

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА УКРАЇНСЬКОЇ ТА ІНОЗЕМНИХ МОВ



*ПРЕЗИ ДОПОВІДЕЙ ПІЯ ПОВІДОМЛЕНЬ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ І СТУДЕНТІВ*

МОВА, КУЛЬТУРА та ОСВІТА



16 КВІТНЯ

2015

УДК 81(082)

ББК 81я5

М 74

Мова, культура та освіта: Тези доповідей та повідомлень науково-практичної конференції викладачів і студентів / Гол. ред. Калетнік Г.М. – Вінниця: ВНАУ, 2015. – 16 квітня. – 204 с.

*Рекомендовано до видання рішенням
Вченої ради Вінницького національного аграрного університету
від 27 березня 2015 р. (протокол № 4)*

Редакційна колегія

Калетнік Г.М. – доктор економічних наук, професор, дійсний член (академік) НААН України, президент ВНАУ (головний редактор)

Джеджула О.М. – доктор педагогічних наук, професор, ВНАУ (заступник головного редактора)

Тимкова В.А. – кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри української та іноземних мов ВНАУ (заступник головного редактора)

Кравець Р. А. – кандидат педагогічних наук, ВНАУ (відповідальний секретар)

Члени редакційної колегії

Романишина Людмила Михайлівна – доктор педагогічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, Хмельницький національний університет

Левчук Костянтин Іванович – доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри історії України та філософії, ВНАУ

Легун Юрій Вікторович – доктор історичних наук, професор, ВНАУ

Курлянд Зінаїда Наумівна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, Державний заклад „Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського“

Мельничук Ірина Миколаївна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри філософії та суспільних дисциплін, ДВНЗ „Тернопільський державний медичний університет імені І.Я. Горбачевського МОЗ України“

Петрук Наталія Кирилівна – доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки, ХНУ

Тимошук Наталія Миколаївна – кандидат філологічних наук, доцент, ВНАУ

Степанова Ірина Сергіївна – кандидат філологічних наук, доцент, ВНТУ

Матієнко Олена Степанівна – кандидат педагогічних наук, доцент, ВНАУ

Довгань Лариса Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент, ВНАУ

Волошина Оксана Володимирівна – кандидат філологічних наук, доцент, ВНАУ

ЗМІСТ

<i>Тимкова В.А.</i> РОЛЬ ТЕРМІНОЛОГІЧНОЇ ЛЕКСИКИ У СЛОВНИКОМУ СКЛАДІ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ.....	8
<i>Василенко Г.Л., Петрук Г.Б., Рябоконь О.В., Тищенко Л.Т.</i> ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ АСПІРАНТІВ-ІНОЗЕМЦІВ МЕДИЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ДО СКЛАДАННЯ КАНДИДАТСЬОГО ІСПИТУ З УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ.....	11
<i>Гаврилюк Н.М., Брунь Ю.В., Дацьков Р.А.</i> ЛАТИНСЬКА МОВА У ЛЬВОВІ.....	14
<i>Зубенко О.В., Столяренко О.В.</i> РОЛЬ ДИСКУСІЇ У ФОРМУВАННІ ПІЗНАВАЛЬНИХ УМІНЬ СТУДЕНТІВ ВИЩІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	18
<i>Марценюк Н.А., Івчук В.В.</i> САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ВАЖЛИВА ЯКІСТЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА.....	22
<i>Марценюк Н.А., Маловський В.В.</i> ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	25
<i>Насонова Н.А., Рибко Н.В.</i> РІВНІ ВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ.....	29
<i>Столяренко О.В., Зубенко О.В.</i> ВИХОВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ У КОНТЕКСТІ МОРАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ.....	32
<i>Тимкова В.А., Бельдій А.М.</i> КУЛЬТУРА МОВИ – ЗАГАЛЬНА КУЛЬТУРА НАРОДУ.....	35
<i>Тимкова В.А., Вороніна І.О.</i> РІВЕНЬ КУЛЬТУРИ МОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ.....	39
<i>Тимкова В.А., Прісняк В.І.</i> ВИСОКА МОВНА КУЛЬТУРА ГРОМАДЯН ЯК ІНСТРУМЕНТ ДУХОВНОГО ЗРОСТАННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	43

4. Сакун А.А. Самоменеджмент: учеб. пособ. для бак / Сакун А.А., Аветисян К.П., Калугина Н.А. – Одесса : ОНАС им. А.С. Попова. – 144 с.

5. Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки “Менеджмент” / Чкан А.С., Маркова С.В., Коваленко Н.М. – Запоріжжя : ЗНУ, 2014. – 84 с.

УДК 378

Марценюк Н.А.,

викладач кафедри української та іноземних мов, ВНАУ

Маловський В.В.,

студент факультету

менеджменту та права, ВНАУ

ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Атмосфера, яка панує в колективі, значною мірою впливає на виробничий процес та результати праці, а також на кожного працівника і його професійну діяльність загалом. Тому в рамках концепції розв'язання проблем та вирішення конфліктів в організаціях було досліджено матеріали відповідних ситуацій. Мета роботи – виявити слабкі сторони та продемонструвати найперспективніші методи у структурі вирішення конфліктних ситуацій.

Конфлікт визначається тим, що свідома поведінка однієї зі сторін суперечить інтересам іншої сторони. Тобто конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами [4].

У наш час досить актуальним є питання впливу людини на її оточення та залучення його до спільної і плідної роботи. Менеджер, як управлінець, завжди перебуває в центрі всіх подій і саме йому відводиться провідна роль у розв'язанні будь-яких питань. Дослідження показують, що приблизно 70-80% свого робочого часу керівник перебуває під впливом прихованих і явних суперечностей, ігнорування яких може призвести до конфліктів [2]. Близько 20% робочого часу менеджер або бере безпосередню участь, або посередньо залучений до конфлікту між підлеглими. Тому розуміння

природи конфліктів і володіння навичками їх вирішення є невіддільною складовою управлінського мистецтва [1]. Брак конкуренції, втрата клієнтської бази, а також частини доходів – усе це, здебільшого, є наслідком негармонійної атмосфери у колективі. Її виникнення спричинив неправильно організований керівником робочий процес. Управлінські проблеми є комплексом завдань, які вимагають з'ясування, вивчення, оцінки та вирішення. Тому важливо досягнути теоретичні і практичні навички володіння мистецтвом усунення суперечностей в організації.

Кожен менеджер стикається з великою кількістю проблем. Підґрунтям для виникнення непорозумінь може слугувати ціла низка причин, пов'язаних з напрямом або управлінською діяльністю самого менеджера, або безпосередньо з конфліктами у неформальних групах. Здебільшого це зумовлено тим, що управлінець більш зосереджений на виробничому процесі, аніж на атмосфері і відносинах, які панують між працівниками та колективами загалом. Невміння правильно визначати рівень важливості, ризику, а також ступінь структуризації і формалізації окремих проблем (конфліктів), призводить до низки небажаних наслідків, позаяк, своєю чергою, вони позначаються на результативності всієї організації.

Важливо також розуміти, що конфлікт може мати позитивний характер, а саме: покращувати показники праці якісно і кількісно, об'єднувати однодумців усередині та між групами, впливати на ідейні рішення, а також поліпшувати атмосферу в колективі. Такі суперечності потребують максимального залучення менеджера до його вирішення.

На наш погляд, потрібно мати на увазі, що конфлікти за своїм походженням не є однотипними. Всі вони мають різне походження. З погляду причин конфліктної ситуації виділяють три типи конфліктів. Перший – це конфлікт цілей. У цьому випадку ситуація характеризується тим, що сторони, які беруть у ній участь, по-різному бачать бажаний стан об'єкта у майбутньому. Існує багато методів вирішення таких конфліктів. Другий – це конфлікт, спричинений тим, що сторони які беруть у ньому участь, мають розбіжності в поглядах, ідеях і думках щодо проблеми, що розглядається. Вирішення таких конфліктів вимагає більшої кількості часу, ніж вирішення конфліктів, пов'язаних із суперечністю цілей. І,

нарешті, третій – це відчутний конфлікт, який з'являється тоді, коли в учасників різні почуття та емоції, що лежать в основі їх відносин один до одного як до особистостей. Люди просто викликають один у одного роздратування стилем своєї поведінки, ведення справ, взаємодії [4]. Виділення типу конфлікту є досить суттєвим моментом, позаяк це значною мірою впливає на функціональність його урегулювання.

Щодо управління самим конфліктом, потрібно розуміти, що така дія вимагає всебічного підходу до розв'язання ситуації та осягнення усієї сутності конфлікту. Буде хибним рішенням схилитись безпосередньо до однієї із сторін, тобто розглянути саму проблему тільки з одного боку, тому що це не матиме позитивного результату. Завдання ж менеджера – зупинити ескалацію і ліквідувати означену ситуацію з якомога меншими затратами ресурсів, це своєю чергою матиме максимальний результат.

Для розв'язання організаційних конфліктів широко використовують так звані структурні методи управління конфліктом у середині організації. Ці методи пов'язані з використанням змін у структурі організації для розв'язання конфліктів, набули розвитку. Вони спрямовані на зниження інтенсивності конфлікту. До групи цих методів входять:

1. Методи, пов'язані з використанням керівником свого становища в організації;
2. Методи, пов'язані з “розподілом” частин організації – учасників конфлікту (“розведенням” їх за ресурсами, цілями та засобами і т.ін.) або зниженням їх взаємозалежності (диференціація й автономізація підрозділів);
3. Методи, пов'язані зі створенням певного запасу матеріалу та комплектуючих у роботі взаємозалежних підрозділів;
4. Методи, пов'язані із введенням спеціального інтеграційного механізму для конфліктуючих підрозділів;
5. Методи, пов'язані зі злиттям різних підрозділів і наділенням їх спільним завданням [4].

Під час розв'язання будь-яких розбіжностей важливо знайти правильний підхід та з розумінням поставитися до певної проблеми. Життя доводить, що конфлікт не відноситься до тих явищ, якими можна ефективно керувати на основі життєвого досвіду і здорового

глузду. А саме так, здебільшого, керують соціальними конфліктами сьогодні керівники різних рівнів [5]. Безсумнівно, надмірна емоційна реакція на обставини не дасть бажаного результату та ще й може посилити негативну ситуацію, яка склалася. Підвищений тон, крик і хамство, до яких вдаються деякі керівники, свідчать лише про відсутність аргументації та обмеження навичок впливу керівників на підлеглих. Підвищений тон – ознака слабкості і непрофесіоналізму менеджера. Тільки по-справжньому професійний керівник не буде доводити свою перевагу, критикуючи і наголошуючи працівникам на їхніх недоліках. Як правило, у таких колективах конфліктів не буває [3].

Отже, ми продемонстрували, наскільки важливою є атмосфера гармонії в колективі та як вона впливає на виробничий процес. Також з'ясовано основні методи, які б сприяли кращому розв'язанню протиріч у колективах та шляхи їх подолання. Підсумовуючи все сказане вище, можна зробити висновок, що конфліктні ситуації – це небажане явище, але, як свідчить досвід підприємницьких структур, інколи конфлікти можуть позитивно впливати на виробничий процес. Суперечності, які виникають у колективах, є одним із головних чинників, вплив яких відчутно позначається на функціонуванні і результативності всієї організації. Уміння контролювати ситуацію та знаходити найперспективніші рішення щодо їх усунення дають змогу у якомога коротші строки позбутися негативних наслідків і досягти гармонійної атмосфери у колективі.

Література:

1. Асаул, А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления [Електронний ресурс] /А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев . – СПб. : Гуманистика, 2006.
2. Организационное поведение: Учеб. пособие [Електронний ресурс] Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Частухина Ю.Ю. – Пенза : Изд-во ун-та, 2004. – 142 с. :16 ил., 9 табл., библиогр. 9 назв. – <http://www.aup.ru/files/m1290/m1290.pdf>
3. Подопрігора М.Г. Учебно-методическое пособие по курсу “Организационное поведение” для студентов старших курсов и магистрантов. – Таганрог : Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.
4. Попова Т.Е. Конфликтология: Методические указания по изучению дисциплины [Електронний ресурс] / Попова Т.Е., Бобрешова И.П.,

Чувашова Т.А. Краткий конспект лекций. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2004. – 51 с.

5. Учебное пособие для подготовки к государственному итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки маркетолога по специальности 080111 “МАРКЕТИНГ” [Электронный ресурс] / Т.В. Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко и др.; [Под общей ред. В.Е. Ланкина]. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2006. – 241 с.

УДК: 378

Насонова Н.А.,
старший викладач,
Рибко Н.В.,
викладач,
Вінницький національний
технічний університет

РІВНІ ВОЛОДІННЯ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ

У наші дні знання іноземної мови стало невід'ємною ознакою будь-якої освіченої людини. Глобалізація та Інтернет сильно змінили роль англійської мови в останні роки. Якщо раніше володіння іноземними мовами, які використовувалися в дипломатії, в міжнародній торгівлі було ознакою соціальної та економічної еліти, то зараз знання іноземних мов стало необхідністю.

Різні країни підходять до вивчення іноземних мов по-своєму, але в кожній з них існують свої проблеми, методи, а також й шляхи їх подолання. Але в більшості країн як і раніше існує величезний розрив між рівнем викладання англійської мови та очікуваннями учнів, студентів, викладачів і роботодавців.

Як показав аналіз, знання англійської мови все більше впливають на можливість отримання високооплачуваної роботи. Проведені дослідження виявили зв'язок між знанням англійської мови та валовим національним доходом на душу населення: чим вищий рівень володіння мовою, тим вищі зарплати, що дозволяє уряду вкладати більше грошей у вивчення мови.

У виданні Індексу EF EPI [3] опубліковані дані про рівень володіння англійською в різних країнах. Проаналізувавши прогрес,