

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Херсонський державний аграрно-економічний університет
(м.Херсон-Кропивницький, Україна)

ВШТІІІ Академія Прикладних Наук м. Познань
(Республіка Польща)

Інститут статистики та економетрики, Кільський університет
імені Христіана Альбрехта (Німеччина)
Університет Дюкейн, Пітсбург
(США)

Латвійський університет біологічних наук та технологій
(Латвія)

Львівський національний університет природокористування
(м.Львів, Україна)

Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
(м.Тернопіль, Україна)

Університет Григорія Сковороди в Переяславі
(м.Переяслів, Україна)

Дніпровський аграрно-економічний університет
(м.Дніпро, Україна)

Вищий навчальний заклад «Національна академія управління»
(м.Київ, Україна)

Херсонська державна морська академія
(м. Херсон, Україна)



**ЗБІРНИК ТЕЗ
за матеріалами**

Міжнародної науково-практичної конференції

**«Сучасна освіта: філософські, соціально-економічні,
поведінкові аспекти»**

18 квітня 2024 року

Херсон – Кропивницький

УДК 37.01

Відповідальний за випуск: Варнавська І.В.

Друкується за рішенням Вченої ради Херсонського державного аграрно-економічного університету протокол №8 від 30 травня 2024 року

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за достовірність та об'єктивність наданої інформації

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна освіта: філософські, соціально-економічні, поведінкові аспекти»: збірник матеріалів (18 квітня 2024, м. Херсон-Кропивницький, Україна) / за заг.ред. Варнавської І.В. Херсон-Кропивницький, ХДАЕУ, 2024. 286 с.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна освіта: філософські, соціально-економічні, поведінкові аспекти» за основними напрямками: теоретико-методичні аспекти сучасної освіти; комунікативна компетентність фахівця як соціально-філософський дискурс; стратегічні вектори розвитку освітнього простору та системи освіти в умовах сьогодення; соціально-економічні та науково-технічні детермінанти педагогічної інноватики в умовах глобалізації та інтеграції освітніх процесів; психолого-педагогічні фактори в системі освітньої діяльності та освітнього менеджменту; психологічні аспекти конкурентноспроможності фахівця в умовах воєнного та повоєнного часу; сучасні тренди розвитку психолінгвістики.

Збірник адресовано науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти та всім зацікавленим особам. За виклад, зміст, достовірність і грамотність опублікованих матеріалів відповідають автори.

УДК 37.01

@ ХДАЕУ, 2024

КУБРАК О. В. ДО ПИТАННЯ ПОШУКУ КОМУНІКАТИВНИХ ПІДСТАВ ЯК ГАРАНТА СОЦІАЛЬНОЇ ТА ОСОБИСТІНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ	71
ЛЄНЬ Т. В. МІЖОСОБИСТІСНА КОМУНІКАЦІЯ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ	74
МАТУСЯК Г. І. ФІЛОСОФСЬКІ ОСНОВИ ТА ВИХОВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ КАТЕГОРІЇ ВДЯЧНОСТІ	77
МИНКІН М. В. МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦЯ СЬОГОДЕННЯ	80
ПЕЛИХ Н. Л. КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ Є СКЛАДОВОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО ФАХІВЦЯ	83
ПЕРЦЕВА В. А. ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ МОВНОГО ЕТИКЕТУ ПРАВООХОРОНЦЯ В МЕЖАХ ВИВЧЕННЯ ТЕМИ «КУЛЬТУРА ПРОФЕСІЙНОГО МОВЛЕННЯ»	86
РИМАР С. П. ФІЛОСОФСЬКЕ ОСМИСЛЕННЯ ЗРОСТАЮЧОЇ РОЛІ КОМУНІКАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СУЧАСНИХ ПРОЦЕСАХ ЛЮДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	89
ЯКУБОВСЬКА М. С., ДАНЬШОВА В. О. ЕКЗИСТЕНЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАЦІЇ ЛЮДИНИ І СВІТУ: НА ПРИКЛАДІ ТВОРЧОСТІ ПИСЬМЕННИКА-ВОЇНА АРТУРА ДРОНЯ	92
<u>СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ ТА СИСТЕМИ ОСВІТИ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ</u>	97
АБГАШ Т. І., РУДІК Н. М. ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ	97
АВЕРЧЕВА Н. О. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ	100
ЄСИПЕНКО А. О., ЧЕПОК Р. В. СУЧАСНІ ТЕХНІЧНІ ЗАСОБИ НАВЧАННЯ У ПІДГОТОВЦІ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	104
КОБУС О. С., БОНДАРЕНКО С. Ю. ВИВЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛЕЙ «ПЕРЕВЕРНУТОГО КЛАСУ» У ВИКЛАДАННІ ФІЗИКИ ТА МАТЕМАТИКИ ЯК НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН	109
КОЛОМІЄЦЬ О. Б. ГУМАНІЗАЦІЯ ОСВІТНИХ ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА	112
LEVKOVETS N. P. THE INFLUENCE OF STAKEHOLDERS ON QUALITY ENSURING HIGHER EDUCATION	115
ПАВЛЮК А. П. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ У ПРОЦЕСІ ВІДНОВЛЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	118
ПАЛЬЧУК О. І. ЦИФРОВА ГІГІЄНА: НОВІТНИЙ ЦИВІЛІЗАЦІЙНИЙ ВИКЛИК У ОСВІТНІЙ СФЕРІ	122
ПЕТЮХ А. В., КАЗИМИР Я. В. ОСВІТА І ВІЙНА: НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ В НОВИХ УМОВАХ	125
ПРАВОТОРОВА О. М. ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ СТУДЕНТІВ - ЮРИСТІВ: НЕОБХІДНІСТЬ ТА РЕАЛІЇ	128
СЕДЛЯР М. О., СЕДЛЯР Д. О., КОХНО Л. М. РОЛЬ ОСВІТИ В ІНКЛЮЗИВНІЙ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	131
ТЕРНАВСЬКА Т. А. КРИТЕРІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ У СТІЙКОСТІ ТА ВІДНОВЛЕННІ УКРАЇНИ	135
ФЕДЧИШИНА А. О., ТАДЕУШ О. М. НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ У СПОЛУЧЕНОМУ КОРОЛІВСТВІ ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ТА ПІВНІЧНОЇ ІРЛАНДІЇ: МОЖЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРЕМІЩЕНИХ УКРАЇНЦІВ	137
ЧЕБОТАРЬОВ В. А., ТУМПАКОВ О. В. РОЗВИТОК МАРКЕТИНГОВОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	141

Минкін М.В. – к. с.-г. н., доцент
*Херсонський державний аграрно-економічний університет,
м. Херсон, Україна*

МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦЯ СЬОГОДЕННЯ

Вимоги до професіоналізму та особистості фахівця спонукали останніми десятиріччя шукати нових парадигм реформування освіти, її нових моделей і технологій, інноваційних підходів, форм і методів навчання.

Сьогодні ефективне управління персоналом є першим з основних завдань для будь-якої компанії. Співробітники організації, їх знання, навички, науковий потенціал а також досвід, практичної роботи найголовніше джерело підвищення ефективності, а відповідно, зниження витрат на виробництво в організації. Мотивація персоналу являє собою систему оплати праці на основі компетентності співробітників, якості та своєчасності виконання ними завдань - все перераховане являє собою необхідність для наукового розвитку організації в умовах високої конкуренції. Система мотивацій та стимулювання персоналу повинна бути певним чином організованою, треба дотримуватися всіх необхідних принципів.

Є таке поняття, як механізм оптимального стимулювання праці, від якого в будь-якому випадку краще не відхилятися в момент коли виникає питання мотивації персоналу. Такий механізм є справедливим, а це повинні підтверджувати самі працівники, тому як він створюється саме для них.

Термін «мотивація» використовується у всіх галузях психології, менеджменту, соціології, які досліджують причини і механізми цілеспрямованої поведінки людини. Він більш повно розкриває себе в міждисциплінарній області, на стику різних галузей знань. Тому проблемам ефективної мотивації людської діяльності присвячено праці багатьох вчених, таких як, Л.Є. Басовський, І.М. Герчикова, Н.В. Дикань, Н.І. Кабушкін, І.О.

Кулініч, В.І. Хомяков, А.В. Шегда та ін.. Разом з тим проблеми мотивації та стимулювання сучасних працівників у нових економічних умовах недостатньо досліджені у роботах даних авторів. Сучасні словники з наукової літератури визначають мотивацію як «спонукання, що викликають активність організму і визначають його спрямованість». Поняття «мотивація» не можна пов'язувати тільки з психологією. Мотивацію можна вважати одним з методів управління, складовою частиною процесу управління, спрямовану на досягнення конкретної мети менеджменту - змусити людей ефективно трудитися. Мотиви праці формуються, якщо:

- у розпорядженні суспільства (або суб'єкта управління) є необхідний набір благ, відповідний соціально обумовленим потребам людини;
- для отримання цих благ необхідні особисті трудові зусилля працівника;
- трудова діяльність дозволяє працівнику одержати ці блага з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж будь-які інші види діяльності.

Мотивація праці - найважливіший фактор результативності роботи, і в цій якості вона складає основу трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, що впливають на виробничу діяльність. Трудовий потенціал складається з психофізіологічного потенціалу (здібностей і схильностей людини, її здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи) і особистісного (мотиваційного) потенціалу.

Мотиваційний потенціал відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здібності і в якій мірі працівник буде розвивати і використовувати в процесі трудової діяльності. Стимулювання праці - це, перш за все, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Разом з тим воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість і як працівник одночасно. Воно виконує економічну, соціальну, моральну функції.

Економічна функція стимулювання праці сприяє покращенню ефективності виробництва, яке виражається в підвищенні продуктивності праці

та якості продукції. Моральна функція полягає у тому, що стимули до праці формують активну життєву позицію, високоморальний клімат в суспільстві. При цьому важливо забезпечити ефективну і обґрунтовану систему стимулів з урахуванням традиції і історичного досвіду. [1, с. 34].

Соціальна функція забезпечується формуванням соціальної структури суспільства через різний рівень доходів, який залежить від впливу стимулів на різних людей. Крім того, формування потреб, а в підсумку і розвиток особистості також зумовлюються організацією і стимулюванням праці в суспільстві.

У свою чергу, стимули можуть бути матеріальними і нематеріальними. Стимулювання праці - досить складна процедура. Існують певні вимоги до її організації: комплексність, диференційованість, гнучкість і оперативність. Комплексність включає єдність моральних і матеріальних, колективних та індивідуальних стимулів, значення яких залежить від системи підходів до управління персоналом, досвіду і традицій підприємства.

Комплексність припускає також наявність антистимулів. Диференційованість означає індивідуальний підхід до стимулювання різних прошарків і груп працівників. Відомо, що підходи до стимулювання забезпечених і малозабезпечених працівників повинні істотно відрізнятися. Різними повинні бути підходи до кадрових і молодих працівників. Економічна ефективність будь-якого виду людської діяльності багато в чому визначається цілями, які переслідуються, в їх основі - потреби, інтереси, стимули суб'єктів праці. Методологія їх утворення та функціонування глибоко і всебічно досліджена. Однак з подібної мотиваційної схеми, як правило, випадає оптимальний економічний результат (при отриманні якого вони і реалізуються), що нелогічно. [3, с. 72].

Сьогодні економічні стимули мають найбільшу цінність для вітчизняних працівників, так як їх поведінка багато в чому залежить від задоволення первинних потреб, тоді як у західних країнах на перший план виходять потреби іншого рівня (повага колег, просування по службі, самоповага).

Список використаних джерел:

1. Ягоднікова В. В. Я Інтерактивні форми і методи навчання у вищій школі: навч.-метод. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. 80 с.
2. Кузьмінський А.І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ: Знання, 2005. 486 с.
3. Moore M. G., The American Journal of Distance Education, Volume 3, Number 2, 2019.

Пелих Н.Л. - к. с.-г. н., доцент
*Херсонський державний аграрно-економічний
університет, м. Херсон, Україна*

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ Є СКЛАДОВОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНОГО ФАХІВЦЯ

Сучасний розвиток суспільства та галузей тваринництва ставить нові вимоги до системи вищої освіти з підготовки висококваліфікованого фахівця, що передбачає формування і розвиток у них таких якостей, як мобільність, ініціативність, самостійність під час отримання нових знань, готовність до ефективної міжособистісної, професійної взаємодії та багато інших.

За вимогами сьогодення вища школа повинна готувати фахівця нового типу, всебічно розвиненого та здатного до прийняття найбільш ефективного вирішення та реалізації професійних задач. Ефективність професійної діяльності залежить від багатьох чинників. Серед них особливе місце належить саме професійній компетентності. Стрімкий, динамічний розвиток суспільства передбачає, що професійна діяльність кожного фахівця впродовж своєї професійної кар'єри потребує самоосвіти, процесу постійного підвищення професійної компетентності. Професійну компетентність характеризують як інтегральну характеристику, що визначає здатність вирішувати виникаючі у реальних ситуаціях професійної діяльності професійні проблеми й типові