

ПІВДЕННО- УКРАЇНСЬКІ НАУКОВІ СТУДІЇ

ПРОГРАМА ТА МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

4-5 грудня, 2023 р.

м. Одеса





*VI Всеукраїнська науково-практична
конференція
студентів та молодих вчених*

Програма та матеріали виступів учасників

*ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКІ
НАУКОВІ СТУДІЇ*

Вивчення культурно-семантичних аспектів мови виявляється надзвичайно важливим для успішної комунікації в глобалізованому світі. Це допомагає уникати міжкультурних непорозумінь, сприяє побудові діалогу та співпраці, а також відкриває можливості для взаємного збагачення різноманітністю та культурною спільнотою.

Список використаних джерел:

1. Коваленко О. Політика та практика викладання в умовах соціокультурного розмаїття // Іноземні мови у навчальних закладах. – 2006. – №5. – С. 10-12.
2. Комарницька В.А. Зміст навчання іноземної мови студентів немовних спеціальностей у контексті полікультурності. Матеріали I Міжнародної наук.-практ. конференції «Стандарти мовної освіти в аспекті інтеркультурної комунікації». – Мелітополь: МВП ЗІСІТ, 2009. – 111 с.
3. Олійник Т.І. Raising cross-cultural awareness через English language teaching // Іноземні мови. – 2008. – №4. – С. 29-32.
4. Юдіна О.В. Система вправ для навчання майбутніх менеджерів міжкультурного спілкування німецькою мовою // Іноземні мови. – 2009. – №2. – С. 35-39.

Віталій Дмитришин – здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, ОПП Управління та безпека організації, спеціальність 073 «Менеджмент»
 Науковий керівник: **Володимир Гобела** – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту ІУПБ
Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, Україна

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасних умовах на багатьох підприємствах наявна система перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, проте вона базується на фінансових можливостях організації та працівника, на основі чого приймається рішення про доцільність проведення таких заходів та їх економічну ефективність. Відповідно, в більшості випадків приймається рішення про недоцільність проведення заходів щодо перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства або їх формальне проведення. Проте, для ефективного функціонування підприємства кожен працівник підприємства повинен бути задоволений своїм місцем праці, мати гідну заробітну плату та мати можливість просування по кар'єрній драбині.

Для того аби перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників на вітчизняних підприємствах були якісними та системними пропонується використовувати електронну систему карток індивідуального професійного розвитку. Відповідно, кожен працівник підприємства отримує картку, яка міститиме: прізвище, ім'я та по батькові працівника; відомості про його освіту;

посади, які він обіймав; період трудового стажу на підприємстві; відомості про проходження підвищення кваліфікації (терміни, результати тощо); характеристика стосовно наявності чи відсутності лідерських та організаторських здібностей; схильність до навчання та його результативність; унікальні професійні здібності; перелік проблем у професійній діяльності; іншого роду інформація про працівника.

Відповідно, керівники структурних підрозділів зобов'язані періодично вносити записи до індивідуальних карток працівників. В кінці кожного звітного періоду керівники передають індивідуальні картки своїх підлеглих до відділу управління персоналом для їх аналізу та визначення траєкторії розвитку працівників. Зазначений відділ також розподілятиме кому з працівників слід пройти навчання, тренінг чи курси підвищення кваліфікації і які саме.

На рисунку 1 наведено схему удосконаленого процесу професійного навчання працівників організації.

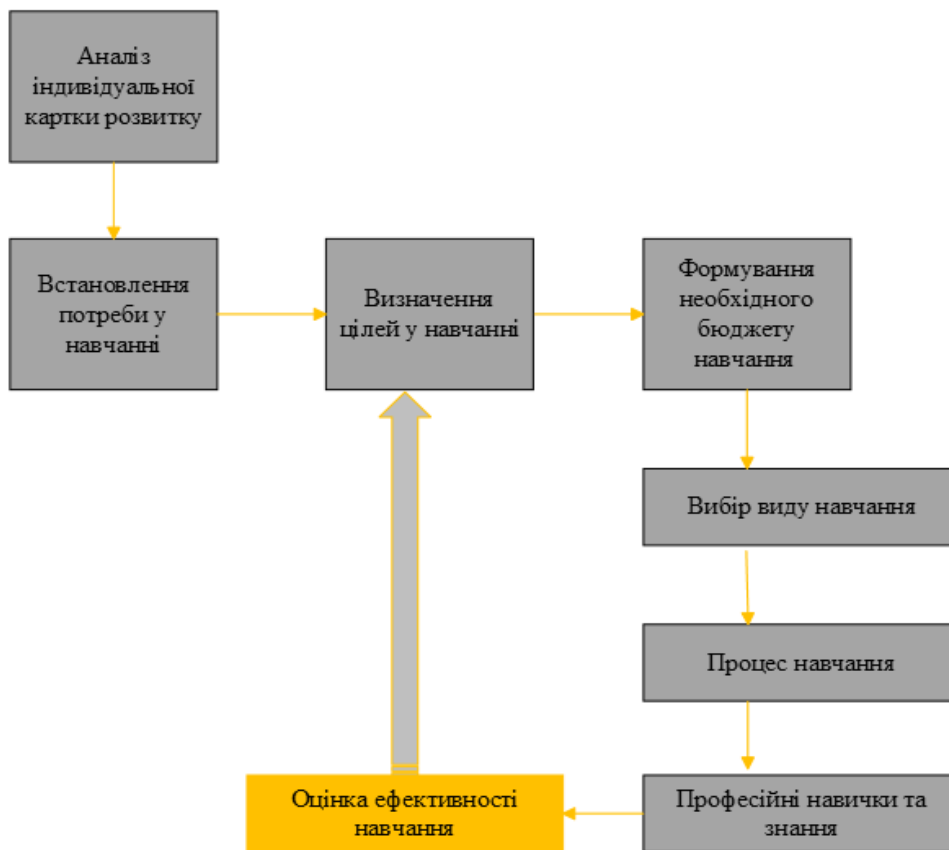
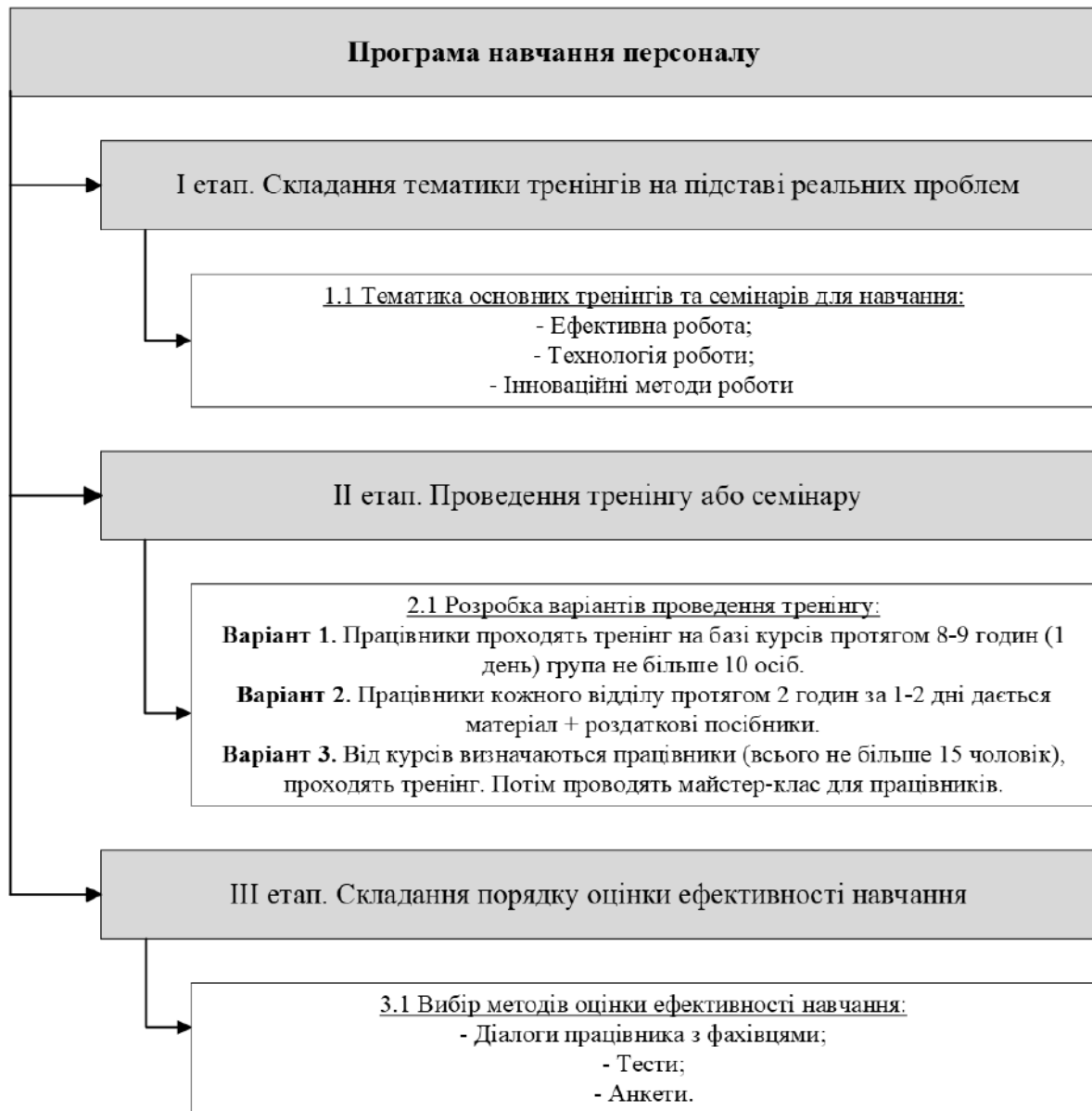


Рис. 1. Удосконалена схема професійного навчання працівників організації
Розроблено авторами на основі [3].

Слід зауважити, що впровадження індивідуальних карток дасть змогу обрати для працівника необхідний вид навчання, що дозволить максимально розкрити його потенціал. Загалом же, такий підхід дозволить значно збільшити

людський потенціал підприємства, збільшить продуктивність праці та зменшить плинність кадрів [1].

Пропонується використовувати оновлену програму для навчання персоналу, яку представлено на рис. 2.



Розроблено авторами на основі [2, 3].

Рис. 2. Схема професійного навчання працівників організації

Варто зауважити, що основною метою окреслених заходів, звісно ж, є підвищення кваліфікації персоналу, конкурентоспроможності працівників та внаслідок цього зростання розвитку людського капіталу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Hobela V., Podra O., Batyuk B., Levkiv H., & Hynda O. (2022). The Ukrainian economy offshoring: estimation of factors' impact and developing measures to combat. *Business: Theory and Practice*, 23(2), 347–356. <https://doi.org/10.3846/btp.2022.14509>
2. Гобела В. В., Живко З. Б., Леськів Г. З., Мельник С. І. Управління кризовими ситуаціями: Львів : ЛДУВС, 2022. 228 с. <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/4772>
3. Персолов С. С. Стратегічного управління персоналом. БІЗНЕС-ІНФОРМ. 2019. № 3. С. 344–349.

Yuliya Dobrolyubska – Dr. of Science in Philosophy, Full Professor, Department of Ukraine History
South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, Odessa, Ukraine

SYNTHETIC CONCEPT OF LOCAL CIVILIZATIONS

At the turn of the XX – XXI centuries, the actualization of civilization discourse was conditioned by the theme of sociocultural pluralism of humanity, which returns from uniformity to specificity. Representatives of the post-neoclassical philosophy of historical research are distinguished by their desire to synthesize various metatheoretical constructs. This is clearly shown, for example, in attempts to address the problems of synthesis of formation and civilization theories in historical research.

Another attempt to synthesize different metatheoretical constructs is to construct a theory of local civilizations in the context of globalization. Today, it is no longer about the end of history as a victory for the civilizing ideas of the West. The subject of controversy was the civilizational concept of the formation of a new world order, proposed by S. Huntington. The focus has been on issues related to the content and prospects of civilizations in the modern world. The question of "the end of the history or struggle of civilizations" was transformed into a dilemma: «conflict or dialogue of civilizations» [6, с. 10].

However, the heuristic capabilities of existing civilization theories have proved insufficient to address these issues. There is a need to create new theories that, unlike their earlier variants, will be able to organically combine the study of the spiritually native and alien, general and special in history, the main trends of world development and local variants of the historical process, whose logic can only be understood within the framework of the worldview and value system of local cultures [3, с. 7-8].

Methodological reflection suggests that a new level of conceptualization is needed, which can set the paradigm of a new universalism. It is based on theories of «cultural pluralism» and those of globalization that posited a positive link between the process of globalization and the cultural diversity of the world. These theories define globalization as the formation of the integrity of the world in the form of a single space, including here and understanding of this process in different cultural discourses.