

5. Study Program Marine Engineering and Navigation. Navy Faculty of the «Mircea cel Batran» Naval Academy. URL: [https://www.anmb.ro/eng/files/pstudy/descrieri/bachelor/FMM/NM/NM\\_description\\_en.pdf](https://www.anmb.ro/eng/files/pstudy/descrieri/bachelor/FMM/NM/NM_description_en.pdf) (дата звернення: 13.09.2019).

**Zheliaskov V. Ya. Foreign experience of preparation of future navigators for professional communicative interaction**

*The article presents an analysis of foreign experience in preparing future skippers for professional communicative interaction. For analysis, selected countries of the European region belonging to the International Association of Maritime Universities (IAMU) – Finland, Croatia, Germany, Romania. It is noted that the leading maritime universities providing marine education for marine professionals, based on the following provisions: taking into account the processes of globalization in navigation; safety and environmental protection are crucial issues for the maritime sector and human resources are a crucial element; securing and retaining highly qualified personnel in the maritime industry is possible through effective training, developing a link between practical skills, management techniques and quality. The features of preparing future skippers for professional communicative interaction in these countries are analyzed. The general trends and innovative ideas for implementation in the domestic system of training of marine specialists are determined. Students' participation in the Erasmus + program is positive, enabling them to gain international experience and enhance professional knowledge, as well as learn to work in complex environment and make quick decisions, to work in special marine environments, to acquire the skills and abilities to adapt to different situations. It is proved that in developed countries of the world, in addition to professional technical disciplines, an important part of training is humanitarian training. In the countries considered, it is common that in the process of training professional communicative interaction considerable attention is paid to disciplines aimed at developing the language skills of boatmasters, teamwork, and intercultural communication skills.*

**Key words:** professional communication, language training, future navigators, European countries, IAMU.

УДК 37.07

DOI <https://doi.org/10.31392/2311-5491/2019-70.24>

**Журавська Н. С., Яцук С. П., Сальвенчук С. С.**

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА:  
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР**

*Визначальна роль керівника пов'язана з наділенням його владними повноваженнями, через які він впливає на колектив. Суб'єктивний елемент стилю керівника містить рівень професійної підготовки керівника, особливості характеру й темпераменту, моральні цінності, комунікативні здібності, поведінкові аспекти. Стиль управління менеджера не може бути особистою справою керівника, у зв'язку з тим що стиль впливає на діяльність усієї системи, так як є формою реалізації економічних і соціально-психологічних відносин у процесі керівництва колективом. Тому стиль керівника характеризується як соціальне явище в силу відображення в ньому переконань менеджера, постійно аналізується, оцінюється, сприймається підлеглими й формує певну систему відносин на всіх рівнях ієрархії. Керівники, виховані в різних національних традиціях та умовах, дотримуються різних думок щодо поведінки й управління: участі в прийнятті рішень (данські й фінські керівники частіше за британських, німецьких і французьких колег, зокрема, в соціальній сфері залучали до процесу прийняття рішень підлеглих); автономності підлеглих (підлегли данських і фінських керівників частіше, ніж підлегли британських, німецьких і французьких, зокрема, в соціальній сфері брали участь у процесі прийняття рішень); винагороди (данські керівники найчастіше відзначали необхідність винагороди для підлеглих); чіткого визначення ролі (британські керівники частіше, ніж їхні колеги з північних країн, уважали необхідним чітко визначення ролей керівників і підлеглих); управління конфліктом (британські, німецькі та французькі керівники, зокрема, в соціальній сфері більше, ніж фінські й данські, підкреслювали роль керівника в управлінні конфліктом); індивідуалізму (британські та данські керівники надають більшого значення, ніж фінські, німецькі, шведські, потребам конкретних співробітників).*

**Ключові слова:** особистість, компетентність, розвиток, поведінка, керівник, управління, національні традиції, творчий потенціал.

Стиль керівництва – типовий вид поведінки керівника в стосунках із підлеглими в процесі досягнення поставленої мети. Стиль керівництва за своєю природою є звичною манерою поведінки керівника щодо підлеглих [3, с. 156–158]. Ступінь делегування повноважень, тип влади, налаштованість на процес, результати чи взаємини між людьми – все це відображає стиль і характер керівництва.

Аналіз категорії «стиль управління» дав змогу виявити, що в науці його розглядають і використовують у двох сенсах. Перший підхід пов'язаний із визначенням стилю управління як загальної системи форм і методів управління в організації, що характеризують планування, формування цілей, певну організаційну структуру, характер кадрової політики, специфіку здійснення контролю і стимулювання результатів праці, поведінкові аспекти, естетичне оформлення приміщення. Це широке значення категорії «стиль управління» аналогічне поняттю «організаційна культура».

Другий, більш вузький, зміст категорії пов'язаний із визначенням типової для керівника системи діяльності, що використовується ним у роботі з людьми, яка проявляється у ставленні до людей, у підготовці, прийнятті й реалізації рішень, в організації праці колективу підприємства. Отже, в цьому випадку під сти-

лем управління розуміються специфічні особливості діяльності керівника та характерні риси роботи персоналу [2, с. 109–117]. Таке значення цієї категорії аналогічно за змістом поняттю «стиль керівництва». Однак у зв'язку з неоднозначністю вживання цих категорій у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях ми допускаємо їх використання як синонімів.

Дослідження базується на наукових працях із проблем розвитку творчого потенціалу працівників (С. Амеїна, Л. Вікторова, Н. Журавська, С. Кубицький, С. Калаур, Л. Карамушка, М. Михайліченко, С. Ніколаєнко, Л. Скібіцька, С. Фролова, В. Шинкарук, Г. Дреано (G. Dreano), П. Карстаньє (P. Carstagnier), Н. Кремер (H. Kremer) та ін.). Водночас проблема розвитку творчого потенціалу працівників в окремих країнах залишається не дослідженою, що зумовило вибір теми статті.

**Мета статті** – обґрунтування ролі керівника в розвитку творчого потенціалу працівників.

Формування стилю є усвідомленою потребою пошуку методів і форм переходу від емоційного, ірраціонального до раціонального пізнання середовища, умов діяльності, подолання протиріч у процесі постановки й досягнення цілей [1, с. 86]. До об'єктивних складників належать такі: специфіка сфери діяльності, закономірності процесу управління, соціально-психологічні особливості виконавців, рівень ієрархії управління тощо.

У розрізі дослідження стилю керівництва в освітніх установах дослідники мають на увазі систему методів, прийомів, засобів впливу на працівників закладу освіти, властиву лише їй керівнику – директору школи. Як зазначає Л. Карамушка, поняття «стиль керівництва» і «стиль управління» не є тотожними. Стиль управління, на думку Л. Карамушки, виявляється в процесі розв'язання організаційно-управлінських і психологічних ситуацій, тоді як стиль керівництва – лише у вирішенні суто психологічних ситуацій, до того ж лише тих, що пов'язані зі здійсненням впливу на людей, із налагодженням міжособистісних стосунків [5, с. 19–45].

Відомий голландський дослідник П. Карстаньє (P. Carstagnier) визначає, що як види діяльності директорів можна виокремити адміністративно-орієнтованих та освітньо-орієнтованих керівників. Адміністративно-орієнтовані директори шкіл акцентують увагу на фінансових та адміністративних питаннях, освітньо-орієнтовані роблять акцент на самому процесі навчання, модернізують його зміст, турбуються про підвищення професійного рівня педагогічного складу тощо. На думку П. Карстаньє (P. Carstagnier), освітньо-орієнтований керівник приділяє велику увагу таким сферам діяльності, як постановка місії школи, складання навчального плану, забезпечення ефективного викладання.

Суттєва роль відводиться розвитку людських ресурсів, раціоналізації та оптимізації освітнього процесу. Реалізація завдань освітньо-орієнтованого директора вимагає особливих навичок, а саме: формулювання конкретних стратегічних і тактичних цілей; знання шляхів, способів і методів досягнення кінцевої мети; вміння виділяти головне та другорядне в плануванні роботи закладу тощо, зокрема, в соціальній сфері [4, с. 33–339].

Науковий доробок із питання стилів управління в закладах освіти підкріплений також певними здобутками в ході науково-дослідної та дослідно-експериментальної роботи закордонних науковців. Уважаємо за потрібне охарактеризувати найбільш визначні з них.

Наприкінці ХХ століття в Гарвардському університеті Р. Гоулдхаммером, Р. Андерсоном та Р. Краєвським розроблена й упроваджена програма «Клінічний нагляд», сутність якої полягала в систематичній роботі з учителями. Учені розробили унікальний метод – керівне інтерв'ю, який, на жаль, не здобув широкого розповсюдження та досить рідко використовується нині в системі освіти, через те що передбачає інтерактивну взаємодію та розрахований на професіоналів [4, с. 333–339].

Визначний дослідник Р. Лікерт (R. Likert) у 1967 році в ході дослідження поведінки директора школи та його стилю управління визначив відмінності в моделях поведінки ефективних і неефективних управлінців. На основі дослідження вчений виокремив типові поведінкові риси ефективних керівників. Такі керівники, зазначає вчений, підтримують своїх підлеглих, демонструють упевненість у них і віру в їхні здібності, раціонально панують та організують роботу школи, мотивують педагогічний колектив до саморозвитку, самовдосконалення й підвищення рівня професійної майстерності тощо [8].

Одним із найбільш знаменитих є експеримент, проведений К. Левіним разом із американськими колегами С. Ліпсетом (S. Lipset) та У. Уайтом (W. White) у 1939 році, щодо з'ясування впливу авторитарного й демократичного стилів управління на внутрішньогрупові взаємини. В одному випадку лідер цілком визначав діяльність групи, він повинен був говорити, що і як робити, розподіляти завдання, формувати працюючі пари, оцінювати і критикувати роботу; одним словом, домінувати над групою – так створювалася атмосфера авторитарного лідерства [10].

У другому випадку цілі й засоби їх досягнення встановлювалися в результаті групового обговорення, учасники завжди мали право вибору дій, самі розподіляли роботу й підбирали собі напарників; в оцінках керівник прагнув до об'єктивності та намагався бути швидше членом команди, ніж її керівником, що загалом, на думку дослідників, і становило сутність демократичного стилю лідерства.

У Сполучених Штатах Америки всередині ХХ століття проводилися лонгїтюдні дослідження поведінки керівника закладу освіти. У результаті досліджень визначено два типи керівництва: структуроване, або «орієнтоване на завдання»; дбайливе, або «орієнтоване на людей» [7].

З позиції теорії управління стиль керівництва – це типова для керівника система прийомів впливу на підлеглих.

З погляду соціології стиль управління є набором рис і форм взаємодії керівника з колективом, що формується під впливом як об'єктивних, так і суб'єктивних умов і професійно-особистісних особливостей керівника.

Аналіз теоретичних і практичних досліджень дає змогу виявити основні елементи, що формують той чи інший стиль управління керівника. На переконання С. Фролова, стиль керівництва – не особистісна характеристика керівника, а інтеграційне системне явище, в якому виявляються такі чинники: інституційні (характер організації, її особливості); функціональні (виробничо-економічні, соціально-демографічні, соціально-психологічні особливості колективу); індивідуально-психологічні властивості керівника (професійний рівень, освіту, моральні якості); ситуаційні (характер робіт, економічне і фінансове становище) [5, с. 19–45].

Досить розгорнуту систему чинників формування стилю управління запропонувала відома дослідниця Л. Скібіцька [1, с. 24–37]. До основних чинників формування стилю управління вчена зараховує такі як соціальна природа суспільства; світогляд, ідеали та переконання менеджерів, стать і вік керівників; рівень соціальної підготовки управлінських кадрів; інтереси та потреби кадрів управління; знання й характер використання методів управління; характер керівника та його особистісні якості; стан об'єкта й системи керування; соціально-психологічний клімат трудового колективу; стиль роботи державних, територіальних, галузевих і вищих органів управління та їхніх керівників; традиції в управлінні конкретним об'єктом.

Американський дослідник Генрі Мінцберг (G. Mintzberg) сформулював 10 ролей керівника та класифікував поведінкові правила, що відповідають конкретній установі або конкретній посаді в межах трьох великих категорій:

- міжособистісні ролі, інформаційні ролі, ролі з прийняття рішень: головний керівник; лідер; зв'язкова ланка;
- приймач інформації – оброблення всієї пошти, здійснення контактів, пов'язаних переважно з одержанням інформації (періодичні видання, ознайомлювальні поїздки);
- поширювач інформації – розсилання пошти в організації з метою одержання інформації, вербальні контакти для передавання інформації підлеглим (огляди, бесіди);
- представник (передає інформацію для зовнішніх контактів організації щодо планів, політики, дій, результатів роботи організації, діє як експерт у своїй галузі) – участь у засіданнях, звернення через пошту, усні виступи, передавання інформації в зовнішні організації та іншим особам;
- підприємець – участь у засіданнях з обговоренням стратегії, ініціювання, розроблення проєктів, удосконалення діяльності;
- той, хто усуває порушення, – обговорення стратегічних і поточних питань, зокрема проблем і криз;
- розпорядник ресурсів – складання графіків, визначення повноважень, розроблення бюджетів, програмування роботи підлеглих;
- відповідальний учасник переговорів (відповідальний за представництво організації на всіх значущих і важливих переговорах) – проведення переговорів [9].

Дослідник, успішний американський менеджер Девід Уолш (D. Walsh) підібрав 10 ознак поганого керівника, розставивши їх у довільному порядку:

- ставить власну персону вище, ніж результат. Керівник, який занадто пишається своїм титулом, привілеями або владою, – жалюгідний;
- звик діяти обхідними маневрами. Керівник, який вирішує проблему в обхід своїх безпосередніх підлеглих, не вселяє довіри;
- прислухається до думки однієї людини. Такі люди прекрасно оснащені всією необхідною екіпіровкою, щоб вийти на дорогу в нікуди;
- оперує розповідями про минуле. Занадто велика залежність від минулого – справжній шлях до віддалення від сьогоденних співробітників;
- влаштує публічні езекуції. Це буває часто-густо, і це дуже й дуже погано;
- ображає людей і використовує ненормативну лексику в спілкуванні з ними. Керівник, який пристрасно захоплений своєю справою, – це добре. Якщо керівник погарячкував – це простимо. Але керівник, який проклинає людей, абсолютно не підходить на цю посаду;
- нешанобливо ставиться до чужого часу. Як керівник, Ви повинні бути зразком ефективного тайм-менеджменту у своїй компанії;
- переміщується тільки в супроводі свити. Егоцентризм, насолода владою;
- загострює конфлікти та підбурює співробітників. Здорові конфлікти корисні, але цілеспрямоване налаштування людей один проти одного не призведе до хороших результатів;
- не тримає руку на пульсі. Тут мова йде про те, що керівник повинен не ловити людей на помилках, а більше звертати увагу на те, що вони роблять правильно. Виробляйте правильні навички вже зараз, і тоді Ви будете хорошим керівником на будь-якому рівні [9].

Ліберальний стиль керівництва педагогічним колективом передбачає дещо інфантильну поведінку керівника закладом освіти, зокрема соціальних шкіл у Франції [6]. Так, наприклад, ліберальний керівник сподівається, що будь-яка проблемна ситуація само собою владнається. Ліберальний керівник не сприяє проявам активності, ініціативності педагогів, не вимагає чіткої звітності, відповідальності за делеговану справу.

**Висновки.** Отже, як теоретики, так і практики вітчизняного й зарубіжного освітнього менеджменту розкривали питання стилю управління в освіті, як результат, більшість із них дотримуються думки про пріоритетність у реалізації демократичних і гуманістичних ідей в управлінні освітою.

Будь-який стиль управління є унікальною, цілісною системою методів, способів і прийомів, яка суттєво відрізняє одного керівника від іншого та впливає на розвиток творчого потенціалу працівників, зокрема, і в соціальній сфері.

#### *Використана література:*

1. Журавська Н. С. Методологія проектування інтерактивних курсів на основі європейського досвіду : навчально-методичний посібник. Київ : Видавничий центр НАУ, 2010. 143 с.
2. Кубицький С. О. Формування творчої особистості курсанта: синергетичний аспект. *Нові технології навчання* : науково-методичний збірник. Київ, 2004. Вип. 38. С. 109–117.
3. Шинкарук В. Д. Аспекти українсько-польської співпраці в галузі освіти і науки. *Україна – Польща: стратегічне партнерство в системі геополітичних координат* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 16–17 бер. 2017 р.). Київ, 2017. С. 156–158.
4. Яшук С. П. Формування професійно-правової компетентності студентів. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія»*. 2016. № 253. С. 333–339.
5. Хміль Ф. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. С. 19–45.
6. Dreano G. 2009. Guide de l'éducation spécialisée – Acteurs et usagers – Institutions et cadre réglementaire – Pratiques professionnelles. Dunod, Collection : Guides Santé Social4ème édition.
7. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: European higher education in the world : 11.7.2013, COM(2013) 499 final, Brussels / European Commission. 2013. 499 p. URL: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2013/EN/1–2013–499–EN–F1–1.Pdf> (application date: 30.04.2019).
8. Education and Training: Monitor 2015 / European Commission. URL: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/publications/monitor15\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor15_en.pdf) (application date: 30.04.2019).
9. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 2010 : COM/2010/2020 final / Communication from the Commission. Eur-lex.europa.eu. European Commission. 2010. 32 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52010DC2020> (application date: 30.04.2019).
10. Walsh D. 2010. Signs of a bad leader. URL: <https://www.linkedin.com/today/post/article/20140916131903-4132378-10-signs-your-ceo-is-not-that-good> (application date: 11.09.2019).

#### *References:*

1. Zhuravska N. S. (2010) Metodologhija proektuvannja interaktyvnykh kursiv na osnovi jevropejskogo dosvidu. [Methodology for designing interactive courses based on European experience]. Navchaljno-metodychnyj posibnyk. Kyjiv: Vydavnychyj centr NAU, 2010. 143 s. [in Ukrainian].
2. Kubicjkyj S. O. (2004) Formuvannja tvorchoji osobystosti kursanta: synerghetychnyj aspekt. [Formation of creative personality of the cadet: synergetic aspect]. Naukovo-metodychnyj zbirnyk «Novi tekhnologhiji navchannja», Kyjiv, 2004. Vyp. 38. S. 109–117 [in Ukrainian].
3. Shynkaruk V. D. (2017) Aspekty ukrajinsjko-poljsjkoji spivpraci v ghaluzi osvity i nauky. Ukrajina – Poljsjsha: strategichne partnerstvo v systemi gheopolitychnykh koordynat: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. [Aspects of Ukrainian-Polish cooperation in the field of education and science. Ukraine – Poland: Strategic Partnership in the Geopolitical Coordinate System: International Materials]. (Kyjiv, 16–17 ber. 2017 r.). Kyjiv, 2017. S. 156–158 [in Ukrainian].
4. Yashchuk S. P. (2016) Formuvannja profesijno-pravovoji kompetentnosti studentiv. [Formation of professional and legal competence of students]. Naukovyj visnyk Nacionaljnogho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannja Ukrainy. Ser.: Pedagoghika, psykhologhija, filosofija. 2016. № 253. S. 333–339 [in Ukrainian].
5. Khmilj F. (2003) Osnovy menedzhmentu. [Fundamentals of Management]. Pidruchnyk. Kyjiv: Akademvydav, 2003. S. 19–45 [in Ukrainian].
6. Dreano G. 2009. Guide de l'éducation spécialisée – Acteurs et usagers – Institutions et cadre réglementaire – Pratiques professionnelles. Dunod, Collection : Guides Santé Social4ème édition.
7. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: European higher education in the world : 11.7.2013, COM(2013) 499 final, Brussels / European Commission. 2013. 499 p. URL: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2013/EN/1–2013–499–EN–F1–1.Pdf> (application date: 30.04.2019).
8. Education and Training: Monitor 2015 / European Commission. URL: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/publications/monitor15\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/publications/monitor15_en.pdf) (application date: 30.04.2019).
9. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 2010 : COM/2010/2020 final / Communication from the Commission. Eur-lex.europa.eu. European Commission. 2010. 32 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52010DC2020> (application date: 30.04.2019).
10. Walsh D. 2010. Signs of a bad leader. URL: <https://www.linkedin.com/today/post/article/20140916131903-4132378-10-signs-your-ceo-is-not-that-good> (application date: 11.09.2019).

#### ***Zhuravska N. S., Yashchuk S. P., Salvenchuk S. S. Aspects of development employer's creative potential: a European dimension***

*The defining role of the leader is related to his authority, through which he influences the team. The subjective element of style of the leader contains: the level of professional training of the leader; features of character and temperament, moral values, communicative abilities, behavioral aspects. Management style cannot be a personal matter of the manager due to the fact that style affects the activity of the whole system, as it is a form of economic and social-psychological relations in the process*

of leadership of the team. Therefore, the style of the leader is characterized as a social phenomenon, due to the reflection of the manager's beliefs, constantly analyzed, evaluated, perceived by subordinates and forms a certain system of relations at all levels of the hierarchy. Leaders educated in different national traditions and conditions have different opinions about behavior and management: participation in decision-making (Danish and Finnish leaders, more often than British and German and French, particularly in the social sphere, have involved colleagues in the decision-making process of employees); autonomy of employees (employees of Danish and Finnish leaders more often than employees of British, German and French, in particular in the social sphere, participated in the decision-making process); remuneration (Danish supervisors most often noted the need for remuneration for employees); a clear definition of the role (more often than not their counterparts in the Nordic countries considered it necessary to have a clear definition of the roles of leaders and employees); conflict management (British, German and French leaders, in particular in the social sphere, more than Finnish and Danish, emphasized the role of the leader in conflict management); individualism (British and Danish leaders attach more importance than Finnish, German, Swedish, to the needs of specific employees).

**Key words:** personality, competence, development, behavior, leader, management, national traditions, creative potential.

УДК 611.1-057.875

DOI <https://doi.org/10.31392/2311-5491/2019-70.25>

Загородній В. В., Ярославська Л. П., Твардовська Т. В., Лопатіна Л. В.

## ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО СТАНУ СЕРЦЕВО-СУДИННОЇ СИСТЕМИ СТУДЕНТІВ ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Проведено дослідження й оцінювання функціонального стану серцево-судинної системи студентів Черкаського державного технологічного університету впродовж перших трьох років навчання. У процесі дослідження використовувалися теоретичні методи (аналіз та узагальнення наукової літератури), методи дослідження функціонального стану серцево-судинної системи (вимірювання частоти серцевих скорочень, систолічного й діастолічного артеріального тиску, виміри часу відновлення частоти серцевих скорочень після фізичного навантаження), методи математичної обробки даних. У результаті проведених досліджень встановлено, що функціональний стан серцево-судинної системи студентів знижений і має негативну динаміку протягом перших трьох років навчання. Серед факторів, які негативно впливають на функціональний стан студентів, є фактори робочого середовища (фізичний, фізіологічний, соціальний, психологічний, біологічний, естетичний); фактори соціального середовища в поєднанні з цілями робочої діяльності; фактори процесу роботи (тяжкість та інтенсивність роботи); індивідуальні особливості студентів. Результати досліджень свідчать, що під час фізичного навантаження (функціональна проба) в обстежених студентів виявляється вегетативне напруження, яке проявляється в підвищенні систолічного й діастолічного артеріального тиску, у високих значеннях амплітудних показників (приріст частоти серцевих скорочень) за погіршення часових (час відновлення серцевих скорочень і рівня артеріального тиску). Це свідчить про недостатню рухову активність студентів і низьку ефективність 2-годинних занять на тиждень фізичним вихованням, відсутність позитивного впливу їх на функціональний стан серцево-судинної системи, необхідність їх фізичного вдосконалення та формування в них свідомого ставлення до власного й суспільного здоров'я. Запровадження чотирьох годин на тиждень на дисципліну «Фізичне виховання», на нашу думку, певною мірою може виправити цю ситуацію, але необхідно формувати в студентів свідоме ставлення до власного й суспільного здоров'я, «прищеплювати» моду на здоров'я і фізичну досконалість.

**Ключові слова:** функціональний стан, частота серцевих скорочень, систолічний і діастолічний артеріальний тиск, фізичні навантаження.

Проблема здоров'я студентської молоді стає все більш гострою, про що свідчать такі дані. Уже після зарахування на перший курс виявляється високий відсоток молодих людей із різними суттєвими порушеннями в стані здоров'я. Частішають неврози, захворювання серцево-судинної системи (далі – ССС), погіршуються функції органів зору, травлення тощо. Усе частіше зустрічаються хвороби, які раніше були в осіб середнього й похилого віку: гіпертонія, інфаркт міокарду, атеросклеротичні процеси [2].

Серед факторів, які негативно впливають на функціональний стан студентів, є фактори робочого середовища (фізичний, фізіологічний, соціальний, психологічний, біологічний, естетичний); фактори соціального середовища в поєднанні з цілями робочої діяльності; фактори процесу роботи (тяжкість та інтенсивність роботи); індивідуальні особливості учнів [6].

Під час навчання стресорами для студентів можуть бути велике інтелектуальне навантаження, недостатність часу, в тому числі на відпочинок і сон, стресові перевтоми, необхідність адаптації до нової організації навчального процесу, невизначеність майбутнього працевлаштування в умовах постійних змін ринку праці [4]. Значним стресовим фактором молоді є екзаменаційна сесія. Відомо, що екзаменаційний стрес негативно впливає на нервову, серцево-судинну систему студентів. За даними вчених, у період екзаменаційної сесії в студентів реєструються виражені порушення вегетативної регуляції ССС, які проявляються в підвищенні частоти серцевих скорочень (далі – ЧСС), підвищенні артеріального тиску (далі – АТ), зростанні м'язової, психоемоційного напруження [5].