

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



*ЗБІР ДОПОВІДЕЙ ТА 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

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ВАЖЛИВА ЯКІСТЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Проблема самоменеджменту є досить актуальною сьогодні, адже кожен фахівець прагне бути висококваліфікованим спеціалістом і досягти успіху у своїй професійній діяльності. В інформаційному суспільстві час відіграє чи не найвагомішу роль у досягненні цілей: що швидше людина виконує завдання, то вища її ефективність, а вища її ефективність сприяє у досягненні більших успіхів у будь-яких справах. Таким чином, в основу само менеджменту покладено реалізацію бажань та досягнення цілей. Зважаючи на важливість цієї теми, ми маємо на меті детальніше розглянути питання самоорганізації.

Однією з проблем само менеджменту є прагнення людини під тиском життєвих обставин змінити своє життя на краще, але зазвичай через деякий проміжок часу це бажання зникає.

Невміння управляти собою виявляється в тому, що деякі керівники ризикують своїм здоров'ям, переймаються проблемами, які поглинають їхню енергію. Вони не вміють правильно "розряджатися", не повністю використовують свій час, енергію і навички, не здатні впоратися зі стресами, що виникають у житті управління[4, с.11].

Дослідники А.А. Сакун та І.Л. Добротворський наголошують на тому, що якщо людина хоче змінити своє життя, то вона повинна робити це відразу. Через деякий час сила запалу вже не буде такою великою, людина перестає розуміти глибину проблем і вже не може діяти настільки ефективно.

Наступна якість, яку варто висвітлити, – це майстерність і те, як вона впливає на ефективність роботи.

Розвиток нових умінь дуже необхідний, якщо ми сподіваємося досягти прогресу і підвищити рівень роботи, яка виконується. Як зазначає І.Л. Добротворський, людина може зрубати дерево за

допомогою молотка, але для виконання цього завдання їй доведеться потратити місяць. Навчившись працювати сокирою, вона може закінчити ту ж саму справу за півгодини [2, с.133].

Життя і робота набагато полегшуються, коли знання поєднуються із майстерністю. Майстерність – це удосконалення наявних здібностей, доповнена надбанням нових талантів. Вона є результатом дослідження, яке пробуджується цікавістю. Вона є результатом творчості та уяви, мудро доданих до нових методів. Майстерність – це також повне розуміння найближчого завдання, визначеного в результаті наполегливого дослідження та серйозного спостереження. Ті менеджери, які прагнуть досягти успіху і бути щасливими, повинні, першою чергою, засвоїти якомога більше умінь та навичок, поєднуючи кожне нове з усіма набутими раніше, поки врешті-решт не з'явиться на світ унікальний талант. І з цим накопиченим багажем умінь і талантів все на світі стає можливим [2, с.133].

Здатність до саморозвитку залежить від різноманіття видів діяльності людини та її взаємодії з іншими людьми. Вона є найвищою у тому випадку, якщо різносторонній професіоналізм доповнюється цілеспрямованим саморозвитком. Здатністю до саморозвитку, так само, як і вмотивованістю до нього, володіють не всі люди. Проте, на відміну від мотивації, здатність до саморозвитку можна сформулювати і розвинути досить швидко [5, с.52].

Майстерність – це надзвичайно важливий компонент самоменеджменту, адже вона багато в чому описує особистісний ріст людини, її здібності та вміння, за допомогою яких вона досягає своїх цілей. Набуття людиною майстерності здатне підвищити її продуктивність у кілька разів і цим самим значно вплинути на концепцію самоменеджменту.

Уміння подолати стрес відіграє велику роль сьогодні у динамічному та нестабільному світі, тому проблема стресу є однією зі складових самоменеджменту.

Зазвичай залучення до будь-якої діяльності допомагає позбутися стресу. Є два найкращі способи позбутися стресу. Фізичні навантаження знімають напругу і допомагають повернутися до нормального стану. Спілкування з оточенням, дружня бесіда і сміх дають вихід негативній енергії. На наш погляд, можна вдаватися до використання кожного методу окремо, але їх комбінування сприяє

досягненню кращих результатів [3, с.46].

Стрес є однією з найпоширеніших небезпек у сучасному світі. Він постійно переслідує людину і значно знижує її ефективність, і таким чином стає однією з основних проблем самоменеджменту. К. Кінан пояснює природу стресу з погляду еволюції і пропонує ефективні шляхи боротьби із ним.

На наш погляд, однією з найкращих праць із самоменеджменту є праця Лотара Зайверта – “Ваш час – у Ваших руках”. У ній автор сформував низку дієвих правил, які можуть допомогти що менеджерам, так і іншим людям краще виконувати свої обов’язки:

1. Формуйте робочі блоки, у які Ви будете включати виконання великих або подібних завдань [1, с.174].

2. Дотримуйтеся принципу встановлення пріоритетів під час виконання всіх видів робіт [1, с.175].

3. Великі завдання виконуйте невеликими частинами (тактика “нарізання саламі”) [1, с.176].

4. Свідомо враховуйте в робочих планах коливання рівня працездатності [1, с.177].

У цих тезах ми розглянули основні проблеми само менеджменту та думки різних авторів щодо них. Визначили також, що основна мета само менеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати темпом свого життя і переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Кожній людині загалом й особливо тому, хто планує бути менеджером, вже є таким, передусім, необхідно вміти перетворити ситуацію із невпорядкованістю дій, зумовленою зовнішніми обставинами, на ситуацію цілеспрямованих і здійснених завдань шляхом послідовного планування часу і використання методів наукової організації праці.

Література:

1. Зайверт Л. Ваш час – у Ваших руках: (Поради діловим людям як ефективно використовувати робочий час) / ЛотарЗайверт. – М. : Інтерексперт, Инфра-М, 1995. – 177 с.
2. Добротворский И.Л. Самоменеджмент: Эффективные технологии: Практическое руководство для решения повседневных проблем / Игорь Леонидович Добротворский. – М. : Приор-издат, 2003. – 272 с.
3. Кинан К. Самоменеджмент / Кейт Кинан; [пер. с англ. Л.В. Квасницкой]. – М. : Эксмо, 2006. – 80 с. – (Менеджмент на ладони).

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 свідомо 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