищої освіти здебільшого популяризуються через соціально-гуманітарні дисципліни як окремі теми соціології, культурології тощо. Проте, такий шлях призводить до формування поверхових знань, оскільки сповна не охоплює сутність понять і не пояснює необхідність розвитку гендерної культури. Більш ефективним є комплексний підхід, фундаментом якого слугуватиме повноцінна дисципліна, присвячена гендерним питанням, історії їх трансформацій, способам подолання стереотипів і захисту прав і свобод людини незалежно від її гендеру. Деякі заклади провадять включення подібних дисциплін до освітніх програм, але переважно в якості вибіркових, або ж створюють спеціалізовані курси, відокремлені від основного освітнього процесу [5]. До того ж, як було зазначено вище, просвітницька діяльність не має обмежуватися стінами освітнього закладу. Оскільки людина формується під впливом різних соціальних груп, чинників, подій, вагому роль грає рівень обізнаності батьків, родини, друзів, що створює необхідність проведення колективних тренінгів, а також інтеграції положень гендерної рівності в масовий інформаційний потік.

Список використаних джерел

1. The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. executive summary. Chicago, IL : McKinsey & Company, 2015. 32 p.

2. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів від 15.09.2023 р. №815-р. *Офіційний вісник України*. 2023. № 77.

3. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів від 20.12.2022 р. № 1163-р. *Офіційний вісник України*. 2022. № 98.

4. Як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни. Міністерство економіки України : веб-сайт. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d5981d5a-2d8c-417a-987a-40d7be7ae96c&title=SkorochenniaGendernogoRozrivuVOplatiPratsiZ18-6-Do13-6-TaStartNatsionalnoiKampanii-zvisno-Zmozhesh-YakUkrainaRukhatsiaDoEkonomichnogoUpovnovazhenniaZhinokUCHasiVelikoiVini> (дата звернення 20.09.2024).

5. Яковенко Ю. Л., Хорошайло О. С. Гендерний підхід в освітньому процесі у вищій школі. *Науково фахове видання «Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах»*. 2021. № 75. С. 171-175.

Степаненко Дмитро,
*магістрант кафедри управління
та освітніх технологій,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У сучасному суспільстві роль керівника закладу вищої освіти постійно зростає, адже він не тільки відповідає за ефективність функціонування установи, а й формує середовище, у якому студенти та співробітники мають змогу реалізувати свій потенціал.

Розвиток саме *лідерського потенціалу керівника* – це процес, який впливає безпосередньо на успішність діяльності закладу вищої освіти, сприяє підвищенню рівня освітніх послуг та розвитку інноваційних підходів в управлінні. Нині керівник має виступати не лише адміністратором, а й лідером, здатним надихати свою команду та створювати умови для розвитку їх професійних здібностей. Ця робота спрямована на аналіз факторів, що сприяють розвитку лідерського потенціалу керівника, та вивчення інструментів, які дозволяють йому бути ефективним у сучасних умовах.

Питання розвитку лідерського потенціалу керівника освітньої установи розглядається в багатьох наукових працях. Є такі твердження, що лідерство – це процес впливу на групу людей з метою досягнення певної мети, і відзначає, що керівники, які володіють високим рівнем лідерських якостей, здатні створювати сприятливі умови для розвитку колективу. Деякі додають, що лідерство в сучасному освітньому середовищі має бути гнучким, адже зміни в суспільстві та економіці вимагають від керівників здатності швидко адаптуватися. Інші дослідники наголошують на тому, що ефективний керівник має вміти поєднувати різні стилі лідерства, залежно від ситуації, що дозволяє забезпечити гармонійний розвиток закладу. Також, на думку зарубіжних вчених, важливим є розвиток емоційного інтелекту керівника, оскільки саме ця здатність допомагає

ефективно взаємодіяти з колективом та мотивувати його до досягнення спільних цілей.

Для проведення дослідження використовувалися комплексні методи, які поєднують як кількісні, так і якісні підходи. Зокрема, було проведено аналіз наукової літератури з тематики лідерства, здійснено опитування серед керівників закладів вищої освіти щодо їх власного досвіду розвитку лідерських якостей. Крім того, використано метод глибинних інтерв'ю зі співробітниками освітніх установ, що дозволило виявити основні характеристики ефективного лідерства в контексті вищої освіти. Проводилося анкетування респондентів, які обіймають керівні посади у вищих навчальних закладах України, яке сприяло отриманню більш повного розуміння факторів, що впливають на розвиток лідерського потенціалу.

Результати дослідження показали, що розвиток лідерського потенціалу керівника закладу вищої освіти залежить від кількох ключових факторів.

По-перше, важливу роль відіграє здатність керівника до самоаналізу та рефлексії. Лідери, які регулярно аналізують свою поведінку та приймають зворотний зв'язок від колег, є більш ефективними у своїй роботі.

По-друге, виявлено, що успішні керівники мають високий рівень емоційного інтелекту, що дозволяє їм краще розуміти потреби та мотивацію своїх підлеглих. Третім важливим чинником є здатність до стратегічного мислення та прийняття рішень в умовах невизначеності. Керівники, які вміють бачити перспективу розвитку закладу, здатні приймати зважені рішення та ефективно управляти ресурсами, досягають кращих результатів. Обговорення результатів дозволило виявити, що для підвищення рівня лідерського потенціалу керівників необхідно впроваджувати спеціальні програми з розвитку, які включатимуть тренінги з комунікативних навичок, технік управління стресом та навчання емоційному інтелекту.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що розвиток лідерського потенціалу керівника закладу вищої освіти є важливим аспектом ефективного управління освітньою установою. Керівники, які здатні розвивати свої лідерські якості, демонструють вищу ефективність у прийнятті рішень,

управлінні колективом та реалізації стратегічних цілей закладу. Для забезпечення розвитку лідерського потенціалу рекомендується впроваджувати систематичні програми навчання та підвищення кваліфікації керівників, включаючи тренінги з розвитку комунікативних навичок, управління конфліктами, стратегічного планування та емоційного інтелекту. Також важливо надавати керівникам можливість обміну досвідом та практичними знаннями через участь у професійних спільнотах та конференціях.

ТУРІЦИНА Олена,
*асистент кафедри англійської мови
для технічних та агробіологічних спеціальностей,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

MANAGING A MULTICULTURAL TEAM

In today's globalized world, multicultural teams are increasingly common. These diverse groups can drive innovation and creativity, but they also come with unique challenges. A multicultural team is a work team made up of people from different cultures, geographical origins, mother tongues, religions, etc. These cultural differences can influence the communication patterns, values, attitudes and behaviors of team members.

Working in a multicultural team can be enriching by discovering new perspectives and developing intercultural skills. However, it can also present challenges such as mutual understanding, effective communication and managing cross-cultural conflict.

It is important for members of the multicultural team to show respect, tolerance and curiosity for the cultures and traditions of other members. Cultural differences must be recognized and valued in order to create an inclusive and collaborative work environment.

Effective management of a multicultural team requires awareness, adaptability, and intentional strategies. Here's how to navigate this complexity.

Creating an inclusive environment is essential. Encourage team members to share their cultural backgrounds, values, and perspectives. This can be achieved through team-building activities that celebrate diversity. Regularly highlight cultural events or holidays relevant to team members, fostering respect and understanding.

Communication styles can vary significantly across cultures. Be aware of these differences and adapt your communication methods accordingly. Encourage open dialogue and active listening. Use clear, simple language to minimize misunderstandings and consider employing visual aids or written communication to complement verbal exchanges.

To avoid confusion, establish clear goals, roles, and expectations from the outset. Ensure that every team member understands their responsibilities and how they contribute to the team's objectives. Regular check-ins can help clarify any uncertainties and keep everyone aligned.

Diversity is an asset. Encourage team members to share their unique viewpoints and approaches to problem-solving. Facilitate brainstorming sessions where all ideas are valued. This not only enhances creativity but also fosters a sense of belonging among team members.

Investing in training focused on cultural awareness can enhance team dynamics. Workshops on cultural competency can help team members understand and appreciate each other's backgrounds, reducing stereotypes and biases. This training should be ongoing to reinforce learning and adapt to new team members.

In a multicultural team, members may be located in different time zones and observe different holidays. Be respectful of these differences when scheduling meetings and setting deadlines. Flexibility can go a long way in building goodwill among team members.

Create a culture where feedback is welcomed and valued. Regularly solicit input from team members about team dynamics and management practices. This can provide insights into potential issues and help you make necessary adjustments.

Managing a multicultural team requires patience and adaptability. Conflicts may arise due to misunderstandings or differing cultural norms. Approach these situations with empathy and a willingness to resolve issues collaboratively.

Managing a multicultural team can be incredibly rewarding, offering a wealth of perspectives and ideas. By fostering an inclusive culture, communicating effectively, and valuing diversity, leaders can harness the strengths of their teams. With intentional practices and a commitment to understanding, multicultural teams can thrive and drive success in an interconnected world.

Literature

1. Brett, Jeanne & Behfar, Kristin & Kern, Mary. (2006). Managing Multicultural Teams. Harvard business review. 84. 84-91, 156.
2. Ors, Hüsniye & Soğancılar, Nusret. (2018). Understanding the challenges of multicultural team management. Pressacademia. 7. 259-268. 10.17261/Pressacademia.2018.954.

У Сяоя,
*аспірантка кафедри педагогіки,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ НАУКИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Наразі питання популяризації науки як процесу розповсюдження наукових знань у формі, доступній для широкого кола людей, що не є фахівцями в тій чи тій галузі є актуальним [1].

Зокрема, нині популяризацію науки інтерпретують як «процес передачі складних наукових ідей та знань людям, які не мають фахової освіти або досвіду в науковій діяльності, з метою зробити науковий матеріал доступним і зрозумілим для широкого загалу людей, сприяючи зростанню інтересу до науки, підвищенню освітньої культури та розумінню наукового методу» [2].

Загалом, сутністю такого судження покладено наступні аспекти: спонукання зацікавленості, захопленості, любові зацікавлених осіб до певного об'єкта чи суб'єкта об'єктивної дійсності; заходи з поширення й пропаганди

наукових знань з тенденцією до виникнення мейнстріму; засоби тлумачення, роз'яснення, викладу наукової інформації чи інформації про науку та її здобутки в загальнодоступній, зрозумілій для широкої аудиторії формі, сприйняття якої не вимагає певної кваліфікації, рівня обізнаності тощо.

Своєю чергою, підставами для популяризації науки є: бажання науковців структурувати знання у своїй та суміжній сферах, отримати взаємодію з громадськістю, якої неможливо отримати через наукові публікації; потреба відстоювати свої інтереси, впливати на прийняття рішень у суспільстві та державі; бажання підвищити освіченість суспільства, особливо щодо загроз; можливість неформальної комунікації між науковцями та ненауковцями; бажання здобути через науково-популяризаторську діяльність авторитет і заробіток [2].

Варто зазначити, що популяризація науки як окремий напрям діяльності наукової спільноти став вже традицією для сучасної освітньої спільноти і не тільки. Наприклад, в США є такий захід як «Марш за науку», що набула статусу міжнародної публічної акції на «...захист наукових цінностей, за вплив наукових досліджень на прийняття політичних рішень та проти псевдонауки» [1], що започаткований вченими США. До акції також приєднуються понад 600 міст у всьому світі. За словами організаторів, марш має на меті підтримку наукової спільноти і спонукання суспільства до дій із захисту довкілля, безпосередньо.

Публічний аспект популяризації науки як явища відображає те як складається ситуація в сучасній соціальній і гуманітарній науках та як вона пов'язана зі зростанням суспільного запиту на новітнє соціально-гуманітарне знання й інтеграцією його в освітнє середовище, що зумовлює задіяння нових форм поширення гуманітаристики і специфічних засобів трансляції наукових знань.

Зазначена тенденція характерна для країн західного світу, особливо, в період з кінця ХХ початку ХХІ століття. Поряд із цим, з другого десятиліття ХХІ століття це явище набуло актуальності та значущості й в Україні, що передбачає охоплення всіх галузей соціальних і гуманітарних наук.

Разом із тим, в контексті нашого дослідження важливим є розуміння популяризації науки в соціальному контексті як особливого виду діяльності, спрямованої на принесення наукових знань, ідей та досягнення широкої аудиторії, тобто поза вищими науковими колами. Тому популяризація науки має на меті не лише інформувати, але й формувати позитивне ставлення до науки в суспільстві, розвивати критичне мислення, стимулювати інтерес у наукових відкриттях, сприяти науковій освіті та розумінню глобальних викликів.

Основні напрями популяризації науки в суспільстві охоплюють різноманітні форми та підходи до донесення наукових знань до широкої аудиторії через напрями: *наукові програми та заходи, наукові media* (популярні наукові журнали та книги - National Geographic , Scientific American тощо, телебачення та документальні фільми - Discovery Channel, BBC Science та інші, подкасти і відеоблоги, інтернет та соціальні мережі, соціальні мережі, інтерактивні платформи для дискусій – Stack Exchange та інші), *популяризація науки через мистецтво* (наукова фантастика та художні твори, наприклад, роботи Айзека Азімова, інсталяції, перформанси та вистави для передачі наукових ідей, як-от виставки про кліматичні зміни чи роботи з робототехніки), *залучення громадян до наукових досліджень* (громадянська наука, громадянські наукові проекти, наприклад, люди залучаються до досліджень у спостереженні за птахами, аналізі космічних знімків, спостереженні за змінами клімату тощо, волонтерство в наукових проєктах, що дозволяє громадянам брати участь у зборі даних або у допомозі вченим, що створює тісніший зв'язок між суспільством і наукою), *розбудова науково-політичного діалогу в державних програмах* (програми, що сприяють інтеграції науки в суспільство, включаючи екологічні, медичні, технологічні ініціативи, публічні консультації та обговорення важливих наукових і технологічних тем, як-от впровадження генетичних технологій чи штучного інтелекту).

Популяризація науки через вищезазначені напрями дозволяє адаптувати отримані наукові знання під різні аудиторії, потреби та вікові категорії, адаптуючи науку для всіх. Це створює підґрунтя для формування обізнаного,

науково зорієнтованого суспільства, здатного ефективно відповідати на сучасні виклики.

Своє чергою, популяризація науки в закладах освіти – *це процес розширення наукових знань, ідей та досягнень серед, студентів та освітян, що має на меті підвищити їхню зацікавленість у науці, розвинути наукове мислення, критичні навички, а також сформувати позитивне ставлення до науки в цілому та до наукової діяльності зокрема.*

Цей процес включає інтеграцію наукових знань у навчальні програми, використання інтерактивних і практичних методів навчання, організацію освітніх заходів (таких як лекції, семінари, експерименти та наукові конкурси), а також залучення новітніх технологій, які намагаються робити науку доступною і цікавою для молоді.

Відтак, сутнісно-змістова характеристика популяризації науки в освітньому середовищі відбивається у спеціально створених педагогічних умовах для того, щоб наукові знання стали інтегрованою частиною освіти, доступною, зрозумілою та мотивованою для учнів і студентів. Це має на меті не просто передачу та повідомлення певних фактів, а розвиток наукового мислення, заохочення до творчого пошуку та формування уявлення про науку як важливу частину сучасного світосприйняття.

Таким чином, основні аспекти популяризації науки в освітньому середовищі охоплюють такі напрями: *розвиток наукової грамотності* (формування базових наукових знань, пояснення важливості науки в житті), *формування критичного мислення і наукового підходу* (навчання науковому методу, що включає розвиток навичок аналізу та інтерпретації наукової інформації), *впровадження інтерактивних та інноваційних методів навчання* (експерименти та практичні заняття, інтерактивні технології та віртуальні лабораторії), *підвищення мотивації до навчання науки* (впровадження гейміфікації та конкурсів, прикладних кейсів проблемного характеру), *формування позитивного ставлення до науки та науковців* (знайомство з видатними вченими та їхніми досягненнями, спростування міфів і стереотипів щодо науки в цілому), *популяризація громадянської та соціальної*

відповідальності в науці (етичні аспекти наукових досліджень, підготовка до суспільної участі).

Отже, мета популяризації науки полягає у створенні суспільства, яке поцінує наукові досягнення і готове використовувати науку для вирішення соціальних, економічних та екологічних викликів. Ця мета базується на: формуванні наукової культури та мислення, підвищенні інтересу до науки серед молоді, стимулюванні інновацій та технологічного розвитку, розвиток обізнаності щодо глобальних і національних викликів, сприяння соціальної відповідальності та забезпеченні сталого розвитку.

Отже, популяризація науки відбувається у формуванні прогресивного суспільства, яке базується на знаннях і здатне вирішувати акт.

Список використаних джерел

1. <https://uk.wikipedia.org/wiki> .
2. Популяризація науки під час криз та війн: виклики та можливості. 2024. с. 10.

Фоломєєва Наталія Аркадіївна,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
Сумський державний педагогічний
університет імені А. С. Макаренка,
(м. Суми, Україна)*

ПРОБЛЕМА ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У НАВЧАННІ ЕСТРАДНОМУ СПІВУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Можна вважати, що штучний інтелект (ШІ) вперше був використаний у музиці в 1960-х роках, коли він застосовувався лише до клавішних електромузичних інструментів (ЕМІ) для створення нового музичного інструменту. Але на той час розуміння технології ШІ були недостатньо глибокими, і більшість викладачів музики не були знайомі з цим новим інтелектуальним музичним інструментом. Хоча цей різновид ЕМІ використовується у навчанні музики, але не викликає особливої уваги, у багатьох закладах навчання музиці

все ще відбувалося за традиційною системою навчання [1, с. 618]. Тому застосування ІІІ на цьому етапі не відіграло значної ролі у навчанні. Проте ситуація змінилася.

Очевидно, застосування систем ІІІ може спричинити зростання мотивації здобувачів ВО до вивчення естрадного співу в умовах традиційного навчання у ЗВО. Завдяки використанню системи ІІІ поглиблюється диверсифікація музичної освіти. У музично-освітній діяльності здобувачів освіти молодшої та базової школи система ІІІ використовується для підвищення мотивації здобувачів освіти та ініціативності. У ЗВО інтеграція ІІІ у освітній процес допомагає не лише підвищити навчальну мотивацію, але і ефективніше опанувати компетенції.

Завдяки значній інтеграції ІІІ може агрегувати різні медіадані, такі як зображення, звук, відео тощо. Використання системи ІІІ дозволяє суттєво скоротити час навчання [2, с. 2099]. Оскільки час і простір не обмежені, можливо перетворити ілюзорні речі на реальні, а абстрактні речі на конкретні, які можуть полегшити роботу викладача у класі естрадного співу, досягти сенсорної координації.

З розвитком комп'ютерних технологій з'явилося багато інтелектуального музичного програмного забезпечення, пов'язаного з комп'ютерними технологіями, що дозволяє виконувати оригінальні музичні завдання і може бути використане для обробки та редагування за допомогою комп'ютера. Цей вид музичного програмного забезпечення є потужним інструментом в класі естрадного співу, оскільки дозволяє користувачеві вільно редагувати, змінювати, записувати та відтворювати, а також обробляти всілякі музичні елементи за допомогою ІІІ. Впровадження такого програмного забезпечення також дозволяє використовувати платформу для спілкування та взаємодії в навчанні. Значно змінюється і методика викладання естрадного співу. Через реальну гру / спів здобувачі вищої освіти можуть краще розуміти музично-теоретичні знання, усвідомлювати характеристики та функції кожного музичного елемента. Нарешті, викладач також може використати цей метод, щоб співати разом зі здобувачами ВО в ансамблі та аналізувати знання кожного

з них про музику, слухаючи їх власне виконання. Наприклад, на занятті викладач може поставити запитання, а потім попросити здобувача ВО надати відповідь, або викладач може відтворити музичний твір, а потім попросити здобувача ВО повторити його. Таким чином, застосування ІІІ не лише дозволить здобувачам ВО краще відчувати музику, але і спростити спілкування та взаємодію здобувачів ВО та викладачів. Здобувачі ВО набуватимуть більш активної ролі, зможуть відчувати та легше розуміти музику за допомогою системи ІІІ. Завдяки використанню цього програмного забезпечення на основі ІІІ здобувачі ВО можуть дізнатися більше про характеристики та функції кожного музичного елемента та зрозуміти, як ці музичні елементи вибудовуються в процесі композиції музичного твору [4, с. 30].

Використання технології ІІІ також може сприяти вивченню та застосуванню викладання естрадного співу в дистанційному форматі, що вкрай актуально для умов, які наразі склалися в Україні. Використання інтелектуальних інструментів і програмного забезпечення у викладанні естрадного співу дозволяє додати деякі нові складові та методи викладання в підготовку у сфері естрадного співу. У викладанні естрадного співу аналіз музичних творів збагачується інтелектуальними методами навчання, щоб здобувачі ВО могли співати, слухати та змінювати в будь-який момент під час виконання, що покращує ефективність виконавської творчості здобувачів ВО, які можуть краще розуміти характеристики та функції музичних знань, музичних символів та музичних елементів у мережевій системі, що дозволяє здобувачам ВО краще переймати музичний досвід під час освітнього процесу. Завдяки використанню ІІІ у викладанні естрадного співу мережевий режим навчання набуває широкого поширення. У таких умовах викладачі та здобувачі ВО можуть більше спілкуватися з музикою, а обмін музикою між здобувачами ВО відбувається легше і частіше. У класі усі учасники освітнього процесу можуть повною мірою використовувати переваги онлайн-навчання, посилювати взаємодію та постійно покращувати якість підготовки. Використання мережевого навчання призвело до двох основних змін у процесі підготовки естрадних співаків: з одного боку, воно вплинуло на традиційні

музичні концепції; з іншого боку, це змінило спосіб отримання музичної інформації. Через особливості самого Інтернету викладання естрадного співу вийшло за межі ЗВО та перемістилося у онлайн. Через мережу викладачі та здобувачі ВО можуть отримати більш зручний та практично необмежений доступ до різного роду інформації, зокрема, музичної. Вони не лише можуть швидко отримати потрібну інформацію про музику, але також можуть отримати багато іншої музичної інформації, і ця інформація є більш ґрунтовною.

Однак через велику кількість та складність інформації в мережі здобувачі ВО, які навчаються через мережу, можуть не досягти мети навчання. Це спричиняє необхідність створення такої системи організації процесу, щоб викладачі могли використовувати мережу для отримання більш різноманітних методичних матеріалів, а також комунікувати зі здобувачами ВО через мережу у режимі реального часу. Тому Інтернет наразі став важливою складовою викладання естрадного співу. Здобувачі ВО можуть не лише отримувати більше музичної інформації та знань з Інтернету, але й розміщувати свої музичні твори в Інтернеті, щоб більше людей могли бачити та чути їх, і інтегруватися у світове музичне середовище, таким чином постійно навчатися та збагачуватися [4, с. 33].

У найближчому майбутньому застосування ІІІ в навчанні естрадному співу може допомогти здобувачам ВО виявити їхні прогалини в процесі підготовки, охоплюючи різноманітні багаті музичні ресурси та надаючи необхідні засоби для самоосвіти, щоб підвищити ефективність освітнього процесу. Наприклад, у процесі навчання естрадному співу ІІІ може у майбутньому дозволити здобувачам ВО відчувати органічну інтеграцію музики, науки та технологій, покладаючись на веб-платформу, надану ІІІ, для отримання методичного супроводу високого рівня. Крім того, у майбутньому ІІІ також зможе реалізувати ефективну інтерпретацію мови та емоцій викладача та імітувати гуманізований підхід до навчання, а також зробити музику, створену ІІІ, цікавішою. Майбутнє застосування ІІІ в музичній освіті також може мати деякі обмеження. По-перше, це обумовлено обмеженнями, викликаними особливостями музичної освіти загалом та опанування

естрадного співу, зокрема. Наразі застосування ІІІ в навчанні естрадному співу, передусім, відіграє допоміжну роль та використовується для викладання основ музичної теорії, таких, як висота, тон, розмір тощо, але для емоційних аспектів виконавства ІІІ має певні обмеження. По-друге, це пов'язано з обмеженнями визнання в галузі. Технологія ІІІ у викладанні естрадного співу все ще має бути широко визнана індустрією, більшість фахівців у галузі вважають, що музика пов'язана з людським сприйняттям та емоціями, а у ІІІ у цій сфері існують певні обмеження [3, с. 188].

З безперервним розвитком ІІІ він широко проникав в освіту, зокрема, у підготовку естрадних співаків через органічну інтеграцію та взаємодію музичного мистецтва та науки і техніки. Це обумовлює необхідність перегляду змісту підготовки викладачів естрадного співу, яка має бути спрямована, зокрема, на покращення розуміння місця і ролі ІІІ в навчанні естрадному співу, посилення науково-обґрунтованого та раціонального застосування ІІІ у викладанні. З безперервним прогресом суспільства застосування системи ІІІ в навчанні естрадному співу здобувачів ВО стане одним з ключових чинників поглиблення реформи усіх рівнів освіти та оптимізації освітніх засобів. Сучасні інформаційні технології та методи навчання систем ІІІ можуть поєднувати всі види освітньої інформації з навчанням викладачів і здобувачів ВО, щоб досягти найкращих результатів освітнього процесу. Сучасний викладач має докладати зусиль, щоб досліджувати та вивчати, як правильно використовувати системи ІІІ в практиці викладання естрадного співу. Виключно на основі дотримання законів дидактики та оволодіння інформаційними технологіями як сучасним освітнім засобом, постійно досліджуючи, як більш досконало інтегрувати інформаційні технології у освітній процес, застосування системи ІІІ в навчанні здобувачів ВО можна буде достатньо оптимізувати.

Список використаних джерел

1. Chamberlain, A., Hazzard, A., Kelly, E., Bødker, M., & Kallionpää, M. (2021). From AI, creativity and music to IoT, HCI, musical instrument design and

audio interaction: A journey in sound. *Personal and Ubiquitous Computing*, 25(4), 617–620.

2. Henriksen, D., Creely, E., Henderson, M., & Mishra, P. (2021). Creativity and technology in teaching and learning: A literature review of the uneasy space of implementation. *Educational Technology Research and Development*, 69(4), 2091–2108.

3. Sunray, E. (2021). Sounds of science: Copyright infringement in AI music generator outputs. *Catholic University Journal of Law and Technology*, 29(2), 185–218.

4. Ye, F. (2020). A study on music education based on artificial intelligence. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 750(1), 28–46.

Цуй Сяоке,
аспірант кафедри педагогіки,
Національний університет
біоресурсів і
природокористування України,
(м. Київ)

ПРОЄКТУВАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СТУДЕНТІВ АГРАРНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Останнім елементом сьогоденішнього аграрного ландшафту в контексті проектної компетентності студентів аграрних закладів фахової освіти є цифрова трансформація. Цифрова трансформація сільського господарства та продовольчих систем створює нові можливості для сектора для створення доданої вартості, сприяння торгівлі, задоволення споживчого попиту та вдосконалення політики. Цифрові технології є чинником інновацій. Від низькотехнологічних підходів із використанням мобільних телефонів до високотехнологічних «цифрових ферм», які інтегрують дані з дронів, цифрова

трансформація допомагає фермерам стати більш продуктивними, сталими та стійкими. Вона також сприяє міжнародній торгівлі шляхом оптимізації митного управління, оцінки ризиків і логістики [4].

Цифрові інструменти можуть з'єднати фермерів зі споживачами, потенційно відкриваючи додатковий дохід і нові джерела доданої вартості. Політики можуть використовувати цифрові інструменти для створення більш цілеспрямованої та ефективнішої політики з меншими витратами на забезпечення відповідності [5].

Крім того, спостерігається зростаючий розвиток AgriTech. Існує потенціал для прориву у тому, як виробляються та продаються продовольчі культури, що може значно підвищити рівень життя виробників та поживну цінність харчових продуктів для споживачів. Пандемія прискорила впровадження цифрових технологій та інноваційних рішень у всіх секторах, породивши нові моделі AgriTech [8].

Такі інновації, як біотехнології, Інтернет речей (IoT), електронна комерція, точне землеробство та кліматично розумне сільське господарство продемонстрували великий потенціал для покращення загальної сталості та стійкості сектора до зовнішніх потрясінь, а також для зменшення втрат їжі, зменшення відходів (FLW) і парникових газів (GHG). Поєднання широкого спектру старих і нових технологій створює нове мислення та динамізм у сільському господарстві, секторі, який тривалий час залишався «на місці» на ринках, що розвиваються. Ці інноваційні методи та нові бізнес-моделі можуть принести значні переваги дрібним фермерам, заохочуючи молодих людей ставати фермерами, допомагаючи їм стати більш стійкими до наслідків зміни клімату [3].

Цифрові технології в сільському господарстві також відіграють важливу роль у досягненні п'яти із сімнадцяти цілей сталого розвитку (ЦСР), а саме [2]:

- Подолання бідності, допомагаючи дрібним фермерам підвищити врожайність і отримати доступ до фінансування;

- Подолання голоду шляхом покращення врожайності та сільськогосподарських процесів, що призводить до зміцнення продовольчої безпеки;

- Гарне здоров'я та благополуччя шляхом зосередження «розумного» сільського господарства, підмножини сільськогосподарських технологій, на якості продуктів харчування та харчування;

- Відповідальне споживання та виробництво шляхом зниження витрат після збору врожаю, що зменшує харчові відходи;

- Боротьба зі зміною клімату, допомагаючи зменшити викиди та запроваджуючи методи сталого ведення сільського господарства за допомогою інновацій у кліматично розумному сільському господарстві.

Сільське господарство є складним сектором, який включає різні зацікавлені сторони та ризики, від погодних змін до ринкових коливань. Для успішного виконання сільськогосподарських проектів важливо застосовувати принципи та методи управління проектами. Керівник проекту має відігравати ключову роль у сільськогосподарських проектах як частина комерційної сільськогосподарської команди, як частина спільноти місцевих фермерів. Менеджер аграрного проекту відповідатиме за управління ключовими відносинами, зокрема зі спонсорами проекту, підприємцями, підрядниками та державними зацікавленими сторонами. Проект може продемонструвати нові та існуючі сорти сільськогосподарських культур різним зацікавленим сторонам, включаючи фермерів, переробників, покупців товарів, а також представників НУО та уряду тощо. Крім того, керівник проекту може продемонструвати вирощування врожаю в сухий сезон за сучасних методів зрошення, що підходить для різних груп фермерів, може виступати в якості лідера та заохочувати місцевих фермерів шляхом прийняття сортів культур і комерційного потенціалу. Крім того, проект може оцінити існуючу практику та визначити плани вдосконалення для збільшення виробництва [1]. Хоча менеджмент таких проектів не входить до необхідних компетентностей випускників закладів передвищої освіти, вони повинні вміти працювати в рамках

таких проектів та розуміти методи ведення керівництва проектами, бути активними та ініціативними учасниками проектних команд.

Одним із головних завдань і обов'язків керівника проекту є техніко-економічне обґрунтування проекту та правильне визначення місць розташування проекту. Керівник проекту може простежити місцеві наслідки та виклики, з якими зараз стикаються фермери, менеджер проекту може перетворити ці комплексні плани розвитку проекту. Належне планування та розширення можливостей місцевих фермерів завжди є кращим планом розвитку [6]. Крім того, цифровий розвиток є ключовим компонентом розумних розробок у сільськогосподарських проектах [7].

Проекти в аграрній сфері вимагають ретельного планування, координації та моніторингу, щоб переконатися, що вони досягають своїх цілей. Без належного управління проектом ризику та невизначеності, пов'язані з сільським господарством, можуть призвести до провалу проекту. Управління проектами забезпечує структурований підхід до планування, виконання та моніторингу проектів, що дозволяє командам завершувати проекти вчасно, у межах бюджету та з бажаною якістю. Крім цього, проекти в аграрній індустрії є важливими для продовольчої безпеки та економічного розвитку, і застосування принципів і методів управління проектами може допомогти забезпечити їх успіх. Підвищуючи ефективність, зменшуючи ризики, об'єднуючи зацікавлених сторін і забезпечуючи якість, управління проектами може допомогти сільськогосподарським проектам постачати високоякісні продукти в межах бюджету та вчасно.

Отже, перераховані критерії це «зона відповідальності» сучасного фахівця аграрної індустрії, який володіє проектувальною компетенцією. Але на жаль, розуміння цього ще немає у ландшафті аграрної освіти в Україні. Проектувальна компетентність студентів аграрних закладів фахової передвищої освіти має складну структуру, відрізняється системним характером (зокрема, наявністю системних зв'язків між елементами компетентності) та може бути описана у матричній формі.

Список використаних джерел

1. Asgard, T. Learning Project Management. The case of further education in Norway. *Procedia Computer Science*. 2022. Vol. 196. P. 848-855.
2. Bhattacharyya P., Pathak H., Pal, S. *Climate Smart Agriculture: Concepts, Challenges, and Opportunities*. 2020. Berlin. 211 p.
3. Goh L. How AgriTech Is Transforming Traditional Agriculture in Emerging Markets “Think Big, Act Fast, Start Small”. In: Homi Kharas, ed. *Breakthrough: The Promise of Frontier Technologies for Sustainable Development* (pp. 125-148). 2022. Brookings Institution Press.
4. McFadden J., et al. The digitalization of agriculture: A literature review and emerging policy issues. *OECD Food, Agriculture and Fisheries Papers*. 2022. No. 176, OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/285cc27d-en>
5. Nehrey M. Digital transformation of the agricultural sector: prospects, challenges and solutions. *Scientific Papers NaUKMA Economics*. 2023. Vol. 8, No. 1. P. 94-100.
6. Nijhuis S. Exploring project management. (2023). *European Journal of Social Science Education and Research*. 2023. Vol. 10, Iss. 4. P. 105-136.
7. Stender S., Tsvihun I., Balla I. et al. Innovative approaches to improving the agricultural sector in the era of digitalization of the economy. *Scientific Horizons*. 2024. Vol. 27, No. 3. P. 154-163.
8. WEF. Agritech: Shaping agriculture in emerging economies, today and tomorrow. 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/agritech-shaping-agriculture-in-emerging-economies-today-and-tomorrow/>

Шаров Олександр,
аспірант кафедри педагогіки,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)

МОДЕЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ АГРАРНИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Формування громадянської компетентності майбутніх викладачів аграрних закладів вищої освіти передбачає розробку, обґрунтування моделі методики формування цього інтегрального утворення. Зокрема, в сучасних умовах спостерігаємо протиріччя між об'єктивною потребою держави і суспільства у формуванні громадянської компетентності особистості, з однієї сторони, та недостатньою ефективністю реального освітнього процесу у закладі вищої освіти, з іншої сторони. Це протиріччя підсилюється в умовах соціальної транзитивності й цифровізації освітнього процесу, нівелюючи емоційну складову комунікації суб'єктів освіти, перешкоджаючи, при цьому, інтеріоризації громадянських цінностей та формуванню громадянської компетентності.

Громадянську компетентність ми розглядаємо як інтегральне утворення, що характеризується державницьким ставленням особистості до держави, яка не сумісна з пануванням індивідуалізму, здатністю до самоізоляції, а вирізняється соціальною взаємодією у суспільстві, відповідальною суспільною діяльністю, розвинутими соціально-комунікативними вміннями і навичками.

Формування громадянської компетентності майбутніх викладачів буде ефективним, якщо у складі означеного феномену як освітньої мети будуть визначені специфічні для професійної освіти смисли, знання, ціннісні орієнтації і способи поведінки, обґрунтовані основні компоненти моделі методики і способи її реалізації, визначені цілі, завдання, функції, форми, методи

педагогічного процесу формування громадянської компетентності, а також її результати, критеріальна система моніторингу.

Модель методики формування громадянської компетентності розглядається нами як сукупність взаємопов'язаних компонентів (цільового, змістовно-функціонального, технологічного і результативного). Така структура взаємопов'язаних компонентів дозволяє реалізувати цілеспрямований вплив на світогляд, переживання, поведінку майбутніх викладачів аграрних закладів вищої освіти, формування у них громадянської компетентності як усвідомлення особистістю своєї належності до спільноти громадян української держави, а також якість взаємин між суб'єктами освітнього процесу.

Цільовий компонент моделі передбачає усвідомлення й прийняття суб'єктами освітнього процесу аграрних закладів вищої освіти необхідності побудови і реалізації системних узгоджених дій щодо формування громадянської компетентності майбутніх викладачів та розвиток педагогічної компетентності, яка включає професійне уявлення про цілі й ресурси формування громадянської компетентності, результати і способи їх досягнення.

Змістовно-функціональний компонент визначає можливості аудиторної й позааудиторної діяльності закладу вищої освіти в процесі формування громадянської компетентності (гностичний, мотиваційний, праксичний). Функції громадянської компетентності: спонукальна, інформаційна, діяльнісна (самовираження в рамках права та громадянських ініціатив).

Технологічний компонент інтегрує методичне забезпечення як цілеспрямоване, послідовне впровадження в практику аудиторної та позааудиторної діяльності ефективних форм, методів, засобів формування громадянської компетентності майбутніх викладачів.

Результативний компонент розкриває рівень досягнутого результату та дозволяє визначити шляхи подальшого удосконалення формування громадянської компетентності майбутніх викладачів.

Процес формування громадянської компетентності інтегрує громадянські цінності в змісті навчання та виховання й створює умови для

самореалізації громадянської позиції майбутніх викладачів аграрних закладів вищої освіти.

Модель методики формування громадянської компетентності майбутніх викладачів аграрних закладів вищої освіти побудована на принципах: науковості, системності, суб'єктності навчання й виховання, гуманістичної спрямованості, діагностичної цілеспрямованості. Ефективне функціонування моделі можливе за умови гнучкості й цілеспрямованості мети і завдань соціокультурним і освітнім потребам аграрних закладів вищої освіти, що гарантує кожному суб'єкту освітнього процесу вільне визначення інтересів, вибір форм діяльності.

Отже, у моделі методики формування громадянської компетентності майбутніх викладачів аграрних закладів вищої освіти виділяємо такі компоненти: цільовий, змістовно-функціональний, технологічний і результативний. Означені компоненти взаємопов'язані, взаємодоповнюють один одного та слугують рушійною силою у формуванні цього інтегрального утворення особистості.

Шварц Ірина Володимирівна,
кандидат економічних наук, доцент
Ярмола О. С.,
Студентка групи МБА-24м,
магістерського рівня вищої освіти
Вінницький національний технічний університет,
(м. Вінниця, Україна)

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті розглядаються інноваційні стратегії розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки, яка характеризується швидкими змінами та непередбачуваними зовнішніми факторами. Описуються основні підходи до адаптації бізнесу в таких умовах, включаючи диверсифікацію продуктів і послуг, впровадження цифрових технологій, гнучкі бізнес-моделі та стратегії

стійкості. Автори акцентують увагу на важливості інновацій для збереження конкурентоспроможності та довгострокового розвитку підприємств. Стаття підкреслює роль технологічних рішень і управлінських інновацій у мінімізації ризиків та використанні нових ринкових можливостей.

Сьогодні здатність генерувати й успішно впроваджувати інновації стає ключовим фактором для досягнення швидкого економічного зростання. Визначення стратегій інноваційного розвитку підприємств вимагає ретельного аналізу стану інновацій на державному рівні. Такий аналіз є важливим кроком для розробки ефективних стратегій, оскільки він дозволяє країні краще розуміти свої поточні можливості, прогнозувати майбутні тенденції та підвищувати конкурентоспроможність як держави в цілому, так і підприємств зокрема.

За останні десятиліття рівень інноваційної активності став важливим показником для оцінки ефективності національної інноваційної політики в багатьох країнах світу. [1, с. 5] Для оцінки та вибору інструментів регулювання інноваційного розвитку національної економіки необхідно створити систему показників, що характеризують цей процес.

Мікроекономічний аналіз інноваційної діяльності бізнес-компаній починається з макроекономічного аналізу, який дозволяє оцінити інноваційний потенціал України та готовність бізнесу впроваджувати стратегії інноваційного розвитку в умовах кризи. Дослідження інноваційного клімату є основою для формування ефективних стратегій та шляхів їх реалізації.

В умовах сучасної глобалізації інноваційна діяльність стає не просто засобом для виживання підприємств, а й основним джерелом їхнього довгострокового розвитку та конкурентної переваги. Інвестиції в науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, впровадження передових технологій та модернізація виробничих процесів є ключовими елементами успіху на ринку. При цьому, особлива роль належить розвитку людського капіталу, оскільки кваліфіковані спеціалісти з інноваційними підходами є рушійною силою будь-яких перетворень. [2, с. 40]

Державна підтримка інновацій також відіграє важливу роль у цьому процесі. Уряди країн світу створюють сприятливі умови для інноваційної діяльності шляхом фінансового стимулювання, податкових пільг та розвитку інфраструктури. В Україні важливо розробляти такі механізми підтримки, які сприятимуть розвитку високотехнологічних галузей, стартапів, а також підвищенню рівня співпраці між наукою та бізнесом.

Однак, для досягнення стабільних результатів недостатньо лише внутрішніх реформ. Українським підприємствам необхідно активно інтегруватися у світову інноваційну екосистему, залучати іноземні інвестиції та переймати найкращі світові практики. Одним із важливих елементів цього є співпраця з міжнародними партнерами, участь у глобальних науково-дослідних проєктах, а також налагодження експорту високотехнологічних продуктів.[3, с. 34]

Ще одним важливим аспектом є розвиток цифровізації, що охоплює всі сфери економіки. Автоматизація процесів, впровадження штучного інтелекту та великих даних (Big Data) значно підвищують ефективність управління ресурсами та дозволяють підприємствам краще реагувати на зміни ринкової кон'юнктури. У цьому контексті важливо інвестувати у розробку та впровадження сучасних ІТ-рішень, які оптимізують роботу підприємств та підвищують їхню продуктивність.

З огляду на це, інноваційна діяльність підприємств повинна бути спрямована не тільки на адаптацію до змін зовнішнього середовища, але й на активне формування нових трендів, розвиток нових ринків та створення унікальних продуктів і послуг. Лише таким чином можна забезпечити стійке зростання та довготривалу конкурентоспроможність на світовому ринку.

Інновації є ключовим фактором економічного зростання та конкурентоспроможності підприємств і держав загалом. Впровадження новітніх технологій, розвиток науково-дослідних робіт і модернізація процесів дозволяють підприємствам не лише адаптуватися до змін, а й активно формувати нові ринкові тенденції. Державна підтримка інновацій через фінансові стимули та створення сприятливої інфраструктури є важливим

елементом розвитку інноваційної діяльності. Крім того, міжнародна співпраця, іноземні інвестиції та цифровізація стають необхідними умовами для інтеграції українських підприємств у світову економіку.

Важливою частиною цього процесу є аналіз інноваційного потенціалу на державному та бізнес-рівнях. Це допоможе визначити стратегії розвитку, підвищити ефективність управління ресурсами та сприяти довготривалій конкурентоспроможності підприємств.

Для успішного інноваційного розвитку необхідно поєднувати внутрішні реформи з активною участю у глобальних процесах, інвестувати в цифровізацію та людський капітал, а також забезпечувати підтримку з боку держави. Лише за цих умов підприємства зможуть не тільки реагувати на виклики, а й бути лідерами ринку.

Список використаних джерел:

1. Лисюк Т., Терещук О., Пасічник, М. Інноваційні технології у готельно-ресторанному господарстві. Економіка та суспільство. 2022. No 40.
2. Седікова І., Асауленко Н., Кульбаченко В. Методика вибору інноваційної стратегії підприємств ресторанного бізнесу. Наука і технікасьогодні. 2022. No 13. С. 210–219.
3. Прокопенко О., Войтенко О., Костирко Д., Казаков В. Інноваційні стратегії розвитку суб'єктів зовнішньо-економічної діяльності на міжнародному ринку. Академічні візії. 2023. No 16.

Шмарко Наталія,
*аспірантка кафедри управління
та освітніх технологій,
Національний університет
біоресурсів і природокористування України,
(м. Київ, Україна)*

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ЕСТЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ У XX - XXI СТОЛІТТЯХ

Естетична культура – це складова частина духовної культури

суспільства, яка відображає ціннісне ставлення до краси, мистецтва та мистецької діяльності. Протягом XX і XXI століть естетичні ідеали та підходи до мистецтва зазнали значних змін, що обумовлено історичними, соціальними та технологічними чинниками. XX століття було періодом кардинальних трансформацій у мистецтві, коли модернізм, авангард і постмодернізм кардинально змінили уявлення про красу та естетичні цінності. Водночас у XXI столітті ми спостерігаємо інші тенденції: глобалізація, цифрові технології та розвиток нових форм мистецтва, таких як віртуальна реальність, створили новий тип естетичного досвіду.

Порівняння естетичних культур цих двох століть дає можливість не лише зрозуміти зміни у підходах до мистецтва, але й побачити, як змінилися основні елементи естетичної культури – від нових форм мистецтва до нових засобів їх вираження. XX століття було епохою постійного пошуку нових естетичних форм і розриву з класичними традиціями. На противагу цьому, XXI століття більше зосереджене на інтеграції новітніх технологій і глобальної комунікації, що відкриває нові горизонти для мистецького вираження.

У XX столітті відбулося багато радикальних змін у сфері естетики. Серед них:

1. Модернізм та авангард. Модернізм був одним із ключових рухів початку XX століття, що акцентував увагу на нових формах вираження, зокрема в абстрактному мистецтві та експериментальних формах літератури. Як зазначає Л. Левчук – «Представники модернізму, такі як Казимир Малевич та Пабло Пікассо, прагнули відмовитися від традиційних канонів краси, що домінували в попередні епохи» [2].

2. Постмодернізм. Постмодернізм як реакція на модернізм акцентував увагу на еkleктичності, фрагментації та іронії. Як відзнаав Ю. Лотман – «Мистецтво та культура постмодернізму характеризуються поєднанням різних стилів, жанрів і медіа, часто із залученням елементів масової культури» [3, с. 74]. Джоан Мітчелл та Джексон Поллок є прикладами художників, які працювали в цьому напрямку.

3. Кінематограф та поп-культура. Кінематограф ХХ століття став важливим засобом вираження естетичної культури, що поєднував різні види мистецтва. Фільми Орсона Уеллса та Федеріко Фелліні відіграли значну роль у створенні нових візуальних ідей та концепцій.

У свою чергу у ХХІ столітті ми спостерігаємо нові явища в естетичній культурі, які значно відрізняються від попередніх:

1. Глобалізація та цифровізація. Цифрові технології і глобалізація привели до поширення естетичних ідей на новий рівень. Інтернет та соціальні медіа сприяли масовій доступності мистецтва, що дозволяє людям з усього світу взаємодіяти з естетичними ідеями миттєво. Як зазначав Ж. Бодріяр – «Культурна глобалізація також створила ситуацію, в якій локальні культурні ідентичності переплітаються із загальносвітовими тенденціями» [1].

2. Естетика «відходів» і «рецесії». ХХІ століття привносить нову тенденцію – так звану «естетику відходів», яка включає використання перероблених матеріалів і стійкі підходи до створення мистецтва. Це відображає екологічні кризи та суспільну увагу до стійкого розвитку [4, с. 13].

3. Технологічні експерименти. Естетика відеоігор, віртуальної реальності та доповненої реальності стала значною частиною естетичної культури ХХІ століття. Ці нові форми мистецтва змінюють традиційні концепції краси і дозволяють по-новому взаємодіяти з естетичними об'єктами [3, с. 75].

Отже, порівняння основних елементів естетичної культури двох епох демонструє, що:

- У ХХ столітті мистецтво здебільшого було орієнтоване на протест і пошук нових форм вираження. У ХХІ столітті естетика стає більше орієнтованою на інтеграцію різних форм мистецтва і технологій.
- Якщо у ХХ столітті популярна культура була окремим явищем, то в ХХІ столітті вона стає тісно переплетеною з високою культурою.
- ХХІ століття вносить нові можливості для створення та поширення мистецтва через Інтернет та технології, чого не було в ХХ столітті.

Відтак, естетична культура XX та XXI століть продемонструвала суттєві зміни у підходах до мистецтва, краси та вираження ідей. XX століття було епохою революційних змін та експериментів у сфері мистецтва, тоді як XXI століття характеризується технологічною еволюцією та інтеграцією масової культури із високою. Естетичні цінності обох століть важливі для розуміння сучасного мистецтва та його подальшого розвитку.

Список використаних джерел

1. Бодріяр Ж. Символічний обмін і смерть. URL: <https://www.ukrlib.com.ua/world/printit.php?tid=2266>
2. Левчук Л. Т., Панченко В. І., Оніщенко О. І., Кучерюк Д. Ю. Естетика: Підручник 3-тє вид., допов. і переробл. К.: Центр учбової літератури, 2010. 520 с.
3. Лучанська В. В. «Культура і вибух» Ю. Лотмана як метафора теорії й історії культури. Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку. 2014. Вип. 20(2). С. 72-75.
4. Яшина О. М. Художньо-естетична культура особистості XXI століття: особливості формування та чинники трансформації. Грані. 2017. № 20. С. 11-17.

Shupik Andrii,
*postgraduate Student,
Academic and Research Institute of Business,
Economics and Management
Sumy State University
(Sumy, Ukraine)*

INNOVATIVE STRATEGIES TO BOOST COMPETITIVENESS IN THE IT SECTOR

The information technology (IT) sector is characterized by its rapid pace of innovation and its profound impact on virtually all aspects of modern life. From driving efficiencies in traditional industries to enabling entirely new business models,

the IT sector is a cornerstone of global economic development. The digital transformation across various sectors- such as healthcare, finance, manufacturing, and retail - underscores the critical role that IT plays in enhancing productivity, improving service delivery, and fostering economic growth [1].

In this high-stakes environment, the intensity of competition within the IT sector is unparalleled. Companies are not only vying for market share but also striving to lead in technological innovation, attract top talent, and build strategic partnerships. This competitive landscape is further complicated by the rapid pace at which new entrants, including startups with disruptive technologies, can challenge established players. As a result, the pressure to innovate is relentless [2].

For IT companies, innovation is not merely an option but a necessity for survival and growth. Innovation in the IT sector encompasses a broad spectrum of activities, from developing cutting-edge technologies and software solutions to adopting new business models and optimizing organizational processes. Companies must continuously seek ways to enhance their product offerings, improve operational efficiencies, and deliver superior customer experiences. Additionally, forming strategic alliances with other tech companies, startups, and research institutions can provide access to new ideas, technologies, and markets [3].

One of the key findings is the significant impact of adopting emerging technologies. Companies that integrated AI and ML into their operations reported enhanced automation and improved decision-making processes. AI and ML algorithms enabled these companies to analyze vast amounts of data, identify patterns, and make predictions with greater accuracy, thereby optimizing their operations and delivering more personalized customer experiences. Similarly, the adoption of blockchain technology led to increased security and transparency in transactions. Blockchain's decentralized nature ensured that data was immutable and verifiable, reducing the risk of fraud and enhancing trust among stakeholders. Additionally, IoT improved connectivity and real-time data analysis.

The implementation of agile methodologies also emerged as a crucial factor in enhancing competitiveness. Companies that adopted agile frameworks like Scrum

and Kanban experienced faster product development cycles and improved project management. Agile methodologies promoted flexibility, iterative development, and continuous feedback, enabling teams to quickly respond to changes in the market and customer requirements.

Strategic partnerships and collaborations with other tech companies and startups were another critical factor driving competitiveness. These collaborations fostered innovation by combining diverse expertise and resources. Strategic alliances also enabled companies to expand their market reach and explore new business opportunities.

By implementing user feedback mechanisms and offering customization options, companies could better understand and meet the evolving needs of their customers. Developing user-friendly interfaces and seamless user experiences further enhanced overall customer engagement. These strategies ensured that products and services were closely aligned with customer expectations, leading to higher customer retention and a stronger market position.

The adoption of emerging technologies, agile methodologies, strategic partnerships, talent management, and customer-centric approaches are instrumental in boosting competitiveness in the IT sector. These strategies enable IT companies to innovate continuously, respond swiftly to market changes, and deliver superior value to their customers.

To maintain and enhance competitiveness in the IT sector, companies must adopt a comprehensive and multifaceted approach to innovation. First and foremost, investing in emerging technologies is essential. Companies should allocate significant resources to R&D in areas such as AI, blockchain, and the IoT. These technologies represent the cutting edge of IT advancements and offer immense potential for creating new products, optimizing operations, and delivering innovative solutions. By staying at the forefront of technological developments, companies can ensure they remain competitive and relevant in a rapidly evolving market.

Adopting agile practices is another crucial recommendation. Agile methodologies, such as Scrum and Kanban, should be integrated into the company's workflow to enhance flexibility and responsiveness. Training teams in these

methodologies and fostering a culture of continuous improvement can lead to faster product development cycles, improved project management, and better alignment with market demands. Agile practices enable companies to adapt quickly to changes and maintain a competitive edge in the dynamic IT landscape.

Talent management is also a vital component of maintaining competitiveness. Companies should implement comprehensive talent acquisition and retention programs that focus on attracting skilled professionals and nurturing their development. Emphasizing skill development, continuous learning, and employee well-being can lead to a more motivated and innovative workforce.

Forging strategic partnerships is another key strategy for fostering innovation and expanding market reach. IT companies should actively seek collaborations with other tech companies, startups, and research institutions. These partnerships can provide access to new technologies, ideas, and business models, facilitating knowledge sharing and co-creation. By leveraging the strengths and expertise of partners, companies can develop innovative solutions and enter new markets more effectively.

Enhancing customer engagement is equally important. Developing robust mechanisms for gathering and integrating customer feedback allows companies to tailor their products and services to meet customer needs and preferences. Implementing user feedback systems, offering customization options, and focusing on user-friendly interfaces can significantly improve customer satisfaction and loyalty. A customer-centric approach ensures that the company's offerings are aligned with market demands, leading to increased competitiveness and business growth.

In conclusion, innovative strategies are critical for maintaining and enhancing competitiveness in the IT sector. The adoption of emerging technologies, agile methodologies, strategic partnerships, and a customer-centric approach significantly contribute to a company's ability to innovate and stay competitive. Embracing a holistic and proactive approach to innovation enables IT companies to navigate the complexities of the industry, drive growth, and contribute to the broader goal of global economic development.

References

1. Algarni, M. A., Ali, M., Leal-Rodríguez, A. L., & Albort-Morant, G. (2023). The differential effects of potential and realized absorptive capacity on imitation and innovation strategies, and its impact on sustained competitive advantage. *Journal of Business Research*, 158(January), 113674. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113674>.
2. Bigliardi, B., Ferraro, G., Filippelli, S., & Galati, F. (2020). The influence of open innovation on firm performance. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1–14. <https://doi.org/10.1177/1847979020969545>.
3. Prokopenko, O., Chechel, A., Koldovskiy, A., & Kldiashvili, M. (2024). Innovative models of green entrepreneurship: Social impact on sustainable development of local economies. *Economics Ecology Socium*, 8(1), 89-111. <https://doi.org/10.61954/2616-7107/2024.8.1-8>.

Олена Яценко

*аспірантка ОНП 011 «Освітні, педагогічні науки»,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Тема патріотизму та національно-патріотичних цінностей набуває надзвичайно важливого змісту. В умовах повномасштабного вторгнення рф в Україну, перед освітянами постає питання розробки методик формування національно-патріотичних цінностей, враховуючи гендерний аспект.

Питанням гендерної рівності займається величезна кількість як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, особливо, якщо ми поглянемо на це питання в дискурсі євроінтеграційних процесів України, то гендерна рівність та побудова єдиного патріотично налаштованого суспільства є невід'ємною частиною побудови міцної європейської держави. Даною темою займаються Ж.Деркач, І.Нікітіна, Ф.Тебо та ін.

Проблема гендеру та патріотизму дуже часто зіштовхується із стереотипами, які склались в суспільстві під впливом попереднього історичного та життєвого досвіду загалом. Насамперед, маємо з'ясувати, хто такий патріот? “Патріот - той, хто любить свою батьківщину, відданий своєму народові, готовий для них на жертви й подвиги.”[3]

Традиційно у суспільстві переважає думка, що патріот, або ж герой є чоловік, адже він бере безпосередню участь у захисті своєї землі, а от завдання і роль жінки при цьому досить зменшена. Тому в даному випадку, педагогам варто розпочинати роботу з формуванням гендерної культури. “Гендерна культура – суспільний феномен, що формується ,вбираючи в себе все найкраще, визнане суспільством, стосовно поведінки жінки і чоловіка та формує принципи, норми їх взаємин у сім`ї, місце кожного з них у реалізації суспільних потреб. Гендерна культура пов`язана із статевої специфікою людей та їх життєтворчістю. У її фундаменті лежить між статевий поділ праці, що надає гендерній культурі характеру біполярності. Цей феномен впливає на всі аспекти життя соціуму, тому числі і на професійну культуру.”[1]

Якщо розглядати чоловіків і жінок у контексті патріотизму, їхній внесок є однаково важливим, адже обидві статі активно беруть участь як на фронті, так і в волонтерській діяльності. Окрім того, зважаючи на останні події, як чоловіки, так і жінки плекають у молодого покоління національно-патріотичні цінності: вірність, любов до мови та рідного краю, повага та любов до родини, збереження власної самобутності та ідентичності. І.Нікітіна, спираючись на дослідження своїх попередників приходять до висновку, що сприйняття патріотизму в жінок і чоловік відрізняється тим, що в жінок мотивація йде за зовнішнім фактором: розуміння завдання, очікувані результати від неї, а також експресивність, співчуття та розмаїття емоцій. Чоловіки ж в свою чергу - внутрішній фактор: мотив успіху, результату, змагання, перемоги, де переважає все ж більша стриманість. Але не дивлячись на всі ці фактори, суспільство має подолати прояви дискримінації.[2]

Перед освітянами залишається відкритим важливе завдання: побудова методики виховного процесу серед молоді задля запобігання гендерної

дискримінації, яка може підірвати соціальну згуртованість; спонукання молодого покоління для самоорганізації, дисципліни та визначення власного ціннісного орієнтиру. Реалії сьогодення в нашій державі висвітлюють те, що жінка - виступає не лише в ролі берегині роду і домашнього вогнища, але й стає на захист власної землі на рівні з чоловіком, в свою чергу, чоловік - може виступати не лише захисником, лідером і переможцем, але й джерелом мудрості, традицій і культури народу, що неабияк впливає на формування національно-патріотичних цінностей молоді, незалежно від статі.

Список використаних джерел

1. Дубовик, С. Г. Управління закладами вищої освіти: формування гендерної компетентності і культури випускника ЗВО. Веб-сайт. URL: <http://repo.snau.edu.ua/xmlui/handle/123456789/9327?locale-attribute=ru> (дата звернення: 29.09.2024)
2. Нікітіна, І. В. (2016). Гендерні особливості мотивації виховання патріотизму в студентському віці. Київ: ВНЗ «Національна академія управління».
3. Словник української мови у 20 томах. (2021). Том дванадцятий: П — ПІДКУРЮВАЧ. Київ: Український мовно-інформаційний фонд НАН України. 1024 с.

Наукове видання

**«ЕКОНОМІКА, МЕНЕДЖМЕНТ ТА СОЦІАЛЬНІ НАУКИ
(ГЛОБАЛЬНИЙ СЦЕНАРІЙ)»**

Матеріали
Міжнародної дистанційної наукової конференції
(м. Київ, 2 жовтня 2024 року)

Упорядкування – Гречаник Н. І.

Адреса оргкомітету конференції:
Кафедра управління та освітніх технологій,
Гуманітарно-педагогічний факультет Національного університету
біоресурсів і природокористування України,
вул. Героїв Оборони, 15, навчальний корпус № 3, кім. 04
Київ, 03041
E-mail: metod_dep@nubip.edu.ua