



Наукові перспективи
Видавнича група



СУЧАСНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ НАУКИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

у рамках роботи Видавничої групи
"Наукові перспективи"

Матеріали XXXVIII Міжнародної науково-
практичної конференції (07 листопада 2023 року,
м. Брно (Чехія) дистанційно)



*В Мирного небі!
Більшої України!*



Міжнародний економічний інститут (Есеніце, Чехія)
Central European Education Institute (Братислава, Словаччина)
Національний інститут економічних досліджень (Батумі, Грузія)
Казахський національний університету імені аль-Фарабі (Казахстан)
Інститут філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану
(Баку, Азербайджан)
Батумський навчальний університет навігації (Батумі, Грузія)
Регіональна Академія Менеджменту (Казахстан)
Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з
державного управління» (Київ, Україна)
Громадська організація «Асоціація науковців України» (Київ, Україна)
Університет Новітніх Технологій (Київ, Україна)
Міждержавна гільдія інженерів консультантів (Київ, Україна)
Інститут освіти Азербайджанської республіки (Баку, Азербайджан)
у рамках Видавничої групи «Наукові перспективи»

СУЧАСНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ НАУКИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Матеріали XXXVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції

(07 листопада 2023 року, м. Брно (Чехія) дистанційно)

2023 р.

International Economic Institute s.r.o. (Jesenice, Czech Republic)
Central European Education Institute (Bratislava, Slovakia)
National Institute for Economic Research (Batumi, Georgia)
Al-Farabi Kazakh National University (Kazakhstan)
Institute of Philosophy and Sociology of Azerbaijan National Academy of Sciences
(Baku, Azerbaijan)
Batumi Navigation Teaching University (Batumi, Georgia)
Regional Academy of Management (Kazakhstan)
Public Scientific Organization "Ukrainian Assembly of Doctors of Sciences in
Public Administration" (Kyiv, Ukraine)
Public Organization Organization "Association of Scientists of Ukraine" (Kyiv, Ukraine)
University of New Technologies (Kyiv, Ukraine)
Interstate Consultants Engineers Guild (Kyiv, Ukraine)
Institute of Education of the Republic of Azerbaijan (Baku, Azerbaijan)
within the Publishing Group "Scientific Perspectives"

MODERN ASPECTS OF MODERNIZATION OF SCIENCE: STATUS, PROBLEMS, DEVELOPMENT TRENDS

Materials of the 38th International Scientific and Practical Conference

November 7, 2023, Brno, (Czech Republic)

2023

*Матеріали XXXVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції
(07 листопада 2023 року, м. Брно (Чехія), дистанційно)*

DOI: <https://doi.org/10.52058/38>

УДК 001.3-048.35:0/9](06)

C91

Схвалено до друку Президією Громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення № 1/11-23, від 02.11.2023)



Матеріали конференції індексуються у міжнародній пошуковій системі Google Scholar

Організаційний комітет конференції:

І.В. Жукова – кандидат наук з державного управління, доцент; *Є.О. Романенко* – доктор наук з державного управління, професор, Заслужений юрист України; *О.М. Непомнячий* – доктор наук з державного управління, професор, Заслужений будівельник України; *О.І. Дачій* - доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України; *О.М. Макаренко* - доктор медичних наук, професор; *Маркета Павлова* – директор Міжнародного економічного інституту (Чехія); *Юрій Кійков* - доктор інформатики, доктор технічних наук у галузі розвитку освіти (Чехія); *Володимир Бачишин* - доцент кафедри економіки (Словаччина); *Гумеір Гусейн Ахмедов* – доктор педагогічних наук, професор (Азербайджан); *Петер Ошват* - доцент юридичного факультету (Словаччина); *Л.С. Ахметова* - доктор історичних наук, професор політології, професор кафедри ЮНЕСКО (Казахстан); *Бадрі Гечбаія* - доктор економічних наук, професор, Асоційований професор Батумського державного університету ім. Шота Руставелі (Грузія).

Секретар: *А.С. Ковальчук* - здобувач ступеня доктора філософії (PhD).

Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XXXVIII Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. І.В. Жукової, Є.О. Романенка. м. Брно (Чехія): ГО «ВАДНД», 07 листопада 2023 р. 424 с.

У матеріалах XXXVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції висвітлені оригінальні дослідницькі та оглядові розвідки з теоретичних та прикладних аспектів державного управління, права, економіки, історії, педагогіки, психології, техніки та інших галузей науки для їх інтеграції у європейський, світовий науковий простір.

Матеріали будуть корисними та цікавими науковцям, викладачам, педагогам-практикам, представникам органів державної влади та місцевого самоврядування, здобувачам вищої освіти, громадсько-політичним діячам, а, також, усім, хто цікавиться міжнародним досвідом реалізації інноваційних освітніх процесів.

Матеріали подані в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

© автори, 2023

© Видавнича група «Наукові перспективи», 2023

© Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея докторів наук, з державного управління», 2023

© Громадська організація «Асоціація науковців України», 2023

Мороз Ю.М.

*Сутність педагогічного компонента в підготовці фахівців з фізичного виховання.....*164

Нагорна Н.В., Ткачук С.І.

*Сутність та структура інформаційно-комунікаційних технологій в освіті.....*168

Погребняк О.О.

*Веб-квест як інтерактивний засіб під час вивчення української мови в ЗЗСО.....*174

Румянцева О.

*Взаємозв'язок між мотивацією РНД студентів та станом занепокоєння пов'язаного з необхідністю академічного письма англійською мовою.....*177

Хоменко О.І.

*Звуко - буквенний аналіз на уроках української мови в початкових класах.....*184

Швець Т.Е.

*Тьюторинг як ключовий елемент сучасної педагогіки партнерства.....*188

**СЕКЦІЯ 4.
ПСИХОЛОГІЯ**

Осадча Л.А.

*Проблема мобінгу в організаціях.....*193

Сербова О.В., Боднар Л.С.

*Нейропсихологічні чинники розвитку психічних процесів у дітей дошкільного віку.....*198

Щербанюк М.І.

*Про деякі теоретично-методологічні підходи пізнання психологічних основ сійних проблем.....*205



СЕКЦІЯ 4.

ПСИХОЛОГІЯ

Осадча Л.А.

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри фізичного виховання
та психолого-педагогічних дисциплін,
*Уманський національний університет садівництва,
м. Умань, Україна*

ПРОБЛЕМА МОБІНГУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

На сьогоднішній день проблема мобінгу має досить гострий характер. Психологи і науковці присвячують їй велику кількість статей та диспутів. Іноді з'являється психологічний тиск всередині колективу, який є однією з головних причин дестабілізації робочого процесу, несприятливого соціально-психологічного клімату і, як наслідок, зниження виробничих показників і бізнес-здобутків у цілому

Мобінг (від англ. mob- юрба) – це прояв психологічного тиску на працівника зі сторони колективу організації (підлеглих, колег, керівництва), що здійснюється з метою навмисного спонукання працівника покинути організацію. Найчастіше він проявляється у формі прямих і непрямих образ, насмішок, залякувань, наклепів, змов (ігнорування та бойкот), і навіть може проявлятися у вигляді нанесення матеріальної чи фізичної шкоди жертві мобінгу[1].



Основними причинами мобінгу в організаціях є:

- Прагнення до влади;
- особиста неприязнь чи злоба;
- прагнення до помсти;
- конфлікти;
- заздрість;
- прагнення авторитетності;
- нудьга тощо.

Ризик стати жертвою мобінгу має будь-який працівник. Об'єктами цькування стають як і молоді фахівці, так і працівники похилого віку.

Таке явище притаманне не тільки для приватних організацій, а й для державних структур. Спостереженнями було визначено, що зі збільшенням стажу державної служби збільшується й ризик стати жертвою знущань з боку керівництва, що зазвичай має форму надмірного завантаження працівника роботою, яка не має відношення до компетенції та обов'язків самого працівника[2].

Сам термін виник в 1980-х роках завдяки доктору Ханцу Лейману- вченому- медику та психологу, котрий вивчав і досліджував це явище в організаціях Швейцарії. На робочому місці від нього страждають жінки і чоловіки, молоді недосвідчені працівники та професіонали з вагомим стажем.

Всього існує декілька варіантів прояву мобінгу на робочих місцях:

горизонтальний мобінг- цькування робочим колективом одного працівника;

вертикальний мобінг (або боссинг) - прояв психологічного тиску з боку керівника;



латентний мобінг- цькування і тиск проявляється в прихованій формі, метою якого змусити працівника покинути організацію.

Вертикальний латентний мобінг- керівник, непомітно для інших, блокує будь-які можливості і прагнення працівника до кар'єрного росту, ігнорує його ініціативи і результати праці.

Відкритий мобінг- це найвища ступінь мобінгу. В цьому випадку колектив використовує будь-які відкриті форми знущань: від публічних образ до псування особистих речей[3].

Також варто враховувати, що мобінг може проявлятися як свідомо (навмисно), так і несвідомо (стихийно). В першому випадку дії здійснюються цілеспрямовано і за конкретну мету мають створення для жертви таких нестерпних умов, щоб вона покинула своє робоче місце в організації. В другому ж випадку людина несвідомо здійснює психологічні натиски на працівника, причиною яких є роздратування і виплески накопиченого стресу і злості.

Наслідками мобінгу на робочому місці є нервові зриви, депресія, відчуття неповноцінності, безсоння, і що найстрашніше - самогубства.

Виснаження нервового здоров'я працівника серйозно вдаряє і на якості роботи, що призводить до виникнення додаткових робочих проблем і невпевненості працівника в своїй компетентності, уміннях і здібностях, які в свою чергу можуть дуже погано вплинути на подальше життя працівника[3].

Щоб запобігти виникненню мобінгу в організації, необхідно дотримуватися ряду вимог[2].

В першу чергу потрібно приділити увагу і зусилля формуванню здорової і раціональної організаційної культури



та комунікативному клімату колективу організації. Важливим заходом є встановлення норм і правил для колективу, виховання спільних цінностей, поваги до індивідуальності кожного члену колективу, його компетентності і здійснюваної ним роботи.

Наступним кроком є контроль над тим, щоб в колективі були чітко розподілені між працівниками їх обов'язки, завдання та повноваження. Кожен із співробітників має чітко розуміти, які обов'язки виконує він і за що він є відповідальним.

Також керівник має розуміти, що до всіх працівників необхідно ставитись однаково. Таким чином, керівнику варто уникати наявності в організації сімейних чи надто дружніх відносин з кимсь зі своїх підлеглих.

Також для уникнення мобінгу в організації важлива прозорість всього, що відбувається всередині організації. Всі працівники мають бути однаково проінформовані в усіх питаннях, які стосуються колективу і працівників, що до нього належать. Не можна замовчувати чи приховувати від окремих працівників речі, які вони мають право знати так само, як і всі інші їх співробітники.

Отже, зміцнити імунітет організації до мобінгу досить реально, якщо керівництво організації стане з більшою турботою відноситися до своїх працівників, забезпечувати їх комфортними умовами праці і сприятиме хорошим відносинам між співробітниками.

Список використаних джерел:

1. Що таке мобінг і як з ним бути? URL: <https://blog.liga.net/user/mvaryvoda/article/35535>



2. Як протидіяти мобінгу в колективі. URL: <https://just-mykolaiv.gov.ua/attachments/article/594/%d0%a1%d1%82%d0%be%d0%bf%20%d0%bc%d0%be%d0%b1%d1%96%d0%bd%d0%b3.pdf>

3. Мобінг. URL: <http://www.nusta.edu.ua/wp-content/uploads/2016/11/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3.pdf>



*Матеріали XXXVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції
(07 листопада 2023 року, м. Брно (Чехія), дистанційно)*

СУЧАСНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ НАУКИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Підписано до друку 03 листопада 2023 р.
Формат 60х90/8. Папір офсетний.
Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 8,2. Наклад 100 прим.

*Видавець: Громадська наукова організація «Всеукраїнська асамблея
докторів наук з державного управління» Свідоцтво серія ДК No4957 від
18.08.2015 р., Андріївський узвіз, буд.11, оф 68, м. Київ, 04070.*