

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Херсонський державний аграрно-економічний університет (Україна)

Університет економіки в Бидгощі (Польща)

Державна Вища Професійна Школа в Коніні (Польща)

Університет бізнесу у Вроцлаві (Польща)

Університет науки і техніки AGH (Польща)

Технічний університет Молдови (Молдова)

Придністровський державний університет імені Тараса Шевченка (Молдова)

Європейський університет (Грузія)

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти» (Україна)

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (Україна)

ЗІРНИК ТЕЗ



за матеріалами

IX Міжнародної науково-практичної конференції

«ФІЛОСОФСЬКІ ОБРІЇ СЬОГОДЕННЯ»

18 листопада 2021 року

Збірник тез за матеріалами ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Філософські обрії сьогодення»/ за ред.І.Варнавської. Херсон: ХДАЕУ, 2021. 130 с.

У збірнику вміщено статті та тези доповідей учасників ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Філософські обрії сьогодення». У матеріалах авторів акцентовано увагу на філософському осмисленні сучасного соціокультурного простору, проблемах пізнання й освіти у вимірах філософського аналізу, філософській рефлексії особистості та інших актуальних філософських проблемах сучасності. Збірник адресовано науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, усім зацікавленим філософськими дослідженнями. За виклад, зміст, достовірність і грамотність опублікованих матеріалів відповідають автори.

@ Херсонський державний
аграрно-економічний університет, 2021

ЗМІСТ

Аверчева Н.О. БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ЯК КОМПЛЕКСНИЙ МЕТОД ЕКОНОМІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ У ДОРАДНИЦТВІ.....	6
Балишева Д.І., Варнавська І.В. ФІЛОСОФСЬКІ ПРОБЛЕМИ ЛЮДИНИ, СУСПІЛЬСТВА, ПРИРОДИ.....	7
Бойко В.О., Лізон Д.Г. ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ НАДАННІ ПОСЛУГ У РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ.....	9
Бокшань Г.І. ФІЛОСОФСЬКІ ПРОБЛЕМИ ЛЮДИНИ В АНТИУТОПІІ КАДЗУО ШІГУРО «КЛАРА І СОНЦЕ».....	10
Боліла С.Ю. РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ.....	12
Брит А.О., Черненко Н.І. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВИКОРИСТАННЯ АНДРАГОГІЧНИХ ПРИНЦИПІВ У ПІДГОТОВЦІ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН.....	13
Варнавська І.В. СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ШКІЛЬНА ЕКОНОМІЧНА ОСВІТА».....	15
Васильєв Ю.Л., Боліла С. Ю. ПРОБЛЕМАТИКА ДОСЛІДЖЕНЬ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ ФІЛОСОФІЇ ОСВІТИ.....	17
Вахницкая М.Г. КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК КОМПОНЕНТ И РЕЗУЛЬТАТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГА.....	18
Ведмеденко О.В. ТВАРИННИЦТВО, ЯК ЖИТТЄВА ПОЗИЦІЯ ЗДОРОВОЇ НАЦІЇ.....	20
Волощук С.В. СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	21
Гедзик А.А., Кільдеров Д.Е. ПРО СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ІНФОРМАЦІЙНА ГРАМОТНІСТЬ».....	23
Главацька Ю.Л. BERNARD MANDEVILLE: PHILOSOPHICAL CONCEPTION AND ORIGINAL SENSE OF HUMOUR.....	25
Гузакова В.О., Черненко Н.І. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОГО НАПРЯМУ.....	26
Гула Л.В. ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ – ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ.....	28
Кан О. Ю. ПІДГОТОВКА ФІЛОЛОГІВ В СУЧАСНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ.....	29
Клименко О.О., Чепок Р.В. РОЗВИТОК ЛОГІЧНОГО МИСЛЕННЯ НА ЗАНЯТТЯХ З ПРОФЕСІЙНО-СПРЯМОВАНИХ ПРЕДМЕТІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....	31
Колодний А.М., Филипович Л.О. СИНЕРГІЯ ДУХОВНОСТІ І ОСВІЧЕНОСТІ: УМОВИ І РЕЗУЛЬТАТ.....	34
Компаній О.В. ВПЛИВ ФІЛОСОФСЬКОЇ ДУМКУ НА РОЗВИТОК ПРИНЦИПУ НАСТІННОСТІ.....	36
Конюх І.М., Варнавська І.В. МОЛОДЬ ЯК ОСОБЛИВА СОЦІАЛЬНО ДЕМОГРАФІЧНА ГРУПА.....	38
Корбич Н.М. ВИЩА ОСВІТА – СЬОГОДЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ.....	40
Косован К.В., Варнавська І.В. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ.....	41
Кривий В.В. ФОРМУВАННЯ ФІЛОСОФСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ-ТЕХНОЛОГА, ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	43
Кручаненко П. ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	45
Кучеренко А.А. ІННОВАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ТА ІСТОРИЧНОЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ.....	47
Лєнь Т.В. САМОВИЗНАЧЕННЯ: ВИКЛИК ТРИВАЛІСТЮ В ЖИТТЯ.....	48

цькування через свою інакшість, аби не опинитися в соціальній ізоляції. За спостереженнями Клари, «люди, намагаючись уникнути самотності, вдаються до дуже складних, незбагнених маневрів» [2, с. 119].

Отже, в романі-антиутопії К. Ішігуро «Клара і Сонце» порушено низку важливих для сучасного суспільства проблем: соціальна нерівність, забруднення довкілля й нехтування природними джерелами енергії, негативні впливи технічного прогресу на соціальну комунікацію і булінг в освітньому середовищі.

Література

1. Дронь А. Кадзуо Ішігуро про книжку «Клара і Сонце». URL : <https://starylev.com.ua/blogs/kadzuo-isiguro-pro-knigu-klara-i-sonce> (дата доступу: 27.10.21).
2. Ішігуро К. Клара і сонце. Львів: Видавництво Старого Лева, 2021. 312 с.

Боліла С.Ю.

Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Херсон, Україна

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛADOVA ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Успіх сучасної організації в умовах економіки знань визначає її адаптивність до умов бізнес-середовища, гнучкість персоналу та здатність до змін. Підприємства потребують не тільки високопрофесійного персоналу сьогодні, але й здатного до професійного зростання і саморозвитку в майбутньому. Змінюються зовнішні умови функціонування бізнес-структур, змінюються продукти і технології їх виготовлення, впроваджуються нові прийоми та методи управління, тому знання та навички персоналу не можуть залишатися без змін. Основним інструментом ефективного управління співробітниками було і залишається навчання, без ефективно організації якого персонал втрачає стимули, а компанія – можливість досягнути визначених цілей. Тому розгляду питанням розвитку персоналу приділяється значна увага зі сторони представників наукової спільноти, що характеризують його як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [1,2]. Розвиток персоналу забезпечується заходами з виробничої адаптації персоналу, оцінювання кадрів з метою здійснення атестації персоналу, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу та ін. Це досягається за рахунок певних заходів, серед яких запровадження системи безперервної післядипломної освіти працівників; організація виробничої адаптації персоналу, його професійно-кваліфікаційного просування для реалізації цілей стратегічного управління організації; забезпечення більш повного використання здібностей, інтересів і нахилів працівника, його освітнього та професійного потенціалу для впровадження у практику нововведень, високих технологій і таким чином адаптивності організації та її конкурентоспроможності на ринку. Керівництво компанії повинно створювати всі умови для формування позитивного ставлення персоналу до організації, цілеспрямовано планувати професійну кар'єру працівників, застосовувати мотиваційний пакет для стимулювання розвитку персоналу, всіляко підвищувати престиж та привабливість організації серед працівників, використовуючи в тому числі авторитет керівника, його особистий приклад та інструменти персонального бренду та репутаційного менеджменту. Професійне навчання є важливим елементом системи розвитку персоналу, під час якого цілеспрямовано формуються професійні компетенції, які є потрібними працівнику організації зараз чи в майбутньому, внаслідок чого від отримує підготовленість до конкретного виду робіт та виконання завдань.

На сьогодні, не зважаючи на кризові явища в економіці, підприємства відчувають гостру потребу в професійних, висококваліфікованих кадрах, що здатні швидко дати результат, виявити креативність рішень та дій. До речі, це слід враховувати і в процесі підготовки молоді на етапі її навчання в закладах вищої освіти, коли керівництво закладів та випускові кафедри, що здійснюють підготовку здобувачів за освітніми програмами враховують індивідуальну траєкторію навчання студента, налагоджують щільне співробітництво з виробництвом, створюючи так звані навчально-практичні центри, впроваджуючи дуальну освіту, залучаючи висококваліфікованих фахівців з виробництва, стейколдерів до процесу викладання з метою передачі цінного практичного досвіду та ознайомлення молоді з дійсними потребами сучасної бізнесової сфери. За обмежених ресурсів компаній зростає попит на ефективні програми та технології навчання для розвитку та якісних змін працівників відповідно до стратегічних цілей підприємства. Одним із дієвих інструментів розвитку персоналу є план індивідуальних змін, який передбачає високу замученість працівника до процесу планування розвитку власних професійних компетенцій. Для навчання використовуються зовнішні та внутрішні тренінги, курси, конференції. При організації розвитку персоналу на самому підприємстві можуть використовуватись такі інструменти, як індивідуальний тренінг, коли під впливом лінійного менеджера шляхом коучингу знання та навички передаються від більш досвідченого керівника до менш досвідченого; саморозвиток, коли людина самостійно поглиблює теоретичні знання, вивчаючи фахові джерела інформації; наставництво що здійснюється нелінійним менеджером співробітника шляхом спостереження за діями працівника та реакцією на них, шляхом обговорення та корекції на краще конкретних аспектів роботи; ротація – передбачає тимчасове переміщення співробітника з однієї ділянки роботи на іншу, з однієї посади на іншу як по горизонталі, так і по вертикалі організаційної структури з метою набуття знань та навичок, пов'язаних зі специфікою діяльності в різних підрозділах компанії; делегування – передавання повноважень на нижчі рівні управління, що стимулює працівника на придбання нових знань та , умінь та сприяє розвитку здібностей; навчання співробітника тим компетенціям, що стануть йому в нагоді ля виконання роботи на своїй посаді в майбутньому.

Таким чином, управління індивідуальним розвитком працівника сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності та підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці .

Література:

1. Сучасні проблеми управління змінами на підприємствах регіону : монографія / [кол. авт.] ; за заг. ред. Н.С.Муромець, О.А.Мельниченка. Х.:ТОВ «В справі», 2016. 268 с.
2. Frank V., James H. Change Management - Manage the Change or It Will Manage You. Productivity Pr., 2016. 390 p.

Брит А.О.

Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Херсон, Україна

Черненко Н.І.

Херсонський державний аграрно-економічний університет, м. Херсон, Україна

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ВИКОРИСТАННЯ АНДРАГОГІЧНИХ ПРИНЦИПІВ У ПІДГОТОВЦІ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

Сучасний розвиток ринкових відносин, кардинальні зміни в освіті, які відбуваються внаслідок її реформ, ставлять високі вимоги до особистісного фактора – викладача закладу вищої освіти, отже, вимагають від нього ґрунтовності професійних знань на рівні світових стандартів, сформованості педагогічної майстерності, масштабності інтелектуального потенціалу [1].