

знаннями в суто прагматичних, особистих цілях – педагог без моральності й ідеалів ніколи не стане носієм культури.

По-друге, моральні якості невід'ємні від гуманістичної спрямованості особистості педагога: однією з головних якостей особистості, важливої для розвитку педагогічної культури, є «комунікативне ядро особистості», що означає готовність людини до повноцінного толерантного міжособистісного спілкування між усіма суб'єктами освітнього процесу.

По-третьє, педагогічна культура невіддільна від культури зовнішнього вигляду, культури мовлення, естетичної культури, розмаїття інтересів і духовних потреб педагога. Тож, показниками сформованості педагогічної культури є інтереси й духовні потреби педагога.

По-четверте, без прагнення до постійного самовдосконалення, без визначення й усвідомлення своїх вад і прагнення позбавитися хибного, здатності педагога до самоконтролю й самоаналізу, без побудови проблеми дій по самовихованню він не може характеризуватися як носій високої культури. Тому прагнення до постійного самовдосконалення – визначальна якість особистості педагога високої педагогічної культури.

Розвиток педагогічної культури майбутніх педагогів здійснюється в процесі організації та проведення лекцій, практичних занять, самостійної роботи студентів з циклу педагогічних дисциплін: «Основи педагогічної майстерності», «Дидактики», «Теорії виховання», «Логіка педагогічної діяльності» та ін. шляхом засвоєння професійних знань, розвитку навичок та вмінь та формуванню педагогічного досвіду.

Отже, важливим компонентом педагогічної культури є особистісні якості педагога, що багато в чому визначають рівень його професіоналізму. Педагогічна культура виступає важливою складовою особистості майбутнього педагога, яка формується і розвивається у майбутніх педагогів за певних умов організації навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах.

Зірка О.О  
НТУ «ХП»

## **ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ**

Проблема мотивації персоналу впродовж багатьох років залишається однією з найважливіших у ряді проблем управління персоналом. Жодна система керування не буде працювати з максимальною ефективністю, якщо вона не включатиме в себе діючу систему мотивації.

Мотивований персонал - це запорука успішної роботи та динамічного руху організації в напрямку реалізації її стратегії і зміцнення її становища на ринку в цілому.

Нами був проведений теоретичний аналіз з проблеми трудової мотивації, у якому ми розглянули різні теорії мотивації, її зв'язок з задоволеністю працею, та роль мотивації у професійній діяльності (Андрєєва Г.М., Бочаров В.В., Бородіна О.М., Гейц І.В., Грішнова О.А., Журавльов П.В., Обухівський Д.О. та інші), а також ми дослідили вплив мотиваційних установок на задоволеність працею.

Дослідження показало, що зв'язок між компонентами мотивації та компонентами задоволеності працею безумовно є.

Чим більш робітник віддає перевагу потребам у матеріальній винагороді праці, тим частіше такий робітник не прагне до досягнення мети тієї ступеня складності, на яку він вважає себе здатним, а обмежується більш простими цілями у роботі, не задоволений умовами праці, взаєминами з керівництвом та своєю роботою взагалі.

Також ми виявили, що чим більш виражений такий мотиваційний фактор, як потреба у хороших умовах праці, тим більш робітник задоволений взаєминами з керівництвом та віддає перевагу самій роботі а не матеріальній винагороді за неї.

Якщо робітник має більш вираженішу мотивацію на здобуття соціальних контактів, тоді він більш задоволений взаєминами зі співробітниками.

Було виявлено, що робітники, які мають більш велику потребу у самовдосконаленні, виконують роботу тієї складності, на яку тільки спроможні, вони надають перевагу виконуваний роботі, а не матеріальній винагороді за неї, також вони дуже відповідальні та задоволені своєю роботою.

Робітники з потребою у креативності, більш задоволені ставленням до них керівництва, вони не шукають легкого шляху до досягнення мети, вони прагнуть знайти щось цікаве, цілком задоволені умовами праці, бо сама робота для них має велике значення у житті.

Отже з висновків дослідження ми бачимо, що безумовно, мотиваційні установки робітників впливають на їх задоволеність працею, а отже, це є актуальним для ефективності праці в цілому.

Козуля М. М.  
НТУ «ХП»

## **МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ЗНАНЬ-ОРІЄНТОВАНИХ СИСТЕМ ПРИ ВИКЛАДАННІ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН**

Підготовка майбутніх компетентних фахівців в умовах постійно зростаючих вимог до професійної діяльності тісно пов'язана з оптимізацією навчально-виховного процесу ВНЗ. У цьому контексті особливого значення набувають педагогічні та психологічні дослідження формування програм підготовки спеціалістів і магістрів до виконання професійних і соціальних ролей в матеріальному та духовному виробництві. Отже, актуальним завданням в межах навчального процесу є обробка теоретичного лекційного матеріалу з виходом на знань-орієнтовані системи у легкодоступній для розуміння формі; визначення практичних завдань, виходячи з позиції становлення соціальних ролей, соціально значимих норм і цінностей.

Метою роботи було дослідження підходів до розв'язання задач обробки та подання навчального матеріалу на основі математичних методів та інформаційних технологій з формування баз знань з комплексних навчальних дисциплін на прикладі еколого-економічної сфери діяльності. Для досягнення науково-значимих результатів поставлені і вирішені такі задачі:

- 1) аналіз і оцінка методів обробки еколого-економічної інформації з формуванням корпоративних систем знань у даній сфері діяльності;