



також широке використання її в загальномовній комунікації детермінує встановлення загальних та специфічних закономірностей формування лексичної системи інфектології.

До фахової мови інфектології варто зараховувати професіоналізми, номени, термінологію інфектології й прошарок загальнонавчаної лексики, яка служить для опису термінологічних понять. Проте основою фахової лексики, на наш погляд, є терміни, серед яких можемо виділити дієслова, іменники, прикметники. Важливим засобом вираження терміна є його внутрішня семантична структура із узагальненим інваріантним компонентом та змінними диференційними, як основа трактування терміна, а також фаховий текст, який конкретизує об'єкти певної терміносистеми.

Фахова мова інфектології – не однотипна за своєю структурою, бо має ядро і периферію. Ядром цієї термінолексики є власне терміни інфектології, а периферією – терміни дерматології, гігієни, фармакології, хімії, фітології, хірургії тощо.

Аналізуючи термінологічну лексику галузі інфектології, ми спробували подати власне розуміння її ієрархічної структури, виділивши кілька рівнів: мікросистема, мінісистема, макросистема, мегасистема, суперсистема.

Українська наукова мова галузі інфектології формується відповідно до таких загальних мовних тенденцій: адекватність, або поняттєва точність; деривативність, або здатність творити похідні; економність, або стислість написання та логічність.

Дослідження фахової мови інфектології як основи фахового мовлення сприятиме збагаченню інформаційно-технологічного розвитку суспільства, удосконаленню, упорядкуванню й унормуванню галузевої термінології. Оскільки кожна мовна одиниця дихотомна – має план змісту і план вираження, то і кожна галузева система – це єдність понять та їх позначень – термінів.

**Осипенко В.А.**

## **АДАПТАЦІЙНИЙ ПРОЦЕС СТУДЕНТІВ-ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ**

*Кафедра психології та філософії*

*Буковинський державний медичний університет*

В сучасних умовах світової глобалізації, навчання в університеті іншої країни – це можливість особистісного та професійного становлення, цікавий і цінний досвід не лише для студентів-іноземних громадян, а й для всіх учасників освітнього мультикультурального середовища. Проте існують певні ризики, пов'язані, в першу чергу, з перебігом адаптаційних процесів іноземців. Процес адаптації іноземних студентів полягає у інтеграції різноманітних зовнішніх та внутрішніх факторів. У зв'язку із зазначеним великого значення набувають дослідження проблем адаптації та адаптаційних процесів у соціальному (освітньому) середовищі О. Бондарчук, А. Борисюк, Л. Карамушка, В. Москаленко, В. Норакідзе, О. Пехота, А. Суригін, Н. Титкова, Д. Узнадзе, Ю. Швалб, С. Шестопалова П. Шихіреєв, В. Ядов.

За даними наукових досліджень виділяють наступні категорії проблем під час адаптації студентів: пов'язані зі статусом студента як іноземця (адаптація до незвичного соціокультурного оточення); загальні для будь-якого першокурсника (відповідність вимогам вищої школи), ускладнені іноземним походженням; загальні серед молоді, на цьому віковому етапі; зумовлені етнічним (країна походження студента) статусом іншої країни [Довгодько Т.]. Основними параметрами адаптації виступають: міра володіння мовою країни перебування; вік; стать; очікування; ситуаційні перемінні (характер початкових контактів із місцевими жителями тощо); попередній досвід перебування у іншій культурі. Як позитивний чинник адаптації виділяють критерій «спілкування» (збільшення кількості соціальних взаємовідносин сприяє адаптації), як потенційно небезпечний – «ефект подвійної приналежності» (надмірна ідентифікація з чужою культурою).

Адаптаційний процес іноземних студентів, які навчаються в Україні, умовно можна поділити на складові елементи, які часто переплітаються і знаходяться у взаємозалежності: 1) входження у студентське середовище; 2) засвоєння основних норм інтернаціонального



колективу, вироблення власного стилю поведінки; 3) формування стійкого позитивного ставлення до майбутньої професії; 4) подолання «мовного бар'єру»; 5) посилення відчуття академічної рівності.

За результатами пілотного дослідження, проведеного в БДМУ серед студентів-іноземців абсолютна більшість студентів-іноземних (95,7% опитаних) громадян відмічають, первинно, фізіологічні фактори, а саме кліматичні зміни, зміни часового поясу, різниця в їжі та воді. Наступними виділено фактори соціально-психологічного характеру: пристосування до побутових умов, норм поведінки та вимог навчальної діяльності в освітньому середовищі, що значно підвищує рівень ситуативної тривожності у 68,7% студентів-іноземців. За результатами досліджень, найбільш відчутний ускладнений адаптаційний процес для студентів з Індії, у зв'язку з недостатнім рівнем англійської мови для засвоєння навчального матеріалу. Іноземні студенти (61,2% респондентів) вважають цінними взаємовідносини з українськими викладачами і однокурсниками, що свідчить про готовність до ефективної комунікації. Варто зазначити, що для студентів з Індії відчутним є вплив інституту кураторства, студентів старших курсів - представників своєї країни (seniors) і спільноти (Indian community) загалом. Така форма взаємопідтримки іноземців між собою та кураторів (українських громадян), дозволяє утримувати баланс в перебігу адаптаційних процесів та посилює відчуття академічної рівності студентів, навіть при недостатньому рівні мови викладання деяких здобувачів освіти.

**Потапова Л. Б.**

## **ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ СВІТОГЛЯДНОЇ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ (ПРИНЦИПИ РЕЗОНАНСНОГО ЗБУДЖЕННЯ)**

*Кафедра суспільних наук та українознавства  
Буковинський державний медичний університет*

Соціально-філософське осмислення проблематики резонансного впливу в процесі управління персоналом організації характеризується безперечною новизною, що дозволяє окреслити широкий спектр актуальних проблем: процеси самоорганізації персоналу, розробка механізмів управління персоналом, дослідження феномена корпоративної культури як фактора впливу на персонал організації.

Аналізуючи вітчизняні та закордонні роботи з управлінської теорії та практики, можемо визначити персонал, організації як усю сукупність найманих робітників даної організації, які виконують певні задачі. Іншими словами, з позицій теорії управління, персонал організації – це сукупність фізичних осіб, що перебувають із організацією як юридичною особою у відносинах, регульованих договором найму. Як соціально-економічна категорія, «персонал» виражає прагнення чи форму реалізації демократичних засад для формування цілісної соціальної організації, тобто використання поняття «персонал організації» передбачає деяку єдність і соціальну спільність всіх працівників.

Принцип резонансного збудження, сформульований в рамках «філософії нелінійності» привертає увагу дослідників різних галузей науки, оскільки сучасна соціальна реальність демонструє умови, за яких він виправдовується.

Теоретичне осмислення явища резонансного збудження сьогодні різноаспектне і знаходиться у стані узагальненості. У такому вигляді ми зустрічаємо його формулювання в розробках більшості дослідників синергетичної теорії та методології, зокрема в роботах О. Князевої, С. Курдюмова, В. Бранського та Л. Бевзенко.

Найпершою сферою, яка потребує сьогодні застосування принципу резонансного збудження, є сфера управління організацією. В силу онтологічної взаємообумовленості принцип резонансного збудження безпосередньо корелює з параметрами управління складною нелінійною системою і тому стосується передусім сфери управління. Застосування принципу резонансного збудження потребує саме сфера управління персоналом, тому що ми вже деякий час у руслі гуманізації всіх сфер суспільного життя спостерігаємо трансформацію відношення і до людського фактору, від такого, що є гвинтиком організації, в