

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
79 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ АКАДЕМІЇ**

Одеса 2019

Наукове видання

Збірник тез доповідей 79 наукової конференції викладачів академії
16 – 19 квітня 2019 р.

Матеріали, занесені до збірника, друкуються за авторськими оригіналами.
За достовірність інформації відповідає автор публікації.

Рекомендовано до друку та розповсюдження в мережі Internet Вченою радою
Одеської національної академії харчових технологій,
протокол № 9 від 02.04.2019 р.

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,
Лауреата Державної премії України в галузі науки і техніки,
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова

Укладач Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова

Єгоров Б.В., д.т.н., професор

Заступник голови

Поварова Н.М., к.т.н., доцент

Члени колегії:

Амбарцумянц Р.В., д-р техн. наук, професор

Безусов А.Т., д-р техн. наук, професор

Бурдо О.Г., д.т.н., професор

Віннікова Л.Г., д-р техн. наук, професор

Гапонюк О.І., д.т.н., професор

Жигунов Д.О., д.т.н., доцент

Іоргачова К.Г., д.т.н., професор

Капрельянц Л.В., д.т.н., професор

Коваленко О.О., д.т.н., ст.н.с.

Косой Б.В., д.т.н., професор

Крусір Г.В., д-р техн. наук, професор

Мардар М.Р., д.т.н., професор

Мілованов В.І., д-р техн. наук, професор

Осипова Л.А., д-р техн. наук, доцент

Павлов О.І., д.е.н., професор

Плотніков В.М., д-р техн. наук, доцент

Станкевич Г.М., д.т.н., професор,

Савенко І.І., д.е.н., професор,

Тележенко Л.М., д-р техн. наук, професор

Ткаченко Н.А., д.т.н., професор,

Ткаченко О.Б., д.т.н., професор

Хобін В.А., д.т.н., професор,

Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор

Черно Н.К., д.т.н., професор

Міжнародної науково-практичної конференції 20 березня 2018 року. Вінниця: Зб. наук. праць «Л'ОГОЕ» // ГО «Європейська наукова платформа». – Обухів: Друкарня «Друкарик», 2018. – Т. 8. – С. 8-11.

3. Черняк Г.А. Інформаційні технології та когнітивні навантаження на психіку людини / Збірник тез доповідей 78 наукової конференції викладачів академії, 23–27 квітня 2018 р. Одеса: ОНАХТ, 2018. – С. 353-354.

4. Черняк Г.А. Місце і роль інформаційних технологій у сучасній психології / Збірник тез доповідей 78 наукової конференції викладачів академії, 23–27 квітня 2018 р. Одеса: ОНАХТ, 2018. – С. 351-353.

5. Черняк Г.А., Ангелов Г.В., Коваленко А.В., Кириченко І.А., Левчук В.В., Неустроев Ю.Г., Паламарчук В.В. Умение общаться – ключевое качество успешных. – Одесса: КП ОГТ, 2017. – 495 с.

6. Черняк Г.А., Ангелов Г.В., Заричанский А.П., Кропивко А.Ф. Психология человеческой деятельности. Учебное пособие (часть первая). – Одесса: Из-во «ВМВ», 1998. – 280 с.

МОБІНГ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Осадча І.А., старший викладач

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Право на працю належить до найважливіших соціально-економічних прав людини, що закріплені в Конституції України та інших нормативно-правових актах. Працюючи, особа забезпечує для себе та своїх близьких можливість нормальної життєдіяльності та задоволення найважливіших потреб. Окремі працівники у трудовому колективі можуть відчувати прояви булінгу або мобінгу. Для України вивчення цих явищ у трудовому праві є відносно новим напрямком, хоча за кордоном вони досліджуються ще з 60-х років минулого століття. Незважаючи на те, що проблема мобінгу в трудових відносинах набуває все більшого поширення, їй, на жаль, приділяється мало уваги, хоча за статистикою кожний другий працівник стикається з мобінгом майже кожного дня.

За даними Національного інституту соціальної допомоги Італії, мобінг – явище, яке не знає національних або культурних кордонів та є джерелом соціальних проблем і шкоди як для індивідуального, так і колективного добробуту і для економіки [2].

Як новий дослідницький напрямок вивчення мобінгу розпочалося в 80-90 роках ХХ століття в скандинавських країнах і досить швидко поширилося в інших країнах Західної Європи, а також в США, Австралії і ПАР.

Вперше явище мобінгу в сфері праці було докладно описане психологом, вченим-медиком Хансом Лейманном в опублікованому в 1984 р. у The National of Occupational Safety and Health звіті щодо результатів дослідження, проведеного впродовж 1982-1983 рр. у Швеції [2].

Цікавим відносно правового забезпечення протидії мобінгу є досвід Італії. В Італії ознаками мобінгу визнаються: прояви психологічного тиску; погане ставлення; вербальна агресія. Застосовуються також словосполучення «психологічний тиск» та «психологічний терор».

У цій країні захист працівника від мобінгу будується на широкому судовому тлумаченні необхідності захисту особистості працівника (ст. 2087 Цивільного кодексу Італії) [1-2].

Пряме законодавче визначення мобінгу у законодавстві цієї держави відсутнє, проте захист від проявів насильства (домагання) врегульовано різними актами законодавства.

Стаття 32 Конституції Італії встановлює право на захист здоров'я як одне з основних прав людини.

Стаття 35 Конституції Італії захищає працю у всіх її формах і проявах. Здійснення приватної господарської діяльності не повинне суперечити суспільним потребам та шкодити безпеці, свободі та людській гідності.

В юридичній лексиці Італії термін «мобінг» вперше було застосовано в практиці судів.

У 1999 році судом м. Турин було розглянуто справу найманої працівниці, яка звернулася з вимогою відшкодувати шкоду, яку вона отримала в результаті депресії, що стала наслідком тяжких умов праці та безперервного й цілеспрямованого переслідування і приниження її з боку керівника відділу. Працівниця була змушена працювати у вузькому і замкненому середовищі та у повній ізоляції від колег [3].

Мета боротьби з мобінгом – це забезпечення захисту здоров'я та гідності працівника.

Для України проблема мобінгу має яскраво виражений правовий аспект, оскільки у статті 3 Конституції України наголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю.

У статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) закріплено право на здорові та безпечні умови праці як одне з основних трудових прав працівників. Відповідно до ст. 21 КЗпП України, трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Отже, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язані забезпечувати належні умови праці, тобто зобов'язані не допускати проявів мобінгу.

Однак, визначення цих явищ у законодавстві України відсутнє і фактично особа не має нормативної та організаційної можливості захистити свої права у сучасних умовах, зважаючи на застарілість приписів КЗпП України та інших нормативно-правових актів.

Разом з тим, у розвинутих країнах Європи захист від проявів насилля, домагань, цькування здійснюється шляхом гарантування та забезпечення права на справедливі та безпечні умови праці.

На заміну КЗпП України готується проект Трудового кодексу України, (далі – проект ТК), однак в цьому документі не вживаються термін «мобінг».

Вважаємо це негативним, бо цей нормативно-правовий акт в частині регулювання трудових відносин в незалежній Україні буде мати концептуальний характер і ці питання повинні бути в ньому врегульовані у системному зв'язку із правом на захист честі та гідності працівника у трудових відносинах, правом на охорону здоров'я та недопущення посягань на здоров'я.

Відсутність нормативного закріплення цих понять у проекті ТК України і нерозкриття їх змісту і сутності, підміна їх такими поняттями як «дискримінація» може оцінюватися негативно. Намагання підмінити поняття мобінг поняттям дискримінація є проявом вузького бачення проблеми.

Вважаємо, що зміст понять «мобінг» значно ширший за зміст поняття «дискримінація», яке відображає тільки окремі її аспекти і в більшості випадків застосовується відносно дискримінації за ознаками статі, раси та іншими.

Конфлікти в трудових відносинах слід досліджувати на основі міждисциплінарного підходу, що дозволить систематизувати їх психологічні, соціологічні, правові, управлінські особливості.

Мобінг є суспільно небезпечними, серед наслідків цих явищ наявні навіть самогубства. Особливо небезпечними можуть бути прояви мобінгу відносно осіб, які мають доступ до вогнепальної зброї та інших небезпечних предметів чи об'єктів (правоохоронці,

співробітники, які обслуговують ядерні установки та ін.). На сьогодні немає єдиного офіційно визнаного визначення мобінгу, що є негативним. Слід активніше вивчати практику зарубіжних країн щодо запровадження юридичних механізмів протидії мобінгу.

На наше переконання, в частині правового регулювання досліджуваних явищ необхідно враховувати те, що Україна намагається гармонізувати своє трудове законодавство із законодавством розвинутих країн Європи. Саме тому для позначення цих явищ на законодавчому рівні пропонуємо використовувати терміни «мобінг», не використовуючи українські замітники.

Література

1. Луць Л. Правові засоби запобігання та подолання мобінгу і булінгу: деякі теоретично-практичні питання. Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали XXIII звіт. наук.-практ. конф., м. Львів, 7-8 лют. 2017 р. Львів, 2017. – С. 16-19.
2. Гаращенко Л.П. Правове регулювання заборони мобінгу в законодавстві зарубіжних країн. Юридичний вісник. 2016. – № 3(40). – С. 95-98.
3. Гаращенко Л.П. Теоретико-правові засади заборони мобінгу в європейських країнах. Університетські наукові записки. – 2016. – № 59. – С. 199-207.
4. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения). Социологический журнал. – 2016. – Том 22. – № 3. – С. 49-66.

МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ЯК ІНОЗЕМНОЇ

**Віват Г.І., д-р філол. наук професор, Філіпенко О.І., канд. філол. наук, ст. викладач,
Гриньків О.В., викладач**

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Останніми роками зростає особлива зацікавленість науковців до проблем дослідження української мови як іноземної у вищих закладах освіти України та посилюється увага до розробки теоретичних основ методики викладання цієї дисципліни.

Базовою складовою вдосконалення навчання іноземних студентів є розробка концепції мовної освіти, бо саме мова є провідною передумовою становлення майбутніх фахівців у їхній професійній підготовці.

Актуальність цієї проблеми зумовлена сучасними тенденціями в методиці викладання іноземних мов, необхідністю залучення іноземних студентів до українського соціокультурного простору засобами мови як іноземної та потребою у створенні особливої методичної системи, спрямованої на формування соціокультурної компетентності іноземних студентів під час навчання української мови.

Мета дослідження полягає в науковому обґрунтуванні та створенні різних методик щодо викладання української мови для іноземних студентів вищих навчальних закладів, що відповідають комунікативним, когнітивним, культурологічним потребам майбутніх фахівців.

Виділити метод, який є найефективнішим, неможливо. У кожному з них можна знайти щось цінне. Методи відрізняються як характером діяльності викладача, так і способом організації пізнавальної діяльності студента. Тому для вибору найбільш ефективного у кожній конкретній ситуації методу слід враховувати ряд чинників: зміст знань, укладених у мовному матеріалі, контекст навчальної ситуації, особливості пізнавальної і мовленнєвої діяльності та особистісні характеристики викладача та студентів. Залежно від того, що виступає джерелом знання, виокремлюють методи словесні, наочні, практичні. Засобами реалізації словесного методу виступають бесіди, лекції; наочного – ілюстрації, таблиці, відеофільми, комп'ютерні презентації, експерименти, ділові ігри тощо. Кожен з цих методів має широкі можливості залучення уваги студентів. Активні методи передбачають участь студентів у навчальній діяльності нарівні з викладачем. Звернення до

| | |
|--|-----|
| ЗАДУНАЙСЬКА ОПЕРАЦІЯ ВІЙСЬК РСЧА У ЧЕРВНІ-ЛИПНІ 1941 РОКУ | |
| Шишко О.Г. | 400 |
| АКСІОЛОГІЧНО-НОРМАТИВНИЙ ЕКСПЕРТНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВО-ТЕХНІЧНИХ СТРАТЕГІЙ | |
| Лар'яновський І.С. | 402 |
| ДО ПРОБЛЕМИ ФІЛОСОФСЬКОГО ОСМИСЛЕННЯ СМЕРТІ | |
| Пурцхванідзе О.В. | 403 |
| ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ІНЖЕНЕРІЇ | |
| Шевченко Г.А., Мельник Ю.М. | 404 |
| АКТУАЛЬНІСТЬ І ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ | |
| Орлова В.О. | 406 |
| ІНФОРМАЦІЙНИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ В ХХІ СТОЛІТТІ | |
| Мамроцька О.А. | 407 |
| МОБІЛІЗАЦІЙНА ПОЛІТИЧНА СИСТЕМА ЯК ВІДПОВІДЬ НА ЕКСТРАОРДИНАРНІ ВИКЛИКИ | |
| Дмитрашко С.А. | 409 |
| МОРАЛЬНІСТНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ | |
| Стояно О.О. | 411 |
| ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ САМООСВІТИ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ АКТИВНОГО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ | |
| Черняк Г.А. | 413 |
| МОБІНГ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ | |
| Осадча І.А. | 415 |
| МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ЯК ІНОЗЕМНОЇ | |
| Віват Г.І., Філіпенко О.І., Гриньків О.В. | 417 |
| КУЛЬТУРА НАУКОВОГО МОВЛЕННЯ ЯК ПРЕДМЕТ ВИВЧЕННЯ | |
| Машарова Я.В., Казарян Т.Г., Шевчук О.В. | 418 |
| ДЕРЖАВА ТА МОВА В КОНТЕКСТІ ПРОЦЕСІВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ | |
| Лупол А.В. | 419 |
| ПРИЙОМИ ОПТИМІЗАЦІЇ СПРИЙНЯТТЯ ТА ЗАПАМ'ЯТОВУВАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ | |
| Южакова О.І., Лакомська І.В. | 420 |
| ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ СТУДЕНТІВ ЗВО З ОРГАНІЗАЦІЇ І ПРОВЕДЕННЯ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ | |
| Сергєєва Т.П., Кананихіна О.М. | 422 |
| ГОТОВНІСТЬ СТУДЕНТІВ ДО ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ТЕХНОЛОГІЯ КЕРУВАННЯ ЗДОРОВИМ СПОСОБОМ ЖИТТЯ | |
| Волкова Т.В., Гончарук Р.С. | 425 |
| ЗАОХОЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ДО ЗАНЯТЬ ФІЗИЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ СИСТЕМИ ТАБАТА | |
| Халайджі С.В., Павлова Н.В. | 427 |
| ХАРЧУВАННЯ, ЯК ОДИН З ГОЛОВНИХ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА СПОРТИВНЕ ЖИТТЯ СТУДЕНТІВ- СПОРТСМЕНІВ | |
| Захлевська Т.В., Лаговська Н.Г. | 429 |
| ВПЛИВ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ НА ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ СТУДЕНТІВ | |
| Павлюк О.В., Болтоматіс Д.В. | 431 |
| РОЛЬ ОЗДОРОВЧОЇ ГІМНАСТИКИ В СИСТЕМІ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ ЗВО | |
| Цапенко Л.М., Яготін Р.С. | 433 |