



# **INFORMATION AND INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE TURBULENCE ERA**

Edited by Natalia Afanasieva  
and Oleksandr Nestorenko

**Publishing House of University of Technology, Katowice, 2022**

### **Editorial board :**

Professor Natalia Afanasieva, Doctor of Psychology, Simon Kuznets Kharkiv National University  
of Economics (Ukraine)

Nadiya Dubrovina, CSc, PhD, Associate Professor, Bratislava University of Economics  
and Management (Slovakia)

Paweł Mikos, University of Technology, Katowice

Oleksandr Nestorenko, PhD, Associate Professor, University of Technology, Katowice

Professor WST Aleksander Ostenda, PhD, University of Technology, Katowice

Iryna Ostopolets, PhD, Associate Professor, Vasyl' Stus Donetsk National University (Ukraine)

Tomasz Trejderowski, PhD, University of Technology, Katowice

Magdalena Wierzbik-Strońska, University of Technology, Katowice

### **Scientific reviewers :**

Professor WSZiA Tadeusz Pokusa, PhD, the Academy of Management  
and Administration in Opole

Professor Yana Suchikova, DSc, Berdyansk State Pedagogical University (Ukraine)

The authors bear full responsible for the text, data, quotations, and illustrations

Copyright by University of Technology, Katowice, 2022

**ISBN 978-83-965554-2-7**

**DOI: 10.54264/M014**

### **Editorial compilation**

Publishing House of University of Technology, Katowice

43 Rolna str. 43 40-555 Katowice, Poland

tel. 32 202 50 34, fax: 32 252 28 75

## TABLE OF CONTENTS:

<b>Preface</b>	4
<b>Part 1. Information and Innovative Technologies in Education</b>	5
1.1. Organization of online education in physics at school using modern information technologies	5
1.2. Theoretical and methodological basis of specialists visual culture formation	23
1.3. Features of the relationship of empathy and behavioral strategies in conflict among psychology students	43
1.4. Formation of professional competence of primary school teachers in the field of information and communication technologies	57
1.5. Forms and methods of forming natural concepts in preschool children	76
1.6. Innovative technologies for shaping performance characteristics of variety singers in the system of higher music education of Ukraine	92
1.7. Application of innovative approaches during undergraduate practice by students of the industrial design specialization at the Mykhailo Boichuk Kyiv State Academy of Decorative-Applied Arts and Design	114
1.8. Innovative methods for teaching reading in preschool theory and practice	136
1.9. Information and the latest educational technologies as an important factor in increasing the effectiveness of the modernization of pedagogical education	155
1.10. Educational innovative developments: forecasting algorithms in the social communication sphere	172
1.11. Training of socioeconomic specialists for professional activity by means of innovative technologies	191
1.12. The use of information and digital technologies in the organization of scientific work of applicants in the specialty of transport technologies	208
1.13. Making effective decisions as a component of the professional culture of a social worker	231
<b>Part 2. Information and Innovative Technologies in Economy and Management</b>	249
2.1. Innovative activity in the conditions of economic competition	249
2.2. Internet banking – innovative development of the banking sector in Ukraine	263
2.3. Increasing the efficiency of refrigerating equipment of passenger cars	283
2.4. Innovative management of marketing activities of the enterprise	303
2.5. Innovative technologies in banking activities as the driving force of the efficient functioning of the banking market	320
2.6. Development of fiscal administration in Ukraine under the conditions of digital transformations	336
2.7. Some aspects of analysis and forecasting of the financial state of enterprises in crisis conditions	355
2.8. Economics of data consumption and management of external network effects	379
2.9. System and methodological foundations of solving the problem of modernization and innovative development of the country's transport system	399
2.10. Behavioral and cultural aspects of corporate management in the context of ensuring motivation of activities	420
2.11. Poland and Ukraine: problems of innovative economic development	444
2.12. Electronic trade in Ukraine as an independent attribute of business development	462
2.13. Institutional regulation of state information security: aspects of determining efficiency	481
<b>Annotation</b>	497
<b>About the authors</b>	505

## 1.13. MAKING EFFECTIVE DECISIONS AS A COMPONENT OF THE PROFESSIONAL CULTURE OF A SOCIAL WORKER

### 1.13. ПРИЙНЯТТЯ ЕФЕКТИВНИХ РІШЕНЬ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Проблема формування професійної культури соціального працівника залишається актуальною незалежно від періоду соціального розвитку. Особливої гостроти вона набуває в умовах соціально-економічної та духовно-культурної кризи українського суспільства, котра виникла і супроводжується переоцінкою цінностей.

Важливими навичками, які необхідні соціальному працівнику для успіху в умовах сучасного глобалізованого інформаційного світу є творчість, інноваційність, критичне мислення, вміння формулювати свої думки та вирішувати проблеми, комунікативні навички й навички співробітництва, здатність працювати у команді задля забезпечення найкращих інтересів дітей, сімей з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, зокрема таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю.

Суспільство навмисно ускладнює вимоги до професійної культури соціального працівника, адже хоче бачити в ньому гармонійно розвинену, соціально активну особистість з відповідною системою цінностей, конкурентоспроможного фахівця, здатного до саморозвитку і творчого пошуку, з конкретним духовно-творчим потенціалом.

Важливим фактором здійснення соціальним працівником своїх професійних обов'язків є розуміння та застосування на практиці принципів моралі, які визначають узагальнену соціальну орієнтацію, стратегію поведінки, являються своєрідною програмою діяльності фахівця, визначають головну лінію поведінки.

У соціальній роботі моральні принципи виконують свої специфічні функції: забезпечують стабільність мікроклімату у колективі; страхують соціальних працівників від аморальних вчинків, скоєння яких породжує серед отримувачів соціальних послуг неприязне ставлення й підозрілість; допомагають орієнтуватися у найбільш проблематичних, нормативно не визначених ситуаціях; дають змогу ухвалювати нестандартні рішення, які не суперечить професійним інтересам в цілому.

Оскільки, професійна культура є неодмінною складовою загальної культури особистості фахівця, тому має ґрунтуватися на загальнолюдських цінностях та досвіді минулих поколінь, враховувати тенденції розвитку певної професійної галузі та суспільства в цілому.

Професійна культура фахівця, зокрема соціального працівника завжди перебуває в центрі уваги наукових досліджень як неоднозначне особистісне та соціальне явище. Компоненти професійної культури соціального педагога та соціального працівника висвітлено у наукових доробках А. Капської<sup>378</sup>; загальну концепцію професійної підготовки фахівця та професійну культуру як складне, інтегративне соціально-психологічне утворення, що зароджується у системі відношень до соціального середовища вивчає Н. Миколаєнко<sup>379</sup>; шляхи формування професійної культури майбутніх соціальних працівників для вдосконалення їх професійної підготовки в умовах університетської освіти розглядає А. Ковальова<sup>380</sup>; проблему професійної компетентності соціальних працівників досліджує В. Дударьов<sup>381</sup>; різні підходи до опису змісту професійної діяльності за допомогою функцій,

<sup>378</sup> Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: навчально-метод. посібник. Київ: УДЦССМ, 2001. 220 с.

<sup>379</sup> Миколаєнко Н. Професійна культура: аналіз наукових досліджень. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 32. С. 120-123.

<sup>380</sup> Ковальова А. С. Формування професійної культури соціального працівника в умовах університетської освіти. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 3. С. 364-371.

<sup>381</sup> Дударьов В. В. Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління. Грані. 2015. № 4. С. 27-32.

які виконують соціальні працівники визначає В. Сидоров<sup>382</sup>; рольовий репертуар фахівців із соціальної роботи, визначення і класифікація ролей фахівців в громаді висвітлює Г. Слосанська<sup>383</sup>; спробу узагальнити різноманітні класифікації ролей соціальних працівників зробили такі американські науковці як: Р. Баркер<sup>384</sup>, М. Єсіан та А. Бровський<sup>385</sup>.

Питання прийняття ефективних рішень є предметом наукових досліджень, що стосуються різних сфер професійної діяльності. Зокрема, наслідкам прийняття управлінських рішень у соціальній сфері присвятили свої праці К. Бориченко, В. Тарасенко, Г. Чанишева<sup>386</sup>; на процесі прийняття управлінських рішень, ризиках, що виникають у процесі їх прийняття та як їх можна мінімізувати зосереджують свою увагу Б. Літовченко, Т. Пасічник, Є. Петруня<sup>387</sup>; моделі прийняття професійних етичних рішень у соціальній роботі розглядає Т. Семигіна<sup>388</sup>; соціальний характер управлінської інформації, використання методів мотивації, які спонукають фахівців до кращого результату в соціальній роботі, проблеми із прогнозуванням результатів управління в соціальній сфері досліджує М. Лехолетова<sup>389</sup>.

Відсутність єдиного узагальненого погляду на феномен професійної культури спричинена різноманітними підходами щодо її трактування: аксіологічним, антропологічним, гуманітарним, діяльнісним, інтегралістичним, особистісно-творчим, семіотичним, соціологічним, структуралістським, філософським.

Культуру як сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством вивчає аксіологічний підхід. Антропологічний підхід складовими культури вважає систему артефактів, знань і вірувань. З позицій гуманітарного підходу культуру досліджують як процес, що складається з усіх видів людської творчості і регулюється людиною. В контексті діяльнісного підходу, культура трактується, як відповідні форми і способи діяльності людини, історично закріплені у людській практиці і суспільній свідомості. З позицій інтегралістичного підходу, культура характеризується, як метасистемна діяльність людини, складовими якої є предметні та організаційні форми такої діяльності. В межах особистісно-творчого підходу культура це сукупність особистісних якостей людини, що визначають ступінь її розвитку як суб'єкта творчої діяльності. Семіотичний підхід розглядає культуру як специфічну мову або знакову систему. Нормативність характерна для соціологічного підходу, адже трактує культуру, як систему цінностей та норм, що опосередковують взаємостосунки між людьми. В межах цього підходу компонентами культури є цінності, норми, вимоги, закони тощо. Як сукупність соціальних елементів, що регулюють діяльність людини, визначає культуру структуралістський підхід. Філософський підхід, наприклад, обґрунтовує культуру як систему відтворення та розвитку людини. У межах цього підходу складовими культури визначають ідеї та їх матеріальне втілення.

Саме культура є підґрунтям формування особистості фахівця. Ще у Великій Хартії університетів у 1638 році в Сорбонні було проголошено, що заклад вищої освіти є інститутом відтворення та передачі культури. Лише в соціокультурному середовищі можуть формуватися фахівці, здатні вільно та широко мислити, створювати інтелектуальні цінності, яких завжди потребує суспільство<sup>390</sup>.

<sup>382</sup> Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників. Соціальна робота в Україні: перші кроки / ред. В. Полтавець. Київ: Academia, 2000. С. 46-86.

<sup>383</sup> Слосанська Г. І. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2017. № 1. С. 265-268.

<sup>384</sup> Barker R. L. The social work dictionary. Washington, DC: NASW Press, 1995.

<sup>385</sup> Yessian M. R., Broskowski A. Generalists in human-service systems: Their problems and prospects. New Jersey: Prentice Hall, 1983. 184 p.

<sup>386</sup> Чанишева Г., Бориченко К., Тарасенко В. Фінансово-економічні наслідки прийняття управлінських рішень у соціальній сфері на державному рівні. Економіка та суспільство. 2021. Вип. 28.

<sup>387</sup> Петруня Є. Ю., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2020. С. 11-12.

<sup>388</sup> Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

<sup>389</sup> Лехолетова М. Методи менеджменту соціальної роботи у діяльності соціального працівника. Соціальна робота та соціальна освіта. 2021. Вип. 2, № 7. С. 51-61.

<sup>390</sup> Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. для студ. магістратури. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.

Аналіз наукових джерел засвідчує відсутність єдиного погляду щодо сутності та структури культури, зокрема і професійної культури. Культуру поділяють на духовну (суб'єктивні аспекти життя, ідеї, установки, цінності і способи поведінки, що орієнтуються на них), матеріальну (все те, що ми відносимо до взаємостосунків людини з соціальним середовищем, задоволення її потреб, забезпечення подальшого існування, технологічної сторони життя), соціальну (стосунки людей один з одним, система статусів і соціальних інститутів).

М. Корінний розглядає професійну культуру як рівень і якість професійної діяльності, які залежать від соціально-економічного стану суспільства й добросовісності в оволодінні певними знаннями, навичками конкретної професії, їх практичного використання<sup>391</sup>.

Водночас, А. Капська наголошує, що професійна культура, крім необхідних знань, умінь і навичок включає в себе певні особистісні якості, норми ставлення до різних компонентів професійної діяльності. На думку вченої, професійна культура соціального працівника є ширшим поняттям, порівняно з культурою професійної праці, адже охоплює низку особистісних і професійних якостей фахівця, які проявляються ним і за межами професійної діяльності<sup>392</sup>.

А. Капська виділяє три підходи до визначення поняття «професійна культура»: аксіологічний (ціннісний), технологічний (діяльнісний) та особистісно-творчий.

Якщо характеризувати аксіологічний компонент формування професійної культури, маємо зазначити, що це сукупність цінностей, створених людством та включених у соціально-педагогічний процес, в якому фахівці опановують ідеї, концепції, здобувають знання, уміння й навички, що є основою гуманістичної технології соціально-педагогічної діяльності. Вагомими компонентами професійної культури фахівця є безперервна оцінка й переосмислення загальнолюдських цінностей, уміння продукувати інноваційні ідеї, виокремлювати важливе й адаптувати їх до сучасних умов, моральні цінності, громадянська та соціальна відповідальність, духовна культура тощо.

Способи та прийоми професійної діяльності соціального працівника включає технологічний компонент та пропонує шляхи реалізації й розвитку професійної діяльності, засоби задоволення потреб у комунікації, в отриманні нової інформації, у передачі набутого досвіду майбутнім поколінням. Також, серед необхідних навичок і знань, що розкривають професійну культуру фахівця, важливими є: уміння працювати у команді, організовувати діяльність, співпереживати, демонструвати креативне мислення, обґрунтовано й вмотивовано повідомляти свої думки й наміри отримувачам послуг, навички саморозвитку та самовдосконалення, вміння застосовувати теоретичні знання на практиці.

Отже, професійна культура соціального працівника реалізується через забезпечення партнерства і міждисциплінарної взаємодії фахівців у соціальній роботі, узгодження дій усіх надавачів послуг та ефективного використання ресурсів, поведінку фахівця, комунікаційні можливості, здатність розв'язувати конфліктні ситуації, організацію соціокультурної діяльності тощо. Наразі актуалізується питання готовності фахівців до міждисциплінарної взаємодії у вирішенні пріоритетних соціальних питань, надання інтегрованих соціальних послуг дітям та сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах, стали жертвами насилля, перебувають у ситуаціях, що потребують кризового втручання. Соціальний працівник має бути готовий до організації та здійснення соціальної роботи із вразливими сім'ями з дітьми, володіти навичками діяльності в команді; враховувати умови й чинники соціального середовища, у якому здійснюється професійна діяльність<sup>393</sup>.

<sup>391</sup> Корінний М. М., Шевченко В. Ф. Короткий енциклопедичний словник з культури. Київ: Україна, 2003. 384 с.

<sup>392</sup> Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: навчально-метод. посібник. Київ: УДЦССМ, 2001. 220 с.

<sup>393</sup> Принципи міждисциплінарної взаємодії у соціальній роботі / Т. П. Спіріна, Т. Л. Лях, В. Є. Рогожинська. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка / редактори-упорядники М. Пантюк, А. Душний, І. Зимомя. Дрогобич: Гельветика, 2020. Вип. 27. С. 224-228.

Професійна культура соціального працівника – це завжди творчість, креативність, гнучкість і варіативність мислення, вміння прогнозувати наслідки та результати професійного втручання, постійний діалог з отримувачем послуг, колегами тощо, а її засвоєння є особистісним відкриттям, створенням світу культури в собі. Саме тому, так важливо для опанування професійною культурою, осмислення творчої природи соціальної роботи, що передбачає втілення в життя власних ідей, ідеалів, подолання суперечностей і реальних соціально-педагогічних проблем, пошук своєрідних шляхів і способів вирішення нагальних проблем<sup>394</sup>.

Професійна культура є системою колективних цінностей, переконань, комплекс засобів, способів, форм, зразків та орієнтирів взаємодії фахівців у професійному середовищі, які вони виробляють в спільній професійній діяльності. Вона має формуватися як вагомий механізм взаємодії, що допомагає в професійному середовищі зберігати єдність і цілісність науково-практичної діяльності.

Українські дослідники А. Алексюк, П. Воловик, О. Кульчицька, С. Сисоєва, виокремлюють у структурі професійної культури соціальний, професійний та морально-мотиваційний компоненти. Показниками соціального компоненту вчені визначають уміння працювати в колективі, самодисципліна, ініціативність, соціальна і творча активність, відповідальність за результати й наслідки праці. Рівень компетентності, організації, раціональний розподіл часу, технологічна дисципліна, економічна й екологічна грамотність є показниками професійного компоненту. Морально-мотиваційний компонент вказує на ставлення до праці як потреби, свідомість, сумлінність, потреби в самоосвіті та самовдосконаленні, багатство духовної культури<sup>395</sup>.

Контент-аналіз наукових джерел з соціальної роботи дає змогу охарактеризувати професійну культуру як інтегративну якість фахівця, включаючи особистісні та професійні якості, що виступають показниками можливості здійснювати соціальну діяльність. Отже, професійна культура є складним структурним утворенням, що проявляється у застосуванні системи спеціальних професійних знань, умінь і навичок, цінностей, котрі гуртуються на свідомому засвоєнні та безперервному розвитку протягом навчальної й професійної діяльності з метою вирішення соціальних проблем вразливих категорій населення.

Стан суспільства безперечно впливає на якість професійної культури, адже її рівень і є показником розвинутого суспільства.

Як один із етапів оволодіння професією, дієвими способами та прийомами вирішення професійних завдань на основі сформованої духовної культури особистості, розглядає поняття професійної культури В. Гриньова<sup>396</sup>. Відтак, основними елементами професійної культури є кваліфікація та професійний досвід.

Професійна культура соціального працівника має свою специфіку. Можемо визначити такі її компоненти: прогнозування, інтерпретація соціальних явищ і завдань у цілі і завдання професійної діяльності; розуміння професійної культури як шляху до успіху; використання її з різноманітними формами діяльності; аналіз результату, узгодженням його метою й завданнями професійної культури.

Найбільш характерними рисами професійної культури соціального працівника можемо визначити: здібність до професійної діяльності, здатність відчувати й розуміти оточуючих, наявність професійної культури, що є основою загальної культури та професійно-культурних навичок і умінь; розвиток емоційної сфери, засвоєння цінностей суспільного буття тощо.

Л. Різник зазначає, що високий рівень сформованості професійної культури визначається за допомогою двох характеристик: загальної та спеціальної. Загальна професійна культура фахівця – це переконаність в соціальній значимості праці й своєї професії, розвинене почуття

<sup>394</sup> Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: навчально-метод. посібник. Київ: УДЦССМ, 2001. 220 с.

<sup>395</sup> Педагогічні технології в неперервній освіті: монографія / за ред. С. О. Сисоєвої. Київ: Віпол, 2001. 502 с.

<sup>396</sup> Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект): монографія. Харків: Основа, 1998. 300 с.

професійної гордості, працездатності, енергійності, ініціативності, готовність ефективно, швидко і якісно вирішувати професійні завдання, що виникають, вільного володіння нормами наукової організації праці, організаторські здібності, готовність та зацікавленість у розширенні професійного досвіду<sup>397</sup>.

Доречно наголосити, що багатогранність підходів до визначення поняття професійної культури, характеризує її як інтегративну якість особистості та умову ефективної професійної діяльності; як універсальну ознаку професійної компетентності і як мету особистісного зростання фахівця.

На думку С. Вітвицької, професійна культура визначається як певний ступінь оволодіння професією, тобто способами та прийомами вирішення професійних завдань на основі сформованої духовної культури особистості<sup>398</sup>.

Л. Тандир наголошує, що особливе значення має не конкретна мета в професійній культурі, а мотивація чи система особистісних цілей, тому що для неї характерним критерієм є розвиток людини як особистості<sup>399</sup>.

В. Андрущенко виділяє основну ознаку професійної культури щодо діяльності: професійна культура як форма пізнання нового заснована та спрямовується логіко-евристичною діяльністю та є вищою й специфічною формою діяльності і розвитку особистості, на основі логіко-евристичного підходу<sup>400</sup>.

Гармонійно розвинені інтелектуальні, емоційні, естетичні й етичні якості дають можливість фахівцю орієнтуватися у сучасній соціокультурній ситуації. Отже, професійна культура це прагнення вдосконалення своєї практичної діяльності та себе, як особистості, норма поведінки, спілкування, управління, виховання, також комплексна програма подальшого розвитку соціального працівника.

Соціальна активність соціального працівника – це результат високого рівня розвитку професійної культури, що означає забезпечення фахівця професійними знаннями, метою і суспільною значущістю діяльності, усвідомленням відповідальності за її наслідки, потребою в пізнанні соціально-педагогічної реальності та себе як професіонала, здатністю реагувати на все нове в професійній освіті та соціальній сфері, зокрема.

Варто наголосити, що для соціальної роботи надважливе значення має спілкування. Дослідниця проблеми формування професійної культури С. Ісаєнко робить висновок про те, що сутністю професійної культури є діалектичний зв'язок усіх елементів культури особистості, який стрімко розвивається, специфічно проявляючись у сфері професійної діяльності та культури спілкування<sup>401</sup>. Також вона наголошує, що професійне спілкування є основним інструментарієм, методом, прийомом, змістом професійної діяльності соціального працівника, який і регулює, і корегує дії з різними фахівцями, інституціями, відомствами тощо.

Важливе значення для професійної діяльності фахівця має використання діалогічних форм спілкування, що сприяє формуванню у нього практичних умінь особистісно орієнтованого підходу до отримувачів соціальних послуг.

Соціальна активність особистості та її потреби у самовдосконаленні, кар'єрному зростанні формуються лише у взаємостосунках з іншими людьми, побудованих на принципах

---

<sup>397</sup> Різник Л. Окремі аспекти формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів. Наукові конференції.

<sup>398</sup> Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. для студ. магістратури. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.

<sup>399</sup> Тандир Л. В. Формування мотиваційного компоненту творчого потенціалу студентів у професійній підготовці. Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості в системі неперервної освіти: матеріали методологічного семінару АПН України, (Київ, 16 грудн. 2004 р.) / упор. С. Д. Максименко. Київ, 2005. С. 668-673.

<sup>400</sup> Андрущенко В. П. Національна доктрина освіти в ХХІ столітті. Кримські педагогічні читання: матеріали міжнар. наук. конф., (Алушта 12-17 вересня, 2001 р.). Алушта, 2001. С. 21-23.

<sup>401</sup> Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2009. 227 с.



активного слухання й діалогу, що припускає рівність партнерів, цінність спілкування, емоційну відкритість, щирість і довіру й продукує умови для взаємного особистісного зростання. Отже, можемо говорити про професійну культуру фахівця, як про відповідність поведінки, спілкування, активного слухання, мови у професійній діяльності загальноприйнятим нормам та принципам, насамперед морально-етичним та вимогам, що ставляться саме до соціальної роботи. Соціальний працівник має розуміти, що ефективність спільної діяльності фахівця та отримувача соціальних послуг залежить від взаєморозуміння між ними.

І культура спілкування виступає, як спосіб врегулювання професійних завдань та як спосіб організації окресленої системи взаємостосунків фахівця і отримувача соціальних послуг. Соціальна робота належить до так званого соціономічного типу професій, інакше кажучи, до такого виду професійної діяльності, де культура спілкування відіграє вагомую роль. Культура професійного спілкування передбачає встановлення контакту з отримувачем послуг, непростий та різнобічний процес сприйняття його як суб'єкта практичної діяльності з метою визначення потреб, запитів і надання соціальної допомоги та послуг. Від того як буде організовано процес взаємодії між фахівцем та отримувачем послуг, залежить вирішення конкретної проблемної ситуації, елементом якої обов'язково є спілкування. Професійне спілкування також може бути і самостійним видом діяльності соціального працівника, як необхідність вирішення певного, конкретного завдання: налаштування позитивного ставлення отримувача послуг до інших, організація взаємодії і розуміння між фахівцем і тим, кому необхідна соціальна допомога, оскільки проблеми у спілкуванні гальмують вирішення, хвилюючих його питань. Основним показником ефективності спілкування, як самостійного виду професійної діяльності, є задоволеність отримувача послуг результатом врегулювання його проблеми та стосунками, які склалися між ним та соціальним працівником.

Науковці І. Зверєва, Л. Коваль, С. Хлебик<sup>402</sup> вважають, що для культури спілкування фахівця найважливішою функцією є: соціальна допомога та захист, об'єднання усіх сил та можливостей суспільства щодо підтримки кожного, хто її потребує, розвиток соціальної активності отримувача послуг як суб'єкта процесу взаємодії. Вона має свою специфіку та особливість, що обумовлюється та пояснюється функціями соціального працівника, які спрямовані на надання соціальної допомоги тим, хто її потребує: сім'ям з дітьми, сім'ям, які опинилася у складних життєвих обставинах, кризових сім'ях, особам з інвалідністю, шляхом консультування й підтримки<sup>403</sup>.

Отже, можемо виділити наступні структурні компоненти поняття культура спілкування: спосіб взаємовідносин та буття людини у взаємозв'язку з іншими людьми; процес встановлення контактів та розвиток певних взаємостосунків; взаємодія суб'єктів, яка здійснюється завдяки знаковим засобам; управління поведінкою особистості; обмін результатами професійної діяльності, актуальною та корисною інформацією; умова розвитку особистості, колективу, суспільства в цілому; процес комунікації, безпосередня міжособистісна взаємодія, здатність людини приймати на себе роль іншого, суспільне розуміння й оцінка соціальних об'єктів; самопрезентація особистості фахівця. Таким чином, осмислення соціальним працівником компонентів культури спілкування має прикладне значення, оскільки, який із компонентів він виділяє та керується у власній життєдіяльності, цим і визначається характер спілкування.

Наразі, соціальний працівник повинен мати комунікативні, організаторські здібності, володіти сучасними інформаційними комп'ютерними технологіями навчання й виховання, професійною культурою, почуттям такту; уміти аналізувати соціальні явища, процеси, бачити своє місце і роль, як фахівця, у суспільному житті, мати чіткі ідеологічні й морально-етичні принципи.

У процесі практичної діяльності, створюючи соціокультурні цінності, фахівець перебуває у ролі суб'єкта професійної культури, адже він реалізує її творчий компонент. Саме

<sup>402</sup> Коваль Л. Г., Зверєва І., Хлебик С. Соціальна педагогіка: навч. посіб. Київ: ІЗМН, 1997. 392 с.

<sup>403</sup> Там само.

тому, цінності професійні й особистісні, технологія їхнього втілення є фактором формування особистості в умовах творчої діяльності.

Необхідно зробити акцент на загальнолюдських якостях, які для фахівця, водночас, є метою та засобом формування професійної культури. В. Гриньова<sup>404</sup> розглядає професійну культуру як певний ступінь оволодіння професією, тобто певними способами та прийомами вирішення професійних завдань на основі сформованої духовної культури особистості. Соціальна робота має певну структуру, що містить предмет, засоби, результат професійної діяльності: цілі, цінності, норми, методи й методика, зразки та ідеали, зміст яких відображають рівень духовності суб'єкта.

В залежності від категорії отримувачів соціальних послуг, сфери професійної діяльності, статусу і посади соціальні працівники в межах професії виконують різноманітні професійні ролі. На думку В. Сидорова ролі репертуари таких фахівців можуть бути об'єднані у шість груп: практичні, посередницькі, керівні, дослідницькі, сервісні та латентні ролі<sup>405</sup>.

Українські вчені, які досліджують питання ролей соціальних працівників, М. Лукашевич, Т. Семигіна, враховуючи головні цілі практики соціальної роботи, визначених Національною асоціацією соціальних працівників США, виділили чотири групи ролей соціальних працівників у громаді (практичні, посередницькі, адміністративні та ролі пов'язані із аналізом політики та розвитком систем)<sup>406</sup>.

Г. Слосанська запропонувала перелік професійних ролей, які фахівці можуть виконувати на рівні територіальної громади та обґрунтувала умови за яких зазначені ролі будуть ефективними. Проаналізувавши зарубіжну та вітчизняну наукову літературу вона виділяє такі основні первинні ролі соціального працівника: гід, активатор / наставник / каталізатор, терапевт, вчитель соціальних вмінь, брокер, кейс-менеджер, захисник прав та інтересів клієнта, посередник у вирішенні конфліктів, експерт<sup>407</sup>.

Як правило, діяльність фахівця передбачає комбінування декількох ролей. Саме об'єднання буде залежати від посадових обов'язків, якими наділений фахівець із соціальної роботи в громаді, від функцій, які він реалізує та від досвіду роботи у певній сфері соціальної роботи. На думку дослідниці, професійна роль це набір вимог, які поставлені перед певною групою та способи їх реалізації. Здійснення будь-якої ролі стає можливим завдяки існуючим суспільним нормам, формам ідеальної поведінки, загальноприйнятим правилам, що обмежують дії кожного індивіда<sup>408</sup>.

Професійна культура, етичні норми та вимоги, професійна компетентність спонукають фахівця до професійного зростання та особистісного самовираження. Цінності в професійній діяльності окреслюють знання, інтереси й переваги та є підставою цілеспрямованих дій соціального працівника. Г. Тарасенко зазначає, що професійна культура є гуманістично спрямованою системою моральних орієнтирів та переконань, гарантуючи успішну ціннісну діяльність та формування світоглядних позицій соціального працівника<sup>409</sup>.

Професійна культура має дві форми вияву:

- статична – показує наявний рівень професійної культури, що забезпечує її подальший розвиток;

- динамічна – проявляється в розвитку уміння оперативно реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві, удосконалювати себе щодо умов навколишнього середовища, використовуючи набуту систему соціальних цінностей.

<sup>404</sup> Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект): монографія. Харків: Основа, 1998. 300 с.

<sup>405</sup> Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників. Соціальна робота в Україні: перші кроки / ред. В. Полтавець. Київ: Academia, 2000. С. 46-86.

<sup>406</sup> Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

<sup>407</sup> Слосанська Г. І. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2017. № 1. С. 265-268.

<sup>408</sup> Там само.

<sup>409</sup> Тарасенко Г. Професійна культура вчителя як особистісний і соціальний феномен. Актуальні проблеми педагогіки: методологія, теорія і практика: зб. наук. пр. Горлівка, 2006. Вип. 3. С. 27-33.

Діалектична взаємодія статичної і динамічної форм відбувається в процесі професійної діяльності й професійного спілкування, відображаючись у кожному з компонентів професійної культури<sup>410</sup>.

Сформована професійна культура виправдовує соціальні сподівання: лише завдяки їй фахівець може реалізовувати професійну діяльність, яку очікує від нього соціум. Отже, професійну культуру соціального працівника не можна спрощувати до системи спеціальних, вузькопрофесійних знань, умінь та навичок. Це поняття набагато ширше і охоплює в собі весь духовний потенціал особистості, інтелектуальні, емоційні, дійові компоненти свідомості фахівця.

Особливості, структуру, зміст, закономірності професійної діяльності досліджували І. Зязюн<sup>411</sup>, В. Заслуженюк, В. Семиченко<sup>412</sup>. В. Заслуженюк, В. Семиченко досліджують професійну діяльність фахівця на трьох рівнях аналізу:

- соціально-педагогічний аналіз окреслює професійну діяльність як один із найважливіших різновидів соціальної діяльності;

- психолого-педагогічний аналіз визначає структурні компоненти професійної діяльності, обґрунтовує особистісні фактори і внутрішні механізми, без яких здійснити свої функції фахівець не може;

- конкретно-методичний аналіз спрямований на зміст діяльності фахівця з виділенням тих знань, умінь та навичок, які він повинен опанувати з конкретної спеціальності.

Здобутком цих вчених є визначення сукупності умінь, що окреслюють готовність фахівця до професійної діяльності<sup>413</sup>.

Як посередник у системі взаємодії особистості, сім'ї, суспільства, соціальний працівник продукує гуманні відносини у соціумі, у сімейно-сусідському оточенні, серед дітей та дорослих. Він виявляє позитивні та негативні фактори щодо проблеми, підключає до вирішення інших фахівців, надає допомогу вразливим категорія населення у розвитку їхніх виховних можливостей і позитивного впливу, займається попередженням правопорушень<sup>414</sup>.

У ціннісно-вмотивованому ставленні фахівця до своїх професійних обов'язків проявляється його професійна культура, оскільки йдеться про професійну спрямованість. Безліч функцій, які виконує соціальний працівник при вирішенні різноманітних питань та проблемних ситуацій, підкреслює багатоаспектність змісту його професійної діяльності і необхідність її реалізації.

Однією із складових професійної культури особистості соціального працівника є прийняття ним ефективних, своєчасних, оптимальних рішень.

У науковій літературі зустрічається як розширене, так і вузьке розуміння процесу прийняття рішень. У вузькому розумінні – це вибір кращого, альтернативного рішення з чисельних пропозицій. Також, необхідно враховувати, що альтернативні варіанти не виникають самі по собі. Процес прийняття ефективних рішень складається не лише з вибору кращого варіанту, але й з пошуку альтернатив, встановлення критеріїв оцінки, вибору способу оцінки альтернатив тощо. Розширене розуміння ототожнюється не лише з процесом прийняття рішень, але і з його виконанням та контролем результатів його реалізації. Водночас, це не відповідає розумінню, що кінцевим результатом прийняття рішення є саме рішення.

Прийняття рішення є процесом, який починається з прийняття проблемної ситуації та завершується вибором конкретного рішення, тобто вибором дії, яка спрямована на усунення проблеми.

---

<sup>410</sup> Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. для студ. магістратури. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.

<sup>411</sup> Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. Київ: МАУП, 2000. 312 с.

<sup>412</sup> Семиченко В. А., Заслуженюк В. С. Психологія та педагогіка сімейного спілкування: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ, 1998. 214 с.

<sup>413</sup> Там само.

<sup>414</sup> Профілактика деструктивної поведінки підлітків / за ред: Т. Журавель, Ю. Удовенко. Київ: Обнова Компані, 2022. 140 с.

Ефективне рішення – це вибір альтернативи з-поміж чисельних варіантів, тобто дія, спрямована на вирішення проблемної ситуації. Це модель, в якій згадується певна кількість різноманітних пропозицій та можливість вибрати найкращу.

Прийняття ефективних рішень є основою професійної діяльності соціального працівника. Від якості діагностики, розробки, прийняття та впровадження ухвалених рішень залежить ефективність використання людських, матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів у соціальній роботі. Фахівець несе величезну відповідальність, адже він обирає напрямки дій не лише для себе, але і для отримувача соціальних послуг, і для всієї організації, в цілому. Тому він не має права приймати необдуманих рішень, а повинен діяти раціонально, ефективно й обачливо.

Прийняті рішення мають відповідати вимогам: ефективність (найбільш повно забезпечувати досягнення поставленої мети у співставленні з витратами ресурсів); економічність (забезпечувати досягнення поставленої мети з найменшими витратами); своєчасність (не лише ухвалення рішення, а й досягнення мети); обґрунтованість (виконавці рішення мають розуміти аргументи вибору саме цієї альтернативи); реальність (рішення не має бути абстрактним, загальним).

На процес прийняття ефективних рішень впливає: ступінь ризику (завжди існує імовірність прийняття неправильного рішення); час (на практиці більшість фахівців не мають можливості проаналізувати усі можливі альтернативи, відчуваючи дефіцит часу); ступінь підтримки фахівця (якщо порозуміння і підтримки не вистачає, то проблему слід усувати за рахунок своїх особистісних якостей, які мають сприяти виконанню прийнятих рішень); особистісні якості (фахівець повинен мати здібності до того, щоб ухвалювати вірні рішення); політика організації (суб'єктивний фактор при прийнятті рішення). Статус, влада, престиж, легкість виконання, термін виконання рішення – фактори, які також можуть впливати на прийняття того чи іншого рішення соціальним працівником.

Прийняття рішень можемо об'єднати у дві групи: запрограмовані і незапрограмовані рішення.

Цей поділ базується на усвідомленні, що одне і те ж рішення приймається за одних і тих же обставин або ж радикальна зміна умов змушує затверджувати нове рішення.

Запрограмовані рішення є результатом послідовних кроків, заходів, дій, які допомагають вирішити проблему, базуються на звичці та затверджуються за типових обставин. У цьому випадку кількість альтернатив обмежена і вибір потрібно робити у межах можливостей організації (Рис. 1).

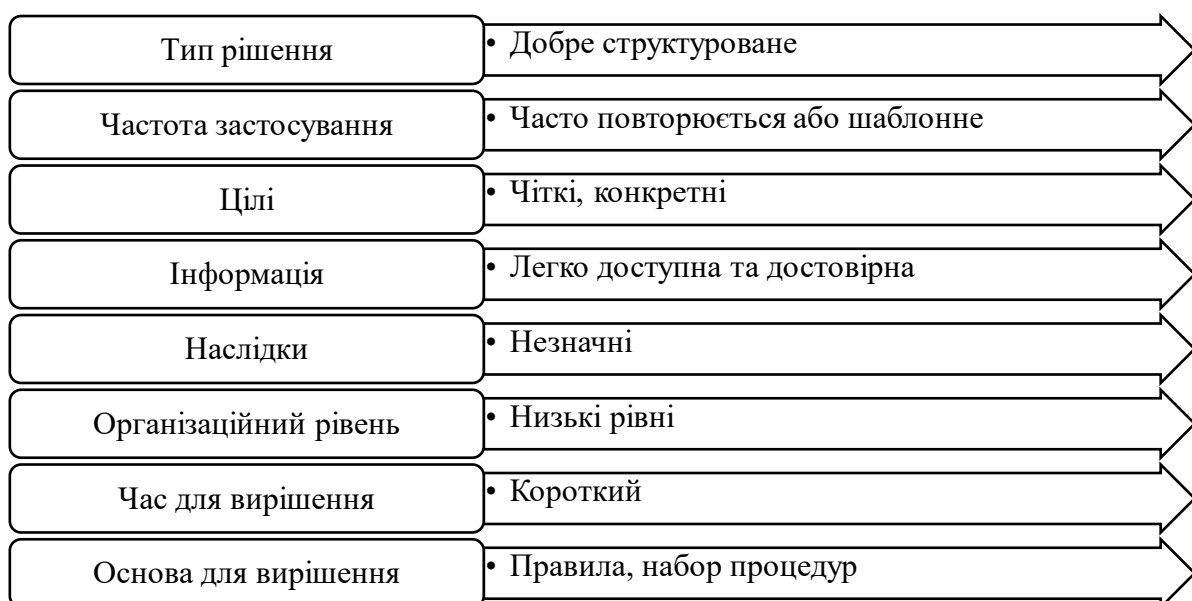


Рис. 1. Аналіз запрограмованих рішень

Незапрограмовані рішення потрібно чинити в ситуаціях, які мають характер новизни або ж пов'язані з невідомими чинниками, факторами, умовами. Вони визначають слабку структуру, обумовлену браком інформації, вільну, незатверджену процедуру і відсутність цілей або завдань. Незапрограмовані рішення приймаються у ситуаціях, які внутрішньо не структуровані, порівняно нові або ж зустрічаються уперше. Ці ситуації залежать від непередбачуваних обставин, від впливу невизначених факторів (Рис. 2).

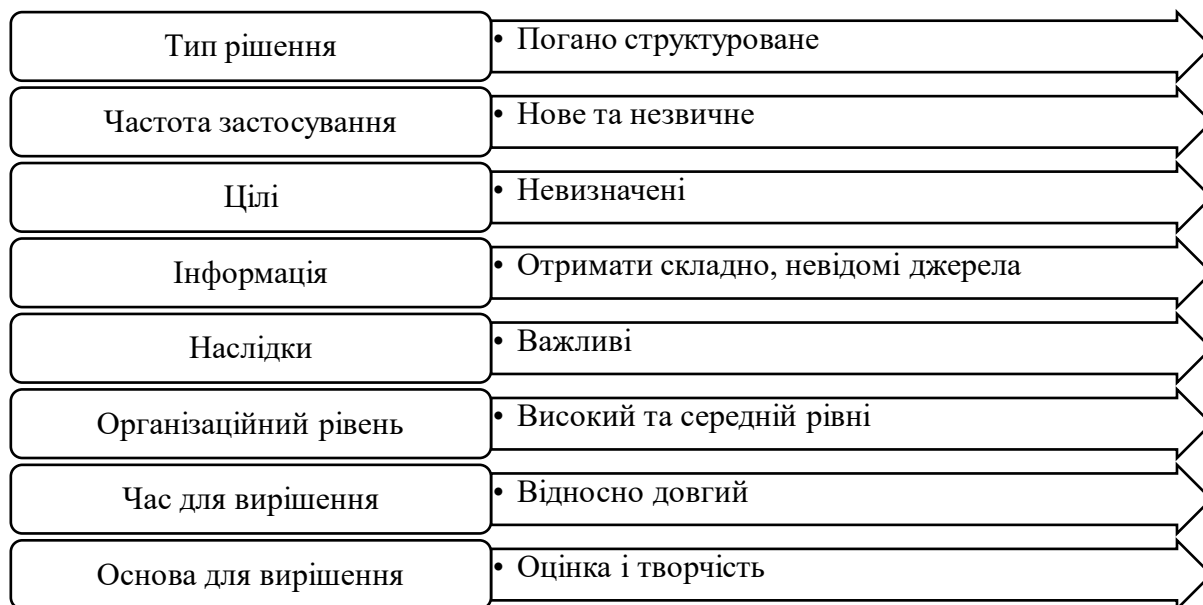


Рис. 2. Аналіз незапрограмованих рішень

Прийняття ефективних рішень, як вибір альтернативи, спрямованої на вирішення проблемної ситуації, визначають автори підручника «Теорія прийняття рішень», виокремлюючи організаційні (дії, які повинен запровадити соціальний працівник, заради чіткого та повного виконання посадових обов'язків), інтуїтивні (базуються на досвіді роботи і приймаються за терміновістю в часі), адаптаційні (проводять аналогії з минулим успішним досвідом) та раціональні (грунтуються на всебічному аналізі наявних можливостей вивчення проблеми) рішення<sup>415</sup>.

У сучасному тлумачному словнику термін «прийняття рішення» висвітлюється як вольовий акт формування суб'єктом черговості дій для досягнення мети на підставі перетворення початкової інформації в ситуації невизначеності. Прийняття рішення може розглядатися як особлива форма розумової діяльності та один з етапів розумової дії при вирішенні важливих завдань<sup>416</sup>. Прийняття ефективного рішення – це, перш за все, можливість вибору конкретного рішення посеред альтернативних варіантів. С. Дем'яненко стверджує, що певні труднощі завжди супроводжують вибір, як от: недостатність інформації при розробці альтернативних варіантів рішення. Етап розгляду допустимих альтернативних рішень базується на отриманій різносторонній інформації й ретельно опрацьованих варіантів вирішення проблеми. Процес прийняття рішень вважається завершеним та ефективним лише після аналізу результатів й наслідків прийнятого рішення<sup>417</sup>. Автор виділяє такі основні етапи процесу прийняття ефективних рішень: визначення мети; з'ясування проблеми; отримання необхідної інформації; розгляд можливих альтернативних рішень; прийняття рішення; розробка необхідних заходів на виконання рішення; розподіл відповідальності поміж колег; оцінка прийнятого рішення.

<sup>415</sup> Теорія прийняття рішень: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 360 с.

<sup>416</sup> Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.

<sup>417</sup> Дем'яненко С. І. Менеджмент аграрних підприємств: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 347 с.

Процес прийняття ефективного рішення соціальним працівником є індивідуальним та залежить від особистості фахівця, оскільки, щоб зробити серйозний крок і прийняти вагоме рішення, потрібна сміливість нести особисту відповідальність за ухвалені рішення.

Водночас, прийняття ефективних рішень у соціальній роботі пов'язано з низкою специфічних факторів: своєрідна сфера діяльності, знання джерел і систем забезпечення соціальними послугами вразливих груп населення, обізнаність щодо шляхів виходу з проблемних ситуацій, знання думки отримувачів соціальних послуг щодо їхніх можливостей, щоб з ними кваліфіковано співпрацювати.

Для соціальної роботи надважливим є віра в те, що людина може змінюватися, розуміння її індивідуальності, самотності й неповторності, попередження соціального виключення, здатність вислухати про все, що її хвилює. Отримувачі соціальних послуг, як правило, потребують знань, інформації про особистісні можливості, переваги та недоліки альтернативних дій, тому організується професійне навчання щодо прийняття ефективних рішень.

У практиці соціальних працівників можуть виникати моральні дилеми, зумовлені необхідністю вибору між складними, проблематичними, іноді неоднозначними можливостями, наприклад, дізнавшись про жорстоке зґвалтування молодої дівчини, доводиться вирішувати, чи поширювати інформацію для вжиття відповідних заходів, чи зважаючи на право людини на конфіденційність її не розголошувати. Саме тому, вагома роль в етиці соціальної роботи належить цінностям й переконанням, які є морально-етичними орієнтирами та якими керуються соціальні працівники у процесі прийняття ефективних рішень.

Процес ухвалення ефективних рішень у соціальній роботі важливий, складний та багатосторонній. Він передбачає певні етапи, стадії, операції. Питання про те, скільки та які етапи має пройти процес прийняття ефективних рішень дискусійні та по-різному вирішуються фахівцями. Це залежить від кваліфікації фахівця, ситуації, стилю керівництва та культури організації.

Класичний підхід до прийняття рішень полягає в дотриманні певних процедур і здійсненні обов'язкових дій.

1. Постановка проблеми – етап виявлення, аналізу й оцінки проблемної ситуації, що вимагає свого вирішення, дослідження мети, осмислення того, що відбулося відхилення від початку ініційованих планів.

2. Виявлення обмежень і визначення альтернатив – фактори, що знаходяться поза організацією (соціум), які фахівець безсилий змінити. Це обмежує можливості прийняття ефективних рішень. Саме тому, важливо з'ясувати усі можливі варіанти, дії, що усувають причини проблеми.

3. Ухвалення рішення – опрацьовуються альтернативні рішення, проводиться їх оцінка і обирається альтернатива з найбільш сприятливими загальними наслідками.

4. Реалізація рішення – заходи для конкретизації рішення, тобто втілення прийнятого рішення.

5. Контроль за виконанням рішення – з'ясовуються відхилення і вносяться поправки, які допомагають виконати рішення повністю.

Прийняття ефективних рішень являє собою сукупність дій, які послідовно повторюються та складаються з окремих етапів, процедур, операцій. Як зазначають автори просвітницько-профілактичної програми «Сходінки до здоров'я», процес прийняття ефективних рішень обов'язково передбачає п'ять кроків.

1 крок. Усвідомлення проблеми або яке проблемне питання ми вирішуємо.

2 крок. Збір інформації, яка потрібна для вирішення цієї проблеми.

3 крок. Розробити мінімум три (може бути і більше) варіанти вирішення проблеми.

4 крок. Потрібно проаналізувати кожен варіант рішення з позиції отримуваних наслідків, як позитивних так і негативних.

5 крок. Врахувавши всі наслідки і суб'єктивні фактори приймається усвідомлюване та обґрунтоване рішення за яке фахівець несе повну відповідальність<sup>418</sup>.

Дослідники процесів менеджменту (Н. Тарнавська та Р. Пушкар) також визначили певні етапи розроблення та прийняття ефективних рішень:

1. З'ясування, усвідомлення та формування проблеми.
2. Вибір лінії поведінки, формулювання обмежень та критеріїв для прийняття рішення.
3. Всебічний розгляд альтернатив.
4. Остаточний вибір альтернативного варіанта.
5. Прийняття рішення та організація його виконання.
6. Формулювання, аналіз, апробація робочого варіанта рішення.

Прийняття ефективних рішень є невід'ємною складовою діяльності соціального працівника, оскільки наслідки певних рішень можуть вплинути, як на інтереси однієї людини, сім'ї з дітьми, вразливих груп населення в цілому. Важливою рисою прийняття ефективного рішення у практиці соціальної роботи є те, що воно приймається при наявності назрілої проблеми, складних життєвих обставин<sup>419</sup>.

Неупереджена оцінка дій, які виконуються на різних етапах прийняття рішення є суттєвим складником цього процесу. Наприклад, під час діагностики проблеми – це може бути оцінка рівня поширення проблеми; на етапі обґрунтування говоримо, про оцінку різних варіантів, що пропонуються для розв'язання проблеми; етап прийняття рішення ґрунтується на оцінці очікуваних результатів та наслідків його реалізації. Необхідна колосальна організаторська робота аби досягти реалізації прийнятих рішень, адже етап виконання є найскладнішим і найвідповідальнішим<sup>420</sup>.

Прийняття рішень у професійній діяльності вивчається В. Чернобровкіним та стосується проблем розкриття особливостей сучасного фахівця як особистості, який приймає рішення, розробки альтернативних варіантів прийняття рішень, готовності фахівців до прийняття рішень у професійній діяльності, їх підготовка до роботи в умовах, що вимагають самостійного прийняття оптимальних, відповідальних рішень<sup>421</sup>. І. Зязюн підкреслює, щоб прийняти рішення, оптимальне для певних умов, фахівець повинен добре орієнтуватися в міжособистісних стосунках, що склалися в конкретному колективі, знати інтереси отримувачів послуг, рівень їх готовності долучатися до вирішення проблеми, їх уміння працювати у команді чи ж індивідуально<sup>422</sup>. Здебільшого, важливі й відповідальні рішення приймаються в умовах дефіциту часу, іноді негайно. Отже, до практичного мислення, до гнучкості та критичності, до швидкості й обачності фахівця висувається низка спеціальних вимог. Фахівець не має можливості перенести рішення на майбутнє, тому потрібно обов'язково оцінювати власні сили й можливості.

Процес прогнозування та прийняття ефективних рішень є основним моментом практичної діяльності фахівця. По тому, як готуються, приймаються та виконуються важливі рішення, можна оцінити практичне мислення фахівця, його професіоналізм та майстерність. Прийняття ефективних рішень обумовлює необхідність безперервного усвідомлення та оцінки результатів професійної діяльності, постановки актуальних завдань щодо конкретних ситуацій і пошук найбільш дієвих способів їх вирішення.

<sup>418</sup> Сходинки до здоров'я: просвітницько-профілактична програма тренінгових занять з учнями навчальних закладів системи загальної середньої освіти: навч.-метод. посіб. / за ред.: Т. В. Журавель, Т. Л. Лях. Київ: Калита, 2012. 232 с.

<sup>419</sup> Тарнавська Н. П., Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика. Тернопіль, 1997.

<sup>420</sup> Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи: навч. посіб. Ніжин: Лисенко М. М., 2011. 308 с.

<sup>421</sup> Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень: монографія. Луганськ: Альма-матер, 2006. 416 с.

<sup>422</sup> Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. Київ: МАУП, 2000. 312 с.

Наразі, зміст професійної діяльності можна уявити як систематичність дій щодо пошуку найбільш оптимальних способів вирішення проблемних ситуацій з метою сприяння досягненню найкращих результатів для розвитку особистості<sup>423</sup>.

Отже, прийняття ефективних рішень зобов'язує до детального вивчення наявності проблемної ситуації, визначення мети, способів вирішення проблеми, формулювання та порівняння альтернативних рішень, здійснення вибору. Це творче, відповідальне завдання, мистецтво прийняття рішень, тому прерогатива ухвалення рішення належить фахівцю, що його приймає.

Соціальний працівник може мати пристрасть до ризиків, надавати перевагу тим або іншим способам досягнення результату, мати різний досвід реалізації завдань, цілком ймовірна ситуація, коли фахівець може не погодитися з жодним із запропонованих альтернативних варіантів. Отже, остаточне прийняття рішення, вибір прийнятної альтернативи може виявитися не менш проблематичним процесом, ніж визначення, формулювання можливих варіантів.

Як зауважує І. Давидович, оскільки рішення приймаються людьми, то існує цілий ряд факторів, що впливають на прийняття рішень у професійної діяльності<sup>424</sup>. Учений виділяє сім груп факторів, до яких належать:

- особистісні характеристики фахівця (вік, досвід, знання, освіта, характер), оскільки, будь-яка людина має власну систему цінностей, яка впливає на спосіб прийняття рішень;

- середовище прийняття рішень визначається певною невизначеністю, тому завжди потрібно враховувати ризик. Ризик відноситься до рівня невизначеності, з яким можна передбачати наслідки прийнятих рішень, результати яких не є визначеними, але ймовірність кожного результату відома. фахівець мусить враховувати рівень ризику як найважливіший фактор. Отримати ґрунтовну інформацію, яка дозволить об'єктивно вирахувати ризик, можна завдяки науковим публікаціям, статистичним даним, опитуванням тощо. Рішення потрібно ухвалювати та реалізовувати, поки інформація є відповідною, актуальною, доречною, точною;

- інформаційні обмеження – інколи для раціонального вирішення проблеми інформації недостатньо тому фахівець має вирішити чи є сенс від додаткової інформації, наскільки важливе саме рішення і з використанням яких ресурсів воно пов'язане;

- взаємозалежність рішень, адже вони мають наслідки і для отримувача соціальних послуг, і для фахівця, і для організації в цілому. На процес прийняття ефективних рішень переважно впливає поведінка фахівця, можливість використання сучасних Інформаційно-комунікаційних технологій, наявність оперативної комунікації;

- вплив інформаційного фактора, тобто рівень забезпечення інформацією, дефіцит якої може призвести до невідповідності якісних та кількісних характеристик інформації в процесі прийняття рішень;

- вплив засобів праці обумовлюється розумінням причин, що призводять до оптимізації професійної діяльності при застосуванні нової техніки, механізації й автоматизації робочого процесу;

- вплив системних факторів, до яких відносимо фактор відповідності системи, механізм управління і наукову організацію практичної діяльності<sup>425</sup>.

Розглядаючи проблему чинників щодо ефективного прийняття рішень виокремлюють такі чинники: недостатність знань, обмеженість часових ресурсів, відсутність можливості залучення компетентних експертів, неповна інформація тощо. Тому з розвитком і вдосконаленням інформаційно-комунікаційних технологій важливе використання інтернет можливостей у прийнятті ефективних та доречних рішень у соціальній сфері. Результативність прийнятого рішення залежать від емоційної стабільності, від власного сприйняття, якості

<sup>423</sup> Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень: монографія. Луганськ: Альма-матер, 2006. 416 с.

<sup>424</sup> Давидович І. С. Контролінг: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 552 с.

<sup>425</sup> Там само.



обробки інформації і ухвалення на цих засадах оптимально ефективного рішення<sup>426</sup>. Водночас, як зауважує В. Чернобровкін, на процес прийняття ефективних рішень впливають причинні, цільові, ціннісні чинники<sup>427</sup>.

Прийняття рішення є вибором однієї пропозиції з певної кількості можливих, тому його основою має бути продуманість та чіткість. В теорії прийняття рішень розрізняють три основні моделі прийняття ефективних рішень<sup>428</sup>:

1. Класична модель зауважує, що умови прийняття рішень мають бути достатньо визначеними. Маючи достовірну інформацію, фахівці зможуть обирати альтернативу, яка щонайкраще відповідає ситуації.

2. Поведінкова модель наголошує, що фахівець, який приймає відповідальні рішення не має повної, достовірної інформації щодо ситуації і рішення приймає, орієнтуючись на поведінку особи.

3. Ірраціональна модель ґрунтується на ухваленні рішення без дослідження альтернатив та призначена для вирішення принципово важливих рішень в умовах дефіциту інформації.

Сьогодні світова практика виділяє три основні методи прийняття рішень<sup>429</sup>:

1. Застосування наукового методу оптимізації управлінських рішень передбачає застосування певних кроків у дослідженні прийняття рішень, а саме: пошук інформації, яка має відношення до проблеми; аналіз зібраної інформації; формування гіпотези; підтвердження достовірності гіпотези; реалізація проблеми.

2. Використання системної орієнтації базується на тому, що організація є відкритою системою, яка складається з взаємопов'язаних компонентів.

3. Застосування моделей дозволяє приймати рішення, при обґрунтуванні яких враховуються всі фактори і альтернативи, які з'ясовуються у практичній діяльності.

Використання моделей дозволяє ухвалювати рішення, при аргументуванні яких враховуються всі фактори і альтернативи, що виникають у непередбачуваній ситуації.

Також, варто звернути увагу на те, що створення моделі є процесом і основними етапами цього процесу є визначення завдань, побудова, перевірка на достовірність, застосування і відновлення моделі. Постановка завдання є найбільш важливим етапом створення моделі, який здатний забезпечити оптимальне вирішення соціальної проблеми. Вірно сформульоване завдання важливіше, навіть, за його вирішення. Після вірної постановки завдання черговим етапом є побудова моделі. Фахівець має окреслити головну мету, інформацію, яку передбачається отримати, використовуючи модель. Також важливо визначитися, які факти важливі для побудови моделі і яка інформація потрібна на виході. Перевірка моделі на достовірність полягає у визначенні ступеня відповідності моделі реальним проблемам. Застосування моделі здебільшого являється одним із самих непростих моментів побудови. Оновлення моделі потребує модифікації, якщо інформація, на якій ґрунтувалася модель змінилася, доповнилася, застаріла тощо.

Варто наголосити, що кількість найрізноманітніших моделей прийняття рішень рівнозначна соціальним проблемам, для вирішення яких вони були розроблені.

Соціальний працівник і отримувач послуг утворюють мінімальну соціальну групу, в якій діють всі закономірності мікросоціуму<sup>430</sup>. Питання про спосіб побудови стосунків між ними є багатовимірним і вивчається соціологією, соціальною психологією, соціальною філософією та

---

<sup>426</sup> Бріскін Ю. А. Оцінювання готовності спортсмена до оптимального рішення в ситуації спортивного двобою (на матеріалі дослідження спортсменів-фехтувальників): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 1998. 23 с.

<sup>427</sup> Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень: монографія. Луганськ: Альма-матер, 2006. 416 с.

<sup>428</sup> Менеджмент: навч. посіб. / Н. С. Краснокутська, О. М. Нащекіна, О. В. Замула та ін. Харків: Друкарня Мадрид, 2019. 231 с.

<sup>429</sup> Там само.

<sup>430</sup> Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи. Соціальна робота в Україні: перші кроки / ред. В. Полтавець. Київ: Academia, 2000. С. 29-45.

біоетикою. Типові моделі таких взаємостосунків досліджували G. Pence<sup>431</sup>; S. Jones, R. Joss<sup>432</sup>; F. Loewenberg, R. Dolgoff, D. Harrington<sup>433</sup>.

Згідно патерналістичної моделі взаємодії, фахівець сприяє добробуту отримувача соціальних послуг таким же чином, як батько сприяє благополуччю дитини. Володіючи професійними знаннями, уміннями й навичками, він забезпечує потреби вразливих груп населення, приймаючи відповідальні рішення щодо програми можливої допомоги, а отримувач соціальної послуги має пасивно та дотримуючись правил, норм поведінки виконувати розпорядження соціального працівника. Патерналістичні (авторитарні) дії фахівця можуть бути виправдані, якщо вони насправді аргументовані та сприяють благополуччю отримувача соціальних послуг і якщо він не має ґрунтовних знань, щоб мати особисті міркування, твердження й переконання. Водночас, повноваження фахівця раз-у-раз обмежується бажанням особи контролювати ситуацію. Наразі, соціальна активність особистості обумовлена як високим рівнем поінформованості, так і характером сучасної соціальної роботи.

Розглядаючи інструментальну модель прийняття ефективних рішень, варто наголосити, що фахівець обіймає незацікавлену, нейтральну, не гуманну позицію. Його послуги продаються і купуються, як будь-який інший товар. Соціальний працівник не відмовляє жодним побажанням й запитам отримувача послуг, якщо вони не суперечить законним вимогам. Беручи до уваги цю модель потрібно враховувати, що економічні інтереси часто переважають над професійними і тому виявляються в більш прихованих формах.

Контрактна модель опирається на припущення рівноправності між фахівцем та отримувачем послуг у вирішенні морально-етичних проблем. Обов'язковою підставою співпраці та взаємодії, відповідно цього підходу, є існування моральної домовленості щодо прав та обов'язків кожної сторонами, відповідно до вимог суспільства. Домовленість базується на трьох загальних принципах: важливі моральні рішення є перевагою отримувача послуг; фахівець зобов'язаний надавати отримувачу послуг всю необхідну інформацію для ухвалення ефективного рішення; фахівець, не мусить брати на себе зобов'язання розпочинати роботу (підписувати контракт), якщо вимоги отримувача послуг суперечать його моральним принципам<sup>434</sup>.

Щодо контрактного підходу застосовується так званий принцип поінформованої згоди, відповідно до якого отримувач послуг має право визначати ступінь ризику, на який він погоджується для покращення свого становища. Контрактний підхід і, зокрема принцип поінформованої згоди, виникли як відповідь на зловживання фахівців своєю владою в межах патерналістичної моделі. Фактично, контрактна модель намагається узгодити індивідуальні інтереси фахівця і отримувача соціальних послуг шляхом пошуку загальних обмежень деонтологічного характеру. Вона добре працює в суспільстві, де переважає індивідуалізм, головними цінностями якого є свобода та самореалізація. Критики контрактної моделі наголошують, що морально-етичні судження не можна відокремити від професійних. Контрактна модель уточнює, чого не можна робити, щоб не зашкодити отримувачу послуг, але залишає відкритим питання про те, що потрібно робити обов'язково.

Персоналістична модель наголошує на тому, що досконалі стосунки між фахівцем і отримувачем послуг вимагають більшого, ніж формальне, виконання контракту. Насправді кожен отримувач соціальних послуг бажав би мати справу з професіоналом, що володіє чеснотами, а фахівці віддають пріоритет добродішним отримувачам послуг. Відповідно до сучасної етичної теорії<sup>435</sup>, чесноти включають не лише наміри діяти як належить (мужньо,

<sup>431</sup> Pence G. Ethical Options in Medicine. Book Division, 1980. 221 p.

<sup>432</sup> Jones S., Joss R. Learning and Teaching in Social Work: Towards Reflective Practice. Models of Professionalism. London: Jessica Kingsley Publishers, 1995. P. 15-33.

<sup>433</sup> Dolgoff R., Loewenberg F. M., Harrington D. Ethical Decision for Social Work Practice. Hasca: F. E. Peacock Publishers, 1996. 278 p.

<sup>434</sup> Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи. Соціальна робота в Україні: перші кроки / ред. В. Полтавець. Київ: Academia, 2000. С. 29-45.

<sup>435</sup> Pence G. Ethical Options in Medicine. Book Division, 1980. 221 p.

розсудливо, наполегливо тощо), а й схильність до відповідних почуттів (наприклад, справедлива людина схильна обурюватися несправедливістю), а також, прагнення чинити добродієсно, які опановуються шляхом саморозвитку, самовиховання на основі співчутливості й відкритості до інших. Сучасна практика вимагає від професіонала практичної розумності, мужності, справедливості, поміркованості, співчутливості, професійної компетентності, чесності, наголошує Г. Пенс<sup>436</sup>.

Уміння ухвалювати ефективні рішення для соціального працівника реалізується через професійну культуру та безпосередньо у процесі професійної комунікації, взаємодії, що здійснюється як вид професійної діяльності. Фахівець має володіти комунікативними, організаторськими здібностями, професійною культурою, почуттям такту; вміти аналізувати та піддавати критичній оцінці соціальні явища й процеси, бачити своє місце і роль у суспільному житті, мати чіткі моральні принципи.

Важливою передумовою професійного становлення особистості соціальних працівників є особистісне зростання виступає. Фахівці зобов'язані запобігати і не допускати антигуманних наслідків у своїй професійній діяльності, не мають права використовувати свої знання і становище з метою приниження людської гідності, пригнічування особистості. Водночас, професійна культура є складовою загальної культури фахівця, що характеризує всю сукупність відносин у сфері професійної діяльності та відповідний розвиток індивідуальних професійно значущих здібностей, розумових, психологічних та фізичних якостей, забезпечує високу якість і позитивне ставлення до професійної діяльності. Оскільки, професійна діяльність фахівця безпосередньо впливає на долі людей та їх взаємовідносини, вона зобов'язана співвідноситися з морально-етичними вимогами й особливостями практичної діяльності.

Отже, прийняття ефективних, оптимальних, достовірних рішень є однією зі складових професійної культури соціального працівника. Ухвалення ефективних рішень передбачає вибір альтернативи, здійснений фахівцем у межах його посадових повноважень й компетенцій, спрямований на усунення проблем, які виникли в отримувача соціальних послуг. Розробка й прийняття ефективних рішень є процесом, який об'єднує основні функції фахівця: планування, організацію, мотивацію, контроль.

### Література

1. Андрущенко В. П. Національна доктрина освіти в XXI столітті. *Кримські педагогічні читання*: матеріали міжнар. наук. конф., (Алушта 12-17 вересня, 2001 р.). Алушта, 2001. С. 21-23.
2. Бріскін Ю. А. Оцінювання готовності спортсмена до оптимального рішення в ситуації спортивного двобою (на матеріалі дослідження спортсменів-фехтувальників): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 1998. 23 с.
3. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. для студ. магістратури. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 316 с.
4. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект): монографія. Харків: Основа, 1998. 300 с.
5. Давидович І. Є. Контролінг: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 552 с.
6. Дем'яненко С. І. Менеджмент аграрних підприємств: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 347 с.
7. Дударьов В. В. Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління. *Грані*. 2015. № 4. С. 27-32. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani\\_2015\\_4\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2015_4_7) (дата звернення: 20. 07. 2022).
8. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. Київ: МАУП, 2000. 312 с.

---

<sup>436</sup> Там само.

9. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2009. 227 с.
10. Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: навчально-метод. посібник. Київ: УДЦССМ, 2001. 220 с.
11. Коваль Л. Г., Зверєва І., Хлеб'як С. Соціальна педагогіка: навч. посіб. Київ: ІЗМН, 1997. 392 с.
12. Ковальова А. С. Формування професійної культури соціального працівника в умовах університетської освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 3. С. 364-371. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk\\_2015\\_3\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2015_3_45) (дата звернення: 20. 07. 2022).
13. Корінний М. М., Шевченко В. Ф. Короткий енциклопедичний словник з культури. Київ: Україна, 2003. 384 с.
14. Лехолетова М. Методи менеджменту соціальної роботи у діяльності соціального працівника. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. Вип. 2, № 7. С. 51-61.
15. Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні: перші кроки* / ред. В. Полтавець. Київ: Academia, 2000. С. 29-45.
16. Менеджмент: навч. посіб. / Н. С. Краснокутська, О. М. Нашекіна, О. В. Замула та ін. Харків: Друкарня Мадрид, 2019. 231 с.
17. Миколаєнко Н. Професійна культура: аналіз наукових досліджень. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2014. Вип. 32. С. 120-123.
18. Педагогічні технології в неперервній освіті: монографія / за ред. С. О. Сисоєвої. Київ: Віпол, 2001. 502 с.
19. Петруня Є. Ю., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2020. С. 11-12.
20. Принципи міждисциплінарної взаємодії у соціальній роботі / Т. П. Спіріна. Т. Л. Лях, В. Є. Рогожинська. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка* / редактори-упорядники М. Пантюк, А. Душний, І. Зимомря. Дрогобич: Гельветика, 2020. Вип. 27. С. 224-228.
21. Профілактика деструктивної поведінки підлітків / за ред. Т. Журавель, Ю. Удовенко. Київ: Обнова Компані, 2022. 140 с.
22. Різник Л. Окремі аспекти формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів. *Наукові конференції*. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/87> (дата звернення: 20. 07. 2022).
23. Семігіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
24. Семиченко В. А., Заслуженюк В. С. Психологія та педагогіка сімейного спілкування: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ, 1998. 214 с.
25. Сидоров В. Ролі та функції соціальних працівників. *Соціальна робота в Україні: перші кроки* / ред. В. Полтавець. Київ: Academia, 2000. С. 46-86.
26. Слозанська Г. І. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2017. № 1. С. 265-268.
27. Сходінки до здоров'я: просвітницько-профілактична програма тренінгових занять з учнями навчальних закладів системи загальної середньої освіти: навч.-метод. посіб. / за ред.: Т. В. Журавель, Т. Л. Лях. Київ: Калита, 2012. 232 с.
28. Тандир Л. В. Формування мотиваційного компоненту творчого потенціалу студентів у професійній підготовці. *Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості в системі неперервної освіти: матеріали методологічного семінару АПН України, (Київ, 16 грудн. 2004 р.)* / упор. С. Д. Максименко. Київ, 2005. С. 668-673.

29. Тарасенко Г. Професійна культура вчителя як особистісний і соціальний феномен. *Актуальні проблеми педагогіки: методологія, теорія і практика*: зб. наук. пр. Горлівка, 2006. Вип. 3. С. 27-33.
30. Тарнавська Н. П., Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика. Тернопіль, 1997.
31. Теорія прийняття рішень: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 360 с. URL: [http://culonline.com.ua/Books/teoriay\\_pryunayttay\\_rishen\\_butko.pdf](http://culonline.com.ua/Books/teoriay_pryunayttay_rishen_butko.pdf) (дата звернення: 20. 07. 2022).
32. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи: навч. посіб. Ніжин: Лисенко М. М., 2011. 308 с.
33. Чанишева Г., Бориченко К., Тарасенко В. Фінансово-економічні наслідки прийняття управлінських рішень у соціальній сфері на державному рівні. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-11> (дата звернення: 20. 07. 2022).
34. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень: монографія. Луганськ: Альма-матер, 2006. 416 с.
35. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
36. Barker R. L. The social work dictionary. Washington, DC: NASW Press, 1995.
37. Dolgoff R., Loewenberg F. M., Harrington D. Ethical Decision for Social Work Practice. Hasca: F. E. Peacock Publishers, 1996. 278 p.
38. Jones S., Joss R. Learning and Teaching in Social Work: Towards Reflective Practice. *Models of Professionalism*. London: Jessica Kingsley Publishers, 1995. P. 15-33.
39. Pence G. Ethical Options in Medicine. Book Division, 1980. 221 p.
40. Yessian M. R., Broskowski A. Generalists in human-service systems: Their problems and prospects. New Jersey: Prentice Hall, 1983. 184 p.

## **ANNOTATION**

### **Part 1. INFORMATION AND INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN EDUCATION**

#### **1.1. Mykhailo Kalenyk. ORGANIZATION OF ONLINE EDUCATION IN PHYSICS AT SCHOOL USING MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES**

The method of using modern information technologies for the organization of online classes in physics at school is proposed. It is based on an integrative model of the educational process. Multimedia technologies are considered when working with educational texts, conducting a physical experiment, solving problems, managing the educational activities of students, repeating the studied material, checking, recording knowledge, organizing independent activities of students. Ways of organizing distance learning in synchronous mode using video conferences, interactive animations of processes and phenomena, training exercises, web 2.0 technology, and cloud services are offered.

#### **1.2. Lidiia Slipchyshyn. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF SPECIALISTS VISUAL CULTURE FORMATION**

The article substantiates the theoretical foundations of the specialists' visual culture formation. The philosophical basis of the concept of "visual" is analyzed. The importance of discourse experience forming is shown, which helps the individual to perceive and explain the "inexpressible", to fill the image with meaning, and produce ideas. It has been established that the visual-figurative way of conceptualizing reality opens up wide opportunities for identifying connections and working with information, building new concepts and images. The role of visual thinking in organizing mental activity and working with information is emphasized. The essence of a specialist's visual culture is revealed and its features for artistic and technical profiles are shown.

#### **1.3. Natalia Afanasieva. FEATURES OF THE RELATIONSHIP OF EMPATHY AND BEHAVIORAL STRATEGIES IN CONFLICT AMONG PSYCHOLOGY STUDENTS**

The article presents an analysis of the relationship between empathic abilities, tendencies and styles of conflict behavior in the studied psychology students, which revealed the presence of a direct and inverse relationship between these indicators. The general trend shows that the higher the level of empathy among the subjects, the less aggressive forms of behavior they choose in the conflict. It should be noted that among the strategies of behavior in the conflict, compromise and cooperation prevail. This is probably due to two main factors – the gender of the subjects (girls predominate in the group) and professional focus (psychology). But this assumption needs additional analysis. Based on the conducted psychodiagnostics research, a social-psychological training program aimed at optimizing the empathy of future psychologists was developed.

#### **1.4. Ivan Vasylykiv. FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE FIELD OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES**

The article examines information competence, which is a necessary quality of teachers, characterized by their focus on mastering the theoretical and practical foundations of their specialty, professional self-development, personal self-actualization and self-realization in the conditions of an increase in the amount of information and the development of technologies.

The formation of informational competence of teachers should occur simultaneously with the formation of their communicative competence.

Communicative competence of teachers is closely related to their ability to use ICT for access to information, its organization, production and transmission in order to carry out productive professional and pedagogical activities in the modern informational and educational space.

#### **1.5. Olena Havrylo. FORMS AND METHODS OF FORMING NATURAL CONCEPTS IN PRESCHOOL CHILDREN**

The article analyzes different definitions of the term “concept” and “natural concept”. The aim is to prove the formation of concepts in preschool children. In the context of the article, the most optimal is the definition of the concept as a form of thinking, generalization of the essential features of the object. The article proves the effectiveness of selected methods in the formation of preschool children’s natural concepts. The child’s natural concept is largely dependent on the personality of the educator. In the modern pedagogical research, the concept of readiness for environmental pedagogical activity is interpreted differently. Thus, under the condition of purposeful pedagogical influence, natural concepts can be effectively formed on preschool children.

#### **1.6. Nataliya Drozhzhina. INNOVATIVE TECHNOLOGIES FOR SHAPING PERFORMANCE CHARACTERISTICS OF VARIETY SINGERS IN THE SYSTEM OF HIGHER MUSIC EDUCATION OF UKRAINE**

The main task of higher education at the current stage of the development of variety music is to create the theoretical and methodological bedrock, on which the system of training professional vocal performers in institutions of higher education of culture and arts should be based. Therefore, the purpose of the research is to analyze the introduction of innovative technologies for shaping performance characteristics of variety singers into the higher music education of Ukraine with the aim of substantiating the universal methodology of training highly qualified specialists in the field of variety vocal art.

#### **1.7. Alla Diachenko. APPLICATION OF INNOVATIVE APPROACHES DURING UNDERGRADUATE PRACTICE BY STUDENTS OF THE INDUSTRIAL DESIGN SPECIALIZATION AT THE MYKHAILO BOICHUK KYIV STATE ACADEMY OF DECORATIVE-APPLIED ARTS AND DESIGN**

The article examines the peculiarities of the application of innovative approaches during pre-diploma practice by students specializing in "industrial design" at the Mykhailo Boichuk Kyiv State Academy of Decorative-Applied Arts and Design. It is established that during the course of pre-diploma practice, students have the opportunity to choose design methods according to the nature of the project and other design tools, which are based on various innovative approaches and design methods, such as ICA, ICB, 3D, 3R, PSS, information architecture, user design interface etc.

### **1.8. Yuliya Zhurat. INNOVATIVE METHODS FOR TEACHING READING IN PRESCHOOL THEORY AND PRACTICE**

Nowadays, understanding that full-fledged personality development occurs only when a child's full-fledged physical and mental development is in harmony, which means that the future of a person depends on the conditions created in childhood.

Therefore, it is necessary to promote the development of children's reading skills and the desire to independently familiarize themselves with works, not for the sake of the process itself, but mainly because the book is one of the main and irreplaceable means of spiritual and moral education. Since it is important for the future desire to read and successful learning how the child feels when learning reading skills at the first stages, it is advisable to make this process easy, interesting and natural. Therefore, the use of game techniques both in a preschool institution and at home when getting acquainted with letters is an important condition for the child's successful development.

### **1.9. Volodymyr Kovalchuk. INFORMATION AND THE LATEST EDUCATIONAL TECHNOLOGIES AS AN IMPORTANT FACTOR IN INCREASING THE EFFECTIVENESS OF THE MODERNIZATION OF PEDAGOGICAL EDUCATION**

Students and teachers most willingly master new forms of pedagogical activity, but at the same time pay the least attention to the techniques of the pedagogical toolkit – helping the schoolchild to enrich his experience of creative life. If the nature of the student's work on the educational material is exploratory and research, then the studied material will acquire personal significance for the student, since it was obtained by him in real activity and, accordingly, will be retained in his memory for a long time. In addition, in this process, students master the basics of working with computer information technologies, their capabilities and perspectives, which is important for life in modern society.

### **1.10. Tetiana Koliada-Berezovska. EDUCATIONAL INNOVATIVE DEVELOPMENTS: FORECASTING ALGORITHMS IN THE SOCIAL COMMUNICATION SPHERE**

The study results of information analysts professional training modernization problem are presented in the context of higher education new paradigm as its fundamentality and integrity united principle. The proposed development purpose and tasks are defined by the need to provide potential specialists, second-level higher education students mastering a specialty related to the information analytical and synthetic processing processes, documentation support of social communications, information and documentation management support based on knowledge and information technologies' algorithmic essence understanding. Also emphasized is that, considering the professional competences requirements, the ability to predict the socio-communication environment condition, to forecast the socio-communication processes development a factor of professional data handling with the algorithmic analytical-synthetic procedure as an optimal combination of fundamental and practice-oriented knowledge aimed at the prospect of a specific problem solving.

### **1.11. Zhanna Melnyk. TRAINING OF SOCIONOMIC SPECIALISTS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY BY MEANS OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES**

One of the central tasks of modern economic reform in market conditions is to activate the human factor. A person is the bearer of all social relations. Nowadays, technology is becoming universal, acquiring importance as a factor that becomes one of the main sources of social change. Society has reached such a stage in its development when the solution to social problems is impossible without the appropriate technology. Today, the problems of technology, more than ever before



in the history of mankind, directly affect social aspects and aspects that reveal the life content, existence of Man and humanity. At the present stage, when the need to move from the spontaneous to the conscious nature of social practice becomes not only an obvious social truth but also a technological requirement of the era, especially the social need for socio-philosophical awareness of the essence and human content of Technology, ways of its evolution and use in the interests of man is growing.

#### **1.12. Olexiy Pavlenko. THE USE OF INFORMATION AND DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE ORGANIZATION OF SCIENTIFIC WORK OF APPLICANTS IN THE SPECIALTY OF TRANSPORT TECHNOLOGIES**

The necessity of using modern information and digital technologies for organizing the scientific work of applicants is substantiated. Existing information resources used for preparation were assessed. The presented competencies obtained by the applicant made it possible to establish directions for increasing the level of teacher training in the direction of his information and digital awareness. The means necessary for the applicant for high-quality and effective preparation of scientific developments, motivating him and encouraging him to search for new ideas, striving for the future, are determined.

#### **1.13. Tetiana Spirina. MAKING EFFECTIVE DECISIONS AS A COMPONENT OF THE PROFESSIONAL CULTURE OF A SOCIAL WORKER**

Modern professional education focuses on the preparation of a competitive specialist, capable of self-development and creative search in professional activity, an individual with a stable system of moral values. The professional culture of a social worker involves not only theoretical aspects, which are expressed in the possession of certain knowledge, abilities and skills in the professional field, currently, a more important role is played by the practical use of theoretical knowledge, the meaning of which lies in the performance of a certain set of humanistic tasks and functions aimed at an effective solution problem of recipients of social services, as well as reducing social tension in society. The author considers effective decision-making as a component of the professional culture of a social worker. Analyzes the scientific and theoretical foundations of decision-making in social work and considers the factors and criteria for effective decision-making.

### **Part 2. INFORMATION AND INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN ECONOMY AND MANAGEMENT**

#### **2.1. Anna Kozachenko. INNOVATIVE ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC COMPETITION**

The article analyzes the role of the innovation process as a basis for increasing competitiveness enterprises. The relationship between the main elements of innovative activity of enterprises, as well as levels, is considered its manifestation. Factors affecting the implementation of innovations at enterprises were analyzed. The forms of innovative activity are considered. The importance of innovative activity for the purpose of forming and maintaining competitive advantages, as well as strengthening the competitive positions of the enterprise both on the domestic and foreign markets, is substantiated.

## **2.2. Olena Martseniuk. INTERNET BANKING – INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE BANKING SECTOR IN UKRAINE**

Internet banking service is an intangible information form of conducting commercial and banking business in the international online space. The trends of their formation have a powerful influence on international electronic business and the international monetary and financial sphere, the banking system, which are systematically subject to financial crises and global currency transformations.

The article is devoted to the study of the use of digital and Internet technologies in banking activities on the territory of Ukraine, taking into account the European experience. Features of remote banking services for retail customers are summarized. The essence and main forms of Internet banking services for retail customers are considered. The mechanism of remote service to the population, which is an important element of the banking business, has been studied. The prerequisites and factors that became the driving force behind the development of channels for the provision of banking services are highlighted. The analysis of transitional forms of providing banking services in Ukraine was carried out. Banking services, which are formed under the influence of the development of digital Internet technologies, have been evaluated. The possibilities of improving the Internet banking service process are substantiated.

Given the economic importance of digital technologies in banking in the face of modern challenges, recommendations on improving the efficiency of providing Internet banking services to customers, which are associated with improving the quality of service through the use of innovations, as well as recommendations on avoiding risks inherent in alternative channels, are substantiated implementation and identification of current models of banking activity.

## **2.3. Mariia Miroshnykova. INCREASING THE EFFICIENCY OF REFRIGERATING EQUIPMENT OF PASSENGER CARS**

Most of the passenger cars operated on Ukrainian railways were built in the 70s and 80s of the last century and their service life is coming to an end. Under the condition of limited funding, carrying out restorative repairs by car repair plants and railways remains the main means of maintaining the car park in the required number.

Thus, during the operation of passenger car air conditioners, the internal surfaces of their pipelines are contaminated (primarily due to the accumulation of oil residues on them), as a result of which the performance of the air conditioner decreases.

In addition, the passenger car park has cars equipped with refrigerating equipment designed for the use of freon-12 (R12), freon-22 (R22) refrigerants. Therefore, it is necessary to clean the internal surfaces of pipelines and refrigerating equipment of air conditioning systems from mineral oil residues and impurities when replacing (retrofit) R12, R22 with ozone-safe alternative refrigerants.

## **2.4. Olena Polova. INNOVATIVE MANAGEMENT OF MARKETING ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE**

The modern stage of development of the agrarian sector of the economy of Ukraine is characterized by the gradual creation of fundamentally new conditions entrepreneurial activity. An economic situation is formed, under which it arises urgent need for further development of market orientation of production. The global food crisis caused a number of peculiarities in implementation of the production and commercial process of this industry. In this regard a real economic tool for organizing agricultural activities enterprises, taking into account the requirements of the market, becomes a marketing activity – complex and systematic method of solving problems of agricultural organization production All this requires solving a number of research tasks based on system approach, development and implementation of market strategies management for agricultural enterprises.

The practical significance of the obtained results lies in the possibility of using theoretical and methodological developments and practical recommendations regarding the formation and functioning of the mechanism for managing the marketing activities of an agricultural enterprise.

## **2.5. Oksana Ruda. INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN BANKING ACTIVITIES AS THE DRIVING FORCE OF THE EFFICIENT FUNCTIONING OF THE BANKING MARKET**

The essence, principles and chronology of the implementation of banking innovations were studied. The modern trends of banking innovations in Ukraine have been determined. The classification of banking innovations is considered. Advantages and prerequisites of banking innovations are disclosed. Domestic banking innovations are highlighted. Specific features and directions of implementation of innovative technologies in banking activity are identified, among which can be attributed: financial component, technological component, and organizational and structural component. The main innovative technologies that were introduced in banking activities were considered, including: contactless payments, identification using biometric technologies, blockchain technology, NFC technologies, Internet banking, virtual bank technology, etc.

## **2.6. Nataliia Havrylenko. DEVELOPMENT OF FISCAL ADMINISTRATION IN UKRAINE UNDER THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATIONS**

The purpose of the study is to develop theoretical provisions and practical recommendations regarding the development of digital transformations in the field of tax administration in Ukraine. The theoretical basis of the research was the results presented in fundamental and applied scientific works of Ukrainian and foreign scientists in such areas as: taxation, tax management, tax control, tax administration, digital economy, as well as in analytical reports and documents of international organizations on topical issues of digitalization tax administration. A digital platform is proposed, which will allow attracting specific proposals from individuals and legal entities – taxpayers in the field of fiscal administration, aimed at improving the quality of digital technologies that are introduced in the fiscal sphere. This will help reduce the risks of taxpayers' interactions with fiscal authorities in the digital environment and increase their interest in participating in the digital environment.

## **2.7. Yuliia Haibura. SOME ASPECTS OF ANALYSIS AND FORECASTING OF THE FINANCIAL STATE OF ENTERPRISES IN CRISIS CONDITIONS**

The financial condition of the enterprise is the ability to finance its activities. The financial condition is characterized by the provision of financial resources, the expediency of their placement, as well as the efficiency of use and many other parameters, for example, financial relationships with counterparties and partners, solvency, financial stability.

The enterprise must evaluate and analyse its current financial situation and compare it with the financial situation of previous periods and with the financial situation of enterprises of similar activity. The purpose of this analysis is to obtain an objective and reasonable description of the financial state.

Analysis of the financial condition of any enterprise is a necessary condition. It is financial analysis that is a means of assessing and forecasting the financial state of the enterprise. It can be performed both by the company's management staff and by any external analyst. The results of the financial analysis are used for planning, control and forecasting of the financial state of the enterprise.

The current state of the economy of our country leads to the fact that business entities need to find ways and directions to increase the efficiency of their activities, find new ideas and opportunities to overcome shortcomings and market challenges. Thus, the problem of improving the company's financial condition and finding ways to improve the company's financial condition is undeniable and relevant.

## **2.8. Vasyl Gorbachuk. ECONOMICS OF DATA CONSUMPTION AND MANAGEMENT OF EXTERNAL NETWORK EFFECTS**

While network externality refers to all types of (negative or positive) feedback from the market, network effect is usually mentioned only for positive feedback leading to an increase in the value of the network. Each digital service will involve network effects that can influence the evolution of the respective market over time. If positive network effects lead to slow initial adoption of new services, it can be accelerated by initial offering the new service for free. Estimates of the value for networks of various types are used in strategic planning. Network effects can be visualized using undirected networks, where the number of nodes, as a rule, does not exceed the number of connections (links) between them.

## **2.9. Olexander Krasnoshtan. SYSTEM AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF SOLVING THE PROBLEM OF MODERNIZATION AND INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY'S TRANSPORT SYSTEM**

The system and methodological foundations of solving the problem of modernization and innovative development of the transport system are considered. A modern complex definition of the transport system as a multi-level hierarchical system, its structure, place and role in the general socio-economic system of the country is given. The main regularities of the development of the hierarchy of multi-level transport systems have been identified and systematized. The concept of the system-mental complex of the country's transport system was introduced.

## **2.10. Iryna Markovych. BEHAVIORAL AND CULTURAL ASPECTS OF CORPORATE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF ENSURING MOTIVATION OF ACTIVITIES**

The article analyzes concepts related to labor motivation and its place in the enterprise management system. Content and process theories of motivation are analyzed in detail. Approaches to the assessment of personnel motivation are summarized by identifying the factors that have the most noticeable impact on the employee's motivation at the enterprise and its formalization. A study of the influence of cultural factors on staff motivation was conducted, as well as a comparison of the cultural foundations of work motivation systems in the United States of America, Switzerland, France, and Germany with the motivation system of Ukraine.

## **2.11. Alla Meish. POLAND AND UKRAINE: PROBLEMS OF INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT**

The problem of innovative development of the economy is highlighted. On the basis of an analytical understanding of the factual material and a comparison of the dynamics of statistical indicators of Poland and Ukraine, deductive generalizations of the false reformation of the causes of the paradoxes that arose as a result of the shortcomings of the stretching of the economy of Ukraine, which are not localized to this day and make innovative development of industry and agriculture impossible, but on the contrary, catalyze environmental problems, are given. The impasse of this variant of the development of the domestic economy, when domestic owners of industrial and agricultural enterprises are satisfied with the current status of suppliers of raw materials for export, is emphasized. Attention is focused on the fact that only the leveling of protracted paradoxes in these industries can become a reliable basis for the innovative development of the economy.

## **2.12. Serhii Moroz. ELECTRONIC TRADE IN UKRAINE AS AN INDEPENDENT ATTRIBUTE OF BUSINESS DEVELOPMENT**

At the moment, the transformation of business process implementation trends by business entities in accordance with the permanent rapid development of the latest electronic commerce technologies is extremely relevant. And if small enterprises in practice use a narrow range of such tools, then transnational corporations invest significant sums of money in the introduction of data processing systems and cloud computing, etc. The current conditions of the functioning of Ukrainian economic entities are characterized by the increasing instability of the domestic economic situation, the increase in this connection of both internal and external competition. Taking into account the European integration vectors of the functioning of domestic business entities and the deepening of relationships on the international labor and capital markets, in particular in the field of information technology development, as well as in order to increase the competitiveness of domestic enterprises, it is advisable to use electronic commerce and analytics technologies.

## **2.13. Svetlana Suprunenko. INSTITUTIONAL REGULATION OF STATE INFORMATION SECURITY: ASPECTS OF DETERMINING EFFICIENCY**

The study is devoted to the study of the current state of institutional regulation of the information security of the state in the conditions of globalization challenges and military threats and the development of a methodological apparatus for conducting an analysis of determining its effectiveness. The article discloses modern aspects of the choice of approaches to the assessment of institutional regulation of information security. The author thoroughly analyzed the impact of state management mechanisms on the work of information security regulatory institutions and identified key problematic aspects and directions for further improvement. In the course of the research, the author's approach to the evaluation of the level of effectiveness of the institutional regulation of information security of the state when changing its system-forming factors is proposed.

## ABOUT THE AUTHORS

### Part 1. INFORMATION AND INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN EDUCATION

**1.1. Mykhailo Kalenyk** – PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, Sumy, Ukraine

**1.2. Lidiia Slipchyshyn** – Doctor of Pedagogical Sciences, Senior Researcher, National Pedagogical Drahomanov University, Kyiv, Ukraine

**1.3. Natalia Afanasieva** – Doctor in Psychology, Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, Ukraine

**1.4. Ivan Vasylykiv** – PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, Drohobych, Ukraine

**1.5. Olena Havrylo** – PhD in Biology, Associate Professor, Sumy State Pedagogical University named after A. S. Makarenko, Sumy, Ukraine

**1.6. Nataliya Drozhzhina** – PhD in Arts, Associate Professor, Kharkiv National I. P. Kotlyarevsky University of Arts, Kharkiv, Ukraine

**1.7. Alla Diachenko** – PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Mykhailo Boichuk Kyiv State Academy of Decorative Applied Arts and Design, Kyiv, Ukraine

**1.8. Yuliya Zhurat** – PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Yuri Fedkovich Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine

**1.9. Volodymyr Kovalchuk** – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, Drohobych, Ukraine

**1.10. Tetiana Koliada-Berezovska** – PhD in Philology, Associate Professor, Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine

**1.11. Zhanna Melnyk** – PhD in Psychology, Associate Professor, Ivan Ohienko National University in Kamianets-Podilskyi, Kamianets-Podilskyi, Ukraine

**1.12. Olexiy Pavlenko** – PhD of Technical Sciences, Associate Professor, Kharkiv National Automobile and Highway University, Kharkiv, Ukraine

**1.13. Tetiana Spirina** – PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine

## **Part 2. INFORMATION AND INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN ECONOMY AND MANAGEMENT**

**2.1. Anna Kozachenko** – PhD in Economics, Associate Professor, Vinnytsia National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine

**2.2. Olena Martseniuk** – PhD in Economics, Associate Professor, Vinnytsia National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine

**2.3. Mariia Mirosnykova** – PhD of Technical Sciences, Associate Professor, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk, Ukraine

**2.4. Olena Polova** – Doctor in Economics, Associate Professor, Vinnytsia National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine

**2.5. Oksana Ruda** – PhD in Economics, Associate Professor, Vinnytsia National Agrarian University, Vinnytsia, Ukraine

**2.6. Nataliia Havrylenko** – PhD in Economics, Associate Professor, Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolayiv, Ukraine

**2.7. Yuliia Haibura** – PhD in Economics, Associate Professor, Podillia State University, Kamianets-Podilskyi, Ukraine

**2.8. Vasyl Gorbachuk** – Doctor in Physics and Mathematics, Senior Research Associate, V. M. Glushkov Institute of Cybernetics, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

**2.9. Olexander Krasnoshtan** – PhD of Technical Sciences, Associate Professor, National Transport University, Kyiv, Ukraine

**2.10. Iryna Markovych** – PhD in Economics, Associate Professor, Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ternopil, Ukraine

**2.11. Alla Meish** – PhD in Economics, Associate Professor, Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, Ukraine

**2.12. Serhii Moroz** – PhD in Economics, Associate Professor, Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, Ukraine

**2.13. Svetlana Suprunenko** – PhD in Economics, Associate Professor, State Tax University, Irpin, Ukraine