

# **ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ**

**Частина 1**



**Полтава  
2021**

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»  
(ПУЕТ)**

# **ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ**

**Частина 1**

**Полтава  
ПУЕТ  
2021**

УДК 339.1+640+664+37+657+005+004+80(062.552)

3-41

Друкується відповідно до Наказу по університету № 140-Н від 25 серпня 2021 р.

**Редакційна колегія:**

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ).

Заступник головного редактора – **О. В. Манжура**, д. е. н., доцент, проректор з науково-педагогічної роботи ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. М. Бобух**, д. філол. н., професор, завідувач кафедри української, іноземних мов та перекладу ПУЕТ.

**Відповідальний редактор:**

**А. С. Ткаченко**, к. т. н., директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ.

**Члени редакційної колегії:**

**Л. М. Шимановська-Діаніч**, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту ПУЕТ;

**Т. В. Онішко**, д. і. н., професор, завідувач сектору документознавства та інформаційної діяльності в економічних системах кафедри менеджменту ПУЕТ;

**Л. С. Франко**, ст. викладач, завідувач кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин ПУЕТ;

**М. Є. Розоза**, д. е. н., професор, завідувач кафедри економічної кібернетики, бізнес-економіки та інформаційних систем ПУЕТ;

**Т. А. Костишина**, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії ПУЕТ;

**Г. В. Лаврик**, д. ю. н., професор, завідувач кафедри правознавства ПУЕТ;

**О. В. Ольховська**, к. ф.-м. н., завідувач кафедри комп'ютерних наук та інформаційних технологій ПУЕТ;

**О. В. Яріш**, к. е. н., доцент, завідувач кафедри фінансів та банківської справи ПУЕТ;

**А. І. Мілька**, к. е. н., доцент, завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту ПУЕТ;

**Н. В. Карпенко**, д. е. н., професор, завідувач кафедри маркетингу ПУЕТ;

**Г. О. Бірта**, д. с.-г. н., професор, завідувач кафедри товарознавства, біотехнології, експертизи та митної справи ПУЕТ;

**Г. П. Хомич**, д. т. н., професор, завідувач кафедри технологій харчових виробництв і ресторанного господарства ПУЕТ;

**Т. В. Капліна**, д. т. н., професор, завідувач кафедри готельно-ресторанної та курортної справи ПУЕТ;

**Г. П. Скляр**, д. е. н., професор, завідувач кафедри туристичного та готельного бізнесу ПУЕТ;

**І. М. Петренко**, д. і. н., професор, завідувач кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ.

**Збірник наукових статей магістрів. Навчально-науковий**  
3-41 інститут денної освіти : у 2 ч. – Полтава : ПУЕТ, 2021. – Ч. 1. –  
334 с.

ISBN 978-966-184-417-8

У збірнику представлено результати наукових досліджень магістрів спеціальностей: Підприємництво, торгівля та біржова діяльність; Готельно-ресторанна справа; Харчові технології; Освітні педагогічні науки; Облік і оподаткування; Менеджмент; Інформаційна, бібліотечна та архівна справа; Публічне управління та адміністрування; Комп'ютерні науки; Філологія; Фінанси, банківська справа та страхування; Економіка; Підприємництво, торгівля та біржова діяльність; Товарознавство та експертиза в митній справі; Маркетинг.

УДК 339.1+640+664+37+657+005+004+80(062.552)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.*

*За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПУЕТ заборонено*

ISBN 978-966-184-417-8

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2021

<b>Миць Я. В., Петренко І. М.</b> Попередження та вирішення конфліктів у діяльності керівників закладів вищої освіти .....	250
<b>Могила С. Є., Тодорова І. С.</b> Педагогічні умови формування здатності до самооцінювання навчальної діяльності майбутнього викладача вищої школи в процесі магістерської підготовки .....	255
<b>Молодецький К. В., Петренко І. М.</b> Професійна компетентність майбутніх інженерів хімічного профілю в закладах вищої освіти.....	262
<b>Палаженко В. В., Шара С. О.</b> Організація науково-дослідної роботи студентів.....	267
<b>Панько Р. В., Петренко С. М.</b> Система виховної роботи в закладах вищої освіти .....	272
<b>Почтар І. Д., Нестуля С. І.</b> Наукові підходи до формування медіакультури майбутніх викладачів вищої школи в процесі магістерської підготовки .....	278
<b>Пух В. М., Петренко І. М.</b> Становлення цінностей в освітньому процесі .....	284
<b>Ропавка А. В., Кононець Н. В.</b> Поняття педагогічної культури магістрантів освітньої програми «Педагогіка вищої школи» .....	291
<b>Рудаков С. С., Кононець Н. В.</b> Удосконалення професійної підготовки фахівців готельно-ресторанного господарства в закладах вищої освіти .....	296
<b>Старолат В. С., Тодорова І. С.</b> Ігрові технології в освітньому просторі університету .....	301
<b>Ступар А. В., Усанов І. В.</b> Критерії сформованості професійної компетентності майбутніх юристів у системі фахової передвищої освіти .....	308
<b>Тоноян Д. Г., Кононець Н. В.</b> Використання інформаційно-комунікаційних технологій у процесі підготовки фахівців економічного профілю .....	312

## Список використаних джерел

1. Вергасов В. Д. Активизация познавательной деятельности студентов в высшей школе / В. Д. Вергасов. – Київ : Вицашкола, 1985. – 175 с.
2. Галета Я. В. Пізнавальна самостійність студентів економічного коледжу : [монографія] / Ярослав Володимирович Галета. – Кіровоград : ТОВ «КОД», 2008. – 228 с.
3. Каменева Г. А. Педагогические условия активизации учебно-познавательной деятельности студентов физико-математического факультета : дис. ... к-та пед. н. : 13.00.08 / Каменева Галина Анатольевна. – Челябинск, 1999. – 181 с.

УДК 316.48:378.113

### ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*Я. В. Миць, магістр спеціальності Освітні, педагогічні науки освітня програма «Педагогіка вищої школи»*

*І. М. Петренко, д. і. н., професор – науковий керівник*

**Анотація.** У статті розглядається проблема попередження та вирішення конфліктів у діяльності керівників навчальних закладів. На основі аналізу наукових джерел розкривається поняття «конфлікт». Проаналізовані причини їх виникнення та запропоновані рекомендації щодо подолання та профілактики конфліктів у трудовому колективі.

**Ключові слова:** конфлікт, керівник, заклад вищої освіти, профілактика конфліктів, трудовий колектив.

**Abstract.** The article considers the problem of conflict prevention and resolution in the activities of heads of educational institutions. Based on the analysis of scientific sources, the concept of “conflict” is revealed. The reasons for their occurrence are analyzed and recommendations for overcoming and preventing conflicts in the workforce are offered.

**Key words:** conflict, manager, institution of higher education, conflict prevention, labor collective.

**Постановка проблеми.** Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що ефективність діяльності загальноосвітнього

навчального закладу залежить від багатьох умов. Однією з таких умов є психологічна підготовка керівників навчальних закладів щодо подолання та попередження конфліктів у ввірених ним трудових колективах. На сьогодні теоретики управління визнають, що повна відсутність конфлікту всередині організації – умова не тільки неможлива, але і не бажана.

**Аналіз останніх джерел і публікацій.** Аналіз досліджень і публікацій із зазначеної проблеми. Проблему конфлікту досліджують українські психологи, вчені. Чимало уваги вивченню конфліктних ситуацій та їх подоланню приділяють Н. Грішина, О. Донченко, В. Воронкова, А. Ішмуратов, М. Пірен, Т. Титаренко, Н. Чепелева. Зокрема, практичне дослідження сутності та природи внутрішньоособистісних конфліктів зроблено в роботах Л. Бурлачука, Н. Максимової, Л. Орбан-Лембрик. Зв'язок внутрішньоособистісних конфліктів з проблемами професіоналізації особистості викладено в дослідженнях І. Ващенко, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Г. Ложкіна, Н. Повякель. Також, значний внесок у розробку проблеми внесли В. Василюк, О. Калмикова, В. Зігерт, Л. Ланге, О. Леонтьев, О. Лурія, Е. Мелібруд, В. Мясищев, Л. Петровська, А. Петровський, І. Пономарьов [1–9].

**Формулювання мети.** Метою статті є вивчення особливостей управління конфліктами в організації, а також визначення ролі керівника в запобіганні виникнення конфліктних ситуацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Необхідність прискореного соціально-економічного розвитку суспільства вимагає від системи вищої освіти підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних самостійно і творчо працювати і вирішувати непрості завдання його перетворення. У цьому контексті важливу роль відіграє проблема попередження та конструктивного вирішення конфліктів у середовищі ЗВО, оскільки саме вони визначають динаміку розвитку, запровадження інноваційних технологій, реорганізаційні зміни тощо [2].

Основним джерелом конфліктних стосунків, що виникають у колективі, є невідповідність переконань і поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів. Вчинки

людини, що суперечать переконанням, цінностям, нормам, правилам поведінки та традиціям колективу часто призводять до конфліктів, що носять деструктивний характер. Чим більш згуртований колектив, тим гостріше й інтенсивніше розвивається протистояння при таких конфліктах.

Деструктивний конфлікт, особливостями якого є тенденція до розширення, загострення, зростання емоційної напруги, неприязні й агресії відносно іншої сторони конфлікту, погіршення комунікації, використання неприпустимих дій, що суперечать моральним нормам та правилам поведінки, застосування психологічного або фізичного насилля, є дуже небезпечним явищем через свої негативні наслідки. А. Анцупов і А. Шипілов визначають наступні наслідки деструктивних конфліктів: негативний вплив на психіку їх учасників; посилення деструкції в міжособистісних стосунках, що породжує почуття ненависті та ворожості; формування негативного образу опонента; можливе переростання існуючого конфлікту в більш деструктивні; обмеження або припинення комунікації [3, с. 81].

Слід зазначити, що термін «конфлікт» походить від латинського слова «conflictus», що у точному перекладі означає «зіткнення», а в довільному – «протидія», «протиборство» [4, с. 81].

Розглянемо значення терміна «конфлікт». Конфлікт – це стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиборством за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок) [5].

Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною, тенденцій у свідомості окремого індивіда, у міжособистісних стосунках індивідів чи груп людей, яке (зіткнення) супроводжується негативними емоційними переживаннями [6].

Щоб визначити суть конфлікту, важливо виділити його основні ознаки, сформулювати умови його виникнення. Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів і суджень, поглядів, які можна вважати необхідною умовою виникнення конфлікту. Для конфлікту завжди характерно проти-

стояння суб'єктів соціальної взаємодії, що виявляється через нанесення взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного тощо). Необхідними й достатніми умовами виникнення конфлікту є наявність у суб'єктів соціальної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протиборства між ними [5].

Слід пам'ятати, що конфліктна ситуація не обов'язково переростає в конфлікт, а тому важливо проаналізувати її таким чином, щоб опоненти змогли задовольнити свої потреби мирно, з урахуванням реальних можливостей [7].

Виходячи з цього пропонується чимало практичних рекомендацій і щодо попередження конфлікту, і стосовно його профілактики чи послаблення. При цьому вибір способів і методів подолання конфліктів залежить як від об'єктивної ситуації, психічного стану опонентів, так і від спрямованості конфлікту, тобто чи сприятиме він глибшому розумінню проблеми, а отже й розвитку елементів кооперативної взаємодії всередині конфлікту, чи, навпаки, призведе до розхитування й неузгодженості взаємодії [8, с. 112].

Керівник це особа в силу свого службового становища зацікавлена в підтримці конфліктів функціонально-позитивної спрямованості, і в попередженні та найшвидшому подоланні деструктивних конфліктів, що наносять своїми негативними наслідками збиток спільній роботі. Керівник в умовах конфлікту може виявитися в двох положеннях: суб'єкта (прямий учасник конфлікту); посередник – арбітр (примиритель конфліктуючих сторін). Як суб'єкт конфлікту керівник виявляється в ролі одного з опонентів, який відстоює свою точку зору, певні інтереси і займає позицію у відносинах з підлеглими йому людьми чи партнерами по ділових зв'язках з іншими підрозділами (організацією). Діяльність керівника як посередника включає аналіз ситуації та врегулювання конфлікту. Аналіз конфліктної ситуації полягає в одержанні інформації про конфлікт, збиранні даних про нього; аналізі отриманої інформації, перевірці її вірогідності, оцінюванні конфліктної ситуації [9, с. 92]. Процес урегулювання включає вибір способу врегулювання конфлікту та ти-

пу медіаторства, реалізацію обраного способу, уточнення інформації та прийнятих рішень, зняття після конфліктної напруги у стосунках опонентів, аналіз досвіду врегулювання конфлікту. Керівник одержує інформацію про конфлікт із різних каналів. Якщо отримана інформація вказує на небезпечний розвиток конфлікту, то керівник припиняє протиборство опонентів [9, с. 92].

**Висновки.** Для успішного співробітництва необхідне формування довіри між керівником і підлеглими. Формування перспективних ліній розвитку співробітництва дозволяє бачити їх більш високий рівень. Тоді не тільки знімаються психологічні бар'єри майбутнього розвитку колективу, але і з'являється позитивний вплив на ситуацію сьогодення.

Там, де керівник враховує індивідуальні особливості виконавців, їхні здатності, схильності, спрямованість особистості, справедливий і рівномірний розподіл завдання, вміє грамотно контролювати їхнє виконання, при оцінці виконаної роботи віддають перевагу заохоченню, критику застосовують тільки у випадку явної необхідності (приховуємо, критика не повинна мати характер неповаги до особистості працівника, набирати образливої форми), практично відсутні конфлікти.

Відзначимо, що в кожному колективі дуже важливо прагнути до швидкого і повного вирішення конфліктів, інакше вони можуть стати перманентними (постійними). Важливе значення при цьому має створення сприятливої атмосфери співпраці, доброзичливих міжособистісних відносин членів колективу в процесі трудової діяльності, вміння відрізнити причини від приводів, обирати найбільш результативні способи вирішення конфліктів. Це одне з найперших завдань керівника організації. Адже ефективно управляти – це вміння створювати таку атмосферу, в якій з мінімальними втратами реалізовувалися б поставлені перед організацією завдання.

Свою статтю хочеться закінчити словами відомого німецького філософа Еммануїла Канта, який зазначав, що людству найважче далися два винаходи: мистецтва управляти і виховувати, але саме на них тримається суспільство.

## Список використаних джерел

1. Шикун А. Ф. Организационная психология / Шикун А. Ф. – Москва : Бератор, 2004. – 129 с.
2. Конфлікти в педагогічних системах : зб. доп. наук.-практ. конф., 20–21 трав. 1997 р. – Вінниця : ВОГУ, 1997. – 350 с.
3. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / Анцупов А. Я., Шипилов А. И. – 3-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 496 с.
4. Конфликтология : хрестоматия / сост. Н. И. Леонов. – 2-е изд., стер. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 304 с.
1. Голобородько Г. П. Формування навичок діяльності з попередження та вирішення конфліктів у процесі професійної освіти майбутніх менеджерів [Електронний ресурс] / Голобородько Г. П., Щербак О. Г. – URL: [http://www.confcontact.com/Okt/32\\_Golob.htm](http://www.confcontact.com/Okt/32_Golob.htm). – Назва з екрана.
5. Управление конфликтами, изменениями и стрессами / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури // Основы менеджмента : пер. с англ. Москва : Дело, 1992. – С. 516–562.
6. Дурманенко Є. А. Конфлікти в педагогічному процесі : монографія / Дурманенко Є. А. – Луцьк : РВВ Вежа Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2004. – 287 с.
7. Аклаев А. Р. Этнополитическая конфликтология: анализ и менеджмент / Аклаев А. Р. – Москва : Дело, 2005. – 472 с.
8. Скібіцька Л. І. Менеджмент : навч. посіб. / Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. – Київ : Центр учбової л-ри, 2007. – 416 с.

УДК 378.1

### ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО САМООЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ В ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

*С. Є. Могила, магістр спеціальності Освітні, педагогічні науки  
освітня програма «Педагогіка вищої школи»*

*І. С. Тодорова, к. психолог. н., доцент – науковий керівник*

**Анотація.** У статті схарактеризовано методикау реалізації педагогічних умов формування здатності до самооцінювання