Міністерство освіти і науки України
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»
Південноукраїнський центр професійного розвитку керівників та фахівців соціономічної сфери

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
16 грудня 2024 року

ОДЕСА

УДК: 371.013+378(01)

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:
Черненко Наталія Миколаївна - доктор педагогічних наук, професор.
Соловейчук Олена Максимівна – фахівець Південноукраїнського центру професійного розвитку керівників та фахівців соціономічної сфери.

Рекомендова вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол №7 від 26 грудня 2024 р.)

Рецензенти:
Фурман Анатолій Анатолійович - доктор психологічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту гуманітарних наук Національного університету "Одеська політехніка"

Пєнов Вадим Васильович - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри фізіології здоров'я і безпеки людини та природничої освіти Одеського національного університету імені І.І.Мечникова

Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у закладах освіти: збірник матеріалів всеукраїнської науково-методичної конференції. Одеса : Університет Ушинського, 2024. 208 с.

До збірника ввійшли матеріали всеукраїнської науково-методичної конференції, присвяченої різним аспектам організації освітнього процесу в умовах цифрової трансформації, сучасним методам та формам організації освітнього процесу у закладах освіти різного рівня, підготовці фахівців соціономічної сфери у закладах освіти.

Науковці висвітлюють питання щодо сучасних форм і методів організації освітнього процесу в умовах цифрової трансформації.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть їх автори.

© Університет Ушинського

Integrated skills: Learners listen and read instructions to draw and colour what they hear (listening and reading). Learners listen and write the name of the animal they have drawn. They write the colours they have used (listening and writing). Learners show their answers to the teacher on camera [3].

The goal of assessment for learning (formative assessment) is improvement and it allows both teachers and students to identify areas for improvement and target their efforts accordingly.

References:

1. Assessment Reform Group (1999). Assessment for Learning: Beyond the Black Box

2. Black, P. and Wiliam, D. (1998). *Inside the Black Box*

3. https://teachercommunity.teachingenglish.org.uk

4. Mary Spratt, Alan Pulverness, Melanie Williams, 2011. The TKT Course Modules 1, 2, 3, CUP

ХЛЄБНІКОВА Таліна Миколаївна

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Управління трудовими ресурсами (УТР) ми розглядаємо як політику та внутрішню функцію підприємства, спрямовану на підбір, організацію та координацію діяльності працівників в межах організації. Усі процеси та програми, пов’язані з трудовою діяльністю, є невід’ємною частиною системи управління людськими ресурсами підприємства.

УТР – одна з ключових складових управлінської діяльності, яка зазвичай ґрунтується на певній концепції. Вона передбачає систему теоретико-методологічних підходів, які визначають основні аспекти управління персоналом: його сутність, зміст, цілі, завдання, критерії, принципи, методи, а також організаційно-практичні механізми реалізації цих підходів в конкретних умовах функціонування організацій. У сучасній науковій літературі з менеджменту й управління персоналом науковці [3] традиційно виділяють концепції управління персоналом, які формувалися на основі трьох основних управлінських підходів:

- Концепція трудових ресурсів зосереджувалася на функції працівника – праці, що оцінювалася через витрати робочого часу і заробітну плату. У цьому підході людина розглядалася крізь призму її формальної ролі – посади, а управління здійснювалося адміністративними механізмами (принципами, методами, функціями, повноваженнями).
- Концепція управління людськими ресурсами розширила цей

погляд, розглядаючи працівника як елемент соціальної організації, що включає три основні компоненти: трудову функцію, соціальні відносини та стан працівника.

– Концепція управління людиною – грунтується на тому, що працівник це особливий об'єкт управління і він є не лише ресурсом, а вимагає уваги до соціокультурних аспектів його діяльності та функціонування.

У сучасних умовах досягнення основних цілей організації в економічному середовищі значною мірою залежить від правильної побудови та ефективної роботи системи управління персоналом. Основу цієї системи становить управлінський механізм, який охоплює принципи, функції, методи управління та стиль керівництва.

Управління персоналом є однією із складових УТР.

Важливо розуміти різницю між управлінням персоналу та управлінням трудовими ресурсами. Управління персоналом включає аналіз поточної укомплектованості персоналу, забезпечення професійними фахівцями, порівняння показників плинності персоналу в динаміці, проведення оцінки та тестування на предмет відповідності співробітниками компетенціям і функціональним вимогам за посадовими інструкціями. Поняття УТР ширше, до нього входить аналіз ринку праці, підвищення ефективності роботи власного персоналу, аналіз продуктивності та вироблення, оптимізація використання фонду оплати праці, організація робочого місця.

У науковій літературі управління персоналом розглядається як сукупність управлінських, організаційних, економічних та правових заходів, які забезпечують відповідність кількісних і якісних характеристик працівників цілям і завданням організації, а також спрямовують їхню трудову поведінку. Хоча такий підхід не претендує на повне висвітлення змісту поняття, він акцентує ключову особливість управління персоналом у межах підприємства – його функціональну орієнтацію.

Д. Мак Грегор і його послідовники, зосереджують свою увагу на тому, що управління персоналом є окремим видом діяльності менеджерів, спрямованим на підвищення продуктивності, творчої віддачі й активності працівників. Вона включає скорочення частки виробничих і управлінських кадрів, формування й реалізацію політики підбору та розстановки персоналу, а також вирішення питань, пов'язаних із навчанням і підвищенням кваліфікації співробітників.

Цей підхід спирається на ключові функції управління персоналом, а його головна перевага – чіткість і конкретність у визначенні основних завдань роботи з кадрами.

То що означає ефективне управління людськими ресурсами? Насамперед, це конкурентна перевага організації, яку найважче скопіювати. Це досягнення організаційної мети за оптимальних витрат. Чисельність персоналу організації, витрати на його утримання та робочий час – складові ключового показника

ефективності персоналу та продуктивності праці.

Від успішної побудови системи управління персоналом організації та ефективності роботи залежить досягнення головних цілей функціонування організації в економічному просторі. Основою системи управління персоналом підприємства є механізм управління, що включає принципи, функції, методи управління і стиль керівництва.

В умовах кризи, спричиненої військовим вторгненням агресора на територію України, ефективне управління персоналом організації значною мірою залежить від впливу різноманітних факторів.

Розглянемо основні з них.

1. Мотивація персоналу.

Мотивування як тактика вирішення проблем є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів працівників організації, на більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу. Мотивацію персоналу можна представити як процес спонукання особистості до діяльності, що передбачає застосування мотивів поведінки індивіда з метою досягнення власного результату чи результату компанії.

Цілями створення та введення системи мотивації персоналу є:

- підвищення якості надання товарів/послуг організації;
- зростання зацікавленості працівників організації в успішній діяльності;
- підтримка на необхідному рівні зацікавленості співробітника в успішному досягненні потенційних змін;
- спонукання до ефективного функціонування;
- відбір та збереження висококваліфікованих кадрів;
- розвиток таких якостей кадрів, як лояльність, ініціатива та відданість компанії.

Науковці визначають, що спочатку процес мотивування був спрямований переважно на підвищення продуктивності праці, а згодом акцент зміщується на підвищення її якості, розвиток творчої активності, ініціативності та забезпечення утримання працівників в організації [2, с. 7].

Мотивування трудової діяльності ґрунтується на низці принципів, визначених у роботах В. Андрієнко та В. Данюка. До них належать [2, с. 13]:

- доступність – умови мотивування повинні бути демократичними та зрозумілими для працівників;
- відчутність – кожен стимул має певний поріг ефективності, який суттєво відрізняється залежно від колективу;
- поступовість – матеріальні стимули слід коригувати поступово, з урахуванням необхідності підвищення; різке зростання винагороди без підтвердження може призвести до демотивації;
- мінімізація розриву між результатами праці та їх оплатою;

- поєднання моральних і матеріальних стимулів, враховуючи їхній комплексний вплив на ефективність трудової діяльності;
- використання позитивних і негативних стимулів для досягнення бажаних результатів.

2. Адаптація персоналу.

Адаптація персоналу – це процес пристосування нових співробітників до умов зовнішнього та внутрішнього середовища організації, ознайомлення їх із принципами трудової діяльності, особливостями корпоративної культури, а також впровадження їх як елементів бізнес-процесів та загального операційного процесу у компанії [1].

Проблеми, пов’язані з високою плинністю кадрів, незадоволеністю працівників своєю роботою та низьким рівнем мотивації, можна пояснити тим, що більшість зусиль керівництва у сфері управління персоналом зосереджуються на підборі, підготовці та навчанні кадрів. Натомість адаптація нових або чинних працівників до змін у робочих умовах, нових посад чи робочих місць отримує недостатньо уваги, часу та фінансування. Отже, постає нагальна потреба в оптимізації та вдосконаленні процесу адаптації персоналу.

Основними елементами системи управління адаптацією персоналу в сучасних організаціях виступають цілі та завдання системи адаптації персоналу, об'єкт та суб'єкт оцінки ефективності системи управління адаптації, методи та інструменти адаптації персоналу, технології адаптації персоналу, програма адаптації нового співробітника, система наставництва, атестація за підсумками програми адаптації нового співробітника. Спираючись на етапи адаптації, визначені різними авторами [1], можна виділити такі ключові стадії: оцінювання рівня підготовленості нових працівників чи співробітників, орієнтація в організаційних процесах, активна участь новачків чи співробітників із забезпеченням їх підтримки, а також перехід до стабільного виконання робочих обов’язків.

Їх наявність забезпечує повноцінну роботу адаптаційного механізму в організації, дозволяючи ефективно адаптувати співробітників у трудовий колектив та стимулювати зростання ефективності та продуктивності праці.

3. Розвиток та навчання.

Розвиток та навчання – має важливу практичну роль у розвитку трудового капіталу, формує конкурентоспроможність організації. Для співробітників професійне навчання – це можливість підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці, що дозволяє збільшити якість життя.

Впровадження ефективного управління персоналом і продуктивністю праці дозволяє організації йти шляхом розвитку та в умовах економічної кризи та забезпечити собі перевагу перед конкурентами, які не використовують такі технології або не надають їх впровадженню належної уваги. Створення конкурентної переваги організації з допомогою скорочення витрат і

підвищення віддачі співробітників – ключова компетенція управлінців.

Отже, управління трудовими ресурсами організації в умовах кризи стає невід'ємною складовою стратегії розвитку організації. Завдяки цьому процесу забезпечується професійний розвиток персоналу, підвищується ефективність трудової діяльності, а також реалізуються завдання, передбачені кадровою політикою підприємства.

Список використаних джерел:

1. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. *Економіка і суспільство.* 2017. Вип. 13. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/101.pdf (дата звернення 10.11.2024).
2. Назарова Г. В., Степанова Е. Р. Мотивування трудової діяльності: регіональні та галузеві аспекти : монографія Харків : Вид. ХНЕУ, 2014. 185 с.
3. Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці : монографія /Т. А. Костишина та ін. ; за ред. проф. Т. А. Костишиної Полтава : Полтавський літератор, 2010. 497 с.

ХМЕЛЮК Альона Василівна

ІННОВАЦІЇ У ВИЩІЙ ОСВІТІ: РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СТВОРЕННІ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Сучасні умови цифрової трансформації суспільства вимагають оновлення методів і підходів до вищої освіти, зокрема у сфері наукових досліджень. Штучний інтелект (ШІ) стає невід'ємною частиною інноваційних процесів, пропонуючи потужні інструменти для аналізу, систематизації даних та генерації нових знань.

Вважаємо, що використання ШІ у створенні наукових робіт дозволяє здобувачам не лише підвищувати якість виконаних робіт, але й опановувати нові компетенції. Однак широке впровадження ШІ в наукову діяльність супроводжує низьку викликів, такі як питання академічної доброчесності, забезпечення етичного використання технологій та об'єднання зв'язків з автоматизованими рішеннями.

Дослідження ролі ШІ у створенні наукових робіт має на меті сприяти формуванню нової освітньої парадигми, яка враховує інтеграцію сучасних технологій у навчальний процес. Це особливо важливо в контексті адаптації систем вищої освіти до глобальних викликів, пов'язаних із цифровізацією та потребою забезпечення сталого розвитку науки та освіти.

Глибоко переконані, що в умовах цифрової трансформації вищої освіти штучний інтелект (ШІ) стає потужним чинником підвищення ефективності, доступності та якості наукових досліджень. крім того, розвиток ШІ-технологій

інструменти розвитку педагогічної творчості майбутніх вихователів	
НОЗДРОВА Оксана Павлівна Проєктна діяльність як засіб формування професійної компетентності майбутніх вчителів у закладах вищої освіти	103
ПЛАХОТНІК Олена Олександрівна Симптоми емоційного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти та рекомендації щодо його подолання	106
РЕТЬМАН Михайло Сергійович Методи аграрної освіти України у воєнний період	108
РУЧКІНА Маріанна Миколаївна Сучасні підходи до експертизи в освіті	111
САВЧЕНКОВА Марія Вікторівна Innovative technologies in education	114
СОЛОВЕЙ Галина Сергіївна Переосмислення легітимності збройного врегулювання конфліктів у бакалаврському курсі з міжнародної безпеки після 24 лютого 2022	117
СПІРІДОНОВА Наталія Георгіївна Потенціал використання сучасних інформаційних технологій в системі підготовки молодших бакалаврів технічного профілю	121
ТЕМЧЕНКО Ольга Василівна Управління розвитком інклюзивного середовища в закладі освіти	124
ТУМБРУКАКІ Алла Валеріївна Залучення можливостей штучного інтелекта в процес формування методичної компетентності майбутніх учителів математики	128
УЛЬЯНОВА Тетяна Юріївна Переваги застосування психологічного тренінгу під час підготовки майбутніх психологів	131
ФЕДОСОВ Сергій Никифорович Особливості викладання фізики в технічних університетах під час повномасштабної війни проти України	136
ФОГЕЛЬ Тетяна Миколаївна Cognitive and progmatic aspects of foreign language teaching methods: assessment for learning in the remote classroom	142
ХЛЄБНІКОВА Таліна Миколаївна Фактори впливу на ефективність управління трудовими ресурсами	145
ХМЕЛЮК Альона Василівна Інновації у вищій освіті: роль штучного інтелекту у створенні наукових досліджень	149
ХОЛТОБІНА Олександра Устинівна Формування здорового способу життя у майбутніх вихователів дошкільної освіти	152