

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
„ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ”

*Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису*

**ГОНЧАР ЛЮБОВ ВІКТОРІВНА**

УДК 378.147:005-051

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В  
ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти  
01 – Освіта / Педагогіка

Подається на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело  
\_\_\_\_\_ Л. В. Гончар.

Науковий консультант: **Омельченко Світлана Олександрівна** – доктор педагогічних наук, професор, ректор ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет”

Слов’янськ – 2021

## АНОТАЦІЯ

**Гончар Л. В. Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет”, Слов’янськ, 2021.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та наукове розв’язання проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, що полягає в обґрунтуванні, моделюванні та експериментальній перевірці педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними умовами глобалізаційного розвитку суспільства, проблемою якісної підготовки майбутніх менеджерів, оскільки їхня діяльність є багатофункційною і сприяє розвитку науки, виробництва, технологій надання послуг, духовного життя суспільства. Зазначене вище висуває нові завдання до системи вищої освіти та передбачає кардинальне оновлення способів підготовки високопрофесійних менеджерів, формування в них культури професійної діяльності.

Актуальність і значущість проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів посилюється у зв’язку із постійно зростаючими потребами економічного сектору країни у фахівцях зі сформованою культурою професійної діяльності та якістю їхньої фахової підготовки.

За результатами дослідження стану наукової розробленості проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів встановлено її актуальність, багатовекторність сучасного наукового

дослідження, значущість для теорії й практики професійної освіти. У дисертації представлено стан розробленості проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету; проаналізовано понятійно-термінологічний апарат дослідження та визначено сутність поняття „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”; розкрито потенціал освітнього середовища університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Установлено, що культура професійної діяльності як міждисциплінарний феномен є предметом дослідження філософів, психологів, педагогів, соціологів, культурологів, економістів, юристів та ін. Предметним полем поняття „культура професійної діяльності” є складники дефініції „культура”, „діяльність”, „професійна діяльність”. Культуру професійної діяльності майбутніх менеджерів визначено як інтегральне особистісне утворення майбутнього фахівця, що виявляється в єдності професійно та особистісно значущих якостей, професійних умінь і навичок, які забезпечують можливість здійснення успішної управлінської діяльності, конкурентоспроможність на ринку праці, самореалізацію в суспільстві.

На основі узагальнення й систематизації джерел зроблено висновок, що освітнє середовище інтегрується: як частина соціокультурного простору; елемент соціуму; цілеспрямовано організована, керована, багатофункційна, відкрита педагогічна система; багатоструктурна система прямої і непрямої взаємодії суб’єктів освітнього процесу; сукупність умов, у результаті взаємодії яких відбувається формування особистості студента, його професійна підготовка.

З’ясовано, що освітнє середовище є багатосуб’єктним та багатопредметним системним утворенням, має власну структуру та складається з комплексу взаємопов’язаних умов, які забезпечують продуктивну діяльність та реалізують його інноваційний потенціал, розвивають творчий потенціал майбутніх менеджерів та сприяють формуванню їхньої культури професійної діяльності.

Структура досліджуваного феномену культури професійної діяльності майбутніх менеджерів представлена взаємопов'язаними і взаємозумовленими компонентами: гностичним, мотиваційно-ціннісним та праксеологічним. Доведено, що формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів буде ефективним за умови збалансованості цих компонентів. Взаємопов'язані в реальному освітньому процесі, вони мають за законами діалектики взаємозалежний розвиток.

З'ясовано, що студентський вік є оптимальним для розвитку ціннісно-сміслових структур свідомості особистості й характеризується як завершальний етап підготовки до самостійної професійної діяльності. Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів зумовлюється їхніми ціннісними орієнтирами, моральними переконаннями, взаєминами з іншими, здатністю діяти відповідно до соціально прийнятих норм поведінки.

Обґрунтовано, що культура професійної діяльності майбутніх менеджерів ґрунтується на системі критеріїв (знаннєвий, особистісний, діяльнісний) нижчого рівня узагальнення, у ролі яких постають структурні компоненти цього поняття. Визначені компоненти, взаємодіючи, утворюють певну цілісність. Кожен із них представлений низкою показників, що у своїй сутності й віддзеркалюють саме поняття „культура професійної діяльності”. Знаннєвим критерієм є повнота, глибина осмислення, міцність знань про культуру професійної діяльності та усвідомлення доцільності оволодіння ними. Показниками цього критерію визначено: розуміння змісту поняття „культура професійної діяльності”, фахові знання. Особистісний критерій реалізується через спрямованість, стійкість, дієвість мотивів майбутніх менеджерів, розвиток їхньої ціннісно-орієнтаційної свідомості. Його показниками визначено: мотиваційний (мотивація майбутніх менеджерів (особистісна); мотивація професійної діяльності майбутніх менеджерів; мотивація навчання); ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів; емпатія; емоційний інтелект майбутніх менеджерів; спрямованість майбутніх менеджерів; професійна спрямованість майбутніх менеджерів; готовність

майбутніх менеджерів до ризику; самооцінка майбутніх менеджерів. Діяльнісний критерій уможливує встановлення ступеня відповідності мотивів поведінки майбутніх менеджерів з їхніми діями та вчинками. Показниками діяльнісного критерію культури професійної діяльності виокремлено такі: рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей майбутніх менеджерів; рівень оволодіння системою професійних умінь і навичок; рівень суб'єктивного контролю; культура управління організацією.

Кількісними параметрами показників схарактеризовано рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: високий, достатній, базовий. Обґрунтовані критерії, показники, рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів стали основою дослідження реального стану її сформованості, визначили вибір методів діагностики та логіки проведення експерименту.

Аналіз результатів констатувального експерименту дозволив представити проблемне поле дослідження й довести, що за традиційних умов реалізації освітнього процесу рівень культури професійної діяльності майбутніх менеджерів мало чим буде відрізнятися від зафіксованого. Тому є необхідність у науковому обґрунтуванні, розробленні та експериментальній перевірці педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Визначено провідні методологічні підходи: системний (забезпечує розгляд процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету з позицій цілісності, взаємозбагачення та взаємозумовленості його компонентів; обґрунтування змістової структури культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (спрямованість на якісні та кількісні характеристики, основні механізми керування її формуванням)); діяльнісний (базується на діяльності як основі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та обумовлює застосування в освітньому середовищі університету основних

принципів діяльнісного підходу: суб'єктивності, урахування провідних видів діяльності та законів їхньої зміни, співробітництва, партнерства в процесі організації та управління різними видами діяльності, розвитку мотивації до діяльності, обов'язкової рефлексивності діяльності); особистісно зорієнтований (культуру професійної діяльності досліджують, ураховуючи індивідуальні особливості майбутніх менеджерів, орієнтацію на творчий розвиток, розкриття та реалізацію їхніх потенційних можливостей, збагачення суб'єктивного досвіду); компетентнісний (забезпечує своєрідний зв'язок освіти й ринку праці та виявляється в унормуванні освітнього процесу в університеті та врахуванні вимог зовнішнього середовища як чинника формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів); культурологічний (формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ґрунтується на визнанні особистості майбутнього менеджера як вищої цінності, здатної реалізувати культурно-етичні цінності в освітньому процесі та професійному житті, залучення його до культурних цінностей суспільства); професіографічний (культуру професійної діяльності вивчають на тлі вимог, що висуваються до особистісного профілю, психофізіологічних, особистісних характеристик майбутнього менеджера); середовищний (забезпечує стратегію й тактику формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, готовність до професійної діяльності, особистісної й професійної самореалізації, детермінує їхню поведінку).

Зазначено, що у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету важливо врахувати такі принципи: науковості, системності, систематичності й послідовності, суб'єктивності навчання й виховання, діагностичної цілеспрямованості, професійної мобільності.

Педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів розглядаємо як сукупність взаємопов'язаних елементів: соціального замовлення, мети, завдань, підходів, принципів,

структурних компонентів, методів, форм, засобів, критеріїв, показників, результату, а також педагогічних умов реалізації системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Педагогічну систему розроблено на основі визначених теоретико-методологічних засад та репрезентовано в цільовому, теоретико-методологічному, змістовому, технологічному, результативному блоках. Цільовий блок педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів включає соціальне замовлення, яке актуалізується в потребі в менеджерах із сформованою культурою професійної діяльності. У цьому блоці закладено базис для розв'язання завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів із сформованою культурою професійної діяльності на основі системного аналізу професійної діяльності майбутнього менеджера, змісту освіти та відповідних технологій, що забезпечують реалізацію визначеної мети. Теоретико-методологічний блок педагогічної системи інтегрує: теоретико-методологічні засади побудови процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету; основні методологічні підходи; принципи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Змістовий блок педагогічної системи представлено взаємопов'язаними та взаємозумовленими компонентами культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: гностичним, мотиваційно-ціннісним, праксеологічним. Складниками технологічного блоку педагогічної системи є організаційно-педагогічні умови формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, до яких віднесено: стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; педагогічну підтримку майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності; збагачення фахових дисциплін темами, що містять знання про культурні основи професійної діяльності менеджера. Результативний блок педагогічної системи синтезує

показники її ефективності, що відображають ступінь досягнення передбачених завдань, а саме – позитивну динаміку в рівнях сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Це детермінує актуалізацію діагностики, формування й оцінювання поведінкових характеристик культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Реалізація розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету здійснювалась через організацію і змістове наповнення аудиторної та позааудиторної діяльності (форми, методи, засоби). Основними формами аудиторної та позааудиторної діяльності університету визначено: колективні, групові, індивідуальні. У процесі формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера методи навчання застосовувались у таких організаційних формах навчання, як лекція, семінар, факультативний курс, самостійна робота.

Установлено, що кількісно-якісна інтерпретація одержаних результатів під час контрольного зрізу довела ефективність педагогічних умов та педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Кількісний і якісний аналіз одержаних результатів, що зафіксував статистично значущі відмінності між студентами ЕГ і КГ у сформованості культури професійної діяльності, дає підстави говорити про позитивну динаміку рівнів та показників сформованості компонентів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше:*

розроблено педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, основні складники якої відображено в цільовому (мета і завдання), теоретико-методологічному (методологічні підходи, принципи), змістовому (компоненти культури професійної діяльності майбутнього менеджера),



технологічному (організаційно-педагогічні умови; методи, форми, засоби формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів), результативному (критерії, показники та рівні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а також позитивна динаміка в рівнях сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів) блоках;

визначено організаційно-педагогічні умови формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету з метою ефективної реалізації системи (стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; педагогічна підтримка майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності; збагачення фахових дисциплін темами, що містять знання про культурні основи професійної діяльності менеджера; урізноманітнення змісту, форм та методів позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів);

теоретично обґрунтовано та охарактеризовано поняття „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”;

– *уточнено*: сутність понять „професійна підготовка”, „освітнє середовище”, „потенціал освітнього середовища”, „позааудиторна діяльність”; структуру культури професійної діяльності майбутнього менеджера, яка розглядається в єдності трьох компонентів: гностичного, мотиваційно-ціннісного, праксеологічного; систему критеріїв з відповідними показниками сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: знаннєвий (показники: розуміння змісту поняття „культура професійної діяльності”; фахові знання); особистісний (показники: мотиваційний (особистісна мотивація майбутніх менеджерів; мотивація професійної діяльності майбутніх менеджерів; мотивація навчання); ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів; професійна спрямованість майбутніх менеджерів; емпатія; емоційний інтелект майбутніх менеджерів; спрямованість майбутніх менеджерів; готовність майбутніх менеджерів до

ризик; самооцінка майбутніх менеджерів); діяльнісний (показники: комунікативні та організаторські здібності майбутніх менеджерів; оволодіння системою професійних умінь і навичок; рівень суб'єктивного контролю; рівень культури управління організацією); феноменологічні риси освітнього середовища та його роль у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; зміст, форми і методи, що сприяють формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету;

– *подальшого розвитку набули*: положення про потенціал фахових дисциплін та позааудиторної діяльності університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; про розвиток особистості в освітньому середовищі, становлення ціннісної сфери особистості; методики діагностики рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Практичне значення одержаних результатів дослідження аргументовано розробленням та впровадженням в освітній процес закладів вищої освіти навчально-методичного забезпечення (опорні конспекти лекцій, методичні рекомендації щодо проведення практичних занять, організації самостійної роботи та проведення комплексного контролю знань студентів, навчальний посібник „Управлінський облік і контроль”) для оптимізації процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету; удосконалено освітні програми спеціальності 073 „Менеджмент”, розроблено навчально-методичні комплекси фахових дисциплін „Фінансовий аналіз”, „Облік і аудит”, „Право (адміністративне право)”, „Право (трудове право)”, „Управлінський контроль”, підготовлено й апробовано факультативний курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”; розроблено програми вивчення рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів з відповідним діагностувальним інструментарієм; оновлено методи, форми і зміст формування культури

професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Матеріали дисертації, монографії, навчального посібника, навчально-методичних комплексів, методичних рекомендацій можна використовувати в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів. Теоретичні положення та результати експерименту, репрезентовані в дисертації, доцільно застосовувати в системі післядипломної освіти, для написання студентами кваліфікаційних робіт, у процесі створення дистанційних курсів, курсів за вибором, проведення професійних тренінгів та семінарів з розвитку лідерського потенціалу, формування культури професійної діяльності, для модифікації організації освітнього процесу університету та позааудиторної діяльності, курсів підвищення кваліфікації викладачів.

**Ключові слова:** культура, діяльність, професійна діяльність, менеджер, культура професійної діяльності майбутнього менеджера, освітнє середовище університету, аудиторна діяльність, позааудиторна діяльність, фахова дисципліна, модель, моделювання, педагогічна система.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### *Монографія:*

**1. Гончар Л. В.** Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету: монографія / За редакцією С.О. Омельченко. Слов'янськ: Видавництво Б. І. Маторіна, 2020. 311 с.

### *Колективна монографія:*

**2. Гончар Л. В., Співак Я. О.** Особливості виявлення культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Pedagogy : Theory, Science and Practice. Collective monograph.* Yunona Publishing, New York, USA, 2020. P. 197–216.

*Статті в наукових фахових виданнях України:*

**3. Гончар Л. В.** Інновації у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів. *Науково-педагогічний журнал „Молодь і ринок”*. 2019. №10(177). С. 130–134.

**4. Гончар Л. В.** Роль позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2019. Вип. 19. Т. 3. С. 75–78.

**5. Гончар Л. В.** Методологічні підходи до формування професійної культури майбутніх менеджерів. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”*. 2019. № 67. Т. 1. С. 163–165.

**6. Гончар Л. В.** Сутнісні характеристики процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науково-педагогічний журнал „Молодь і ринок”*. 2019. №12(79). С. 64–69.

**7. Гончар Л. В.** Інноваційні підходи у фаховій підготовці майбутніх менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. № 71. С. 70–74.

**8. Гончар Л. В.** Підвищення ефективності формування професійної культури майбутніх менеджерів засобами позааудиторної діяльності університету. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019. № 5 (97). С. 32–44.

**9. Гончар Л. В.** Компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2020. Вип. 22. Т. 1. С. 109–112.

**10. Гончар Л. В.** Актуальні питання формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”*. 2020. № 68. Т. 1. С. 226–230.

**11. Гончар Л. В.** Соціальні проекти як вид допомоги у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Збірник наукових*

праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”. 2020. № 69. Т. 2. С. 93–96.

**12. Гончар Л. В.** Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: психолого-педагогічні аспекти. *Наукове періодичне видання „Український педагогічний журнал”*. 2020. № 1. С. 95–99.

**13. Гончар Л. В.** Діагностика рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2020. Вип. 23. Т. 1. С. 96–100.

**14. Гончар Л. В.** Особливості формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у позааудиторній діяльності університету. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти*. 2020. №12. С. 240–251.

**15. Гончар Л. В.** Критерії сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Імідж сучасного педагога*. 2020. № 2 (191). С. 15 –19.

**16. Гончар Л. В.** Моніторинг сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Освітні обрії*. 2020. Том 50. №1 С. 150–153.

**17. Гончар Л. В.** Змістова структура культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. № 73. Т.1. С. 62–66.

**18. Гончар Л. В.** Потенціал фахових дисциплін у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”*. 2020. № 70. Т. 1. С. 171–175.

**19. Гончар Л. В.** Модель формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”*. 2020. № 71. Т.2. С. 64–68.

**20. Гончар Л. В.** Аналіз дисбалансу попиту та пропозиції сучасного ринку праці України на майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2020. Вип. 26. С. 107–110.

*Статті в періодичних виданнях зарубіжних країн*

*та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз:*

**21. Honchar L., Zagorodnya A., Dichek N., Chobitko N., Voznyk M., Petrova. M.** Professional Training of the Economic Sector Specialists at Higher, Education Institutions of the Republic of Poland and Ukraine: Criteria of Comparison. *International Journal of Higher Education*. Vol. 9, No. 3; 2020. P. 139-144. (SCOPUS).

**22. Honchar L.** Modeling the process of forming culture in professional activities of future managers. *Intellectual Archive*. Toronto: Shiny Word.Corp. (Canada). 2020. Vol. 9 (July/September). No. 3. P. 145-153.

*Навчально-методичний посібник:*

**23. Гончар Л. В.** Мартиненко О. В. Управлінський облік і контроль: посібник для студентів бакалаврського та магістерського рівня вищої освіти спеціальностей 071 Облік і оподаткування та 073 Менеджмент / Уклад. **Л. В. Гончар**. Слов'янськ: Вид-во Б.І. Маторіна, 2020. 208 с.

*Методичні рекомендації:*

**24. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 30 с.

**25. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 53 с.

**26. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо проведення комплексного контролю знань

студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2017. 103 с.

**27. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Облік і аудит” для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2017. 108 с.

**28. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (Трудове право)” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2017. 51 с.

**29. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (трудове право)” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2017. 56 с.

**30. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (трудове право)” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2017. 30 с.

**31. Гончар Л. В.** Опорний конспект лекцій з дисципліни „Право (трудове право)” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2017. 104 с.

**32. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 39 с.

**33. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня

„Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 28 с.

**34. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 35 с.

**35. Гончар Л. В.** Опорний конспект лекцій з дисципліни „Фінансовий аналіз” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 104 с.

**36. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 43 с.

**37. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 21 с.

**38. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 18 с.

**39. Гончар Л. В.** Опорний конспект лекцій з дисципліни „Право (адміністративне право)” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 54 с.



*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

**40. Гончар Л. В.** Риков Р. А. Управлінський контроль та його місце у системі менеджменту підприємств. *Перспективні напрямки сучасної науки і освіти*: збірка наукових праць (статей) присвяченої 160-річчю від дня народження І. Франка (Слов'янськ, 19-20 трав. 2016 р.). Слов'янськ: ФОП Громова Н.А., 2016. С. 138–144.

**41. Гончар Л. В.** Рождественський Д. О. Фінансовий аналіз та його місце у системі менеджменту підприємств. *Актуальні питання психології, економіки та управління*: збірка наукових праць (статей) „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов'янськ, 23-24 трав. 2018 р.). Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2018. С. 65–70.

**42. Гончар Л. В.** Формування професійної культури майбутніх менеджерів у освітньому середовищі університету. *Інноваційні технології як фактор розвитку суспільства*: науковий збірник за матеріалами науково-практичної конференції (Київ, 12 жов. 2018 р.). Київ, МАІТ, 2018. С. 78–82.

**43. Гончар Л. В.** Орієнтири сучасного естетичного виховання. *Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти*: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 26-27 лип. 2019 р.). Харків: Східноукраїнська організація „Центр педагогічних досліджень”, 2019. С. 14–16.

**44. Гончар Л. В.** Особливості фахової підготовки у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у XXI ст.*: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 24-25 січ. 2020 р.). Львів: ГО „Львівська педагогічна спільнота”, 2020. Ч.1. С. 82–85.

**45. Гончар Л. В.** Професійна культура сучасного фахівця: пріоритети розвитку. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції

(Київ, 31 січ.-1 лют. 2020 р.). Київ: ГО „Київська наукова організація педагогіки та психології”, 2020. Ч 2. С. 23–25.

**46. Гончар Л. В.** Освітнє середовище вишу у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 31 січ.-1 лют. 2020 р.). Київ : ГО „Київська наукова організація педагогіки та психології”, 2020. Ч 2. С. 26–29.

**47. Гончар Л. В.** Структура освітнього середовища закладу вищої освіти у професійній підготовці майбутніх менеджерів. *Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук*: збірник наукових робіт учасників науково-практичної конференції (Одеса, 14-15 лют. 2020 р.). Одеса: ГО „Південна фундація педагогіки”. 2020. Ч II. С. 7–10.

**48. Гончар Л. В.** Формування культури професійної діяльності фахівців у освітньому середовищі університету. *Психологія та педагогіка*: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 21-22 лют. 2020 р.). Львів: ГО „Львівська педагогічна спільнота”. 2020. Ч 2. С. 21–24.

**49. Гончар Л. В.,** Дергачова А. М. Функціональне поле освітнього середовища закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх фахівців. *Актуальні питання психології, педагогіки, економіки та управління*: збірка наукових праць (статей) „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 19-20 трав. 2020 р.). Слов’янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2020. С. 118–124.

**50. Гончар Л. В.** Освітнє середовище закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: функціональний аспект. *Актуальні питання психології, педагогіки, економіки та управління*: збірка тез доповідей на Всеукраїнській науково-практичній конференції „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 19-20 трав. 2020 р.). Слов’янськ. 2020. С. 62–65. [електронний ресурс].

## ABSTRACT

**Honchar L.V. Theoretical and Methodical Bases of Formation of Culture of Professional Activity of Future Managers in the Educational Environment of University. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.**

Thesis for the scientific degree of Doctor of Pedagogical Sciences, speciality 13.00.04 – Theory and Methodology of Professional Education. – State Higher Educational Establishment „Donbas State Pedagogical University”, Sloviansk, 2021.

The dissertation provides a theoretical generalization and scientific solution to the problem of forming a culture of professional activity of future managers, which is lie in justification, modelling and experimentally verification of the pedagogical system of forming a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university.

The relevance of the research topic is due to the current conditions of globalization of society, the problem of quality training of future managers, as their activities are multifunctional and contribute to the development of science, production, technology, services, spiritual life of society. The above mentioned puts forward new challenges to the higher education system and provides for a radical renewal of methods of training highly professional managers, the formation of a culture of professional activity.

The urgency and significance of the problem of forming a culture of professional activity of future managers are increasing due to the constantly growing needs of the economic sector of the country in specialists with the established culture of professional activity and the quality of their professional training.

According to the results of the study of the state of scientific development of the problem of forming the culture of professional activity of future managers, its relevance, multi-vector modern scientific research, significance for the theory and practice of vocational education have been established. The dissertation presents

the state of development of the problem of forming the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university; the conceptual and terminological apparatus of the research is analyzed and the essence of the concept “culture of professional activity of the future manager” is determined; the potential of the educational environment of the university on the formation of the culture of professional activity of future managers is revealed.

It is established that the culture of professional activity as an interdisciplinary phenomenon is the subject of research of philosophers, psychologists, teachers, sociologists, cultural scientists, economists, lawyers and others. The subject field of the concept of „culture of professional activity" are the components of the definition of „culture”, „activity”, „professional activity”. The culture of professional activity of future managers is defined as an integral personal education of the future specialist, which is manifested in the unity of professionally and personally significant qualities, professional skills and abilities that enable successful management, competitiveness in the labor market, self-realization in society.

Based on the generalization and systematization of sources, it is concluded that the educational environment is integrated: as a part of the socio-cultural space; element of society; purposefully organized, managed, multifunctional, open pedagogical system; multi-structural system of direct and indirect interaction of the subjects of the educational process; a set of conditions, as a result of the interaction of which is the formation of the student's personality, his professional training.

It was found that the educational environment is a multi-actor and multi-subject system formation and it has its own structure and consists of a set of interrelated conditions that ensure productive activity and realize its innovative potential, develop the creative potential of future managers and contribute to the formation of their culture.

The structure of the studied phenomenon of the culture of professional activity of future managers is represented by interconnected and interdependent components: gnostic, motivational and value, praxeological. It is proved that the

formation of a culture of professional activity of future managers will be effective provided that these components are balanced. They are interconnected in the real educational process; they have interdependent development according to the laws of dialectics.

It was found that the student age is optimal for the development of value and semantic structures of personal consciousness and it is characterized as the final stage of preparation for independent professional activity. The culture of professional activity of future managers is determined by their values, moral beliefs, relationships with others, the ability to act in accordance with socially accepted norms of behavior.

It is substantiated that the culture of professional activity of future managers is based on a system of criteria (knowledge, personal, activity) of the lower level of generalization, in the role of which the structural components of this concept appear. Certain components, interacting form certain integrity. Each of them is represented by a number of indicators, which in fact reflect the very concept of „culture of professional activity”. The knowledge criterion is completeness, depth of comprehension, strength of knowledge about the culture of professional activity and awareness of the expediency of mastering them. The indicators of this criterion are defined: understanding of the meaning of the concept „culture of professional activity”, professional knowledge. The personal criterion is realized through the orientation, stability, effectiveness of the motives of future managers, the development of their value and oriented consciousness. Its indicators are defined as: motivational (motivation of future managers (personal); motivation of professional activity of future managers; motivation of training); value orientations of future managers; empathy; emotional intelligence of future managers; orientation of future managers; professional orientation of future managers; willingness of future managers to take risks; self-esteem of future managers. The activity criterion makes it possible to establish the degree of compliance of the motives of behavior of future managers with their actions and deeds. The indicators of the activity criterion of the culture of professional activity are the

following: the level of development of communication and organizational skills of future managers; the level of mastering of the system of professional skills and abilities; level of subjective control; management culture of the organization.

Quantitative parameters of indicators characterize the levels of formation of the culture of professional activity of future managers: high, sufficient, basic. Substantiated criteria, indicators, levels of formation of the culture of professional activity of future managers became the basis for the study of the real state of its formation, determined the choice of diagnostic methods and logic of the experiment.

The analysis of the results of the observational experiment allowed presenting the problem field of research and proving that the level of culture of professional activity of future managers will differ little from that recorded under the traditional conditions of the educational process. Therefore, there is a need for scientific substantiation, development and experimental testing of the pedagogical system of forming a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university.

Leading methodological approaches are defined: systemic (provides consideration of the process of forming the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university from the point of view of integrity, mutual enrichment and interdependence of its components; formation)); active (it's based on activities as a basis for forming a culture of professional activity of future managers and it determines the application of basic principles of activity approach in the educational environment of the university: subjectivity, taking into account leading activities and laws of their change, cooperation, partnership in organizing and managing various activities, development of motivation to activity, obligatory reflexivity of activity); personally-oriented (the culture of professional activity is studied, taking into account the individual characteristics of future managers, focus on creative development, disclosure and realization of their potential, enrichment of subjective experience); competence (provides a kind of connection between education and the

labor market and it is manifested in the normalization of the educational process at the university and considering the requirements of the external environment as a factor of forming the culture of professional activity of future managers); culturological (formation of the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university is based on the recognition of the future manager's personality as the highest value, that is able to realize cultural and ethical values in the educational process and professional life, his involvement in cultural values); professional (the culture of professional activity is studied against the background of the requirements for the personal profile, psychophysiological, personal characteristics of the future manager); environmental (provides the strategy and tactics of forming a culture of professional activity of future managers, readiness for professional activity, personal and professional self-realization, determines their behavior).

It is noted that in forming the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university it is important to take into account the following principles: scientific, systematic, systematic and consistent, subjectivity of teaching and education, diagnostic purposefulness, professional mobility.

We consider the pedagogical system of formation of culture of professional activity of future managers as a set of interconnected elements: social order, purpose, tasks, approaches, principles, structural components, methods, forms, means, criteria, indicators, result, and also pedagogical conditions of realization of system of formation of culture. professional activity of future managers.

The pedagogical system is developed on the basis of certain theoretical and methodological principles and is represented in the target, theoretical and methodological, semantic, technological, effective blocks. The target block of the pedagogical system of forming the culture of professional activity of future managers includes the social order, which is actualized in the demand for managers with the formed culture of professional activity. This block lays the basis for solving the problems of professional training of future managers with a culture of

professional activity based on a systematic analysis of the professional activity of the future manager, the content of education and relevant technologies that ensure the achievement of a specific goal. The theoretical and methodological block of the pedagogical system integrates: theoretical and methodological principles of building the process of forming the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university; basic methodological approaches; principles of forming the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university. The content block of the pedagogical system is represented by interconnected and interdependent components of the culture of professional activity of future managers: gnostic, motivational-value, praxeological. The components of the technological block of the pedagogical system are organizational and pedagogical conditions for the formation of a culture of professional activity of future managers, which include: stimulating motivation to form a culture of professional activity of future managers; pedagogical support of future managers in professional self-determination, manifestation of culture of professional activity; enrichment of professional disciplines with themes that contain knowledge about the cultural foundations of the professional activity of the manager. The effective block of the pedagogical system synthesizes indicators of its efficiency, reflecting the degree of achievement of the intended tasks, which are the positive dynamics in the levels of formation of the culture of professional activity of future managers. This determines the actualization of diagnosis, formation and evaluation of behavioral characteristics of the culture of professional activity of future managers.

The implementation of the developed pedagogical system of forming the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university was carried out through the organization and informative filling of classroom and extracurricular activities (forms, methods, tools). The main forms of classroom and extracurricular activities of the university are defined: collective, group, individual. In the process of forming the culture of professional activity of



the future manager, teaching methods in such organizational forms of learning as lecture, seminar, elective course, independent work were used.

It is established that the quantitative and qualitative interpretation of the results obtained during the control section proved the effectiveness of pedagogical conditions and pedagogical system of forming a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university. Quantitative and qualitative analysis of the results, which recorded statistically significant differences between students of EG and CG in the formation of professional culture, gives reason to talk about the positive dynamics of levels and indicators of cultural components of professional culture of future managers.

The scientific novelty of the obtained results is that:

*- for the first time:*

It is developed a pedagogical system of forming a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university, the main components of which are reflected in the target (purpose and objectives), theoretical and methodological (methodological approaches, principles), content (components of professional culture of future managers), technological (organizational and pedagogical conditions, methods, forms, means of forming the culture of professional activity of future managers), effective (criteria, indicators and levels of culture of professional activity of future managers, as well as positive dynamics in the levels of culture of professional activity of future managers) blocks;

It is defined the organizational and pedagogical conditions for the formation of the culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university in order to implement the system effectively (stimulating motivation for the formation of the culture of professional activity of future managers; pedagogical support of future managers in professional self-determination; manifestation of culture of professional activity; enrichment professional discipline of knowledge about the cultural foundations of the

professional activity of the manager; diversification of the content, forms and methods of extracurricular activities of future managers);

The concept of „culture of professional activity of the future manager” is substantiated and characterized theoretically;

- *It is specified:* the essence of the concepts „training”, „educational environment”, „potential of the educational environment”, „extracurricular activities”; the structure of the culture of professional activity of the future manager, which is considered in the unity of three components: gnostic, motivational and value, praxeological; system of criteria with the corresponding indicators of formation of culture of professional activity of future managers: knowledgeable (indicators: understanding of the maintenance of concept "culture of professional activity"; professional knowledge); personal (indicators: motivational (personal motivation of future managers; motivation of professional activity of future managers; motivation of training); value orientations of future managers; professional orientation of future managers; empathy; emotional intelligence of future managers; orientation of future managers; readiness of future managers to risk; self-esteem of managers); activity (indicators: communicative and organizational skills of future managers; mastering the system of professional skills; level of subjective control; level of management culture of the organization; phenomenological features of the educational environment and its role in forming the culture of professional activity of future managers; content, forms and methods, contributing to the formation of a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university);

- *It is further developed:* provisions on the potential of professional disciplines and extracurricular activities of the university to form a culture of professional activity of future managers; about the development of personality in the educational environment, the formation of the value sphere of personality; methods of diagnosing the levels of formation of the culture of professional activity of future managers.

The practical significance of the research results is justified by the development and implementation of educational and methodological provision in the educational process of higher education institutions (reference notes of lectures, guidelines for conducting practical classes, organizing independent work and comprehensive control of students' knowledge, textbook „Management Accounting and Control”) to optimize the process of forming a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university; educational programs of specialty 073 „Management” are improved, educational and methodical complexes of professional disciplines „Financial analysis”, „Accounting and audit”, „Law (administrative law)”, „Law (labor law)”, „Management control” are developed, and the optional course „Culture of professional activity of future managers: ways of formation” is tested; programs for studying the levels of culture of professional activity of future managers with appropriate diagnostic tools have been developed; updated methods, forms and content of forming a culture of professional activity of future managers in the educational environment of the university.

The academic studies of the dissertation, monograph, textbook, educational and methodical complexes, methodical recommendations can be used in the system of professional training of future managers. Theoretical provisions and results of the experiment, represented in the dissertation, should be used in the system of postgraduate education, for students to write qualification papers, in the process of creating distance courses, elective courses, professional training and seminars on leadership development, professional culture, to modify organization of the educational process of the university and extracurricular activities, advanced training courses for teachers.

**Keywords:** culture, activity, professional activity, manager, culture of professional activity of a future manager, educational environment of the university, classroom activity, extracurricular activity, professional discipline, model, modeling, pedagogical system.

**LIST OF PUBLISHED PAPERS OF THE DISSERTATION***Monograph:*

**1. Honchar L. V.** Formuvannia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv v osvithomu seredovyshchi universytetu: monograph / Za redaktsiieiu S. O. Omelchenko. Slov'jansk: Vydavnytstvo B. I. Matorina, 2020. 311 s.

*Kolektyvna monograph:*

**2. Honchar L. V., Spivak Ya. O.** Osoblyvosti vyivlennia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Pedagogy: Theory, Science and Practice. Collective monograph. Yunona Publishing, New York, USA, 2020. P. 197–216.

*Articles in scientific professional editions of Ukraine:*

**3. Honchar L. V.** Innovatsii u formuvanni profesiinoi kultury maibutnikh menedzheriv. Naukovo-pedahohichniy zhurnal „Molod i rynek”. 2019. №10(177). S. 130–134.

**4. Honchar L. V.** Rol pozaaudytornoi diialnosti u formuvanni profesiinoi kultury maibutnikh menedzheriv. Naukovyi zhurnal „Innovatsiina pedahohika”. 2019. Vyp. 19. T. 3. S. 75–78.

**5. Honchar L. V.** Metodolohichni pidkhody do formuvannia profesiinoi kultury maibutnikh menedzheriv. Zbirnyk naukovykh prats „Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh”. 2019. №67. T. 1. S. 163–165.

**6. Honchar L. V.** Sutnisni kharakterystyky protsesu formuvannia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Naukovo-pedahohichniy zhurnal „Molod i rynek”. 2019. №12(79). S. 64–69.

**7. Honchar L. V.** Innovatsiini pidkhody u fakhovii pidhotovtsi maibutnikh menedzheriv. Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 5 Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy. 2019. № 71. S. 70–74.

**8. Honchar L. V.** Pidvyshchennia efektyvnosti formuvannia profesiinoi kultury maibutnikh menedzheriv zasobamy pozaaudytornoj diialnosti universytetu. Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu. 2019. № 5 (97). S. 32–44.

**9. Honchar L. V.** Komponenty kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Naukovyi zhurnal „Innovatsiina pedahohika”. 2020. Vyp. 22. T. 1. S. 109–112.

**10. Honchar L. V.** Aktualni pytannia formuvannia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv v osvitnomu seredovyschi universytetu. Zbirnyk naukovykh prats „Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh”. 2020. № 68. T. 1. S. 226–230.

**11. Honchar L. V.** Sotsialni proekty yak vyd dopomohy u formuvanni kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Zbirnyk naukovykh prats „Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh”. 2020. № 69. T. 2. S. 93–96.

**12. Honchar L. V.** Formuvannia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv: psykholoho-pedahohichni aspekty. Naukove periodychnе vydannia „Ukrainskyi pedahohichniy zhurnal”. 2020. № 1. S. 95–99.

**13. Honchar L. V.** Diahnostyka rivniv sformovanosti kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Naukovyi zhurnal „Innovatsiina pedahohika”. 2020. Vyp. 23. T. 1. S. 96–100.

**14. Honchar L. V.** Osoblyvosti formuvannia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv u pozaaudytornii diialnosti universytetu. Profesionalizm pedahoha: teoretychni y metodychni aspekty. 2020. №12. S. 240–251.

**15. Honchar L. V.** Kryterii sformovanosti kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Imidzh suchasnoho pedahoha. 2020. № 2 (191). S. 15 – 19.

**16. Honchar L. V.** Monitorynh sformovanosti kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Osvitni obrii. 2020. T. 50. №1 S. 150–153.

**17. Honchar L. V.** Zmistova struktura kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 5 Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy. 2020. № 73. T.1. S. 62–66.

**18. Honchar L. V.** Potentsial fakhovykh dystsyplin u formuvanni kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Zbirnyk naukovykh prats „Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh”. 2020. № 70. T. 1. S. 171–175.

**19. Honchar L. V.** Model formuvannia kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv v osvithomu seredovyshchi universytetu. Zbirnyk naukovykh prats „Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh”. 2020. № 71. T.2. S. 64–68.

**20. Honchar L. V.** Analiz dysbalansu popytu ta propozytsii suchasnoho rynku pratsi Ukrainy na maibutnikh menedzheriv. Naukovyi zhurnal „Innovatsiina pedahohika”. 2020. Vyp. 26. S. 107–110.

*Articles in periodicals of foreign countries and publications included in international scientometric bases:*

**21. Honchar L., Zagorodnya A., Dichek N., Chobitko N., Voznyk M. Petrova. M.** Professional Training of the Economic Sector Specialists at Higher, Education Institutions of the Republic of Poland and Ukraine: Criteria of Comparison. International Journal of Higher Education. Vol. 9, №. 3; 2020. P. 139-144. (SCOPUS).

**22. Honchar L.** Modeling the process of forming culture in professional activities of future managers. Intellectual Archive. Toronto: Shiny Word.Corp. (Canada). 2020. Vol. 9 (July/September). №. 3. P. 145-153.

*Educational and methodical textbooks:*

**23. Honchar L. V., Martynenko O. V.** Upravlinskyi oblik i kontrol: posibnyk dlia studentiv bakalavrskoho ta mahisterskoho rivnia vyshchoi osvity spetsialnostei 071 Oblik i opodatkuvannia ta 073 Menedzhment / Uklad. L. V. Honchar. Slov’jansk: Vyd-vo B.I. Matorina, 2020. 208 s.

*Educational and methodical recommendations:*

**24. Honchar L. V.,** Harna S. O. *Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Oblik i audyt” shchodo orhanizatsii samostiinoi roboty studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”.* Slov’jansk: DDPU, 2017. 30 s.

**25. Honchar L. V.,** Harna S. O. *Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Oblik i audyt” shchodo provedennia praktychnykh zaniat dlia studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”.* Slov’jansk: DDPU, 2017. 53 s.

**26. Honchar L. V.,** Harna S. O. *Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Oblik i audyt” shchodo provedennia kompleksnoho kontroliu znan studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”.* Slov’jansk: DDPU, 2017. 103 s.

**27. Honchar L. V.,** Harna S. O. *Oporny konspekt lektsii z dystsypliny „Oblik i audyt” dlia studentiv osvitno-kvalifikatsiinoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”.* Slov’jansk: DDPU, 2017. 108 s.

**28. Honchar L. V.** *Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Pravo (Trudove pravo)” shchodo provedennia praktychnykh zaniat dlia studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”.* Slov’jansk: DDPU, 2017. 51 s.

**29. Honchar L. V.** *Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Pravo (trudove pravo)” shchodo orhanizatsii samostiinoi roboty studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”.* Slov’jansk: DDPU, 2017. 56 s.

**30. Honchar L. V.** *Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Pravo (trudove pravo)” shchodo provedennia kompleksnoho kontroliu znan studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta*

administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2017. 30 s.

**31. Honchar L. V.** Opornyi konspekt lektsii z dystsypliny „Pravo (trudove pravo)" dlia studentiv osvithnoho rivnia „Bakalavr" haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2017. 104 s.

**32. Honchar L. V.** Metodychni rekomendatsii z kursu „Finansovy analiz" shchodo orhanizatsii samostiinoi roboty studentiv osvithnoho rivnia „Bakalavr" haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2018. 39 s.

**33. Honchar L. V.** Metodychni rekomendatsii z kursu „Finansovy analiz" shchodo provedennia kompleksnoho kontroliu znan studentiv osvithnoho rivnia „Bakalavr" haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2018. 28 s.

**34. Honchar L. V.** Metodychni rekomendatsii z kursu „Finansovy analiz" shchodo provedennia praktychnykh zaniat dlia studentiv osvithnoho rivnia „Bakalavr" haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2018. 35 s.

**35. Honchar L. V.** Opornyi konspekt lektsii z dystsypliny „Finansovy analiz" dlia studentiv osvithnoho rivnia „Bakalavr" haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2018. 104 s.

**36. Honchar L. V.** Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Pravo (administratyvne pravo)" shchodo provedennia praktychnykh zaniat dlia studentiv osvithnoho rivnia „Bakalavr" haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia" spetsialnosti 073 „Menedzhment". Slov'jansk: DDPU, 2018. 43 s.

**37. Honchar L. V.** Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Pravo (administratyvne pravo)" shchodo orhanizatsii samostiinoi roboty studentiv



osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”. Slov’jansk: DDPU, 2018. 21 s.

**38. Honchar L. V.** Metodychni rekomendatsii iz navchalnoi dystsypliny „Pravo (administratyvne pravo)” shchodo provedennia kompleksnoho kontroliu znan studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”. Slov’jansk: DDPU, 2018. 18 s.

**39. Honchar L. V.** Oporny konspekt lektsii z dystsypliny „Pravo (administratyvne pravo)” dlia studentiv osvitnoho rivnia „Bakalavr” haluzi znan 07 „Upravlinnia ta administruvannia” spetsialnosti 073 „Menedzhment”. Slov’jansk: DDPU, 2018. 54 s.

*Scientific works certifying the approbation of the dissertation materials and published in other scientific journals:*

**40. Honchar L. V., Rykov R. A.** Upravlinskyi kontrol ta yoho mistse u systemi menedzhmentu pidpriumstv. Perspektyvni napriamky suchasnoi nauky i osvity: zbirka naukovykh prats (statei) prysviachenoj 160-richchu vid dnia narodzhennia I. Franka (Sloviansk, 19-20 trav. 2016 r.). Slov’jansk: FOP Hromova N.A., 2016. S. 138–144.

**41. Honchar L. V., Rozhdestvenskyi D. O.** Finansovy analiz ta yoho mistse u systemi menedzhmentu pidpriumstv. Aktualni pytannia psykholohii, ekonomiky ta upravlinnia: zbirka naukovykh prats (statei) „Aktualni pytannia suchasnoi nauky ta osvity” (Sloviansk, 23-24 trav. 2018 r.). Slov’jansk: Vyd-vo B. I. Matorina, 2018. S. 65–70.

**42. Honchar L. V.** Formuvannia profesiinoi kultury maibutnikh menedzheriv u osvitnomu seredovyschi universytetu. Innovatsiini tekhnolohii yak faktor rozvytku suspilstva: naukovyi zbirnyk za materialamy naukovo-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 12 zhov. 2018 r.). Kyiv, MAIT, 2018. S. 78–82.

**43. Honchar L. V.** Oriientyry suchasnoho estetychnoho vykhovannia. Priorytetni napriamky vyrishennia aktualnykh problem vykhovannia i osvity: zbirnyk tez mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kharkiv, 26-27 lyp.

2019 r.). Kharkiv: Skhidnoukrainska orhanizatsiia „Tsentr pedahohichnykh doslidzhen”, 2019. S. 14–16.

**44. Honchar L. V.** Osoblyvosti fakhovoi pidhotovky u formuvanni kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Kliuchovi pytannia naukovykh doslidzhen u sferi pedahohiky ta psykholohii u KhKhI st.: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Lviv, 24-25 sich. 2020 r.). Lviv: HO „Lvivska pedahohichna spilnota”, 2020. Ch.1. S. 82–85.

**45. Honchar L. V.** Profesiina kultura suchasnoho fakhivtsia: priorytety rozvytku. Suchasni tendentsii ta faktory rozvytku pedahohichnykh ta psykholohichnykh nauk: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 31 sich.-1 liut. 2020 r.). Kyiv: HO „Kyivska naukova orhanizatsiia pedahohiky ta psykholohii”, 2020. Ch 2. S. 23–25.

**46. Honchar L. V.** Osvitnie seredovyshche vyshu u formuvanni kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv. Suchasni tendentsii ta faktory rozvytku pedahohichnykh ta psykholohichnykh nauk: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Kyiv, 31 sich.-1 liut. 2020 r.). Kyiv: HO „Kyivska naukova orhanizatsiia pedahohiky ta psykholohii”, 2020. Ch 2. S. 26–29.

**47. Honchar L. V.** Struktura osvitnoho seredovyshcha zakladu vyshchoi osvity u profesiinii pidhotovtsi maibutnikh menedzheriv. Aktualni pytannia suchasnykh pedahohichnykh ta psykholohichnykh nauk: zbirnyk naukovykh robit uchasnykiv naukovo-praktychnoi konferentsii (Odesa, 14-15 liut. 2020 r.). Odesa: HO „Pivdenna fundatsiia pedahohiky”. 2020. Ch II. S. 7–10.

**48. Honchar L. V.** Formuvannia kultury profesiinoi diialnosti fakhivtsiv u osvitnomu seredovyshchi universytetu. Psykholohiia ta pedahohika: zbirnyk tez naukovykh robit uchasnykiv mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Lviv, 21-22 liut. 2020 r.). Lviv: HO „Lvivska pedahohichna spilnota”. 2020. Ch 2. S. 21–24.

**49. Honchar L. V., Derhachova A. M.** Funktsionalne pole osvitnoho seredovyshcha zakladu vyshchoi osvity u formuvanni kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh fakhivtsiv. Aktualni pytannia psykholohii, pedahohiky, ekonomiky ta upravlinnia: zbirka naukovykh prats (statei) „Aktualni pytannia suchasnoi nauky ta osvity” (Sloviansk, 19-20 trav. 2020 r.). Sloviansk: Vyd-vo B. I. Matorina, 2020. S. 118–124.

**50. Honchar L. V.** Osvitnie seredovyshche zakladu vyshchoi osvity u formuvanni kultury profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv: funktsionalnyi aspekt. Aktualni pytannia psykholohii, pedahohiky, ekonomiky ta upravlinnia: zbirka tez dopovidei na Vseukrainskii naukovo-praktychnii konferentsii „Aktualni pytannia suchasnoi nauky ta osvity” (Sloviansk, 19-20 trav. 2020 r.). Slov’jansk. 2020. S. 62–65. [elektronnyi resurs].

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....</b>	<b>38</b>
<b>ВСТУП .....</b>	<b>39</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА .....</b>	<b>54</b>
1.1. Професійна підготовка майбутніх менеджерів як сучасна науково-педагогічна проблема .....	54
1.2. Провідні дефініції дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.....	82
1.3. Освітнє середовище як феномен функціонування університету	104
<b>Висновки до розділу 1 .....</b>	<b>132</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ .....</b>	<b>136</b>
2.1. Змістова структура культури професійної діяльності майбутніх менеджерів .....	136
2.2. Критерії та рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів .....	152
2.3. Діагностика рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів .....	168
<b>Висновки до розділу 2 .....</b>	<b>208</b>

<b>РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ .....</b>	<b>212</b>
3.1. Методологічні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету .....	212
3.2. Моделювання педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету .....	245
3.3. Організаційно-педагогічні умови реалізації системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету	263
<b>Висновки до розділу 3 .....</b>	<b>310</b>
<b>РОЗДІЛ 4. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ .....</b>	<b>317</b>
4.1. Реалізація педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету .....	317
4.2. Аналіз результатів педагогічного експерименту .....	364
<b>Висновки до розділу 4 .....</b>	<b>398</b>
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....</b>	<b>401</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>406</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>473</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

ВМ – внутрішня мотивація

ЕОМ – електронно-обчислювальні машини

ЕГ – експериментальна група

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація

ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології

КГ – контрольна група

ПЗЯ – професійно значущі якості

РСК – рівень суб'єктивного контролю

ТЗН – технічні засоби навчання

КПДММ – культура професійної діяльності майбутніх менеджерів

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Інтеграція української вищої освіти у світову освітню систему, розширення міжнародних контактів, співпраця із зарубіжними партнерами, потреба в конкурентоспроможному й компетентному фахівцеві, здатному здійснювати професійну діяльність на ринку праці, зумовили зміни в сучасній системі професійної підготовки в закладах вищої освіти.

Серед основних завдань, що сьогодні висувуються перед системою вищої освіти, є формування якісно нових концептуальних підходів до підготовки майбутніх менеджерів як високопрофесійних фахівців, оскільки саме від них залежить рівень розвитку вітчизняних підприємств, а отже, надійність і стабільність економічної системи країни загалом.

Зазначимо, що ускладнення сучасних економічних, технологічних і політичних відносин вимагає передусім від менеджерів не тільки глибоких знань і особистісних здібностей, але й особливої професійної підготовки та кваліфікації в галузі управління як специфічної практичної діяльності, що пов'язана з процесом прийняття рішень, умінням використовувати різноманітні ресурси, відповідальністю за результати всього підприємницького процесу. Характер праці менеджера визначається в контексті реалізації функцій керівника, завданням якого є інтеграція системи керування в єдине ціле, координація дій її ланок та забезпечення єдності і структурності системи управління як цілого. З огляду на це, логічним і науково обґрунтованим повинно стати розуміння професійної діяльності менеджерів як організованого, безперервного й цілеспрямованого процесу, спрямованого на оволодіння знаннями, набуття спеціальними компетентностями, які формують культуру професійної діяльності.

Зазначене вище висуває нові завдання перед системою вищої освіти, що передбачає кардинальне оновлення способів підготовки високопрофесійних менеджерів та актуалізує проблему формування культури

професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Актуальність зазначеної проблеми знайшла своє відображення в законодавчих та нормативно-правових документах: Законі України „Про освіту” [448], Законі України „Про вищу освіту” [442], Законі України „Про професійний розвиток працівників” [449], Законі України „Про культуру” [441], Конституції України [295], Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [447], Дорожній карті інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA) [202], Національній рамці класифікацій (2019) [385], Класифікаторі професій (2020) [268], Стандартах вищої освіти за спеціальністю 073 „Менеджмент” [519; 520] та ін.

Аналіз наукових розвідок з проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявив, що проблему культури розглядають учені різних галузей знань, зокрема філософії, культурології, педагогіки, соціології, економіки (І. Агієнко [5], Е. Баллер [32], І. Беккер [647], Р. Бенедикт [649], Ф. Вольтер [96], Г. Гегель [105], Й. Гердер [107], П. Гуревич [186], Н. Злобін [235], І. Кант [253], Л. Коган [282], Р. Лінтон [342], Е. Маркарян [358], В. Межуєв [366], Т. Ойзерман [399], П. Сорокін [514], Л. Сохань [515], Е. Тейлор [671], А. Томас [678], А. Уледов [564] К. Юнг [626] та ін.). Форми й методи розвитку професійних умінь висвітлено в працях С. Гончаренка [164], О. Дубасенюк [206], Н. Ничкало [450], О. Пехоти [430] та ін. Дослідженням у сфері освіти й управління присвячено наукові доробки В. Кременя [307], Ю. Красовського [304], Д. Петросяна [570], Г. Щокіна [623] та ін. Проблему формування професійної культури репрезентовано в студіях С. Анеліної [19], С. Вітвицької [87], В. Гриньової [175], І. Радомського [461], С. Сапожникова [488], О. Семеніхіної [492], В. Тернопільської [542] та ін.

Теоретичні питання й шляхи підготовки майбутніх менеджерів висвітлено в працях Л. Влодарскої-Золи [94], В. Горланчук [166],



І. Дараховського [191], П. Друкера [204], А. Зобова [237], І. Черноіванова [191] та ін.

Теорію і практику підготовки до управлінської діяльності розкрито в студіях І. Анненкової [20], О. Виханського [86], І. Драча [203], О. Ельбрехта [214], О. Набоки [383], Е. Печерської [429], С. Самигіна [485], Л. Столяренко [524], В. Стрельнікова [527] та ін.

Можливості використання освітнього середовища в становленні висококваліфікованого спеціаліста знайшли своє відображення в наукових розвідках А. Артюхіної [21], М. Братко [66], О. Будник [71], В. Гумбольдта [181], І. Карпової [259], Л. Карпової [261], З. Курлянд [418], Дж. Ньюмена [396], В. Стрельнікова [526], І. Ходикіної [584], В. Ясвіна [639], К. Ясперса [640] та ін.

Узагальнення результатів наукових досліджень дозволяє констатувати, що в педагогічній теорії й практиці накопичено значний досвід для вирішення наукових і практичних завдань, пов'язаних із професійною підготовкою майбутніх менеджерів, формуванням у них управлінської, підприємницької та ін. культури, але разом з тим бракує комплексних студій, присвячених проблемі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Аналіз наукових праць засвідчив, що актуальність проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету зумовлена необхідністю подолання низки *суперечностей*:

– між постійно зростаючими потребами економічного сектору країни у фахівцях зі сформованою культурою професійної діяльності та якістю їхньої фахової підготовки, що недостатньо враховує сучасні потреби та вимоги роботодавців;

– між соціальним замовленням на підготовку висококваліфікованих фахівців зі сформованою культурою професійної діяльності та недостатнім теоретичним і методичним обґрунтуванням процесу формування культури

професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету;

– між загальним характером професійної підготовки майбутніх менеджерів та потенціалом освітнього середовища щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів;

– між сучасними методами, формами, засобами формування культури професійної діяльності та недостатнім рівнем їх упровадження в освітній процес університету;

– між необхідністю цілеспрямованого формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету та відсутністю цілісної обґрунтованої педагогічної системи, що забезпечує цей процес.

Усунення цих суперечностей потребує теоретико-методичного обґрунтування проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, розроблення й експериментальної перевірки педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Отже, актуальність та недостатня теоретико-методична обґрунтованість проблеми зумовили вибір теми дисертаційної роботи: **„Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету”**.

Дисертацію виконано відповідно до плану наукової роботи ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет” як складник науково-дослідної теми кафедри менеджменту „Управління розвитком організацій в умовах системних дисбалансів”, кафедри обліку та аудиту „Організаційні механізми і технології забезпечення інформативності облікових даних у процесі прийняття управлінських рішень” (державний реєстраційний номер 0115U003311) і кафедри педагогіки і методики технологічної та професійної освіти „Інформаційні технології в технологічній освіті” (державний реєстраційний номер 0115U003307).

Тему затверджено Вченою радою Державного вищого навчального закладу „Донбаський державний педагогічний університет” (протокол № 3 від 26 листопада 2015 року) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 1 від 26 січня 2016 року).

**Об’єкт дослідження** – процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

**Предмет дослідження** – педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

**Мета дослідження** полягає в розробці, теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Для реалізації мети дослідження необхідно виконати такі **завдання**:

1. Дослідити стан розробленості проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

2. Проаналізувати понятійно-термінологічний апарат дослідження та визначити сутність поняття „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”.

3. Розкрити потенціал освітнього середовища університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

4. Визначити структурно-компонентний склад культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету та представити його характеристику.

5. Розробити критерії, визначити їхні показники та виявити рівні сформованості культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету.

6. Визначити методологічні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

7. Теоретично обґрунтувати та змоделювати педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

8. Експериментально перевірити ефективність педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

**Провідною ідеєю** дослідження є положення про те, що підготовка майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету можлива завдяки реалізації теоретично обґрунтованої педагогічної системи, яка сприятиме формуванню в нього культури професійної діяльності, готовності здійснювати ефективну професійну діяльність, бути затребуваним на ринку праці.

Провідна ідея ґрунтується на припущеннях, за якими ефективність формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів залежить від: а) урахування особливостей підготовки майбутніх менеджерів; б) розуміння культури професійної діяльності майбутнього менеджера як сукупності гностичного, мотиваційно-ціннісного, праксеологічного компонентів, формування яких відбувається в освітньому середовищі університету; в) технологічного забезпечення реалізації педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

**Концепція дослідження** полягає в модернізації змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів, що зумовлено процесами євроінтеграції, глобалізації економіки, ринку праці й освіти в сучасному суспільстві, шляхом формування в них культури професійної діяльності, що надає можливість ефективно здійснювати професійну діяльність, бути конкурентоспроможним.

Мета роботи, її науково-теоретичні засади зумовили визначення концептуальних засад дослідження, що потребують обґрунтування на методологічному, теоретичному й практичному рівнях.

*Методологічний рівень концепції* відображає взаємодію та взаємозв'язок фундаментальних наукових підходів до вивчення проблеми, що покладені в основу дослідження, а саме:

– системний – забезпечує розгляд процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету з позицій цілісності, взаємозбагачення та взаємозумовленості його компонентів; обґрунтування змістової структури культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (спрямованість на якісні та кількісні характеристики, основні механізми керування її формуванням);

– аксіологічний, у межах якого формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ґрунтується на понятті цінності й дає можливість з'ясувати якості та властивості предметів, явищ, процесів, здатних задовольняти потреби майбутнього менеджера, а також ідеї та спонукання у вигляді норми та ідеалу;

– культурологічний, у межах якого формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ґрунтується на визнанні особистості майбутнього менеджера як вищої цінності, здатної реалізувати культурно-етичні цінності в освітньому процесі та професійному житті. Особливого значення набуває прилучення майбутніх менеджерів до культурних цінностей суспільства;

– особистісно зорієнтований, у межах якого культуру професійної діяльності досліджують на основі врахування індивідуальних особливостей майбутніх менеджерів, орієнтації на творчий розвиток, розкриття та реалізацію їхніх потенційних можливостей, збагачення суб'єктивного досвіду;

– діяльнісний – базується на діяльності як основі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та зумовлює застосування в освітньому середовищі університету основних принципів діялісного підходу: суб'єктивності, урахування провідних видів діяльності та законів їх

зміни, співробітництва, партнерства в процесі організації та управління різними видами діяльності, розвитку мотивації до діяльності, обов'язкової рефлексивності діяльності;

– компетентнісний, що забезпечує своєрідний зв'язок освіти й ринку праці, який виявляється в унормуванні освітнього процесу в університеті та врахуванні вимог зовнішнього середовища як чинника формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів;

– професіографічний, у межах якого культуру професійної діяльності вивчають на тлі вимог, що висувуються до психофізіологічних, особистісних характеристик майбутнього менеджера;

– середовищний, що забезпечує стратегію й тактику формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, готовність до особистісного профілю, професійної діяльності, особистісної й професійної самореалізації, детермінує їхню поведінку.

*На теоретичному рівні концепції* обґрунтовано систему вихідних теорій, ідей, дефініцій, покладених в основу розуміння сутності явища, яке вивчається, наукового обґрунтування досліджуваних фактів і явищ, їх аналізу, узагальнення й синтезу, серед яких:

– теоретико-методологічні засади філософії сучасної освіти (А. Андрієв [16], В. Андрущенко [17], Є. Бережнова [41], С. Гончаренко [164], І. Зязюн [239], П. Саух [489] та ін.);

– теоретичні та методологічні засади системного підходу в сучасних педагогічних дослідженнях (В. Докучаєва [200], С. Омельченко [406], Л. Петришин [427], В. Прошкін [451], С. Харченко [581] та ін.);

– педагогічні та психологічні аспекти професійної підготовки майбутнього фахівця (І. Бех [46], С. Вітвицька [90], Л. Влодарска-Зола [94], О. Дубасенюк [206], І. Зимня [231], Н. Кузьміна [317], Г. Костюк [300], В. Крижко [308], А. Маркова [359], В. Моляко, [299] та ін.);

– психологічні теорії професійного розвитку (Ш. Берн [42], Дж. Голланд [658], Е. Еріксон [655], Д. Сьюпер [668] та ін.);

– концептуальні ідеї формування професійної культури (Є. Бондаревська [59], В. Буряк [72], О. Гармаш [103], О. Киричук [267], Н. Ничкало [450], В. Радул [462], О. Рудницька [477], С. Сисоєва [509], В. Тернопільська [542], Л. Титаренко [554], О. Шушерина [620] та ін.);

– теоретичні положення професійної підготовки майбутніх менеджерів (В. Горланчук [166], І. Дараховський [191], П. Друкер [204], В. Зобов [237], І. Черноіванов [191] та ін.);

– теорія і практика підготовки до управлінської діяльності (І. Анненкова [20], О. Виханський [86], І. Драч [203], О. Ельбрехт [214], О. Набока [383], С. Самигін [485], Е. Печерська [429] та ін.);

– роль і значення цінностей особистості у професійному самовизначенні та професійній діяльності (І. Бех [46], Л. Белкер [648], В. Лаппо [329], Т. Степанюк [523], Л. Хілл [657] та ін.).

*Практичний рівень концепції* передбачає перевірку ефективності педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, сукупності відповідних педагогічних умов; упровадження ефективних форм, методів, засобів, а також розроблення й перевірку ефективності змістово-методичного забезпечення, спрямованих на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Під час розв'язання зазначених завдань використано такі **методи дослідження**:

– *теоретичні*: аналіз філософської, педагогічної, психологічної, методичної і предметної літератури з теми дослідження; аналіз державних стандартів, програм, проєктів, навчальних посібників з метою визначення структури і змісту підготовки спеціалістів в освітньому середовищі університету; класифікація, аналогія, порівняння, систематизація для побудови педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; синтез емпіричного матеріалу; узагальнення

передового педагогічного досвіду організації в освітньому середовищі університету;

– *емпіричні*: анкетування, бесіди зі студентами, викладачами, управлінцями з метою визначення компонентів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; спостереження за перебігом освітнього процесу, діяльністю студентів; тестування; ранжування, що передбачало розподіл студентів за рівнями сформованості культури професійної діяльності; метод експертних оцінок; моделювання елементів освітнього процесу; педагогічний експеримент (констатувальний та формувальний етапи) – перевірка ефективності педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету;

– *статистичні*: методи вимірювання та математичної обробки експериментальних даних, отриманих у результаті дослідження; їхній системний та якісний аналіз; графічна інтерпретація.

**Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше*:

розроблено педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, основні складники якої відображено в цільовому (мета і завдання), теоретико-методологічному (методологічні підходи, принципи), змістовому (компоненти культури професійної діяльності майбутнього менеджера), технологічному (організаційно-педагогічні умови; методи, форми, засоби формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів), результативному (критерії, показники та рівні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а також позитивна динаміка в рівнях сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів) блоках;

визначено організаційно-педагогічні умови формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі



університету з метою ефективної реалізації системи (стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; педагогічна підтримка майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності; збагачення фахових дисциплін темами, що містять знання про культурні основи професійної діяльності менеджера; урізноманітнення змісту, форм та методів позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів);

теоретично обґрунтовано та охарактеризовано поняття „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”;

– *уточнено*: сутність понять „професійна підготовка”, „освітнє середовище”, „потенціал освітнього середовища”, „позааудиторна діяльність”; структуру культури професійної діяльності майбутнього менеджера, яка розглядається в єдності трьох компонентів: гностичного, мотиваційно-ціннісного, праксеологічного; систему критеріїв з відповідними показниками сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: знаннєвий (показники: розуміння змісту поняття „культура професійної діяльності”; фахові знання); особистісний (показники: мотиваційний (особистісна мотивація майбутніх менеджерів; мотивація професійної діяльності майбутніх менеджерів; мотивація навчання); ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів; професійна спрямованість майбутніх менеджерів; емпатія; емоційний інтелект майбутніх менеджерів; спрямованість майбутніх менеджерів; готовність майбутніх менеджерів до ризику; самооцінка майбутніх менеджерів); діяльнісний (показники: комунікативні та організаторські здібності майбутніх менеджерів; оволодіння системою професійних умінь і навичок; рівень суб’єктивного контролю; рівень культури управління організацією); феноменологічні риси освітнього середовища та його роль у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; зміст, форми і методи, що сприяють формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету;

– подальшого розвитку набули: положення про потенціал фахових дисциплін та позааудиторної діяльності університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; про розвиток особистості в освітньому середовищі, становлення ціннісної сфери особистості; методики діагностики рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

**Практичне значення одержаних результатів дослідження** аргументовано розробленням та впровадженням в освітній процес закладів вищої освіти навчально-методичного забезпечення (опорні конспекти лекцій, методичні рекомендації щодо проведення практичних занять, організації самостійної роботи та проведення комплексного контролю знань студентів, навчальний посібник „Управлінський облік і контроль”) для оптимізації процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету; удосконалено освітні програми спеціальності 073 „Менеджмент”, розроблено навчально-методичні комплекси фахових дисциплін „Фінансовий аналіз”, „Облік і аудит”, „Право (адміністративне право)”, „Право (трудове право)”, „Управлінський контроль”, підготовлено й апробовано факультативний курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”; розроблено програми вивчення рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів з відповідним діагностувальним інструментарієм; оновлено методи, форми і зміст формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Матеріали дисертації, монографії, навчального посібника, навчально-методичних комплексів, методичних рекомендацій можна використовувати в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів. Теоретичні положення та результати експерименту, репрезентовані в дисертації, доцільно застосовувати в системі післядипломної освіти, для написання студентами кваліфікаційних робіт, у процесі створення дистанційних курсів,

курсів за вибором, проведення професійних тренінгів та семінарів з розвитку лідерського потенціалу, формування культури професійної діяльності, для модифікації організації освітнього процесу університету та позааудиторної діяльності, курсів підвищення кваліфікації викладачів.

**Експериментальні матеріали впроваджено** в освітній процес ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет” (довідка № 68-20-249/1 від 15.05.2020 р.), Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 118/04-а від 24.06.2020 р.), Донбаської національної академії будівництва і архітектури (довідка № 03-05-05-254/1 від 29.05.2020 р.), Донбаської державної машинобудівної академії (довідка № 035-05/1173 від 11.05.2020 р.), Університету імені Альфреда Нобеля (довідка № 405 від 13.05.2020 р.), ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (довідка № 1/410/1 від 15.05.2020 р.), Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (довідка № 8/12 від 14.05.2020 р.), Луганського національного аграрного університету (довідка № 01-01/20-203-1 від 13.04.2020 р.).

**Особистий внесок здобувача в роботах, опублікованих у співавторстві**, полягає у визначенні місця управлінського контролю в системі менеджменту підприємств [152]; в особливостях проведення фінансового аналізу та прийняті управлінських рішень за його результатами менеджерами підприємств [153]; авторстві 10, 11, 12, 13, 14, 15 тем посібника [140]; в обґрунтуванні функцій освітнього середовища закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів [162]; у здійсненні порівняльного аналізу питань професійної підготовки фахівців економічного профілю в закладах вищої освіти Республіки Польща та України [660]; в обґрунтуванні критеріїв та показників сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів [163]; у навчально-методичних виданнях [116 – 119] – у розробленні та впорядкуванні матеріалу з фахової дисципліни „Облік і аудит”.

Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. З наукових доробків, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення, які є результатом особистої роботи авторки та полягають у теоретичному обґрунтуванні проблеми, науковому опрацюванні результатів: розробленні концепцій і теоретичному обґрунтуванні провідних ідей і положень досліджуваної проблеми; розкритті суті процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації представлено в доповідях на наукових, науково-практичних і науково-методичних конференціях різного рівня:

*Міжнародних* – „Синергетична співпраця в розв’язанні сучасних соціально-економічних проблем: наука, освіта, практика” (Святогірськ, 2018), „Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти” (Харків, 2019), „Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у ХХІ ст.” (Львів, 2020), „Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук” (Київ, 2020), „Психологія та педагогіка” (Львів, 2020);

*Всеукраїнських* – „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 2016, 2018, 2019, 2020), „Перспективні напрямки сучасної науки і освіти” (Слов’янськ, 2017), „Інноваційні технології як фактор розвитку суспільства” (Київ, 2018), „Педагогічна спадщина В. О. Сухомлинського” (Харків, 2019), „Педагогіка серця у вимірах ХХІ століття” (Хмельницький, 2019), „Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук” (Одеса, 2020).

Основні положення дисертації обговорювалися й отримали позитивну оцінку на засіданнях кафедри менеджменту, обліку та аудиту, педагогіки і методики технологічної та професійної освіти, а також Вченої ради ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет” (2016 – 2020 рр.).

**Кандидатська дисертація** на тему „Організаційно-економічні засади виробництва і реалізації молока в агломераційному регіоні” була захищена у

2010 році в спеціалізованій раді із захисту дисертацій К 26.004.01 у Національному університеті біоресурсів і природокористування України за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Матеріали кандидатської дисертації в тексті докторської дисертації не використовувались.

**Публікації.** Основні наукові положення дисертаційної роботи висвітлено в 50 публікаціях (із них 43 – одноосібні), зокрема: 1 одноосібна монографія, 1 зарубіжна колективна монографія, 1 навчальний посібник у співавторстві, 21 стаття в наукових фахових виданнях України та інших держав (з яких – 18 у фахових виданнях України, 1 – у періодичних зарубіжних виданнях, 1 – у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз (Scopus)), 11 статтях та тезах доповідей в інших виданнях, 16 методичних рекомендаціях (із них 12 одноосібні).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (679 найменувань, з них 36 – іноземною мовою), 16 додатків на 55 сторінках. Робота містить 30 таблиць і 19 рисунків. Загальний обсяг дисертації становить 527 сторінок, із них основного тексту – 372 сторінки.

## РОЗДІЛ 1.

### ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

#### **1.1. Професійна підготовка майбутніх менеджерів як сучасна науково-педагогічна проблема**

Інтеграція української вищої освіти у світову освітню систему, розширення міжнародних контактів, співпраця із зарубіжними партнерами, потреба в конкурентоспроможному й компетентному фахівцеві зумовили зміни в сучасній системі професійної підготовки в закладах вищої освіти.

На думку вчених, цьому мають сприяти дослідження різноманітних аспектів функціонування системи неперервної професійної освіти, і перш за все, проблеми духовного розвитку людини, максимального розкриття потенціалу кожної людини, її розвитку й формування як суб'єкта соціального життя, підготовки до постійного вдосконалення, саморозвитку та самореалізації, що значною мірою пов'язано з якістю системи освіти менеджера, теорією і практикою його професійного розвитку [17].

На розвиток вищої освіти менеджерів та визначення сучасних тенденцій її еволюції суттєво впливають економічні, технологічні, демографічні, географічні, історичні, політичні, культурні, релігійні чинники [214, с. 14]. Економічний розвиток, збільшення конкурентоспроможності виробництва, поява нових технологій у різних сферах діяльності, регіональний соціокультурний розвиток сприяють виникненню нових напрямів навчання, дисциплін. Своєю чергою, диверсифікація устроїв (структур) освіти менеджерів потребує сучасних засобів навчання, забезпечення дослідницької роботи, на які впливає рівень розвитку економіки.

Окрім чинника рівня розвитку економіки, на менеджерську освіту

суттєво впливає динаміка вимог суспільства, виробничої сфери, бізнесу, сфери послуг. Відповідність професійної освіти вимогам, що постійно змінюються, потребує достатнього фінансування, яке залежить від рівня розвитку та внутрішніх резервів країни. Також необхідним є врахування демографічних чинників (збільшення кількості студентів, стан на ринку праці), зокрема створення нових закладів освіти, напрямів підготовки, дистанційних і відкритих університетів, реорганізація освітнього процесу в напрямі створення динамічних графіків навчання, курсів вихідного дня тощо. Політичні чинники впливають на систему освіти (структуру ЗВО, зміст навчання) переважно через ідеологічну систему, політичний курс, виконавчу і законодавчу державну структури [214, с. 15].

Основною метою професійної освіти, на думку Є. Лодатка, „... є загальний і професійний розвиток особистості, становлення її професійної культури. Тому незалежно від того, кого готують професійні навчальні заклади, яку освіту (середню, вищу) вони надають, головним є рівень загальної та професійної освіти і професійного розвитку, який ці заклади забезпечують. Професійна освіта передбачає рух людини від елементарної (загальної та функціональної) грамотності до освіченості; від професійного значущих якостей особистості, які пов'язані з професійною компетентністю і дозволяють реалізуватися в певній професійній діяльності, до широкого розуміння, усвідомлення матеріальних і культурних надбань та цінностей минулого і власного внеску до культури своєї країни, світу в цілому; від загальної й професійної культури до формування індивідуального менталітету особистості – глибинних і усталених основ світобачення, які забезпечують спрямованість на неперервне самовдосконалення, самореалізацію. Унаслідок цього здобуття вищої освіти стає обов'язковим для розвитку особистості, формування у неї культури професійної діяльності” [347, с. 16].

З огляду на це, логічним і науково обґрунтованим повинно стати розуміння професійної підготовки менеджерів як організованого,

безперервного й цілеспрямованого процесу, спрямованого на оволодіння ними знаннями, спеціальними вміннями та навичками, які формують культуру професійної діяльності.

Базисом формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є їхня професійна підготовка, яка здійснюється в освітньому середовищі університету, де повинно бути створено відповідні умови, за яких можливим є усвідомлення студентами необхідності їхнього розвитку, теоретичне пізнання та практична реалізація набутих знань.

Сучасне суспільство ставить перед вищою школою високі вимоги щодо підготовки менеджерів, здатних не тільки компетентно, творчо й відповідально виконувати професійні функції, а й постійно підвищувати рівень своєї компетентності відповідно до конкурентних умов ринку праці.

Зазначимо, що, на нашу думку, в Україні обов'язково має забезпечуватися прискорений, інноваційний розвиток освіти, створюватися умови для педагогічного новаторства, підвищення, розширення можливостей для більш гнучкої форми навчання майбутніх менеджерів, їхнього безперервного навчання протягом життя, науково-дослідної роботи, самоствердження й самореалізації, прояви творчості, покращення якості набуття студентами професійних знань, умінь та навичок, комп'ютерної освіченості, інформаційної обізнаності відповідно до індивідуальних потреб, вимог суспільства, запитів вітчизняного та світового ринків.

Освітній процес у закладах вищої освіти повинен мати випереджувальний характер, оскільки ринкові відносини вимагають від майбутніх менеджерів швидкої особистісної адаптації за умов конкуренції, прояву вмінь та навичок ділового спілкування, здатності самостійно управляти економічними процесами, виявляти прагматичний інтелект, економічний спосіб мислення.

Іноземні експерти наголошують на „новому професіоналі” менеджера – здатності до адаптації, нововведень та постійних змін у професійній діяльності. Менеджер є не просто керівником, який приймає рішення щодо



організації економічного розвитку компанії, він повинен вільно орієнтуватися в багатьох аспектах міжнародних відносин, знаходити шляхи виходу компанії на зовнішній ринок та підтримувати довгострокові ділові відносини з іноземними партнерами [306].

На цей час активно розробляються загальні характеристики та якості успішного менеджера, відводиться важлива роль професійній підготовці в його формуванні.

Уважаємо, що професійна підготовка майбутніх менеджерів, формування в них культури професійної діяльності буде ефективною за умови партнерського співробітництва всіх учасників освітнього процесу, спрямованості на розвиток і саморозвиток кожної особистості.

В. Стрельников та І. Брітченко зауважують, що сучасний етап розвитку держави, демократизація суспільства, гуманізація вищої школи вимагають переосмислення самої парадигми вищої освіти, відмови від адаптивної моделі засвоєння знань на користь моделі освіти, зорієнтованої на особистість. На їхню думку „центром всіх навчально-виховних дій, має стати конкретний студент і, відповідно, всі способи та форми організації мають підпорядкуватися меті його всебічного особистісного і професійного розвитку. Головна увага має концентруватися на особистості студента, адже від того, який смисл має для нього професія, як він ставиться до інших людей, до себе, залежить успішність професіоналізації” [526, с. 3].

Вища освіта є одним із найважливіших соціально-державних інститутів, що виконує функцію підготовки майбутнього фахівця до вирішення професійних завдань у певній сфері діяльності, а також до її безперервного вдосконалення [383, с. 80]. Під час дослідження виявлено, що наявна система професійної підготовки майбутніх менеджерів найбільшу увагу приділяє професійному навчанню, а не формуванню в них культури професійної діяльності.

Зазначимо, що менеджмент як спеціальність користується високим попитом серед сучасної молоді, а менеджери мають значний вплив на

економічне життя суспільства. Діяльність менеджера за своєю сутністю є прикладною сферою, яка потребує фахівців зі специфічними знаннями, вміннями, сформованою культурою професійної діяльності. Підготовка таких фахівців у закладі вищої освіти повинна враховувати культурні, соціальні та економічні вимоги часу, що уможливить уникнення розбіжностей між потребами суспільства й сподіваннями працівників.

Теоретичні й технологічні засади підготовки майбутніх економістів, зокрема менеджерів, були предметом дослідження багатьох науковців, серед яких: О. Ельбрехт [214], Й. Завадський [222], К. Леонгард [338], О. Набока [383], Л. Карамушка [457], С. Тарасова [535], Л. Шипіліна [613] та ін.

Так, на думку Л. Шипіліної, найбільш продуктивним, а тому базовим для цілей дослідження є особистісно-професійний підхід, який посилений за рахунок уведення цілісного й технологічного аспектів [613]. Дослідниця зауважує, що в освіті потрібно орієнтуватись, з одного боку, на особистість, індивідуальність, самобутність і унікальність; з іншого – на соціальне замовлення. Л. Шипіліна характеризує інтегративно-розвивальний підхід до навчання як до процесу управління, що заснований на принципах цілісності, ієрархічності й керованості, є основою об'єднання різноякісних структурних елементів в єдине системне утворення, дає змогу розглядати управління як механізм навчання організованих дій, формування готовності до постійного саморозвитку, сприяння самореалізації особистості в діяльності [613].

За К. Леонгардом [338], в основу концепції неперервної освіти покладено ідеї гуманізму, загальнолюдських цінностей, епіцентром яких є людина, для якої необхідно створити умови для повноцінного розвитку, всебічної діяльності протягом усього життя на різних етапах її професійного становлення й розвитку, починаючи від вибору напряму професійної діяльності й до постпрофесійного періоду життя. Оскільки процес професійної підготовки триває протягом усього життя менеджера, на кожному етапі він має наповнюватись новим змістом, новими формами,

методами, засобами, ураховуючи його потреби, інтереси, рівень сформованості культури професійної діяльності.

Можемо спостерігати в дослідженнях учених єдність поглядів щодо створення власної української моделі менеджменту, яка будується не на механічному запозиченні досвіду зарубіжного менеджменту, а на необхідності наслідування тільки тих зразків, які можуть ефективно впроваджуватися в українській економіці.

Науковці акцентують увагу на наявності прогалин між освітнім рівнем менеджерів та низьким рівнем їхньої готовності до діяльності в сучасних соціально-економічних умовах. Подолання цих розбіжностей можливе за умови кардинальної зміни змісту професійної підготовки фахівців у закладах вищої освіти й урахування особливостей впливу освітнього середовища.

За Й. Завадським, „фундаментальна теоретична підготовка, безумовно, є показником професіоналізму майбутнього менеджера, але також не слід забувати, що для успішної кар’єри керівника не досить мати лише належний рівень підготовки з менеджменту, маркетингу, бізнесу тощо. Важливо вміти використовувати ці знання, розвивати менеджерські навички, володіти мистецтвом керування підлеглими, мати високий рівень культури професійної діяльності” [222].

Отже, у процесі підготовки закладаються основи фахового, економічного мислення, формується світоглядна концепція менеджера, культура професійної діяльності, накопичуються необхідні знання, уміння й навички.

Серед основних завдань професійної підготовки менеджерів особливо актуальним виокремлено формування в них готовності виконувати свої професійні обов’язки, виявляти культуру професійної діяльності у взаєминах з клієнтами, колегами.

Ураховуючи викладене вище, логічним стає розуміння професійної діяльності менеджерів як організованого, безперервного й цілеспрямованого

процесу, спрямованого на оволодіння знаннями, спеціальними вміннями та навичками, культурою професійної діяльності.

На думку вчених [458], „навчання та виховання студентів у закладах вищої освіти економічного профілю повинні мати випереджувальний характер. Сучасне середовище ринкових відносин вимагає від майбутніх менеджерів швидкої особистісної адаптації до умов конкуренції, прояву вмінь та навичок вести відкрите ділове спілкування, самостійно управляти економічними процесами, розвитку економічного способу мислення, прагматичного інтелекту”.

Як зазначає С. Тарасова [535, с. 4], в умовах ринкових відносин, які постійно змінюються, менеджер має постійно „зазирати в майбутнє”. Зокрема, вивчаючи діючий ринок, менеджер повинен не тільки розуміти його поточну динаміку (за допомогою обліку, статистики), а й прогнозувати його перспективний розвиток (а тут не обійтися без інформатики, математики та низки інших дисциплін). Більше того, кваліфікований менеджер покликаний сприяти створенню нового ринку. Для цього потрібно володіти маркетингом, проєктуванням інновацій, а це потребує комплексу різноманітних знань.

Діяльність менеджера завжди пов'язана зі співпрацею з людьми та організацією їхньої роботи. Відтак він має володіти достатнім рівнем психологічних знань, соціально-комунікативних умінь. Відомо, що чим вищий рівень підготовки менеджера, тим кращі його відносини з персоналом. І, відповідно, невміння менеджера налагоджувати взаємини з персоналом неминуче призводять до зниження ефективності його роботи. Ефективність роботи підприємства залежить від збалансованої роботи всіх його підрозділів і від організації діяльності добре підбраного персоналу. Майбутній менеджер, де б він не працював після закінчення закладу вищої освіти, повинен створювати навколо себе мікроклімат культури й духовності, мати широкий кругозір і високий рівень свідомості, володіти якостями організатора й вихователя.

Окреслені напрями підготовки передбачають отримання певної системи знань і вмінь, які досягаються через засвоєння предметів відповідного циклу, поєднання теоретичної підготовки з практикою та самостійною роботою студента.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є досить складним тривалим процесом і передбачає розвиток у них комплексу якостей особистості, необхідних для виконання професійних завдань. І. Бех зазначає, що „входження у професійну діяльність потребує від людини не тільки наполегливості щодо оволодіння засобами професійної діяльності, а й значної перебудови самосвідомості та всієї свідомості в цілому” [46, с. 229].

У професійній підготовці майбутнього менеджера необхідно враховувати одночасно процеси глобалізації та стрімкий технологічний розвиток, що зумовлює застосування в освітньому процесі інноваційних технологій навчання.

Так, аналізуючи сучасні технології навчання у вищій школі, В. Стрельников [526] виокремлює: модульні технології як відкриті системи навчання; технології дослідницького (евристичного) навчання; імітаційні технології навчання, дискусійні технології навчання; кооперативне навчання, технології навчання у співробітництві; проєктивну освіту.

Досліджуючи застосування інформаційних технологій в освітньому процесі при підготовці майбутніх фахівців, учений наголошує, що педагогічною метою використання інформаційних технологій навчання є насамперед розвиток особистості студента, підготовка до самостійної продуктивної діяльності в умовах інформаційного суспільства, що передбачає (крім передачі інформації й закладених у ній знань): інтелектуальний розвиток (конструктивне, алгоритмічне мислення) завдяки особливостям спілкування з комп'ютером; креативний розвиток (творче мислення) за рахунок зменшення частки репродуктивної діяльності; розвиток комунікативних здібностей на основі виконання спільних проєктів;

професійний розвиток (формування вміння приймати оптимальні професійні рішення у складних ситуаціях під час комп'ютерних ділових ігор і роботи з програмами-тренажерами); розвиток навичок дослідницької діяльності (при роботі з моделювальними програмами та інтелектуальними навчальними системами); формування інформаційної культури, умінь здійснювати обробку інформації (при використанні текстових, графічних і табличних редакторів, локальних і мережних баз даних) [526, с. 64 – 65].

Професійна підготовка майбутніх менеджерів має відбуватися із застосуванням професійно зорієнтованих технологій навчання. Їхня значущість підтверджена в наукових доробках багатьох учених. Зокрема, О. Набока акцентує увагу на тому, що в основі такої підготовки є комплексний підхід до проектування змісту та використання методів, засобів і форм навчання, що забезпечує не тільки всебічний розвиток майбутніх фахівців, а й поетапне формування їхньої готовності до професійної діяльності відповідно до можливостей, здібностей і навчальних досягнень кожного [383, с. 5]. Практичне втілення професійно зорієнтованих технологій навчання, зауважує дослідниця, повинне забезпечити вільне входження майбутніх фахівців у простір професійної діяльності [Там само, с. 6].

Отже, формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів повинно відбуватися з комплексним застосуванням інноваційних технологій в освітньому середовищі університету.

На кожному етапі розвитку суспільства освітня діяльність закладу вищої освіти має сприяти формуванню інтелектуальних, культурних, етичних потреб, інтересів майбутніх менеджерів, сприяти формуванню їхніх ціннісних орієнтацій, мотивів поведінки, давати поштовх до саморозвитку та самовдосконалення. Відповідно наукові засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів закладені в організації освітнього процесу.

Виходячи з цього, вища освіта нині повинна забезпечувати фундаментальну, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами

кваліфікаційних рівнів відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації [196].

Розглянемо особливості процесу підготовки майбутніх менеджерів, що відбувається в освітньому середовищі університету.

Вимоги, які висуваються до професійної підготовки менеджера, знаходять своє відображення в нормативних документах вищої освіти.

Одним із стрижневих документів вищої освіти є ЗУ „Про вищу освіту” [442], що встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу із закладами вищої освіти на принципах автономії закладів вищої освіти, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

Особливості підготовки здобувачів галузі знань 07 „Управління і адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент” обґрунтовано й висвітлено в стандартах вищої освіти [519; 520].

Підготовка менеджера здійснюється відповідно до професіограми, яка включає сукупність характеристик спеціальності, соціальних, соціально-психологічних і санітарно-гігієнічних характеристик; це система вимог до представників кожної професії.

Професіограма менеджера сприяє створенню науково обґрунтованої системи його підготовки; визначає оптимальні умови формування менеджера як професіонала й особистості. При розробці професіограми аналізується діяльність менеджера, зокрема особливу увагу приділено змістові основних функцій, знань, умінь і навичок.

Зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів визначає освітньо-професійна чи освітньо-наукова програма – система освітніх компонентів на

відповідному рівні вищої освіти в межах спеціальності, що визначає вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою, перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення, кількість кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи, необхідних для виконання цієї програми, а також очікувані результати навчання (компетентності), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти [442, ст. 1].

На основі нормативних документів кожним ЗВО розробляється навчальний план, який у вітчизняній педагогіці розглядається як нормативний перелік обов'язкових предметів, їхній розподіл за роками навчання, тижневий і річний бюджети часу (кількість годин), що відводиться на вивчення кожного з них.

Професійна підготовка фахівців у сфері менеджменту передбачає досконале оволодіння ними дисциплінами певних циклів. Складниками професійної підготовки майбутніх менеджерів є: теоретична, яка включає дисципліни загального циклу, дисципліни фахового (професійно-практичного циклу) та практична підготовка, представлена у навчальній та виробничій практиці.

Так, у навчальному плані за спеціальністю 073 „Менеджмент” першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ДВНЗ „ДДПУ” до дисциплін загального циклу належать: українська мова (за професійним спрямуванням), історія України, історія української культури, іноземна мова (за професійним спрямуванням), філософія, психологія, вища та прикладна математика, основи медичних знань та цивільного захисту, статистика, інформаційні системи та технології, соціально-політичні студії, професійна та корпоративна етика, естетика, риторика, фізичне виховання та ін.. Заняття з означеного циклу дисциплін передбачає здобуття майбутніми менеджерами теоретичних знань, умінь, навичок, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання практичних професійних ситуацій.



Вивчення цих дисциплін відбувається в основному на першому та другому курсах і має за мету створення загальнокультурного підґрунтя для спеціальної підготовки. Майбутньому менеджеру знайомство з філософією та культурологією допомагає розширити свій світогляд, ознайомитися з сучасними тенденціями наукових знань, що в подальшому позитивно вплине на засвоєння професійних дисциплін.

Фаховий (професійно-практичний) цикл дисциплін розкривається через теорію організації, менеджмент, операційний менеджмент, самоменеджмент, адміністративний менеджмент, економіку і фінанси підприємств, управління персоналом, управління інноваціями, стратегічне управління, логістику, маркетинг та ін. Предмети цього циклу озброюють майбутніх менеджерів знаннями, вміннями та навичками, необхідними для діяльності за фахом. До цього циклу входять дисципліни, які є основою майбутньої професії. Особливо важливим в освітньому процесі є співвідношення блоків дисциплін, послідовність і ступінь обов'язковості їх вивчення.

Призначення фахових дисципліни полягає в тому, щоб сформувати в майбутніх менеджерів знання й уміння, необхідні для розуміння об'єктів, суб'єктів, процесів та інструментів менеджменту й маркетингу. Професійно зорієнтовані дисципліни поділяються на варіативну й нормативну частини. Так, зміст нормативної частини навчального матеріалу визначається освітніми стандартами. Зміст і структура варіативної частини – окремим закладом вищої освіти. Професійно зорієнтовані дисципліни нормативного блоку мають відповідну базу для формування професійної культури майбутніх менеджерів. Такі дисципліни, як „Менеджмент”, „Теорія організації”, „Управління персоналом”, дозволять сформувати культуру професійної діяльності завдяки поєднанню матеріалу професійної спрямованості з проблематикою про культурні цінності, що, своєю чергою, формує світоглядну концепцію фахівця, закладає базис для фахового, економічного та логіко-інформаційного мислення, акумулює необхідні знання, сприяє виробленню професійних умінь і навичок.

До прикладу, вивчення навчальної дисципліни „Менеджмент” передбачає розуміння концептуальних засад системного управління організаціями, набуття вмінь розробки і прийняття рішень.

Основною метою дисципліни є формування сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань у галузі менеджменту, уміння аналізувати проблеми, виробляти й реалізовувати оригінальні управлінські рішення, які забезпечують високу конкурентоспроможність та стабільне становище на ринку праці. Головним завданням курсу „Менеджмент” є вивчення студентами теоретичних основ менеджменту, а також завдань і функцій менеджера. Оволодіння цим курсом спрямовує на вироблення в студентів навичок аналізу діяльності організацій, об’єктивної оцінки своїх дій, самоаналізу, самоменеджменту. У результаті вивчення дисципліни студент отримує необхідні знання з теорії та практики менеджменту, оскільки він повинен:

- знати основні поняття та категорії менеджменту;
- аналізувати методологічні й теоретичні засади менеджменту, міждисциплінарні зв’язки з іншими науками та галузями;
- виявляти структурні елементи предмета курсу;
- оцінювати показники ефективності управлінського розвитку організації;
- володіти способами взаємопов’язаних управлінських підсистем, які дозволяють трансформувати результати індивідуальної діяльності в цілісну колективну управлінську діяльність;
- уміти вирішувати практичні завдання та ситуації різних форм.

Під час вивчення навчальної дисципліни „Менеджмент” найбільший інтерес у студентів викликають розділи, пов’язані з теоріями прийняття управлінських рішень. Це, зокрема, етапи прийняття управлінських рішень та процес їх ухвалення, класифікація та ознаки управлінських рішень і групові способи ухвалення управлінських рішень.

Особливий інтерес становлять у студентів чинники успішного управління підприємством, де ключову роль відіграють і особистісні якості керівника, і професійні. Менеджер у процесі професійної діяльності повинен забезпечити на підприємстві результативність спільної роботи працівників, організувати контроль за діяльністю персоналу, бути відповідальним за мотивацію та активізацію підлеглих, піклуватись про створення сприятливого мікроклімату в робочому колективі.

Важливими ознаками ефективності професійної підготовки менеджера є сформована готовність самостійності у професійній діяльності, виявлення інтересу до майбутньої професійної діяльності, готовність до самонавчання й саморегуляції, сформованість операцій мислення та усвідомлення цілей підготовки, що є основою для професійної самореалізації в майбутньому.

Вивчення фахової дисципліни „Менеджмент” передбачає не тільки отримання майбутніми менеджерами інформації про поняття менеджменту, його зміст і місце в системі соціально-економічних категорій, формування та еволюцію теорії і практики менеджменту, сучасні теорії менеджменту, поняття соціальної відповідальності та етики менеджменту, але й про суб’єктів підприємництва та умови їх господарювання, складники процесу менеджменту, функції планування в менеджменті, функції організації діяльності в менеджменті, основи менеджменту персоналу, а також про проблеми комунікації в менеджменті, керівництво та лідерство, управлінські рішення, функції мотивації в менеджменті, управління групами, управління конфліктами та стресами, що важливо для професійної самореалізації в ході фахової діяльності.

У процесі вивчення зазначених тем з навчальної дисципліни „Менеджмент” у майбутніх менеджерів розвиваються вміння ефективно приймати рішення, комунікативні й організаторські якості, що є професійно значущими для фахівців цього спрямування та сприяють формуванню в них культури професійної діяльності.

Організація формування культури професійної діяльності передбачала дослідження навчальних планів різних закладів вищої освіти, які готують менеджерів. Зокрема, вивчення та аналіз навчальних планів підготовки студентів спеціальності 073 „Менеджмент” та робочих програм деяких навчальних курсів здійснювали в аспекті сприяння формуванню культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів.

Так, аналіз робочих планів навчальних дисциплін ЗВО, на базі яких здійснювалося дослідження, свідчить про відсутність тем, спрямованих на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Також немає спецкурсів, які б допомогли зацікавленим студентам поглибити свої знання з означеної проблеми.

Проведене опитування викладачів закладів вищої освіти щодо відвідування занять засвідчує, що традиційні форми та методи організації професійної підготовки менеджерів у ринкових умовах господарювання є недостатньо ефективними. Аналіз специфіки діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання, де в подальшому будуть працювати майбутні фахівці з менеджменту, дозволяє стверджувати, що володіння студентами рівня професійної підготовки неможливе без спеціальної роботи щодо формування в них культури професійної діяльності.

Вивчення освітнього процесу закладів вищої освіти щодо підготовки майбутніх менеджерів дозволяє зробити висновок про недостатню укомплектованість навчально-методичною літературою з фахових дисциплін, що робить неможливим повноцінне засвоєння студентами теоретичного матеріалу. Також на неналежному рівні представлена підготовка менеджерів засобами інтерактивних технологій навчання й виховання. Їх застосування в освітньому процесі має епізодичний характер і в основному залежить від особистості самого викладача та його вподобань щодо методики викладання певної дисципліни. Наголошуємо на відсутності в планах лекційних, практичних та лабораторних занять тем, які б сприяли формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Як стверджує Л. Карамушка, „особистість менеджера певним чином є наслідком управлінських відносин, які становлять складову частину суспільних відносин. Соціально-економічні фактори розвитку реалізуються самим суспільством у системах формування управлінських кадрів через відповідне навчання та виховання” [457]. Відповідно і професійний, особистісний розвиток менеджера є результатом цілеспрямованих зусиль, що передбачає включення його в систему суспільних відносин та самостійне відтворення цих відносин, оскільки, незалежно від сфери діяльності, управлінець має володіти навичками роботи з персоналом, урахувати людський чинник у процесі вирішення управлінських завдань.

У результаті аналізу вимог до сучасного менеджера спостерігаємо запит на управлінців-менеджерів із сформованою культурою професійної діяльності, високими морально-духовними цінностями (Г. Балл [31], В. Шепель [611]), які здатні поважати своїх працівників, об’єктивно їх оцінювати, бути відповідальними перед суспільством та людьми, поважати думку інших, працювати, сповідуючи загальнолюдські та етичні норми, не боятися ризикувати, впевнені у своїй силі, здатні ухвалювати жорсткі управлінські рішення, брати на себе відповідальність за їх виконання.

Зазначимо, що освітній процес у вищій школі спрямований на оволодіння студентами певними знаннями, уміннями, навичками та формування основних професійних компетентностей.

Згідно Стандарту вищої освіти [519], метою навчання менеджерів є підготовка фахівців, здатних ідентифікувати та вирішувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері управління організаціями на засадах оволодіння системою компетентностей. Стандарт освіти не передбачає аналізу основних професійно значущих якостей майбутнього фахівця, а тим паче оцінку їхнього розвитку в абітурієнтів чи студентів [412]. Також він недостатньо враховує особистісний компонент освіти. Основний акцент робиться на формуванні таких фахових компетентностей менеджера, як: „вміння обирати та використовувати

концепції, методи та інструментарій менеджменту; вміння встановлювати критерії, за якими організація визначає подальший напрямок розвитку, розробляти та реалізовувати відповідні стратегії та плани; здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту; здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації; вміння створювати та організовувати ефективні комунікації у процесі управління; навички формування та демонстрації лідерських якостей; здатність розробляти проекти та управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість; здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом...”, а також низка інших додаткових компетенцій [519]. Майбутній фахівець має володіти культурою професійної діяльності, швидко реагувати на зміни в суспільстві, відповідати вимогам професії та середовища [296, с. 12].

Менеджер є спеціалістом, який володіє спеціальними знаннями й уміннями, а також предметно займається управлінською діяльністю. З огляду на це, наголошуємо на його здатності утверджувати партнерські взаємини в колективі, за яких менеджер постає і в ролі керівника, і в ролі члена команди, менеджер і співробітники є партнерами по діяльності. Партнерів об'єднує мета, високий рівень внутрішньої мотивації, єдність на основі спільних цінностей, відповідно їх взаємодія базується на прийнятій усіма корпоративній культурі. Партнерська взаємодія забезпечує розвиток підприємства й самореалізацію кожного члена команди. Зазначимо, що партнерський стиль керівництва найбільш гнучкий, адаптивний та індивідуалізований.

Команда як колектив можлива в тому випадку, якщо розвинена комунікація між членами команди, свобода самореалізації в колективі, його цілісність, а кожен член команди спроможний до самоорганізації та саморозвитку. Рефлексивний характер управлінської діяльності вимагає акцентування уваги майбутніх менеджерів на самих собі, на своїх здібностях. Саме тому професійний розвиток, формування культури професійної

діяльності легше відбувається в міжсуб'єктних, міжособистісних професіоналізованих відносинах, потім вони рефлексивно фіксуються й усвідомлюються, а лише потім ця форма інтеріоризується майбутнім менеджером.

Процес професійної підготовки майбутнього менеджера, формування в нього культури професійної діяльності передбачає оволодіння ним уміннями управлінської діяльності:

1) діагностування, аналізу, оцінювання стану підприємства, вироблення критеріїв оцінювання, моніторингу наслідків управлінських рішень та, відповідно, модернізації підприємства;

2) установлення загальних, уніфікованих критеріїв, які адекватно характеризують відповідні процеси, та їх систематизація, що сприяє відображенню реальної картини життєдіяльності підприємства;

3) проєктування й планування комплексного розвитку підприємства;

4) підготовка, прийняття і реалізація управлінських рішень;

5) володіння технологіями контролю (безперервний моніторинг керованих процесів, їх вивчення, вимірювання, порівняння, зіставлення їх з управлінськими моделями, які виражені в рішеннях, їх нормах і вимогах);

6) володіння технологіями організаційних форм управлінської діяльності.

У процесі розвитку професійно значущих якостей будь-якого спеціаліста, за А. Теймуразян, варто дотримуватися принципу єдності навчання та виховання. Авторка виходить з позиції, що навчання завжди розглядається як функція і засіб виховання. Головна функція цілісного освітнього процесу, на її думку, полягає „у формуванні особистості загалом та окремих її якостей” [537].

Наголосимо на специфічних особистісних якостях успішного менеджера, як-от: самостійність, відповідальність, інноваційність, креативність, оскільки він інтегрує діяльність команди, спрямовуючи її на досягнення визначеної мети. Зазначимо на інтерперсональній ролі

менеджера, що зобов'язує об'єднувати персонал, структури в межах підприємства, мотивувати підлеглих до інноваційної діяльності, нести відповідальність за прийняті рішення, здійснювати коригування і контроль.

На наш погляд, у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів необхідно орієнтуватися на формування в них культури професійної діяльності, соціально-моральних якостей, розвитку професійних умінь, навичок. Менеджер має оволодіти вміннями працювати в команді, налагоджувати контакт, орієнтуватися на досягнення визначеної мети, бути готовим до постійних змін.

Серед принципів, які ефективно впливають на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, варто виділити: принцип діяльності, який указує, що формування культури професійної діяльності відбувається під час активної діяльності в процесі навчання; принцип урахування вимог професійної діяльності, що вказує на необхідність використання в навчанні тих завдань, які виникають у реальній професійній діяльності; принцип активізації рефлексії: кожне завдання має супроводжуватися рефлексією та відпрацюванням своїх емоційних переживань; принцип різноманіття вказує, що завдання мають відрізнятися і змістовно, і організаційно. Дотримання цих принципів ефективно впливає на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, стимулює їхню професійну рефлексію та підвищує мотивацію до професійного самовдосконалення [195].

Зазначимо, що процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у процесі здобуття вищої освіти пов'язаний зі створенням умов, за яких можливим є усвідомлення студентами необхідності їхнього розвитку, теоретичне пізнання та практична реалізація знань у процесі професійної підготовки. Оскільки, як підкреслює Г. Костюк [300], „навчання по-різному сприяє розвитку, залежно від того, як воно вибудовується та враховує суб'єктивні (пов'язані з особливостями тих, кого



навчають, і тих, хто навчає) та об'єктивні фактори, що забезпечують розвивальний характер навчання”.

Здійснюючи професійну підготовку майбутніх менеджерів, формуючи в них культуру професійної діяльності, необхідно враховувати такі специфічні властивості особистісного розвитку [490]:

- 1) іманентність – здатність до розвитку, яка закладена природою і є невіддільною властивістю;
- 2) біогенність – зумовленість розвитку біологічними законами;
- 3) соціогенність – детермінація розвитку соціальним середовищем;
- 4) психогенність – залежність розвитку від процесів саморегуляції особистості;
- 5) індивідуальність – унікальність та неповторність кожного варіанта розвитку;
- 6) стадійність – розвиток підкоряється загальному закону циклічності, проходячи стадії зародження, зростання, кульмінації, згасання, занепаду;
- 7) нерівномірність (нелінійність) – особистість розвивається у своєму темпі, випробуючи прискорення (спонтанність) та протиріччя (кризи) розвитку;
- 8) фізичний вік – кількісні та якісні (сенситивні) можливості психічного розвитку.

Відтак, формування майбутнього менеджера – це кількісні та якісні зміни його особистості, що виявляються у засвоєнні ним соціального, морального, професійного досвіду та реалізації певних умов. У результаті цього здійснюється перехід від абстрактної можливості володіти певним професійним статусом, якостями в реальну можливість. Звідси випливають зміст та основи об'єктивної тенденції розвитку особистості менеджера – виникнення можливості та її розгортання в дійсність – виявляються в діалектиці утвердження й самоствердження його особистості як суб'єкта життєдіяльності. Процес цей нерівномірний і поступальний: від рівня елементарного самовизначення, орієнтації в основному на зовнішні

регулятори, – до рівня саморегуляції, самовияву, самоактуалізації та саморозвитку [628].

Зазначимо, що переважно розвиток людини у професії дослідники співвідносять із віковими етапами розвитку. Це підтверджують класифікації Є. Климова (стадія, що передує гри, стадія гри, стадія опанування навчальною діяльністю, стадія оптації, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета, наставника), Б. Ліверхуда (юність, двадцять років, організаційна фаза, друга половина тридцятих років, сорокові роки, початок п'ятдесятих, час після 56 років) та Д. Стюпера (етап росту, розвідки, проб, стабілізації, збереження досягнутих позицій, спаду та завершення професійної активності) [668, с. 172 – 182].

Учені наголошують [600], що індивідуальність розвитку менеджера є типовим процесом, який включає врахування вроджених біологічних задатків індивіда; вплив середовища, проживання та навчання; особисту активність наставника-керівника, а також спрямовально-виховний вплив навколишніх людей. Відтак особливості формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів можна досліджувати з різних поглядів: особистісного, діяльнісного, вікового, гендерного, навчального тощо.

Водночас науковці зазначають, що розвиток професійно значущих якостей є аспектом розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності, який може бути запланованим та спроектованим у процесі навчання [199]. Формування культури професійної діяльності характеризується якісними змінами індивідуально-психологічних характеристик (якостей) особистості, що постають як процес і результат пізнання та розуміння особистістю власних індивідуально-психологічних особливостей, внутрішнього світу, взаємодії з оточенням, об'єктами праці, набуття навичок та вмінь саморозвитку, саморегуляції. Наголошуємо на системності підготовки майбутніх фахівців як поетапному оволодінні професійно значущими якостями, культурою професійної діяльності.

Зауважимо, що процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів має проходити цілеспрямовано.

Професія менеджера як професія соціономічного типу (за класифікацією Є. Климова [272]) належить до системи „людина – людина”, де провідним предметом праці є інша людина, а її характеристики слугують інтегральним феноменом множинності кількісних та якісних показників у взаємодії системи „людина – предмет праці – засоби – середовище” [270, с. 51 – 56; 272].

Учені, зокрема В. Толочек, наголошують, що успішність у цій сфері діяльності не може бути зведена до простих критеріїв ефективності, продуктивності, результативності та надійності [556, с. 307]. Тому до представників цих професій висуваються підвищені вимоги, оскільки об’єктом їхньої праці є інші люди, а важливою характеристикою цієї групи професій є спілкування, необхідне для здійснення ділових безпосередніх або опосередкованих контактів людини з іншими людьми [272]. Специфікою соціономічних професій є те, що людина чи група людей існують не як соціальне середовище (умова) діяльності, а як безпосередній об’єкт і предмет діяльності. Водночас Є. Климов доводить, що клас соціономічних професій є неоднорідним і залежить від типу професійних вимог, а це підтверджує необхідність вивчення специфіки професії менеджера організації [272].

Характер діяльності менеджера визначається в контексті реалізації функцій керівника, завданням якого є інтеграція системи керування в єдине ціле, координація дій її ланок та забезпечення єдності і структурності системи управління як цілого. Підвищенні вимоги висуваються передусім до професіоналізму та компетентностей менеджера. Він має володіти технічними та економічними знаннями, а також навичками адміністрування; має бути самостійним, ініціативним, здатним до творчого мислення, готовим до розумного ризику та прийняття рішень. Усе це зумовлює перегляд поглядів на його природу, роль, сутність і значення. Поряд з цим деякі автори [257; 571, с. 71] зазначають, що чинні професіографічні матеріали не

задовольняють попиту практики, що постійно зростає. Серед недоліків науковці виділяють такі: обґрунтування професіограм базується не на наукових експериментальних дослідженнях, а на емпіричному вивченні професійної діяльності; нечіткість переліку професійно значущих якостей, критеріїв їхньої оцінки та показників рівня їхнього розвитку тощо.

За Л. Ємельяною, специфіка праці менеджера полягає в самостійному розв'язанні виробничих, економічних, технічних та соціальних завдань, що має вплив потреби на людей, які безпосередньо мають реалізовувати ці завдання [215]. Але, на нашу думку, на сучасному етапі розвитку суспільства з його глобалізацією, інформатизацією просто „системи знань” не достатньо. Тому мова має йти про якості особистості менеджера, які й дозволять йому швидше адаптуватись у змінних умовах навколишньої дійсності.

Зокрема, вивчення думки президентів великих японських компаній [634] показує, що менеджер має володіти такими якостями, як: ініціативність та рішучість, зокрема і в умовах ризиків; довгострокове передбачення і гнучкість; широта поглядів та глобальний підхід; наполегливість у роботі та прагнення до неперервного навчання, самовдосконалення; здібності використовувати потенціал працівників сповна за допомогою правильної їхньої розстановки та справедливих санкцій; готовність вислуховувати думку інших; здатність формувати колектив та гармонійну атмосферу в ньому, особиста чарівність; уміння чітко формулювати цілі та установки, уміння правильно використовувати свій час; готовність використовувати відкритий стиль управління – співпрацю.

Окрім фахових знань, науковці акцентують увагу на таких характеристиках керівника, як: практичність, ініціативність, здатність до ризику; гнучкість та раціональність мислення й дій; логічність вчинків, динамічність поведінки; орієнтація на конкуренцію; уміння спілкуватися з людьми, здатність забезпечити оптимальний психологічний клімат у колективі; уміння приймати правильні управлінські рішення; уміння

підбирати працівників та організувати їхнє навчання; у знаходити вихід із конфліктних ситуацій; уміння вести ділові переговори [257].

Менеджер, за В. Рубахіним і О. Філіповим [471, с. 40], повинен мати: розвинений аналітико-синтетичний тип сприйняття, при якому цілеспрямоване спостереження фактів та їхнє пояснення проходить без упередженості; стійку увагу в поєднанні зі здатністю до швидкого переключення уваги з однієї проблеми на іншу; розвинену пам'ять (особливо оперативну) на події, факти, обличчя, прізвища; творчу уяву та глибоке практичне мислення.

Р. Стогділл [667] до основних якостей менеджера зараховує: домінантність як здатність і потребу впливати на інших людей та підкоряти їх своїй волі; упевненість у собі; емоційну стабільність; стресостійкість; креативність; прагнення до досягнень; підприємливість, відповідальність, надійність у виконанні завдань; незалежність особистості під час протистояння і „тиску зверху”, і зіткненню думок; комунікабельність, яка є аспектом більш загальної особистісної якості – соціабельності (здатності будувати міжособистісні стосунки та встановлювати соціальні контакти).

Основа життєвої стійкості ефективного керівника, на думку О. Власової [93], може забезпечуватися нечутливістю вегетативної нервової системи до загроз та захищеністю емоційної чутливості.

Культура професійної діяльності ефективного менеджера виявляється в:

- 1) здатності планувати діяльність організації;
- 2) адаптивності;
- 3) інноваційному мисленні;
- 4) творчій діяльності;
- 5) умінні використовувати сучасні методи та технології;
- 6) здатності працювати в команді;
- 7) лідерстві;
- 8) здатності до самонавчання та саморозвитку.

Серед особистісних якостей, які нині цінуються в менеджерів, можна виокремити: розум, креативність, енергійність, упевненість у собі, прагнення до досягнення цілей, принциповість та рішучість, чесність і справедливість, високу вимогливість до себе і до інших, вміння поважати підлеглих та зважати на їхню думку, почуття обов'язку, емоційну стабільність та стресостійкість [34].

Важливими для розвитку конкурентоспроможності менеджера є і комунікативні якості: здатність до кооперації та групової роботи, поведінкові орієнтації під час вирішення конфліктних ситуацій, соціальна компетентність під час реалізації своїх цілей; мотиваційно-вольові якості: прагнення до успіху; обережність; самовизначення; соціальна компетентність (готовність до обговорення, сила переконання, дружнє ставлення до організації, впевнена манера тримати себе [34]. Культура професійної діяльності менеджера включає вміння підбирати працівників та ставити перед ними завдання, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль.

Виходячи з цього, важливою особливістю формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є нерівномірність розвитку професійно значущих якостей майбутніх фахівців. У процесі формування культури професійної діяльності менеджерів необхідно враховувати загальні закономірності розвитку особистості, а також специфічні риси професійної діяльності менеджера.

Учені наголошують на формуванні професійно значущих якостей як важливого аспекту розвитку особистості менеджера як суб'єкта професійної діяльності [199]. Відповідно формування культури професійної діяльності простежується в якісних змінах індивідуально-психологічних характеристик особистості. Зазначаємо на системності підготовки майбутніх менеджерів як поетапному оволодінні ними культурою професійної діяльності, зростанні можливостей їх творчого самоосмислення й подальшого використання в практичній професійній діяльності.

Наголосимо ще на такому важливому аспекті формування культури професійної діяльності, як усвідомлення майбутнім менеджером свого професійного „Я-образу”.

Як доводить О. Бондарчук, спеціаліст, який не усвідомлює власний професійний „Я-образ”, у своїй професійній діяльності просто виконує стандартний набір функцій, що може мати негативні наслідки під час зіткнення з непередбачуваними робочими ситуаціями. Лише усвідомлення своєї професійної діяльності дозволить майбутньому фахівцеві зорієнтуватися на ринку праці та правильно оцінити свої шанси, зіставити стратегії пошуку роботи зі своєю особистою цінністю як професіонала [61].

Аналіз особливостей професійного навчання та майбутньої професійної діяльності майбутніх менеджерів звертає їх до рефлексії, осмислення своїх завдань, аналізу сильних та слабких сторін свого „Я” у діяльності і, як наслідок, дає можливість осмислено оволодіти механізмами організації та технологіями самоменеджменту в навчальній та професійній діяльності. Важлива роль тут належить спеціальним умінням: самостійно працювати, спілкуватися з колективом та окремою особистістю, керувати часом, мати самовладання тощо [620]. Такий підхід дозволяє майбутнім менеджерам розвивати професійно значущі якості.

Як свідчить практика, професійна підготовка майбутніх менеджерів здійснюється в основному через вивчення відповідних дисциплін і не сприяє розвитку особистісних якостей майбутнього спеціаліста, культури професійної діяльності. Студенти не знають особливостей професійної діяльності менеджера, що, своєю чергою, веде до слабкого уявлення значної кількості майбутніх менеджерів про професійний „Я-образ”, практичний бік діяльності менеджера, що актуалізує зв’язок освітнього процесу в університеті з роботою на підприємстві, в організації та ін.

Причому [69], набуття професійно значущих якостей як процесу професіоналізації передбачає взаємодію суб’єкта із предметом праці, а також певний специфічний вид прояву її активності: діяльність, поведінку,

спілкування, а також саморегуляцію, пізнання та навчання. Н. Волянюк [97, с. 6] стверджує, що розвиток відбувається під час використання внутрішніх ресурсів у взаємодії суб'єкта діяльності з її предметом, чому слугують такі механізми: зворотний зв'язок, інформація про себе через сприйняття інших, усвідомлення та позитивна реалізація потреби в комунікації, вільне вираження почуттів.

Аналіз праць учених засвідчує, що система підготовки майбутніх менеджерів при виборі форм, методів і технологій професійної підготовки не спирається на рефлексію як внутрішній механізм розвитку професійного мислення та мотивацію як рушійну силу розвитку особистості керівника [408].

Отже, проведений аналіз особливостей професійної підготовки майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету показав, що така підготовка повинна враховувати культурні, соціальні, економічні вимоги часу, процеси глобалізації та стрімкий технологічний розвиток, мати випереджальний характер. Під час професійної підготовки в освітньому середовищі майбутній менеджер повинен: отримати певну систему знань, спеціальних умінь та навичок професійної діяльності, що обґрунтовано й висвітлено в стандартах вищої освіти для здобувачів галузі знань 07 „Управління і адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент” через засвоєння предметів певних циклів, поєднання теоретичної підготовки з практикою та самостійною роботою студента; розвинути комплекс особистих якостей, необхідних для виконання професійних завдань; оволодіти здатністю швидкої особистісної адаптації до ринкових умов; сформувати готовність самостійності у професійній діяльності, виявляти інтерес до майбутньої професійної діяльності, готовність до самонавчання й саморегуляції, навчитися операційно мислити та усвідомлювати цілі підготовки, що є основою для професійної самореалізації в майбутньому.



Водночас проведене дослідження дозволило зробити такі висновки:

– на сьогодні професійна підготовка майбутніх менеджерів не спроможна повною мірою задовольнити вимоги суспільства щодо підготовки майбутнього фахівця з менеджменту, у якого буде сформовано культуру професійної діяльності;

– нормативні вимоги, які обумовлюють підготовку майбутніх менеджерів, зводяться до компетенцій і результатів навчання, що лише частково пов'язані з компонентами культури професійної діяльності, які мають бути сформовані в майбутніх менеджерів;

– аналіз навчальних та робочих програм, змісту фахових дисциплін свідчить про відсутність тем, пов'язаних з формуванням культури професійної діяльності майбутніх менеджерів;

– низький рівень застосування інноваційних технологій навчання у фаховій підготовці майбутніх менеджерів, що уможлиблює формування в них культури професійної діяльності;

– діяльність закладів вищої освіти з формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів не є системною, проводиться стихійно і фрагментарно;

– високий рівень культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету неможливо забезпечити в межах наявної професійної підготовки.

З огляду на зазначене вище, доцільним є теоретичне обґрунтування та впровадження педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

## **1.2. Провідні дефініції дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету**

Формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера, його особистісний розвиток відбуваються в освітньому процесі закладу вищої освіти. Зокрема, у процесі професійного навчання закладаються основи тих професійних якостей фахівця, з якими він вступить у нову для нього атмосферу діяльності й завдяки яким здійснюватиметься його подальше становлення як професіонала. У період навчання в закладі вищої освіти завершується його професійне самовизначення, формування професійного світогляду майбутніх менеджерів, компетентності, професійно важливих якостей.

Адже саме система вищої освіти „передбачає забезпечення фундаментальної, загальнокультурної, практичної підготовки фахівців, які мають визначати темпи та рівень науково-технічного, економічного та соціально-культурного процесу, формування інтелектуального потенціалу суспільства” [364].

Поняття „культура професійної діяльності” використовується для відображення ставлення особистості до різних сторін професійної діяльності.

Повному концептуальному осмисленню культури професійної діяльності сприяють дослідження філософів, психологів, педагогів, які присвячені вивченню різних складників культури особистості.

Проведений аналіз літературних джерел показав, що феномен „культура професійної діяльності” є досить новим поняттям у педагогічній літературі, тому підґрунтям для його вивчення стали наукові дослідження, насамперед теорії культури (Л. Барановська [33], А. Гуревич [186], М. Дяченко [212], Л. Кандибович [212], В. Межуєв [366], О. Рудницька [477], Н. Шишова, [614] та ін.), культури особистості (І. Бех [43], І. Зязюн [239], В. Кремень [307]), професійної культури майбутнього фахівця (І. Агієнко [5],

Т. Глушман [112], Л. Кадченко [248], Л. Кондрашова [293]), зокрема менеджера (Т. Баталова [34], О. Бондарчук [61], Т. Глушман [113], М. Данилова [189], О. Крупський [313], Л. Чупанов [601] та ін.), управлінської культури майбутнього менеджера (С. Головка [115], В. Стрельников [527], Г. Попова [439]), підприємницької культури (М. Ньюшенкова [397] та ін.).

Для кращого розуміння сутності феномену „культура професійної діяльності” розглянемо окремі складники, ураховуючи його співвідношення з поняттями „культура”, „діяльність”, „професійна діяльність”, визначивши при цьому предметне поле означеного поняття.

Термін „культура” належить до категорій найбагатозначніших; обумовлюється це тим, що культура – досить складне, багатогранне явище, оскільки виражає всі аспекти людського буття. Саме тому її й вивчає низка наук, виокремлюючи як предмет свого вивчення один із її аспектів, формулюючи при цьому своє розуміння й визначення культури. На нинішній день ученими нараховано більше 500 таких тлумачень, наприклад, у ЗУ „Про культуру” поняття „культура” трактується як сукупність матеріального і духовного надбання певної людської спільноти (етносу, нації), нагромадженого, закріпленого і збагаченого протягом тривалого періоду, що передається від покоління до покоління, включає всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти [441, ст. 1].

У тлумачному словнику [510] поняття „культура” часто вживається для позначення рівня вихованості й освіченості людини, рівня оволодіння нею тією чи тією сферою знання або діяльності.

Можна стверджувати, що культура існує в кожному з нас і індивідуально, і глобально.

Індивідуальні характеристики в культурі ми спостерігаємо, перш за все, у поведінці людей, у тому, як вони сприймають і поділяють установки, цінності, інших людей, якщо вони не є складниками цієї культури.

У культурології під культурою розуміють сукупність позагенетичних засобів, моделей поведінки, що слугують для зв'язку людської спільноти з оточенням. Найсуттєвішими вважаються культурні явища, що сприяють адаптації людини до оточення [311, с. 7], наприклад, учені-культурологи А. Кребер, К. Клакхольн, проаналізувавши понад сто основних визначень культури, згрупували їх у такий спосіб:

1. Тлумачення, що належать до концепції основоположника культурної антропології Е. Тейлора. Їх змістом є: культура як сума всіх видів діяльності, звичаїв, вірувань; культура як скарбниця всього створеного людьми, містить у собі книги, карти тощо; культура як знання шляхів пристосування до соціального й природного оточення: мова, звичаї, система етикету, етика, релігія, що склалися століттями.

2. Історичні – виокремлюють роль традицій і соціальної спадщини, що дісталися сучасній епосі від попередніх етапів розвитку людства. До них приєднуються й генетичні означення як доказ, що культура є результатом історичного розвитку. Вона охоплює все, що створено людьми й передається від покоління до покоління: знаряддя, символи, загальна діяльність, погляди, вірування.

3. Нормативні – зосереджують увагу на значенні прийнятих правил і норм. Культура є способом життя індивіда, зумовленого соціальним оточенням.

4. Ціннісні тлумачення: культура – це матеріальні й соціальні цінності груп людей, їхні звичаї, реакції поведінки.

5. Психологічні – ґрунтуються на вирішенні людиною певних проблем психологічного характеру. У цьому зв'язку культура є особливим пристосуванням людей до природного оточення й складається з наслідків такого пристосування.

6. Визначення на основі теорії навчання: культура – як компонент соціального досвіду – людина набула його в процесі життя, а не отримала спадково.

7. Структурні визначення, що виокремлюють важливість моментів організації й моделювання. З огляду на це культура є системою певних ознак, пов'язаних між собою: матеріальні й нематеріальні культурні ознаки (базуються навколо основних потреб, утворюючи соціальні інститути, що є ядром (моделлю) культури).

8. Ідеологічні: культура – це потік ідей, що переходять від індивіда до індивіда за допомогою слів або наслідувань.

9. Символічні визначення: культура – це організація різних феноменів (матеріальних предметів, дій, ідей, почуттів), що полягає у використанні символів або залежить від них. Кожна з перерахованих груп визначень охоплює певні важливі риси культури. Проте загалом як складний суспільний феномен вона вислизає від визначень [311, с. 274].

Як динамічну систему правил експліцитних (офіційних) та імпліцитних (неофіційних) розглядає культуру Д. Мацумото [363, с. 31]. Ці правила встановлені групами людей з метою забезпечення свого виживання, включаючи установки, цінності, уявлення, норми й моделі поведінки, загальні для групи, і реалізуються специфічним способом усередині цієї групи, передаються із покоління в покоління, відносно стійкі, але здатні змінюватися в часі.

Філософський енциклопедичний словник подає таке визначення культури: „культура – виховання, утворення, розвиток, шанування, специфічний спосіб організації й розвитку людської життєдіяльності, представлений у продуктах матеріальної й духовної праці; у системі соціальних норм і установок; у духовних цінностях; у сукупності ставлень людей до природи, між собою і до самих себе” [572, с. 267].

Поняття „культура” (від лат. *cultura* – догляд, обробіток, виховання) класично сформоване ще в Стародавній Греції. За Сократом, вищим у людині є те, що набувається культурою, вихованням. Він ставить такі вимоги до особистості дитини: бути витриманою, освіченою, пізнати саму себе, в усьому дотримуватись міри, бути скромною [70, с. 108 – 135].

I. Кант, родоначальник німецької класичної філософії, вбачав основу культури не стільки в розумі, скільки в царині моральності. Культура, на його погляд, – це здатність індивіда піднятися над зумовленим його тваринною природою емпіричним чуттєвим буттям до морального існування, коли людина може діяти вільно, в ім'я тієї мети, яку вона ставить перед собою, узгоджуючи її з вимогами морального обов'язку [374, с. 18].

М. Цицерон, давньоримський філософ та літератор, культуру пов'язував з впливом на людський розум, із заняттями філософією. Він уважав, що „філософія є культура душі”. Під культурою розумів освіченість, вихованість [591, с. 16].

За Л. Сохань, „людина народжується та живе у світі створеної людством культури, опрідметненої в усіх галузях суспільно значущої діяльності. Індивід стає особистістю, оволодіваючи цією культурою, освоюючи певний пласт життя, і чим більше він досягає розпредмечене ним поле людської культури, тим багатшим є його життя” [515, с. 171 – 176].

У цьому контексті культура, здобуваючи форму активної людської діяльності, сприяє формуванню культури професійної діяльності особистості.

Л. Коган стверджує, що „сутність культури має прояв, насамперед, у діяльності, а не в сукупності досягнень і цінностей, накопичених людством у процесі історичного розвитку, культура – не самостійна соціальна сфера, а наскрізна характеристика усієї соціальної системи, і в будь-якому суспільному явищі існує його специфічний культурний аспект; основна соціальна функція культури – людинотворчість, тобто людська особистість – абсолютний об'єктивний і суб'єктивний предмет культури. Головна мета культури – формування певного типу особистості” [282, с. 94].

Відтак розуміння взаємозв'язку культури і діяльності дозволяє розглядати взаємодію культури професійної діяльності, оскільки будь-який результат професійної діяльності впливає на формування культури професійної діяльності фахівця.

Варто виокремити тлумачення культури у філософській літературі, згідно з яким вона постає як певна система важливих для людини смислових комплексів – цінностей, що є регулятивними принципами у взаєминах між людьми та важливими характеристиками культури професійної діяльності фахівця.

Зокрема, В. Межуєв визначає культуру як соціально-активну позицію людини, що дозволяє їй не лише дотримуватися прийнятих у цьому товаристві норм і цінностей, адаптуватися до них, але й виходити за межі цієї системи, вступати з нею в конфліктні стосунки, виробляти нові норми й цінності, що відповідають зміненим умовам і обставинам [366, с. 128].

Науковий доробок А. Агієнка базується на характеристиці культури, учений розглядає культуру як засіб творчої самореалізації кожного члена суспільства та арсенал суспільних нововведень і зазначає, що особистість соціокультурна за своєю сутністю, але індивідуально неповторна за способом свого існування. Але для того, щоб культура була саме процесом, а не тільки сукупністю готових цінностей, потрібен постійний саморозвиток людини і людства. Суб'єктом культури може бути індивід, який прагне саморозвитку, самоформування. Саме саморозвиток є атрибутивною ознакою особистості, а в культурі завжди присутній особистісний чинник саморозвитку, тобто перетворення багатства культурного досвіду попередніх поколінь у внутрішнє багатство індивідів, що знову втілюють його зміст у своїй соціальній діяльності, спрямованій, своєю чергою, на перетворення дійсності й самої людини [5, с. 10].

Отже, людина є творцем культури. Разом з тим культура стає цінністю, коли входить у життя, звички особистості, виявляється в її повсякденній життєдіяльності.

Соціологічна наука розглядає культуру як структурний компонент соціальних відносин, сукупність наукових знань, практичних навичок, побутової й теоретичної свідомості, високої духовності, необхідних для розвитку суспільства і людини, формування особистості [516, с. 204 – 205].

Культура особистості окреслюється також як сукупність соціальних, етичних норм і цінностей, якими керується особистість у процесі професійної діяльності.

Л. Гудайтіте [177] зазначає, що „культура особистості проявляється в прагненні до позитивних відносин з іншими та постає як своєрідна емоційна відвертість, готовність бути співпричетним до почуттів, станів іншої людини, співпереживати їй. Такі відносини вимагають не тільки здатності проникати у внутрішній світ іншої особистості, але й передбачають вироблення вміння більш критично оцінювати себе. Вони розвивають самопізнання, самооцінку, повагу до себе та інших”. Саме це дозволяє стверджувати, що культура професійної діяльності передбачає засвоєння людиною певної системи знань, цінностей, норм, моделей поведінки, прийнятих у професійному середовищі, оволодіння якими сприяє взаєморозумінню та забезпечує адекватну адаптацію й самореалізацію особистості в професійній сфері.

Як психологічна категорія культура (лат. *cultura* – освіта, догляд, розвиток) – предметно-ціннісна форма освоювально-перетворювальної діяльності, у якій відображається історично виражений рівень розвитку суспільства і людини, породжується й утверджується людський сенс буття [455, с. 82].

У сучасних психологічних дослідженнях [409, с. 58] культура особистості розглядається як сукупність соціальних норм і цінностей, якими індивід керується в процесі практичної діяльності, реалізуючи свої потреби й інтереси у взаємодії з оточенням.

С. Іконникова зазначає, що культура акумулює духовну енергію людини, дає імпульс для самопізнання та самореалізації, визначає границі поведінки. Вона збагачує соціальну пам'ять людства, зберігає культурний спадок, здійснює трансляцію цінностей та досягнень у процесі спадковості поколінь [243, с. 73 – 82].

За Л. Барановською, поняття „культура” використовується для характеристики досягнень, позначення певного рівня індивідуального



володіння знаннями, принципами, нормами, рекомендаціями, що належать до певної галузі [33].

М. Вебстер у своєму словнику поняття „культура” розглядає як самодостатній процес, який є предметом вивчення культурології. Сама ж культурологія визначається у спеціальному сенсі як методологія [677].

Узагальнений аналіз змісту поняття „культура” в дослідженнях сучасних науковців представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

### Аналіз визначення поняття „культура”

Визначення	Автор, джерело
соціально-активна позиція людини, що дозволяє їй не лише дотримуватися прийнятих у цьому товаристві норм і цінностей, адаптуватися до них, але й виходити за межі цієї системи, вступати з нею в конфліктні стосунки, виробляти нові норми й цінності, що відповідають зміненим умовам і обставинам	В. Межуєв [366, с. 128]
сукупність досягнень людського духу, система людських життєвих орієнтацій як реальний зміст свідомості кожного члена суспільства	А. Гуревич [186, с. 5 – 7]
сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань суспільства, що відображають його історично досягнутий рівень розвитку і втілюються в результатах продуктивної діяльності людини, зокрема в системі освіти, мистецькій діяльності	О. Рудницька [477, с. 32]
складноорганізована, історично розвинена система матеріального, духовного та соціального вираження людської діяльності, яка відображає у своєму змісті, морфології та функціях процес освоєння людиною дійсності до самої себе	Н. Шишова, Т. Акулич, М. Бойко [614]
не є спадковою біологічно, але припускає навчання, вона становить суб’єктивно-особистісні зміни історичного процесу, його творчий початок	В. Шубін [619]
сукупність соціально набутих і транслювальних з покоління в покоління значущих ідей, цінностей, звичаїв, традицій, норм та правил поведінки, за допомогою яких люди організують свою життєдіяльність	О. Кучай [327]

<i>Продовження табл. 1.1</i>	
характеристика людського суспільства, у якому дотримання правил і норм поведінки забезпечується шляхом поєднанням соціального тиску і ціннісного престижу	Л. Матвєєва [361]
набута сукупність знань, яка використовується людьми для інтерпретації їхнього життєвого досвіду та вибору лінії поведінки	М. Дяченко, Л. Кандибович [212]
характеристика досягнень, позначення певного рівня індивідуального володіння знаннями, принципами, нормами, рекомендаціями, що належать до певної галузі	Л. Барановська [33]
динамічна система правил експліцитних (офіційних) та імпліцитних (неофіційних)	Д. Мацумото [363]

Отже, культуру можна інтерпретувати як набуту сукупність знань, духовних цінностей, значущих ідей, звичаїв, традицій, норм та правил поведінки, які відображаються і в процесі життєдіяльності, а також і професійної діяльності людини.

Відзначимо, що одним зі стрижневих етапів професійного становлення майбутнього менеджера є формування в нього культури професійної діяльності.

Основу та зміст феномену „професійна діяльність” становить дефініція „діяльність”. У загальному розумінні категорія діяльності має фундаментальне значення для широкого кола гуманітарних наук (філософії, психології, історії, соціології, педагогіки), оскільки дозволяє зрозуміти явища суспільного життя в його функційній ролі та генезі. Здійснюючи діяльність, суб’єкт не тільки змінює навколишній світ, а й себе, свої можливості, досвід.

У філософії дефініція „діяльність” визначається, як специфічно людська форма активного ставлення до навколишнього світу, зміст якого становить доцільну його зміну й перетворення [389].

У психології „діяльність” є динамічною системою взаємодій суб’єкта зі світом, у процесі яких відбувається виникнення та втілення в об’єкті психічного образу та реалізація опосередкованих ним ставлень суб’єкта у предметній дійсності [453, с. 115].

Характерними ознаками діяльності є цілеспрямованість та усвідомленість, що слугують основними рушіями в досягненні людиною або суспільством певних результатів.

Діяльність залежно від специфічності її предметів, поставленої мети, потреб і можливостей суб'єктів може бути матеріальною та духовною, зовнішньою та внутрішньою, теоретичною та практичною, продуктивною та малоефективною. Наслідком такої диференціації, на думку Г. Тимошук [553, с. 269], є й поява професійної діяльності, яка потребує від особистості (групи осіб) відповідних якостей, знань, умінь і навичок, особливостей стану здоров'я для задоволення її (їхніх) власних і суспільних потреб. Саме їй вона (вони) присвячує(ють) більшу частину свого життя.

Доречною вбачається думка О. Зоріна, що застосування діяльнісного принципу щодо генезису понять професійної освіти надає можливість припущення, що ці поняття виникають, функціують і розвиваються в ході професійної діяльності людей [238, с. 14]. Учений розглядає діяльність як один із аспектів, рівнів або об'єктів соціального буття й принцип творення та дослідження специфічних процесів, якостей та форм цього буття й пропонує класифікувати професійну діяльність у зв'язку з предметними, комунікативними й рефлексивними аспектами конкретної діяльності [Там само, с. 14 – 15].

Професійна діяльність у контексті акмеологічного підходу визначається як процес, що веде до досягнення акме – вершини професійної майстерності, яка починається із засвоєння базових знань, умінь і навичок під час навчання в закладі вищої освіти [509, с. 199].

Зазначимо, що менеджмент (від англ. *to manage* – управляти) – це вміння досягати поставлених завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей [460, с. 12]. Українським відповідником менеджменту є управління – функція, вид діяльності, зміст якої становить керівництво підлеглими в організації.

У фундаментальному Оксфордському словнику англійської мови

менеджмент визначається як спосіб, манера спілкування з людьми, влада та мистецтво стосунків, особливі вміння та адміністративні навички, орган управління [400].

За Р. Пушкар, менеджмент – це управління (планування, регулювання, контроль), керівництво, організація виробництва і відповідних форм, методів, засобів управління виробництвом для досягнення поставлених завдань або визначеної мети [460].

„Великий тлумачний словник сучасної української мови” окреслює поняття „менеджер” як людину, яка відповідає за контроль над організацією праці [81].

В „Енциклопедії організації і управління” поняття „менеджер” не має чіткого визначення, а подається тільки поняття менеджмент – як система здійснення головного управління (*top management*) у капіталістичному підприємстві (корпорації) професійним керівником (менеджером), теорія управління та ідеологія супроводжують цю систему [217].

В „Енциклопедії бізнесу” подано загальну дефініцію слова менеджер – це особа, котра реалізує функції управління: планування, організацію, мотивацію та контролювання [216]. Згідно із трактуванням, поданим в енциклопедії, менеджер є керівником цього колективу людей, його роль зводиться до реалізації досягнень групою запланованих цілей. Зазначені цілі ставляться ззовні, або фахівець також бере участь у їх формулюванні.

Подібне визначення поняття „менеджера” є і в науковій літературі, присвяченій організації та управлінню [94, с. 47]. „Менеджер” як похідна від менеджменту – це певна категорія людей, соціальний прошарок тих, хто реалізує, здійснює на практиці керівну роботу. У 30-х роках ХХ століття ця діяльність остаточно перетворюється у професію.

Отже, менеджмент – це управління (планування, регулювання, контроль), керівництво, організація виробництва. Це також сукупність методів, форм, засобів управління виробництвом для досягнення поставлених завдань або визначеної мети (підвищення ефективності

виробництва, збільшення прибутку тощо), а менеджер – це управлінець, директор, завідувач, адміністратор, функціонер, найманий професійний керівник, який не є власником фірми [460].

На основі вивчення вимог до професійної діяльності менеджера С. Тарасова [534] визначає поняття „професійна діяльність менеджера” як психолого-педагогічну таксономію необхідного й достатнього комплексу професійно важливих якостей і властивостей особистості, як інтегроване системою утворення особистості, що характеризує її вибіркочу активність при підготовці та включенні до діяльності управління як свідомого і цілеспрямованого процесу впливу на свідомість та поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації з метою підвищення організованості й ефективності їхньої спільної виробничої діяльності.

Нам імпонує думка Г. Тимошук, яка розглядає професійну діяльність майбутнього фахівця як цілеспрямований процес якісного перетворення навколишньої дійсності, що полягає в реалізації набутих знань, умінь, навичок, компетентностей та цінностей, постійному самовдосконаленні, досягненні високого рівня професійної майстерності, раціональній економічній поведінці. Дослідниця резюмує, що професійна діяльність як поняття є продуктом соціогенезу та інституціоналізації; відображає певну інтелектуальну константу особистості та наданий їй статус, що втілюється у виконання відповідних функцій та завдань [553, с. 270].

Культура професійної діяльності тісно пов'язана із готовністю майбутніх менеджерів до професійної діяльності.

Акцентуємо, що готовність є складним особистісним утворенням, зокрема К. Платонов [433] та інші науковці розглядають готовність як мету й кінцевий результат професійної підготовки, систему взаємопов'язаних властивостей та характеристик особистості, установку на майбутню професійну діяльність; інші (К. Дурай-Новакова [210], М. Дьяченко та Л. Кандибович [211]) – як багаторівневе та багатопланове системно-структурне особистісне утворення індивіда.

Готовність, як стверджують З. Курлянд та Р. Хмелюк [418], є:

- а) особистісна (емоційно-інтелектуальна, вольова, мотиваційна, що містить інтерес, ставлення до діяльності, почуття відповідальності, упевненості й успіху, потребу виконання поставлених завдань на високому професійному рівні, керування своїми почуттями, мобілізацію сил, подолання невпевненості тощо);
- б) операційно-технічна, що містить інструментарій (професійні знання, уміння, навички і засоби педагогічного впливу).

Л. Григорчук [173] подає таку характеристику готовності:

- а) сформованість мотиваційної основи діяльності (спрямованість особистості, мотиваційна готовність);
- б) предметна готовність (теоретична готовність);
- в) організаційно-методична готовність (практична).

Учені розрізняють різні види й компоненти готовності. Так, О. Курлигіна [324] визначає поняття „професійна готовність студента” як інтегративну особистісну якість та визначальну передумову ефективної діяльності після закінчення закладу вищої освіти, що забезпечує молодому фахівцеві успішне виконання своїх обов’язків, правильне використання знань, досвіду, збереження самоконтролю при появі непередбачених перешкод, є вирішальною умовою його швидкої адаптації до умов праці, подальшого професійного вдосконалення і підвищення кваліфікації. Зазначимо, що, визначаючи професійну готовність студента як складну психологічну якість, учена розкриває в її структурі такі компоненти, як: мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оцінний. Достатній рівень їх розвитку й цілісна єдність є показником високого рівня професійної готовності випускника закладу вищої освіти до праці.

Важливою для нашого дослідження є думка Є. Шанц [608], яка наголошує, що в сучасній науці поняття „професійна готовність” пов’язано із професійним навчанням, і визначає процес опанування знаннями, уміннями й навичками необхідними для професійної діяльності. Імпонує ідея дослідниці, що підготовка до професійної діяльності не може обмежуватися лише опануванням майбутніми менеджерами процесуальною стороною

професійної діяльності. Підтримуючи цю думку, вважаємо, що необхідна модернізація, оновлення освітнього процесу підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти, зокрема щодо розвитку їхніх професійних, особистісних якостей, які б забезпечували ефективне виконання завдань професійної діяльності.

Надзвичайно важливою є готовність майбутнього менеджера до інноваційної діяльності, яка охоплює не лише мету, засоби та результати діяльності, а й сам процес, що є послідовною зміною стану стадій розвитку або послідовних дій для досягнення відповідного результату.

С. Мен розглядає дві змістові структури готовності менеджера до інноваційної діяльності, засновані на різних наукових передумовах, що не входять у протиріччя [282]. Так, згідно з першою змістовою структурою, на думку науковця, під час, коли готовність до діяльності розглядається не як тимчасовий стан, а як інтегральне утворення людини, готовність до інноваційної діяльності включає такі взаємопов'язані складники: психологічний, когнітивний, інтелектуальний, конативний (поведінковий) і фізіологічний; друга структура є аспектом професійної кваліфікації та включає відповідні до неї елементи: компетентність, моральність, ініціативність, процесуальну спроможність [282]. Поділяючи ідею вченого, вважаємо, що культура професійної діяльності менеджера пов'язана, по-перше, з володінням відповідними цій діяльності компетентностями й, по-друге, розглядається як певний аспект кваліфікації, розвитком особистісних якостей, що аналізується у зв'язку з вирішенням окресленого кола професійних завдань.

У вимогах Класифікатора професій України [268] щодо менеджерів (управителів) наголошено на врахуванні широкого кола та складності професійних завдань і обов'язків, що полягають у: ефективному виконанні організаційної, управлінської роботи; аналізі, оцінюванні наявного стану, визначенні та прогнозуванні шляхів розвитку менеджменту на основі концепцій, методів і підходів, з урахуванням законодавчого підґрунтя та

світових тенденцій ринку, із застосуванням новітніх, інформаційно-комунікаційних технологій; творчому ставленні до професійних обов'язків; пошуку нових, нестандартних вирішень професійних завдань; намаганні збільшувати й оновлювати наявний обсяг знань з менеджменту; потребі в підвищенні кваліфікації, постійному саморозвитку, самовдосконаленні, навчанні впродовж життя.

Проведений аналіз літературних джерел показав, що вчені не використовують термін „культура професійної діяльності”, натомість вони звертаються до тлумачення дефініції „професійна культура”.

Підкреслимо, що основу нашого розуміння культури професійної діяльності майбутніх менеджерів становлять результати досліджень науковців К. Дурай-Новакової [210], М. Дьяченко й Л. Кандибович [212], Л. Захарової [227], Л. Кондрашової [294], Н. Нижегородцевої [386], Р. Санжаєвої [486], В. Шадрикова [604] та ін., які схарактеризували діалектичну єдність культури як психічного стану і властивостей особистості та уможливили визначити професійну культуру як комплекс різноманітних та взаємопов'язаних особистісних і функційних характеристик особистості, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності.

Тож, обґрунтовуючи різні, не суперечливі між собою аспекти професійної діяльності майбутніх фахівців будь-якого напрямку, можна по-різному сформулювати й структурувати культуру професійної діяльності майбутніх менеджерів. До переваг використання різних засад і міркувань, на нашу думку, належить те, що вони надають можливість аналізувати культуру з різних поглядів, акцентуючи увагу на різних її ознаках, що зумовлено багатозначністю розуміння поняття культури, яке досліджують і тлумачать науковці в педагогічній теорії та практиці [4; 210; 211; 227; 294; 604].

Ми поділяємо думки дослідників, які трактують професійну культуру як інтегральне утворення, властивість особистості [210; 211; 227; 294; 433; 604]. Покликаючись на позиції вчених [7; 58; 559], які пов'язують професійну компетентність майбутнього фахівця з рівнем сформованості в



нього професійної культури та розглядають компетентність як загальну готовність фахівця до встановлення зв'язку між науковими знаннями та вибором способу вирішення професійних завдань, уважаємо, що культура професійної діяльності майбутніх менеджерів пов'язана, по-перше, з володінням відповідними до цієї діяльності компетентностями й, по-друге, розглядається як певний аспект кваліфікації, пов'язаний з вирішенням певного кола професійних функцій. Тож, компетентність й особистісні якості становлять основу культури професійної діяльності майбутнього менеджера, забезпечуючи в сукупності з високою ініціативністю, творчим ставленням до виконання професійних завдань можливість самореалізації в обраній професії.

Культуру професійної діяльності можна окреслити як важливий складник професійної самореалізації майбутнього менеджера. Культура професійної діяльності є цілісною інтегрованою якістю особистості, що характеризує її емоційно-когнітивну та вольову мобілізаційність у процесі професійної самореалізації.

Культура професійної діяльності майбутнього менеджера виявляється в здатності ставити цілі, вибрати спосіб їх досягнення, реалізувати, здійснювати самоконтроль.

Культура професійної діяльності майбутнього менеджера тісно пов'язана з його професійною самореалізацією, особистісними якостями. В основі культури професійної діяльності лежить сформованість індивідуальних якостей особистості, які необхідні для успішної професійної самореалізації. Вона включає також, крім професійно важливих якостей, розвиток професійної самосвідомості особистості [321]; модель поведінки, яка виявляється в оцінці своїх можливостей, здатності досягати визначеної мети.

Так, Л. Кондрашова професійну культуру розглядає як складне особистісне утворення, яке включає ідейно-моральні професійні погляди й переконання, професійну спрямованість психічних процесів, педагогічний

оптимізм, налаштування на професійну діяльність, здатність до подолання труднощів, самооцінки результатів своєї праці, саморозвитку [293].

На думку Л. Кадченко, це складне особистісне формування, яке забезпечує високі результати професійної праці й містить професійно-моральні погляди та переконання, професійну спрямованість психічних процесів, професійні знання, уміння та навички, налаштування на діяльність в економічній галузі, здатність переборювати труднощі, самооцінку результатів цієї роботи, потребу в професійному самовдосконаленні [248].

Розглядаючи професійну культуру як особистісне утворення, учені, зокрема М. Дьяченко та Л. Кандибович [213], виділяють у ній моральний, психологічний, практичний аспекти. У її структурі науковці визначають такі компоненти: мотиваційний (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї); орієнтаційний (уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості); операційний (володіння способами та засобами професійної діяльності, необхідними знаннями, уміннями й навичками); вольовий (самоконтроль, уміння керувати собою під час виконання професійних обов'язків); оцінний (самооцінка своєї професійної готовності й відповідність її до оптимальних професійних взірців).

Дещо по-іншому структурує професійну діяльність майбутніх менеджерів С. Тарасова [535], виділяючи в ній мотиваційний, інформаційний, психологічний і рефлексивний складники.

У дослідженнях учених особливостей професійної підготовки менеджерів [522] компоненти професійної діяльності поділяються на дві групи: компоненти, які характеризують професійні якості фахівця, та компоненти, що визначають особистісні якості менеджера. До професійних якостей належать: планово-змістові, організаційні, мотиваційні, контролювальні, координаційні. До особистісних якостей: самосвідомість, рефлексивно-комунікативні, вольові, емоційні, мобілізаційні.

Серед особистісних рис майбутнього менеджера, які безпосередньо впливають на його успішну професійну діяльність та є складниками культури

професійної діяльності, можна віднести: організованість, комунікабельність, увагу, пам'ять, наполегливість, відповідальність, здатність до командної роботи. Узагальнення основних характеристик процесу формування культури професійної діяльності дало нам можливість дійти висновку, що вона є одним із необхідних компонентів професійної самореалізації майбутніх менеджерів.

Зазначимо, що особливі вимоги нині ставляться до підготовки фахівців управлінської сфери – менеджерів як найбільш активних суб'єктів ринкової економіки, здатних активно адаптуватись до дійсності, із стратегічним мисленням, лідерським потенціалом. Особливі вимоги висуваються передусім до професіоналізму та компетентностей менеджера. Він має володіти технологічними, економічними, психологічними знаннями, вміннями й навичками адміністрування, виявляти самостійність, ініціативу, здатність до розуміння ризику та прийняття рішень.

Також сучасний менеджер має володіти фундаментальними знаннями з макро- та мікроекономіки, наукового менеджменту, теорії розпорядництва і лідерства, психології, права, комп'ютерної техніки та особистісними якостями й характеристиками, необхідними для успішної адаптації та реалізації в професійній діяльності.

У дослідженнях учених виокремлено такі характеристики успішного менеджера: а) бажання та інтерес людини займатися діяльністю менеджера; б) вміння працювати з людьми, спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей (комунікативні якості); в) оптимальне поєднання ризикованості та відповідальності в характері; г) гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити нетривіальні рішення; д) здатність передбачати майбутній розвиток подій, наслідки рішень, інтуїція; е) висока професійна компетентність та спеціальна професійна підготовка [662].

А. Ковальов виділив чотири блоки якостей менеджера: „професійну підготовленість (знання, вміння та навички професійної діяльності, знання

науки управління, досвід роботи); психологічну підготовленість (інтерес до діяльності, почуття відповідальності, колективізм); організаторські здібності (здатність до швидкої та чіткої орієнтації в психології людей, практичний склад розуму, сила волі); педагогічні здібності (особлива спостережливість, педагогічна винахідливість, повага до людей, цікавість до їхнього психологічного та духовного розвитку)” [467]. Зазначимо, що окреслені якості становлять змістові характеристики культури професійної діяльності менеджера.

У працях учених досить часто професійно значущі якості керівника поєднано в три блоки: інтелектуальний (компетентність, аналітичність мислення), особистісний (лідерство, стійкість до фрустрації, активність, ділова направленість), динамічний (сила та лабільність нервових процесів) [64].

М. Вудкок та Д. Френсіс [98] сформулювали одинадцять базових характеристик, необхідних для результативного керівника: здатність керувати собою, розуміти особистісні цінності, мати чіткі цілі, зосереджуватись на постійному особистісному зростанні, мати розвинені навички розв’язання проблем, бути винахідливим, інноваційним, уміти впливати на інших, знати сучасні підходи до управління, мати здатність до керування, уміти навчати підлеглих, моделювати та формувати ефективні робочі групи.

Відповідно до вчення А. Файоля [567], „якості ідеального менеджера проранжовані в такій послідовності: 1. Здоров’я та фізична витривалість. 2. Розум і розумова працездатність. 3. Етичні якості: свідомо, тверда наполеглива воля; активність, енергія та відвага; мужність, відповідальність, почуття обов’язку, турбота про суспільний інтерес. 4. Широкий кругозір. 5. Адміністративна установка. 6. Загальне уявлення про всі суттєві функції організації. 7. Глибша компетентність у специфічно характерній для конкретного підприємства професії”. Окреслені якості вважаємо продуктом і фундаментальним складником культури професійної діяльності майбутніх

менеджерів.

Одним із чинників підвищення якості освіти менеджерів є їхня професійно-комунікативна компетенція, формування якої розглянула у своїх дослідженнях Л. Зникіна [236]. Дослідниця зауважує, що важливим є формування не просто спеціальних знань і вмінь, а наявність професійно-комунікативної компетенції як однієї з визначальних якостей освіти, здатності комунікативної організації професійної діяльності як прояву ступеня професіоналізму фахівця, що забезпечує ефективний вибір дій для досягнення цілей через уміння професійного спілкування, конкурентну перевагу в їхній професійній діяльності, підвищує адаптивність на ринку праці [236].

В. Стрельніков акцентує увагу на управлінській культурі майбутнього менеджера як інтегральній властивості особистості, яка оволоділа соціальним і фаховим культуро зорієнтованим досвідом і виявляється в усвідомлених мотивах, ціннісному ставленні до професії, особливостях мислення, поведінки й забезпечує культуродоцільність фахової діяльності та творчий розвиток фахівця [527, с. 24].

Методологію формування підприємницької культури менеджера соціально-культурної діяльності в умовах вищої школи досліджувала М. Ньюшенкова [397]. Ця тема є актуальною, оскільки підвищується усвідомлення ролі й місця менеджера в процесі координації ринкових механізмів, забезпечення якості задоволення культурних запитів суспільства, підвищення економічної ефективності діяльності та впровадження інноваційних технологій розвитку установ соціально-культурної сфери. Тому, вважає дослідниця, професійна діяльність менеджера цієї сфери повинна забезпечуватись високим рівнем сформованості підприємницької культури, фокусуватись на підприємливості як синергетичному ефекті консолідації інтересів бізнесу і культури щодо цього фахівця.

Розробку системи формування професійної культури майбутнього менеджера туризму досліджував Л. Чупанов [601]. Пошуковець обґрунтував

основні умови, що забезпечують формування професійної культури майбутнього менеджера, а саме: ефективність і технологічність процесу підготовки до управлінської діяльності, що становлять сукупність взаємопов'язаних, взаємозумовлених компонентів індивідуально-творчого середовища та інформаційно-комп'ютерної технології [Там само].

Культура професійної діяльності менеджера виявляється в здатності впливати на інших людей та підкоряти їх своїй волі, впевненості, підприємливості, відповідальності, здатності будувати міжособистісні взаємини та встановлювати соціальні контакти.

Досить часто науковці акцентують увагу на морально-психологічних якостях як „специфічних” для менеджера (терплячість, справедливість, чесність, урівноваженість, оперативність у прийнятті обґрунтованих рішень).

Зазначимо, що найбільш повно культура професійної діяльності розкривається в діяннях, поведінці, уміннях чітко формулювати цілі, глобально підходити до вирішення професійних завдань, гнучкості, здатності працювати в команді.

Важливими для формування культури професійної діяльності менеджера є комунікативні якості: здатність до кооперації та групової роботи, поведінкові орієнтації під час вирішення конфліктних ситуацій, соціальна компетентність під час реалізації своїх цілей; мотиваційно-вольові якості: прагнення до успіху; обережність; самовизначення; соціальна компетентність (готовність до обговорення, сила переконання, дружнє ставлення до організації, впевнена манера тримати себе) [34].

Паралельно із професійно значущими якостями вчені виокремлюють ще й певний набір протипоказань до управлінської діяльності, зокрема: агресивність, понижений самоконтроль, індивідуалізм, безхарактерність, невміння логічно мислити, надмірна емоційність та ін. [85].

Отже, культура професійної діяльності майбутніх менеджерів представлена професійно значущими якостями та професійними знаннями, уміннями й навичками. Ми вважаємо логічним об'єднати їх у кілька

компонентів, урахувавши специфіку майбутньої діяльності менеджерів та багатоаспектність цього феномену. Графічне представлення взаємозв'язку окреслених вище понять подано на рисунку 1.1.

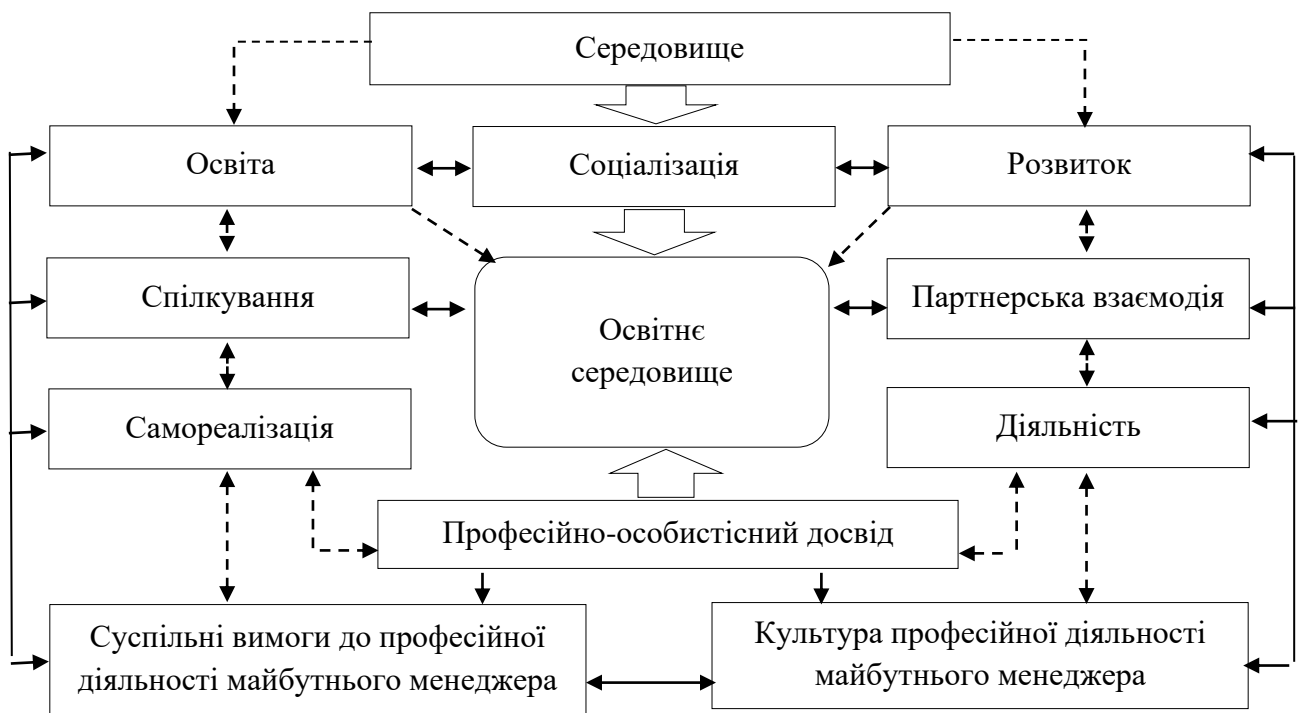


Рис. 1.1. Графічна інтерпретація взаємозв'язку основних понять дослідження

Акцентуємо увагу на комплексі вмінь, що дозволяють здійснювати професійну діяльність, володінні прийомами рефлексії та самоусвідомлення, здатності до спілкування, роботи в команді, взаємодії з клієнтами та ін. Як бачимо, культура професійної діяльності є важливим механізмом самореалізації майбутнього менеджера та передумовою його успішної фахової діяльності.

*Під формуванням культури професійної діяльності розуміємо не примусовий зовнішній вплив на особистість майбутнього менеджера, а створення умов для його саморозвитку, самовдосконалення, залучення студентів до цілеспрямованої аудиторної та позааудиторної діяльності. Завдяки цьому процесу культура професійної діяльності інтеріоризується майбутнім менеджером і стає його особистісним утворенням та знаходить вияв у вчинках, поведінці й діяльності.*

Отже, здійснений теоретичний аналіз свідчить про різноманітність підходів у змістовому розгляді термінологічної бази дослідження й доводить усю складність її утворення, дозволяє виділити спільне і відмінне в ключових поняттях. Зважаючи на позиції компетентнісного підходу [7; 58; 559], ураховуючи думки дослідників, які трактують професійну культуру як інтегральне утворення, властивість особистості [198; 210; 211; 227; 433; 604], *поняття „культура професійної діяльності майбутніх менеджерів” визначаємо як інтегральне особистісне утворення майбутнього фахівця, що виявляється в єдності професійно та особистісно значущих якостей, професійних умінь і навичок, які забезпечують можливість здійснення успішної управлінської діяльності, конкурентоспроможність на ринку праці, самореалізацію в суспільстві.*

Для визначення в майбутніх менеджерів рівня сформованості культури професійної діяльності необхідним є виявлення структурних компонентів феномену, що становлять методологічну основу базових критеріїв її оцінки.

### **1.3. Освітнє середовище як феномен функціонування університету**

Професійна підготовка майбутніх менеджерів, формування в них культури професійної діяльності здійснюється в умовах освітнього середовища університету.

Для нашого дослідження важливим є проведення термінологічного аналізу категорії „освітнє середовище”. Зауважимо, що вивчення цього феномену має міждисциплінарний характер, оскільки йому притаманні специфічні особливості, зокрема поліструктурність, поліфонічність та багатогранність.

Теоретико-методологічною основою феномену „освітнє середовище” слугують концепції сучасних дослідників, які розглядають різноманітні аспекти поняття „середовище” (Л. Буєва, Ю. Мануйлов, Л. Новикова,



В. Петровський, Н. Селиванова, І. Якиманська, В. Ясвін та ін.), як „навчально-терапевтичне середовище” (Г. Любимова), „спосіб життя школи” (О. Тубельський), „спосіб життя закладу освіти”, „дух школи”, „корпоративний дух школи”, „організаційний клімат школи” (О. Гуменюк), „освітній простір” (А. Валицька, Б. Ельконін, І. Фрумін), „виховний простір”, „виховна система” (Л. Новикова, Н. Селиванова та ін.), „творче освітнє середовище” (В. Ясвін) [264, с. 8].

„Великий тлумачний словник сучасної української мови” розглядає поняття „середовище” як:

1) речовину, тіло, що заповнює який-небудь простір і має певні властивості; сферу;

2) сукупність природних умов, у яких проходить життєдіяльність якого-небудь організму;

3) соціально-побутові умови, у яких проходить життя людини; оточення;

4) сукупність людей, пов’язаних спільністю життєвих умов, занять, інтересів [81, с. 789].

Відтак зауважимо, що під середовищем розуміють оточення, яке включає сукупність природних, матеріальних, соціальних чинників, які прямо чи опосередковано впливають на людину. Середовище – це те, що знаходиться, є „посередником” між об’єктами; процес життєдіяльності людини відбувається у взаємодії із середовищем.

Зазначимо, що в нормативних документах розглядається „освітній процес”, який є дотичним до поняття „освітнє середовище”. У ЗУ „Про освіту” освітній процес розглядається як „система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей” [448, ст. 1]. Наголосимо, що відповідно до ЗУ „Про освіту” „метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для

успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору” [448].

У ЗУ „Про вищу освіту” наголошено, що побудова освітнього процесу повинна здійснюватися на засадах взаємної поваги й партнерства між учасниками освітнього процесу [442, ст. 1]. Отже, можемо стверджувати, що середовищний підхід у вищій освіті трактується як система безпосереднього управління процесами виховання й розвитку особистості, а освітнє середовище є сукупністю взаємозалежних зовнішніх і внутрішніх умов, соціальних об’єктів, що створюють можливості для цілеспрямованого формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, їхнього саморозвитку.

Науковці середовище досить часто розглядають як протилежність внутрішньому світу людини; як певну об’єктивну реальність, що інтегрується сукупністю природних і соціальних умов, у яких проходить життя людини.

За Дж. Гібсоном [109, с. 32], освітнє середовище є частиною соціокультурного середовища, яке, своєю чергою, є компонентом інтегрального соціального середовища та життєвого середовища загалом. Люди як істоти здатні відчувати, що об’єктом їхнього сприйняття є навколишній світ, у якому реалізуються їхні дії й поведінка. Соціальне середовище репрезентується оточенням людини, суспільними, матеріальними, духовними умовами її діяльності.

Як стверджує Л. Виготський, для розвитку особистості є важливими, щонайменше, два чинники – спадковість та оточення. На біологічний чинник ми не можемо впливати. Разом з тим впливати на оточення можемо, створюючи певні умови предметно-просторового, культурного, інтелектуального середовища. Якщо соціальне середовище умовно розуміти

як сукупність людських взаємин, то цілком зрозумілою є та виключна пластичність соціального середовища, що робить його чи не найгнучкішим засобом виховання [99, с. 89]. Саме тому на вивченні середовища як важливого чинника становлення та розвитку особистості наголошують і зарубіжні, і вітчизняні вчені та підкреслюють, що ефект впливу середовища стає відчутним тільки після тривалого перебування в ньому.

Самореалізація людини значною мірою детермінується умовами середовища. Науковці зазначають, що детермінація поведінки людини в середовищі відбувається як: 1) одностороння причинно-наслідкова детермінація (середовище впливає на людину); 2) одностороння причинно-наслідкова детермінація (людина формує середовище); 3) двостороння (людина впливає на середовище, середовище впливає на людину, і це відбувається одночасно); 4) взаємодія між середовищем і людиною відбувається в якості інтерференції / гомеостазу / нестійкої рівноваги; 5) взаємодія середовища і людини відбувається у формі боротьби; 6) людина і середовище утворюють єдину систему; 7) випадкова детермінація (загальний результат взаємодії не можна передбачити) [616, с. 16].

Реалізація середовищного підходу в освітній практиці університету відбувається за умови розуміння природи середовища та механізмів, які забезпечують взаємовпливи між середовищем та особистістю. Середовище характеризується такими ознаками:

- 1) середовище не має фіксованих рамок у просторі й часі;
- 2) середовище впливає на всі органи відчуття одночасно;
- 3) середовище надає не тільки головну, але й вторинну інформацію;
- 4) середовище завжди містить більше інформації, ніж ми здатні свідомо сприйняти і зрозуміти;
- 5) середовище сприймається у зв'язку з практичною діяльністю; сприйняття пов'язане з діяльністю й навпаки;
- 6) будь-яке середовище поряд із фізичними і хімічними особливостями має психологічні та символічні значення;

7) навколишнє середовище впливає як єдине ціле [505]. Відтак, середовище детермінує поведінку людини, їх необхідно розглядати як єдине ціле.

Д. Ватсон характеризує середовище як: 1) процес; 2) поле активності людини; 3) поле семантики; 4) ресурс; 5) засіб стратифікації суспільства [616, с. 16].

Я. Корчак виділяє такі типи виховного середовища: догматичне, ідейне, безтурботного споживання, зовнішнього лоску й кар'єри. Виховним середовищем педагог називав той дух, що панує в сім'ї. За твердженням вченого, кожне із зазначених середовищ по-своєму впливає на розвиток особистості. Догматичне середовище сприяє формуванню залежної та пасивної дитини, ідейне – вільної й активної, безтурботного споживання – вільної, проте пасивної, кар'єрне середовище – активної, але залежної. На думку педагога, несприятливі умови чи обмеження фізичних потреб не змінюють духовної сутності середовища [298, с. 58 – 61].

В. Сухомлинський стверджує, що середовище – „це і світ речей, що оточують учня, і вчинки старших, і особистий приклад учителя, і загальний моральний тонус життя шкільного колективу (як матеріалізується ідея піклування про людину), чуйність, сердечність”. Видатний педагог звертає увагу на той факт, що „середовище не є чимось раз назавжди створеним і незмінним”, „середовище повинно повсякденно створюватись та збагачуватись” [530, с. 190 – 191].

Актуальність дослідження освітнього середовища університету та його впливу на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів підтверджується й тим фактом, що в науковій літературі на сьогодні трапляється понад сто визначень феномену „освітнє середовище”.

В. Козирев, моделюючи гуманітарне освітнє середовище, зазначає, що освітнє середовище відображає взаємодію суб'єктів освітнього процесу, взаємозв'язок умов, які забезпечують освіту людини [285].

Г. Беляєв розглядає освітнє середовище як систему умов, впливів і можливостей, заохочення активності соціального індивіда до діяльності в життєвих і професійних ситуаціях [40].

Використання середовищного підходу в практиці формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів потребує конкретизації базових концепцій наукового пошуку. Зокрема, А. Каташова освітнє середовище закладу освіти аналізує як сукупність духовно-матеріальних умов його функціонування, що забезпечують саморозвиток вільної та активної особистості, реалізацію її творчого потенціалу [264].

Учені під освітнім середовищем закладу освіти розуміють систему ключових чинників, що визначають формування й розвиток особистості. На їхню думку, освітнє середовище закладу освіти є сукупністю соціально-психологічної, педагогічної, інформаційної, технічної та інших підсистем, матеріальних, духовних та суспільних умов, які забезпечують досягнення мети освітнього процесу [255].

О. Ярошинська освітнє середовище розглядає як „сукупність умов, які впливають на цілеспрямовану взаємодію суб'єктів освіти й забезпечують ефективне функціонування форм, методів та засобів освітнього процесу з метою досягнення цілей його суб'єктів” [637]. Зауважимо, що освітнє середовище закладу вищої освіти є відкритою соціальною системою.

Я. Бінецька поняття „освітнє середовище університету” окреслює як системне утворення, що акумулюється в штучному соціокультурному оточенні суб'єкта навчання і включає зміст, форми, методи та засоби навчання, що забезпечують продуктивну дослідницьку діяльність студентів [63, с. 19].

Науковці Т. Тейпер (T. Tapper) і Д. Палфреймен (D. Palfreyman) [670] указують на особливу роль освітнього середовища університету в становленні особистості студента та його впливові на освітні результати. У їхньому полі зору такі його окремі аспекти, як: колегіальність та федеральні моделі управління; соціально-культурні й академічні зв'язки між членами

університетської спільноти на рівні викладач – викладач, студент – студент, викладач – студент; професор – студент; організація академічного життя в університеті.

Відмінність освітнього середовища університету від будь-якого іншого освітнього середовища виявляється в його впливові на поведінку особистості та успішність студентів. Воно є місцем, де відбуваються трансформації досвіду й ідентичності майбутніх фахівців, що сприяє їхньому професійно-особистісному становленню, формуванню культури професійної діяльності.

Освітнє середовище є відкритим й інтегрує соціальні та культурно-ціннісні тенденції розвитку суспільства на глобальному, державному, локальному рівнях. Відтак залежно від його розвитку, змісту, яким воно насичується, зразків поведінки, еталонів соціальної взаємодії, які функціонують, відбувається становлення майбутнього фахівця, патріота своєї країни.

А. Артюхіна [21] під освітнім середовищем закладу вищої освіти розуміє просторово-часовий континуум, що розвивається, акумулює комплекс об'єктивних компонентів (науково-педагогічні школи, люди, предмети у взаємозв'язку і взаємодії їх загальних та особливих властивостей) та суб'єктивні характеристики учасників освітнього процесу. У цьому аспекті студенту як суб'єкту власної діяльності (навчальної, дослідницької, професійної) створені умови та можливості для розвитку загальнокультурних і професійних компетенцій, формування культури професійної діяльності.

В. Новиков [393] окреслює освітнє середовище університету як професійно та особистісно стимулювальне середовище, сукупність матеріальних, педагогічних і психологічних чинників університетської дійсності, що спонукають суб'єктів освітнього процесу до професійно-особистісного розвитку й саморозвитку.

Дослідник С. Микитюк аналізує середовище як чинник розвитку особистості [371].

На розгляді освітнього середовища як сукупності духовно-матеріальних умов функціонування закладу освіти, що забезпечують саморозвиток вільної й активної особистості, реалізацію її творчого потенціалу, наголошує А. Каташов [263].

Освітнє середовище є функційним і просторовим об'єднанням суб'єктів освіти, між якими встановлюються тісні різнопланові групові взаємозв'язки, та може розглядатися як модель соціокультурного простору, у якому відбувається становлення особистості [677].

В. Ясвін розуміє освітнє середовище як „систему впливів і умов формування особистості за заданим взірцем, а також можливостей для її розвитку, що є в соціальному й просторово-предметному оточенні” [639, с. 14]. Науковець стверджує, що освітнє середовище не має чітко фіксованих меж. Останні визначаються самими суб'єктами освітнього процесу (керівниками школи, педагогами, батьками, дітьми) [Там само, с. 193].

Учені, зокрема Г. Щекатунова, В. Тесленко, А. Цимбалару, зазначають, що навчально-виховне середовище є певним чином організоване педагогічне середовище, що стимулює розвиток і саморозвиток кожного включеного в нього індивіда, та системою умов для особистісного й творчого розвитку дітей та педагогів як суб'єктів освітнього процесу, середовища розвитку й виховання особистості [410, с. 13].

Головною місією освітнього середовища, за Л. Ващенко, визначено нарощування інноваційного потенціалу кожного освітнього закладу й системи загалом, збереження локальних, адміністративних новацій [79, с. 38]. Отже, освітнє середовище розглядається як педагогічно доцільно організований простір життєдіяльності, який сприяє розвитку й саморозвитку особистості. Дослідниця виділяє такі рівні розвитку освітнього середовища: адаптивний, професійно-репродуктивний, творчий і стратегічно-цільовий. Адаптивний рівень розвитку освітнього середовища в основному притаманний тим закладам освіти, які усвідомили потребу змін в освіті. Спираючись на традиційний досвід, педагоги намагаються самостійно

вирішувати питання оновлення змісту, технологій навчання; інтуїтивно використовувати інноваційний досвід інших. Для адаптивного етапу характерним є: 1) нестійке ставлення суб'єктів педагогічної практики до традиційної системи освіти; 2) високий рівень інформаційної насиченості; 3) наявність активної професійної рефлексії суб'єктів педагогічної практики щодо адаптації нових ідей; 4) низький рівень використання механізмів дослідження та відсутність у педагогів навичок інноваційного пошуку; 5) виявлення та впровадження в практику навчання освітніх нововведень інтуїтивним шляхом; 6) відсутність відповідних організаційних структур у регіоні [80].

Професійно-продуктивний рівень розвитку освітнього середовища характеризується переходом професійної управлінської діяльності на науково-методичну основу. Головна мета цього рівня полягає в необхідності створення системи мотиваційного, технологічного, особистісного забезпечення процесу формування професійної компетентності педагогів до змін. Ознаками професійно-репродуктивного рівня визначено: 1) освоєння нормативно-регулятивної бази інноваційної сфери; 2) створення науково-методичної бази супроводу освітніх нововведень; 3) активізація пізнавальної рефлексії суб'єктів педагогічної практики щодо інноваційних процесів; 4) розвиток початкових навичок інноваційного пошуку [80].

Творчий рівень розвитку освітнього середовища характеризується прийняттям нових цінностей освіти, що розкриває можливості для творчої трансформації їх в університетську практику. Такий рівень інноваційних змін досягається в результаті організації постійно діючих семінарів, практикумів, залученості педагогів до проектування програм розвитку закладу тощо. Творчий етап вирізняється такими характеристиками, як: 1) розвиток нормативно-регулятивних механізмів упровадження освітніх нововведень; 2) науково-методична й організаційна забезпеченість інноваційних процесів на різних рівнях системи освіти; 3) пошук індивідуального підходу в реалізації інноваційного процесу кожним освітнім закладом; 4) професійна



готовність суб'єктів педагогічної практики до інноваційного пошуку;  
5) пошуки адекватних меті та завданням інноваційного дослідження механізмів оцінювання ефективності інноваційного процесу [79, с. 38].

Стратегічно-цільовий рівень інноваційних перетворень розкриває рівень високоорганізаційної культури закладу, де здійснюється цілеспрямоване керівництво інноваційними процесами та створюються відповідні соціально-педагогічні умови для особистісного розвитку кожного. Досягнення такого рівня супроводжується прийняттям нової стратегії розвитку закладу освіти, цілісністю, внутрішньою єдністю та гармонійною взаємодією всіх складників інноваційного процесу. Ознаками стратегічно-цільового етапу визначено:

1) наявність загальноосвітніх закладів із програмами інноваційного розвитку;

2) професійну компетентність суб'єктів інноваційного пошуку до розробки та впровадження програм інноваційного розвитку на основі перспективного прогнозування;

3) наявність системи підготовки педагогів до реалізації інноваційних процесів;

4) розширення можливостей інноваційної сфери шляхом моральної та матеріальної підтримки з боку громадських кіл [79, с. 38].

Учені наголошують на важливості психологічного комфорту та самопочуття студентів у закладах вищої освіти (комфортність освітнього середовища, задоволеність студентів своїм членством у студентських колективах, ступінь залучення їх у життєдіяльність університету). Сфера духовно-творчої комунікації студентів пов'язана з розвитком духовної потреби у взаємодії з іншими людьми, встановленні гуманних відносин у колективі. Інформаційно-організаційна сфера передбачає забезпечення студентів, педагогів новітньою культурологічною, науково-технічною інформацією, створення широкого бібліотечного фонду, використання сучасних мультимедійних засобів пошуку інформації, мережі Інтернет.

Сфера функційної й просторової організації включає культурні форми поведінки, що склалися в закладі освіти; створення оптимального розкладу, вибір адекватних форм, методів і способів навчальної роботи; естетичну просторову організацію закладу освіти, дизайн університетського приміщення; відповідне матеріально-технічне забезпечення на основі сучасних гігієнічних, ергонометричних та психологічних вимог до предметного оточення. У формуванні освітнього середовища важлива роль належить матеріально-технічному забезпеченню. Розвиток освітнього середовища передбачає наявність певної інноваційної інфраструктури, до якої належать заклади освіти та науково-методичні установи, бібліотеки, інформаційні центри, організації, які в межах певної території спроможні подати допомогу закладу освіти в реалізації інноваційних проєктів [35, с. 81]. Функціонування освітнього середовища в університеті презентується використанням інформаційних технологій, створенням предметно-орієнтованих навчально-інформаційних середовищ, які дозволяють використовувати мультимедіа, системи гіпермедіа, електронні підручники; розвиток дистанційної освіти та підключення до системи освітніх бібліотечно-інформаційних центрів – медіатек.

Змістові характеристики освітнього середовища закладу освіти характеризуються набором критеріїв (змістові, процесуальні та результативні).

Ученими визначено критерії ефективності функціонування освітнього середовища:

- 1) рівень загальнотеоретичної й спеціальної підготовки; результативність творчої та науково-дослідницької діяльності студентів, динаміка розвитку інтелекту особистості за період перебування в цьому середовищі;
- 2) наповненість освітнього середовища духовним змістом;
- 3) створення умов для самореалізації особистості у творчій діяльності;

4) здатність середовища задовольнити весь комплекс потреб студента і сформувати в нього систему соціальних і духовних цінностей, що забезпечать успішну адаптацію до сучасної соціокультурної ситуації;

5) рівень естетизації освітнього середовища, естетична виразність;

б) здатність середовища до саморозвитку й самооновлення, ефективність використання наявних освітніх ресурсів [264, с. 9].

Структурна модель освітнього середовища містить три базових компоненти: просторово-предметний, соціальний і організаційно-технологічний. Проектування освітнього середовища передбачає взаємозв'язане проектування кожного із компонентів у контексті організації системи можливостей для задоволення всього ієрархічного комплексу потреб і реалізації особистісних цінностей усіх суб'єктів освітнього процесу (студентів, викладачів, батьків, а також адміністрації вищого освітнього закладу). В „епіцентрі” проектування знаходиться „точка взаємопроникнення” просторово-предметного, соціального, організаційно-технологічного компонентів освітнього середовища і потреб суб'єктів освітнього процесу. Навколо цього „епіцентру” виникає „зона можливостей для розвитку” [526, с. 196 – 197].

Процес моделювання освітнього середовища університету, на думку А. Каташова [264], „включає такі психологічні аспекти:

а) детермінантними чинниками формування освітнього середовища є компоненти життєвого середовища особистості як специфічного фізичного оточення, соціокультурних обставин, що визначають загальний уклад і ритм життєдіяльності;

б) освітнє середовище повинно бути відкритою системою й забезпечувати діалогічність усіх контактів студента;

в) на освітнє середовище впливає психологічний „хронотоп” (суб'єктивна просторово-часова організація);

г) обов'язковим є створення простору ампліфікації (А. Запорожець) як простору повного вираження індивідуальних можливостей студентів;

д) необхідно створити в закладі освіти території колективної та індивідуальної „власності”;

е) уведення ритуальних дій, процедур є необхідною умовою „соціопредметної” організації освітнього середовища;

ж) причетність особистості до певного соціуму (освітнього середовища університету) збагачує систему повноважень і в університеті, і за її межами; сприяє прийняттю цінностей ЗВО як своїх особистісних переконань, дає упевненість у соціально-психологічному захисті”.

Отже, проаналізувавши визначення освітнього середовища в психолого-педагогічній літературі, *освітнє середовище можна схарактеризувати як організований простір життєдіяльності, який має власну структуру та складається з комплексу взаємопов’язаних умов, що забезпечують продуктивну діяльність та реалізують його інноваційний потенціал, розвивають творчий потенціал майбутнього менеджера та сприяють формуванню його культури професійної діяльності.*

Аналіз наукових праць (Є. Бондаревська [59], В. Краєвський, В. Полонський [302], В. Мелешко [367], Т. Менг [369], В. Рубцов, Т. Івошина [473], О. Савченко [480], О. Ярошинська [638] та ін.) засвідчує, що освітнє середовище інтегрується: як частина соціокультурного простору; елемент соціуму; цілеспрямовано організована, керована, багатофункційна, відкрита педагогічна система; багатоструктурна система прямої і непрямої взаємодії суб’єктів освітнього процесу; сукупність умов, у результаті взаємодії яких відбувається формування особистості студента, його професійна підготовка.

Освітнє середовище є суттєвим елементом соціуму, цілеспрямовано організованою, керованою, багатофункційною, відкритою педагогічною системою, у межах якої студент закладу вищої освіти усвідомлює себе як соціально розвинену цілісність [114].

Актуальним є осмислення феномену *„потенціал освітнього середовища”*, під яким ми розуміємо можливості освітнього середовища

*університету щодо формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера.*

Потенціал освітнього середовища, на нашу думку, є чинником підвищення якості підготовки майбутніх менеджерів в умовах університету.

Конструювання освітнього середовища, видозмінювання його згідно із сформульованими цілями щодо професійної підготовки, яка забезпечується освітнім закладом, адекватне управління цим процесом потребують наукового осмислення та обґрунтування. Адже достовірність, об'єктивність, науковість вирішення цього практичного завдання значною мірою залежить від правильності її методології.

Теоретичними засадами дослідження середовищного підходу у вищій освіті є уявлення про підхід як концептуальну основу освітньої діяльності, яка визначає її стратегію і тактику, регламентує інструментарій та ресурси і має дворівневу структуру, що включає: перший рівень – методологічний (вихідні теоретичні принципи і положення, термінологічний апарат), другий рівень – технологічний (цілі, способи, методи, ресурси, механізми управління, адекватні теоретичним принципам і положенням). Ці два рівні взаємопов'язані, взаємозалежні, адекватні один одному.

Домінантні ідеї середовищного підходу у вищій освіті базуються на переконанні, що середовище є одним з об'єктивних і вирішальних чинників становлення та розвитку особистості. Людина живе в середовищі, яке „олюднене”, створене нею. Навколишній світ – це та реальність, яка, крім інших впливів, також впливає на формування людини. Людина змінюється під впливом середовища, середовище набуває нових якостей завдяки діяльності людини.

Середовищний підхід в освіті не змінює відомі методологічні підходи – системний, синергетичний, діяльнісний, особистісно зорієнтований, культурологічний, антропологічний, етико-педагогічний, компетентнісний, а доповнює й конкретизує їх [76; 645]. Адже кожен із зазначених підходів тією чи тією мірою апелює до освітнього середовища як детермінанти розвитку

особистості, оскільки здобувач освіти неодмінно довільно чи мимовільно, усвідомлено чи неусвідомлено обов'язково занурений у певне освітнє середовище, бо ми живемо „у світі людей і речей” [190, с. 39].

Середовищний підхід визначається як альтернативний авторитарному, такий, що забезпечує „м'який” педагогічний вплив на особистість, що розвивається в процесі здобування освіти. Проте, як цілком слушно підмічає А. Хуторський, засновник „Школи вільного розвитку”, проблема взаємодії світу та людини досліджується ще з античності і практично будь-яка педагогічна система має власну модель освітнього середовища [589]. У дослідженнях учених акцентовано увагу на середовищі, яке тією чи тією мірою опосередковує життя кожної людини, відповідно, необхідно здійснювати пошук шляхів використання можливостей середовища та механізмів взаємодії з ним людини.

Л. Новикова досліджувала принципи та способи використання виховних можливостей середовища для особистісного розвитку дитини [394; 491]. За концепцією Л. Новикової, середовище – це оточення, яке сприймає особистість та на яке реагує, з яким вступає у контакт, взаємодіє [394]. Відтак, наукова школа дослідниці поширила ідеї середовищного підходу на педагогіку.

Саме тому в цьому контексті виділяється науковий доробок Ю. Мануйлова, автора дисертаційної праці „Середовищний підхід у вихованні” [357], з яким пов'язано активне впровадження середовищного підходу в педагогічну теорію та практику. Учений привертає увагу до наукової проблеми розробки основ технології опосередкованого (через середовище) управління процесом формування й розвитку особистості дитини, яке б спиралось на багатогранний досвід використання можливостей середовища для досягнення виховних цілей, пропонує наукове обґрунтування концептуально нового підходу – середовищного, оскільки досі середовище вивчалось у парадигмі відомих підходів – діяльнісного, особистісного, системного.

Досить ґрунтовно наукову проблему середовищного підходу у вищій освіті, а саме реалізацію його а процесі підготовки педагога, розробляє В. Сериков [500]. Учений уважає, що врахування педагогами середовища в освітньому процесі, перш за все, пов'язане з розумінням, що освіта відбувається не тільки безпосередньо в аудиторіях на заняттях або певних заходах. Паралельно з регламентованим впливом на особистість діють також і чинники середовища, спілкування, події соціуму й природи. Вони не завжди керовані й позитивні. Тому на часі відокремити педагогічно керовані чинники від некерованих, навчитись моделювати середовище, яке б здійснювало максимально позитивний вплив на особистість, що здобуває освіту. Відтак, середовищно-ситуаційні чинники мають не заважати освітньому процесу, а слугувати джерелом нових підходів і рішень.

В. Сериков розглядає середовище як природно-соціокультурний феномен, який активно взаємодіє з особистістю, виконує функції символізування, пред'явлення соціальних норм і цінностей, стимулювання (підкріплення і примусу), обмеження та сприяння, стресогенності та комфорту спілкування. Середовище завжди діалектичне, у ньому діють протилежності та майже завжди вибір. На думку вченого, освітнє середовище людини – це чинники, що детермінують її активність, саморух (соціальні вимоги, норми, статусні та рольові очікування); джерела досвіду (потоки інформації, запропоновані предмети і цілі діяльності); можливості та інструментарій досягнення цілей (ресурси, партнери, засоби, способи, бази даних, бібліотеки, педагогічні кадри, режим, набір спеціалізацій); можливості комунікацій (педагоги і однолітки, їхній культурний потенціал, спільні завдання і проекти, просторово-часова організація спілкування, вихід у світові інформаційні мережі); педагогічний процес (цілеспрямовані навчальна, розвивальна, виховна діяльності, актуалізовані ситуації засвоєння різних видів досвіду, зокрема досвіду особистісного самовизначення) [501].

Середовище стає освітнім, коли воно є сукупністю матеріальних чинників освітнього процесу, міжособистісних стосунків та особливих

психолого-педагогічних умов для формування й розвитку особистості. Усі ці чинники взаємопов'язані, доповнюють один одного, впливають на кожного суб'єкта освітнього середовища, водночас суб'єкти освітнього процесу впливають на середовище, перетворюючи та змінюючи його.

Крім того, здійснений огляд наукової літератури дозволяє констатувати, що існують два основних підходи до вивчення освітнього середовища як чинника становлення й розвитку особистості: 1) соціально-психологічний (освітнє середовище визначається як умова конструювання людиною змісту в процесі взаємодії з навколишнім світом); 2) соціально-педагогічний (освітнє середовище визначається як багатомірне соціально-педагогічне явище, яке ситуативно впливає на розвиток ціннісних орієнтацій, способів поведінки).

На сьогодні вже є загальновизнаними такі моделі освітнього середовища:

- еколого-особистісна (В. Ясвін);
- екопсихологічна (В. Панов);
- комунікативна (В. Рубцов);
- антрополого-психологічна (В. Слободчиков);
- психодидактична (В. Лебедева, В. Орлов);
- модель освітнього середовища як конкретного освітнього середовища певного навчального закладу (А. Артюхіна; Г. Беляєв; Н. Бордовська; Т. Бородкіна; О. Васильєва; А. Веряєв; О. Горчакова; В. Козирев; Ю. Кулюткін, В. Мастерова; В. Новиков; С. Тарасов; І. Шалаєв та ін.) [68, с. 69].

Заклади вищої освіти завжди прагнули реагувати на зміни в суспільстві, вимоги до освіти на ринку праці. Варто виокремити, насамперед, зміни в освітньо-професійних програмах та доповнення навчальних планів новими дисциплінами. Зрозуміло, що означені напрями орієнтовані на збільшення обсягу навчального матеріалу та подальшу його теоретизацію. Саме тому доцільно використовувати інші шляхи зміни характеру зв'язків і



відношень між навчальними дисциплінами та розвитком у майбутніх фахівців умінь і навичок культури професійної діяльності. Ці відношення визначаються змістом цілей вищої освіти, співвідношенням загальних цілей освіти, цілей вивчення навчальних дисциплін інформування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Ми переконані, що саме такий шлях і реалізується за допомогою середовищного підходу.

Реалізація середовищного підходу в освітньому процесі буде успішнішою за умови розуміння його функцій та структури, особливостей кожного компонента. Організація освітнього середовища в закладі вищої освіти для результативної професійної підготовки є одним із найважливіших завдань вищої школи. Актуальність проблеми підтверджена численними дослідженнями, які розглядають різні аспекти задекларованої проблеми.

Л. Виготський наголошував, що середовище не є чимось абсолютно застиглим, непіддатним та незмінним. Навпаки, єдиного середовища не існує в реальності. Воно розпадається на низку більш чи менш самостійних та ізольованих один від одного шматків, які можуть бути предметом розумного впливу людини [99, с. 88]. Тому, організовуючи освітнє середовище закладу освіти, варто чітко уявляти, з яких структурних компонентів воно складається, на які компоненти поширюється управлінський вплив, а які сприймаються як наперед задані.

Розглядаючи феноменологічні риси освітнього середовища, Т. Гущина [189] доходить висновку, що про освітнє середовище варто говорити тоді, коли між окремими освітніми інститутами, програмами, суб'єктами, практиками вибудовуються певні зв'язки та стосунки й починають вирішуватись освітні завдання.

Розглядаючи освітнє середовище як систему педагогічних та психологічних впливів, учені наголошують, що таке середовище не тільки створює можливості для розвитку та розкриття тих здібностей і талантів, що вже розкрились, але й таких, що ще не проявились [479].

Варто враховувати вплив на особистість не тільки глобальних чинників на рівні соціальної структури суспільства, але й вплив ближнього оточення на рівні таких мікроелементів суспільства (родичі, друзі, одногрупники, референтні групи та ін.), оскільки вони здійснюють вплив на формування світогляду майбутніх менеджерів, ціннісних орієнтацій, інтересів, потреб, мотивів поведінки, професійного „Я-образу”.

Неоднозначно трактують сутність та структуру освітнього середовища К. Андреева та Л. Бикасова [14], вважаючи, що освітнє середовище є культуровідповідною матрицею, яка має певний якісний контент: архетипи, смисли, символи; є багат шаровим субстратом, що є певним професійним, діяльним, інформаційним матеріалом; інтелектуальною субстанцією, що властива її суб’єктам; оточення, яке має конфігурацію / геометрію; навігаційну систему; власне інформаційне поле; траєкторію розвитку; потенціал інтеграційної взаємодії; структуру, що має властивості зв’язаності, цілісності, керованості, що залежить від насиченості її освітніми, виховними, інформаційними та іншими ресурсами.

На середовищі як мультисистемному континуумі, окремі системи якого виділяють спостерігачі шляхом проведення операцій розпізнавання, зазначає С. Сергєєв [499].

На необхідності вивчення всіх аспектів освітнього середовища та врахуванні його в процесі освіти зазначає Н. Крилова, адже педагогічне середовище, на її думку, – це особливий, унікальний, індивідуальний простір пізнання й розвитку [314].

Освітнє середовище закладу вищої освіти покликане забезпечувати професійну підготовку майбутнього менеджера, формування культури професійної діяльності в поєднанні з особистісним розвитком, сприяти задоволенню його потреб у саморозвитку, самовдосконаленні, самореалізації. Акцентуємо увагу на створенні можливостей для розвитку професійних, особистісних якостей, які необхідні для успішної професійної реалізації.

З огляду на це можна стверджувати, що за своєю природою освітнє середовище – це комплекс умов – можливостей та ресурсів (матеріальних, фінансових, особистісних, технологічних, організаційних) для освіти особистості, що склались цілеспрямовано в установі, яка виконує освітні функції щодо надання вищої фахової освіти, забезпечує можливості для загальнокультурного та особистісного розвитку суб'єктів освітнього процесу.

На думку М. Братко [68], „освітнє середовище – це загальний, сукупний, об'єднаний, інтегральний, цілісний чинник розвитку і становлення особистості, що відіграє значну роль у модифікації її поведінки, яка розгортається внаслідок запланованих і незапланованих впливів середовища, взаємодії особистості з його складовими. Освітнє середовище закладу вищої освіти розглядається як полісуб'єктне, поліпредметне утворення, що цілеспрямовано і стихійно впливає на подальший професійно-особистісний розвиток майбутніх фахівців, забезпечуючи їх готовність до майбутньої професійної діяльності та/або продовження навчання, успішного виконання соціальних ролей та самореалізації у процесі життєдіяльності”.

М. Братко виділяє такі структурні компоненти в освітньому середовищі університету [68]:

„1) особистісний (суб'єкти освітнього процесу, зв'язки і взаємовідносини між ними, що проявляються у діяльності, спілкуванні та поведінці). Цей компонент включає усіх суб'єктів освітнього процесу у вищому навчальному закладі (викладачів і студентів) у кількісному та якісному вимірі. Це різні групи – статево-вікові, субкультурні, різних рівнів професійної компетентності, майстерності, професіоналізму, різних років навчання, професійної приналежності. Саме особистісному компоненту належить провідна системоутворююча роль у формуванні неповторного освітнього середовища вищого навчального закладу. Взаємодія, взаємовплив, взаємостосунки викладачів і студентів, міжособистісні стосунки викладачів, закладають підґрунтя цього феномена. Особистісний компонент – це людські ресурси, які неможливо скопіювати; це та складова, що забезпечує особливу

синергетику, яка може проявитися в результаті роботи освітньої організації та надати цьому результату якості;

2) аксіологічно-смысловий (місія, візія, стратегія, цінності, традиції, церемонії, ритуали, символи, корпоративна культура, історії соціально-схвального життєвого успіху випускників). У більшості випадків цей компонент забезпечує концептуальне теоретичне підґрунтя для вироблення управлінських стратегій і тактичних управлінських рішень; визначає кордони можливого, допустимого та схвального в межах освітнього закладу, опосередковано впливає на варіативність поведінки студентів та викладачів як членів однієї освітньої спільноти. Аксіологічно-смыслові засади діяльності закладу освіти – це важливий аспект діяльності освітньої організації, її важливі активи, що забезпечують конкурентоспроможність, які неможливо ні купити, ні скопіювати;

3) корпоративна культура є специфічним середовищем, що сприяє співробітництву, ініціативі, інноваціям, підвищенню кваліфікації співробітників, посиленню чинників, які позитивно впливають на мотивацію, задоволення від процесу та результатів усіх учасників освітнього процесу;

4) інформаційно-змістовий (основні та допоміжні освітні програми; позааудиторні культурні та соціальні проекти; нормативні документи, які регламентують освітню діяльність та взаємодію суб'єктів освітнього процесу);

5) організаційно-діяльнісний (форми, методи, способи, технології, стилі взаємодії та поведінки суб'єктів освітнього процесу, способи комунікації, в тому числі через соціальні мережі, управлінські структури та механізми, включаючи студентське самоврядування);

6) просторово-предметний (матеріально-технічна інфраструктура, аудиторний фонд, комп'ютерний парк, обладнання для внутрішньої ІК-мережі, виходу в Інтернет, бібліотечні ресурси, у тому числі електронні, побутові умови, дизайн та обладнання приміщень)".

Важливою характеристикою розвитку освітнього середовища визначаємо дотримання його суб'єктами корпоративної культури.

Домінантними функціями освітнього середовища університету, за М. Братко, є: освітньо-професійна, освітньо-культурна, освітньо-соціалізаційна [77], які, на наш погляд, безпосередньо стосуються процесу формування культури професійної діяльності майбутніх фахівців.

Освітньо-професійна функція репрезентується в цільовому призначенні вищої освіти, зокрема надання широкого переліку знань, умінь, компетентностей, які дозволять людині успішно працювати за фахом. Розглядаючи освітньо-культурну функцію, дослідниця зауважує, що коло повноважень вищої освіти не може обмежуватись тільки долученням людини до майбутнього фаху. В ідеалі людина з вищою освітою – це самодостатня духовно-моральна особистість, яка засвоїла складний тезаурус культури та культуротворчих навичок, що необхідні людині для розвитку та самореалізації, та активно ними послуговується в усіх життєвих вимірах. Освітньо-соціалізаційна функція, яка покладається на освітнє середовище, полягає в тому, що молода людина, навіть пасивно залучена до освітнього процесу в умовах ЗВО, перебуваючи в колі однолітків, які навчаються, спілкуючись з освіченими викладачами, сприяє продовженню процесів соціалізації та акультурації на більш високому рівні, ніж це було в іншому середовищі [Там само, с. 15].

За Ю. Мануйловим, освітнє середовище є сукупністю умов та впливів на процес формування особистості, можливостей для її всебічного розвитку, що виникають під час взаємодії індивіда з навколишньою дійсністю [357].

Структура освітнього середовища університету тісно пов'язана з його функціями, оскільки в освітньому середовищі майбутній менеджер здобуває професійну освіту.

Виходячи з цього, проаналізуємо дослідження вчених щодо функційного поля освітнього середовища закладу освіти.

Педагогічний зміст освітнього середовища визначає його ключові функції: розвиток, вибір цінностей, регуляцію, безпеку, фасилітувальну взаємодію [189]; підготовку фахівця, самореалізацію студента, соціалізаційну та контролювальну функції [285]; інформаційну, комунікативну, розвивальну, навчальну, діагностичну, рефлексійну [262]; комунікаційну, інформаційну, розвивальну, творчу, координувальну, управлінську, контрольно-аналітичну [100; 101]; адаптивну, соціокультурну, інтегративну, професійно-особистісного розвитку [167].

Варто виокремити погляди С. Хазової щодо розуміння сутності поняття освітнього середовища закладу вищої освіти та реалізацію адаптивної, соціокультурної та розвивальної функцій, а також створення необхідних психолого-педагогічних умов [579]. На її думку, саме ці функції дозволяють нейтралізувати негативний вплив на свідомість студентів засобів масової інформації; допомогти студентам адаптуватися в майбутній професії, урахувати індивідуальні особистісні потреби, інтереси, здібності студентів у процесі вибору змісту та форм освітнього процесу; підібрати необхідні ресурси (від фондів бібліотеки, комп'ютерного забезпечення до обладнання аудиторій); забезпечити сприятливий психологічний мікроклімат для суб'єктів освітнього процесу, який передбачає взаємоповагу, вільне виявлення власної думки, конструктивне спілкування; забезпечення контекстності та практико зорієнтованого навчання й сучасності освіти; демократичну управлінську атмосферу в закладі вищої освіти та його відкритість; забезпечення освітнього процесу висококваліфікованими науково-педагогічними та педагогічними кадрами, які здатні забезпечити науковість освітнього процесу в поєднанні з цікавим викладом матеріалу, використовувати новітні технології навчання, водночас характеризуватись високою культурою спілкування та поведінки; забезпечення накопичення студентами різноманітного соціального і професійного досвіду в процесі організованого спілкування з людьми, які представляють різні соціальні групи, мають різні ціннісні орієнтації, професійні та життєві інтереси. Відтак,

якщо освітнє середовище університету забезпечує реалізацію означених функцій, його випускники стануть конкурентоспроможними на ринку праці.

А. Артюхіна наголошує на інтегративній, адаптивній, соціокультурній, професійно-особистісній функціях [21].

Розглядаючи освітнє середовище університету, Н. Морозова, М. Жуковська зосереджують увагу на трьох основних його складниках (локальних середовищах, які є взаємопов'язані та взаємодоповнюють один одного) – навчальному освітньому середовищі, соціокультурному освітньому середовищі, інформаційному освітньому середовищі. Відповідно, виокремлюючи навчальну, соціокультурну, інформаційну функції [378, с. 44].

За даними Н. Морозової, „освітнє середовище освітнього закладу, з одного боку, постає як сукупність компонентів, серед яких виокремлюються: якість викладання; рівень вимог до освітніх результатів суб'єктів освіти; освітні стандарти; схвальні в закладі освіти норми поведінки та стиль спілкування; заздалегідь обумовлені позитивні ціннісні орієнтації, до формування яких прагне випускник, тощо, з іншого – як сукупність соціальних, культурних та інших умов, у яких відбувається навчальна діяльність індивіда” [377, с. 295 – 296]. Учена особливо наголошує, що в цьому контексті освітнє середовище характеризується більшою мірою як навчальне, пізнавальне, інформаційне та меншою – як виховне, хоча будь-яке освітнє середовище виховує [Там само, с. 295 – 296].

Д. Хорват звертає увагу на різні фокусації. Одні моделі ставлять у центр студента (той суб'єкт освіти, який навчається), в інших – студент та викладач (суб'єкти освіти, який навчає, і той, який навчається), в інноваційних моделях центрування освітнього середовища відбувається довкола співробітництва та інноваційної діяльності. Усі моделі реалізують соціокультурну функцію як обов'язкову [587].

Зазначимо на необхідності реалізації потенційних можливостей майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

М. Братко доміную функцію освітнього середовища закладу вищої освіти визначає як створення умов для здобуття освіти (освітня функція), а саме вищої освіти. Ця функція є поліаспектною та поліструктурною і включає, на думку дослідниці, освітньо-професійний, освітньо-соціалізаційний, освітньо-культурний складники, які можна розглядати як окремі базові функції освітнього середовища закладу вищої освіти, оскільки на їхню реалізацію витрачається лівова частка його ресурсів та часу [67].

Наголошуємо, що реалізація функцій освітнього середовища є взаємопов'язаним та одночасним процесом, і, відповідно, оптимізація однієї з функцій призводить до змін у реалізації інших. Необхідно створювати умови не тільки для здобуття фаху майбутніми менеджерами, але й для розкриття їхнього творчого потенціалу і в аудиторній, і позааудиторній діяльності.

Формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера здійснюється шляхом включення його в різні види діяльності. Пошук оптимальних шляхів професійного розвитку є одним з найважливіших аспектів проблеми фахової підготовки висококваліфікованого спеціаліста. Для розв'язання цієї проблеми необхідний комплекс методів поєднання аудиторної та позааудиторної діяльності студентів. Завдання ускладнюється тим, що кожна з них включає різні види діяльності: навчальну, виховну, науково-дослідну.

Аудиторна діяльність – це форма організації освітнього процесу, яка здійснюється відповідно до навчального плану згідно з навчальним розкладом під керівництвом викладача [90; 667].

В „Українському педагогічному словнику” С. Гончаренко зазначає: „навчальний процес – система організації навчально-виховної діяльності, в основі якої – органічна єдність і взаємозв'язок викладання й учіння; спрямована на досягнення цілей навчання й виховання”. Цей процес визначається навчальними планами, програмами, а також планами виховної роботи відповідних навчальних закладів, включає всі види обов'язкових



навчальних занять (заняття, лекції, семінари, лабораторні заняття, навчальну і виробничу практику) та позааудиторної роботи [164, с. 223].

Вивченню особливостей позааудиторної виховної роботи та її значення в процесі професійного становлення майбутніх фахівців присвячено праці О. Дубасенюк [206], Л. Кондрашової [392], В. Петровича [425], В. Тернопільської [549], О. Язвінської [631], позааудиторної самостійної роботи – А. Алексюка [9], В. Буряка [72] та ін.

Дослідники педагогіки вищої школи (Л. Белікова [37], С. Вітвицька [90], Л. Валіахметова [74], О. Гармаш [103], Л. Кондрашова [292], А. Мудрик [380], С. Савченко [481], Н. Сребна [518], В. Тернопільська [550]) наголошують на необхідності поряд із розв'язанням завдань освітнього процесу створювати умови для задоволення потреб майбутніх фахівців в організованому дозвіллі, насиченого інтелектуальною діяльністю, творчістю, спілкуванням, заняттями спортом та ін. На наш погляд, така діяльність сприяє формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, засвоєнню певного досвіду з метою розвитку необхідних фахівцеві рис і якостей.

Характеризуючи специфіку позанавчальної діяльності університету, Є. Нікітіна та В. Чупрасова [602] зазначають, що вона здійснюється у вільний від навчання час і визначається власним вибором студентів того чи того виду занять.

Позанавчальна діяльність, за Т. Глотовою, є своєрідним середовищем для самоствердження, самовизначення майбутнього фахівця, у якому акцент переноситься на значущість людської особистості [111].

Учені розглядають позааудиторну діяльність як складову частину освітнього процесу, акцентуючи увагу на питанні про систему виховної роботи закладу вищої освіти, завдання якої полягає у створенні різноманітних соціокультурних середовищ, у яких особистість розвивається й набуває соціального досвіду, отримує допомогу в соціальній самоідентифікації та самореалізації природних задатків [512, с. 33]. Автори

вважають, що виховання функціє як система життєдіяльності студентської молоді, що виявляється в аудиторній (освітній процес – виховуюче навчання) і позааудиторній (виховний процес – створення умов для раціональної самоорганізації студентської діяльності, культури праці та дозвілля) роботі [Там само, с. 33].

Виховання у вищій школі А. Алексюк розглядає як створення соціальних та соціально-педагогічних відносин між студентами та їхніми вихователями [9].

Позааудиторна робота й виховний процес у розумінні цих авторів є тотожними за змістом, оскільки вони активізують суспільну діяльність студентів, сприяють прямому впливу викладача на майбутнього менеджера.

Відповідно до позиції позааудиторна діяльність, за Л. Онучак [407, с. 19], залежить від рівня її організації, в основі якої покладено принцип активності й самостійності студентів.

Система позааудиторної роботи розглядалася як сукупність виховних впливів, що забезпечують цілеспрямованість, послідовність, систематичність, сполучення педагогічного керівництва з ініціативою та самодіяльністю студентів [292]. Відмінність позааудиторної роботи від позанавчальної в тому, що перша спрямована на розв'язання завдань освітнього процесу за межами аудиторії у вільний час і в інших формах. Вони за змістом не збігаються, а спільним є реалізація їх у вільний від навчальних занять час. Позанавчальна діяльність з освітнім процесом безпосередньо не пов'язана й виконує в більшості виховні функції.

За С. Вітвицькою, О. Залюбовською [90; 225], позааудиторна діяльність – це форма організації освітнього процесу, яка не регламентується навчальним планом та програмами, здійснюється в позанавчальний час та включає форми, методи, засоби, що відповідають здібностям, схильностям та бажанням студентів та виконується і під керівництвом викладача, і самостійно.

Позааудиторна діяльність включає позанавчальну діяльність та позааудиторну виховну діяльність. Виховна діяльність реалізує мету та включає напрями виховання (патріотичне, моральне, трудове, фізичне, екологічне та ін.), а позанавчальна діяльність виявлення діяльності студентів щодо підвищення рівня їхніх знань та вмінь з навчальних дисциплін.

Такий підхід дозволяє нам окреслити позааудиторну діяльність як діяльність суб'єктів освітнього процесу, яка спрямована на підвищення культури професійної діяльності, їхній розвиток та духовне збагачення як особистостей, що відбувається в різних формах позанавчальної виховної діяльності. Це педагогічно доцільна організація вільного часу студентів, що забезпечує набуття спеціальних знань, навичок та вмінь, які відповідають характеру професії менеджера, сприяє розвитку особистісних якостей та може здійснюватися і під керівництвом викладача, і самостійно.

Аналіз наукової літератури засвідчує, що реалізація функцій освітнього середовища відбувається в аудиторній та позааудиторній діяльності майбутніх менеджерів. Аудиторна й позааудиторна діяльність є важливим елементом освітнього середовища університету.

Організація аудиторної й позааудиторної діяльності в університеті має здійснюватися таким чином, щоб особистість могла виявити та реалізувати свій особистісний потенціал для набуття якісної освіти, формування культури професійної діяльності.

Результативність формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера залежить багато в чому від того, наскільки студенти усвідомлюють різні функції здійснюваної діяльності щодо їхнього професійного становлення і як інтегруються ці функції на теоретичному рівні й у практичній діяльності. На нашу думку, формування культури професійної діяльності відбувається в освітньому середовищі університету в процесі поєднання різних форм, методів навчання, виховання, що мають професійну й особистісну спрямованість та позитивно впливають на розвиток основних складників культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Одне

слово, освітній процес змінюється з суто педагогічного впливу на динамічну взаємодію, співробітництво й співтворчість суб'єктів освітньої діяльності.

Отже, здійснений теоретичний аналіз свідчить про різноманітність підходів до інтерпретації змісту, структури й функцій освітнього середовища університету та його ролі у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Освітнє середовище університету, на нашу думку, – це багатосуб'єктне та багатопредметне системне утворення, що має власну структуру та складається з комплексу взаємопов'язаних умов, які забезпечують продуктивну діяльність та реалізують його інноваційний потенціал, розвивають творчий потенціал майбутніх менеджерів та сприяють формуванню їхньої культури професійної діяльності.

Потенціал освітнього середовища університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється в його можливостях, які можуть бути реалізовані поєднанням форм аудиторної та позааудиторної діяльності, з визначеними організаційно-педагогічними умовами, реалізація яких у освітньому процесі дозволить досягти необхідного результату.

## **Висновки до розділу 1**

Проведений аналіз особливостей професійної підготовки майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету показав, що така підготовка повинна враховувати культурні, соціальні, економічні вимоги часу, процеси глобалізації та стрімкий технологічний розвиток, мати випереджальний характер. Під час професійної підготовки в освітньому середовищі майбутній менеджер повинен: отримати певну систему знань, спеціальних умінь та навичок професійної діяльності, що обґрунтовано й висвітлено в стандартах вищої освіти для здобувачів галузі знань 07 „Управління і адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент” через

засвоєння предметів певних циклів, поєднання теоретичної підготовки з практикою та самостійною роботою студента; розвинути комплекс особистих якостей, необхідних для виконання професійних завдань; оволодіти здатністю швидкої особистісної адаптації до ринкових умов; сформуванню готовності самостійності в професійній діяльності, виявляти інтерес до майбутньої професійної діяльності, готовність до самонавчання й саморегуляції, навчитися операційно мислити та усвідомлювати цілі підготовки, що є основою для професійної самореалізації в майбутньому. Вирішення означеного завдання пов'язане із переглядом, корегуванням навчальних програм і планів підготовки майбутніх менеджерів на предмет їх гнучкості й відповідності потребам суспільства та вимогам ринку праці, підвищенням практичної спрямованості освітнього процесу в університеті, організацією співпраці з роботодавцями, формуванням у майбутніх фахівців культури професійної діяльності.

Розглянуто провідні дефініції дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету: „культура”, „професійна діяльність”, „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”.

Поняття культура є складним, багатогранним явищем, яке виражає всі аспекти людського буття, вживається для визначення рівня вихованості й освіченості людини. У філософії „культура” окреслюється як соціально-активна позиція індивіда, що дозволяє йому дотримуватися прийнятих у певному соціумі норм і цінностей, адаптуватися до них, виробляти норми й цінності, що відповідають зміненим умовам і обставинам.

Культура особистості в психології розглядається як сукупність соціальних норм і цінностей, якими індивід керується в процесі практичної діяльності, реалізуючи свої потреби й інтереси у взаємодії з оточенням.

Педагогічна наука акцентує увагу на культурі як засвоєнні людиною певної системи знань, норм, цінностей, моделей поведінки, оволодіння якими сприяє взаєморозумінню та забезпечує адекватну адаптацію й самореалізацію

особистості в соціумі.

Дефініція „професійна діяльність” визначається як цілеспрямований процес формування професійних знань, умінь майбутніх менеджерів. Вона є важливим складником самореалізації майбутнього менеджера, цілісною інтегрованою якістю особистості, що характеризує її емоційно-когнітивну та вольову мобілізаційність у процесі професійної саморегуляції.

Базуючись на проаналізованих підходах, „культуру професійної діяльності майбутніх менеджерів” визначено як інтегральне особистісне утворення, що виявляється в єдності професійно та особистісно значущих якостей, професійних умінь і навичок, які забезпечують можливість здійснення успішної управлінської діяльності, конкурентоспроможність на ринку праці, самореалізацію в суспільстві.

Відповідно до особистісних рис майбутнього менеджера, які безпосередньо впливають на його успішну професійну діяльність та є складниками культури професійної діяльності, віднесено: організованість, комунікабельність, наполегливість, відповідальність, здатність до командної роботи.

Освітнє середовище як феномен функціонування університету окреслюється в контексті сукупності матеріальних, педагогічних і психологічних чинників університетської дійсності, що спонукають суб'єктів освітнього процесу до професійно-особистісного розвитку й саморозвитку. Освітнє середовище є функційним і просторовим об'єднанням суб'єктів освіти, між якими встановлюються тісні різнопланові групові взаємозв'язки.

Головною місією освітнього середовища є нарощування інноваційного потенціалу кожного освітнього закладу. Рівнями розвитку освітнього середовища визначено адаптивний, професійно-репродуктивний, творчий, стратегічно-цільовий.

Критеріями ефективності функціонування освітнього середовища є: рівень загальнотеоретичної й спеціальної підготовки; результативність творчої та науково-дослідницької діяльності студентів, динаміка розвитку

інтелекту особистості за період перебування в цьому середовищі; наповненість освітнього середовища духовним змістом; створення умов для самореалізації особистості у творчій діяльності; здатність середовища задовольнити весь комплекс потреб студента і сформуванню в нього систему соціальних і духовних цінностей, що забезпечать успішну адаптацію до сучасної соціокультурної ситуації; рівень естетизації освітнього середовища, естетична виразність; здатність середовища до саморозвитку й самооновлення, ефективність використання наявних освітніх ресурсів.

Проаналізувавши визначення освітнього середовища в науковій літературі, ми дійшли висновку, що освітнє середовище університету є багатосуб'єктним та багатопредметним системним утворенням, що має власну структуру та складається з комплексу взаємопов'язаних умов, які забезпечують продуктивну діяльність та реалізують його інноваційний потенціал, розвивають творчий потенціал майбутніх менеджерів та сприяють формуванню їхньої культури професійної діяльності.

Потенціал освітнього середовища університету ми вбачаємо в можливостях освітнього середовища університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, які можуть бути реалізовані засобами аудиторної та позааудиторної діяльності, з визначеними організаційно-педагогічними умовами.

Основні наукові положення розділу викладено в опублікованих працях [132; 136; 137; 145; 146; 147; 151; 155; 156; 157; 158; 159; 161; 162; 163].

## РОЗДІЛ 2.

### ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ

#### 2.1. Змістова структура культури професійної діяльності майбутніх менеджерів

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів потребує розгляду її структурних компонентів – йдеться про змістову структуру цього інтегрального утворення. Її можна презентувати взаємопов'язаними й взаємозумовлювальними компонентами: гностичним, мотиваційно-ціннісним, праксеологічним, сформованість яких є показником культури професійної діяльності майбутнього менеджера.

Специфіка професійної діяльності менеджера передбачає, що він у своїй роботі не може керуватись тільки власними цілями, інтересами, ціннісними орієнтаціями, йому необхідно враховувати загальні цілі професійної діяльності, а також цілі, інтереси клієнтів. Саме тому в процесі обґрунтування й визначення кожного компонента культури професійної діяльності ми враховували вияв його змістових характеристик у контексті спільної з колегами діяльності, спрямованої на вирішення професійно важливих проблем, вияв означених характеристик у роботі менеджера з клієнтами.

*Гностичний компонент* культури професійної діяльності ґрунтується на наявності в майбутніх менеджерів спеціальних знань про цінності культури професійної діяльності менеджера як основи організації їхньої діяльності; усвідомлення їх значущості для професійного розвитку; здатності до аналізу, узагальнення, відтворення знань про управління, спілкування, взаємодію, етикет, засоби впливу на аудиторію.

За О. Тульською, саме знання слугують основою культури професійної



діяльності фахівця. Вони є компонентом світогляду особистості та впливають на формування характеру людини, її переконань, ціннісних орієнтацій, ставлення до навколишньої дійсності [560, с. 20].

У давньоєвропейському трактуванні „пізнати” означає тісно злитися, об’єднатися з тим, що пізнається. Процес пізнання не обмежується процесом чистого осмислення, а передбачає також рівні ставлення до його результату [50, с. 182].

Так, знання майбутнім фахівцем особливостей міжособистісної взаємодії, комунікативного процесу забезпечують ефективність спілкування з одногрупниками, людьми, які оточують, сприяють успішному формуванню в них культури професійної діяльності.

Стрижнем становлення культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є рівень знань ними складників соціального інтелекту як специфічного когнітивного утворення, що забезпечує їх успішне спілкування з іншими та знаходить свій вияв в умінні творчо підходити до питань взаємин з іншими людьми [412].

Соціальний інтелект є особливою здатністю студентів, що формується в процесі діяльності в соціумі, сфері спілкування, соціальної взаємодії й пов’язаний з умінням творчо мислити й творчо підходити до вирішення проблемних ситуацій у ході спілкування та взаємодії із соціальним оточенням [474].

Щоб схарактеризувати процес взаємодії, необхідно визначити, наскільки повно та адекватно партнер зі спілкування спроможний розуміти іншого та самого себе. Від цього значною мірою залежить темп ефективної взаємодії між ними. До процесу розуміння один одного включається механізм рефлексії. Саме тому одним із важливих складників гностичного компонента культури професійної діяльності є рефлексія. Це вже не просто знання або розуміння іншого, а знання того, як інший розуміє свого партнера, своєрідний подвоєний процес дзеркального відображення один одного, глибоке, послідовне взаємовідображення, змістом чого є відтворення

внутрішнього світу партнера зі взаємодії, причому, у цьому внутрішньому світі, своєю чергою, відображається внутрішній світ першого [243, с. 157 – 159]. Крім того, рефлексія передбачає не тільки знання суб'єкта про себе та свою діяльність, а й уявлення про те, як він і його діяльність сприймаються іншими.

Як зазначає В. Кремень, у сучасних процесах особливу роль починає відігравати рефлексивна свідомість, котра здебільшого формується в сучасній культурі під впливом наукової раціональності. Рефлексія є необхідною передумовою для розуміння рівноправності різних „культурних систем відліку”, визначаючи цінності різних культурних світів, що є необхідною умовою їх діалогу [307, с. 13].

На думку В. Гладкової, діяльність менеджера за своєю природою є рефлексивною, тому що її результат неможна наперед чітко визначити. І далі авторка наголошує, що набуття рефлексивної культури керівником сприяє ефективності управлінського процесу загалом [110, с. 59].

Загалом до блоку знань культури професійної діяльності входять такі знання: про сутність і зміст корпоративної культури та усвідомлення майбутнім менеджером доцільності її дотримання; про зміст і способи формування соціального інтелекту; про сутність і особливості взаємодії з іншими людьми, структуру і стилі спілкування. По суті, культура професійної діяльності передбачає комплекс визначених знань, умінь і навичок, спрямованих на певну поведінку як вираження сформованості певної системи якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера.

Знання про культуру професійної діяльності є необхідною, але недостатньою умовою для її формування в майбутніх менеджерів. Ці знання мають стати їхніми переконаннями. Тому дослідники наголошують на емоційно-ціннісній основі знань, оскільки лише тоді знання внутрішньо засвоюються, коли переживаються індивідом як цінність, стають для нього внутрішніми мотивами поведінки. З огляду на це, гностичний компонент

культури професійної діяльності набуває цінності за умови його злиття з почуттями студента.

*Мотиваційно-ціннісний компонент* культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється в мірі ціннісного ставлення до себе, колег, клієнтів, навколишньої дійсності та є орієнтиром у їхньому професійному зростанні. Він передбачає також гуманістичну установку на спілкування; розвинуту емпатію; позитивну „Я-концепцію”; емоційну саморегуляцію.

Успішність розвитку цього компонента ми розглядаємо через сформованість таких умінь: розпізнавати власні емоції, здійснювати самомотивацію, розуміти емоції інших людей, які є складниками емоційного інтелекту.

Життєвий успіх людини, за Д. Гоулманом, визначається не тільки загальним рівнем розумового розвитку, а й особливостями її розуму, які визначають здатність до самопізнання й емоційної саморегуляції, вміння висловлювати свої почуття, розуміти й тонко реагувати на стан інших людей. Саме рівень емоційного розвитку визначає життєву і професійну успішність людей, яка тільки на 20% залежить від розуму, а на 80% – від уміння управляти емоціями [168, с. 18].

Зважаючи на такий контекст, учені визначають рівні розвитку емоційного інтелекту:

- 1) сприйняття й оцінка емоцій (рівень, який включає сприйняття й оцінку емоцій та емоційного змісту і в себе, і в інших);
- 2) емоційне сприяння мисленню (рівень, коли емоції позитивно впливають на мислення, приділяючи пріоритетну увагу важливій інформації, забезпечуючи емоційну взаємодію з когнітивними процесами);
- 3) розуміння та аналіз емоцій (включає знання емоцій, використання емоційного змісту);
- 4) причини, що викликають певні емоційні стани;
- 5) розробка альтернативних рішень у різних ситуаціях;
- 6) інтерпретація того, яким чином емоції впливають на міжособистісні

взаємини;

7) управління емоціями та здатність до емоційного та інтелектуального зростання (рівень включає розуміння соціальних наслідків емоцій та почуттів, контроль емоцій у ставленні до себе та інших; визначення емоційного стану заохочення позитивних проявів) [664].

Формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів неможливе без емоційних переживань, адже саме вони і розвивають ціннісне ставлення до цього феномену. Це зумовлено тим, що в студентському віці набувається вже значний досвід емоційного життя. Юнаки і дівчата не лише вміють керувати своїми емоціями, давати моральну оцінку спонукам, а й свідомо прагнуть виховати в собі високоморальні почуття. Самооцінка вчинків і почуттів, прагнення до морального ідеалу – усе це розвиває й поглиблює найважливіше з моральних почуттів – почуття обов'язку, виробляє здатність давати собі моральну оцінку – совість [532, с. 381 – 382].

Культура професійної діяльності завжди пов'язана з емоційним контактом між двома суб'єктами. Але відмінність між почуттями і змістом спілкування не завжди можна простежити. Розуміння та адекватна відповідь на емоційні вияви важливі тому, що в спілкуванні люди зазвичай обмінюються тим, що має для особистості сенс, є найбільш суттєвим. Адекватно відображаючи почуття іншої людини, ми сигналізуємо, наскільки розуміємо її внутрішній стан. Продуктивність взаємодії, розуміння залежить у таких випадках не стільки від фактичної інформації, як від установок, почуттів, емоційних виявів [513, с. 7]. Саме тому в спілкуванні є важливою здатність емоційно відгукуватися на переживання іншого, уміння використовувати емоційну експресію як засіб спілкування, цілеспрямовано виражати емоції, довільно керувати їх проявом; здатність до адекватного сприйняття, оцінки та розуміння власних емоцій і емоцій інших людей, усвідомлення, рефлексія емоційних станів, самоконтроль емоцій тощо [552].

Сучасна парадигма професійної підготовки зорієнтована на освіту, результат якої спонукає майбутніх менеджерів до переосмислення системи

цінностей (досягнення цілей, процесу отримання знань, саморозвитку). Особливістю освітнього процесу стає не просто засвоєння істин, а домінування ситуацій відкритого діалогу, прямого й зворотного зв'язку між людиною та різними інформаційними каналами [597, с. 15].

У зв'язку із зростанням в студентському віці самоконтролю та самокритики своєї поведінки змінюються форми прояву почуттів. Поступово слово та інформація стають головним способом вираження почуттів та засобом впливу на почуття інших людей (П. Якобсон). Зміни й новоутворення в почуттях є свідченням подальшої зрілості майбутніх менеджерів, їхнього професійного зростання. Вони є проявом формування їхньої свідомості й самосвідомості, їхніх інтересів, зокрема інтересу до самого себе, інших людей, до власних і чужих переживань. Юнакам і дівчатам властива здатність співпереживати, розуміти й відгукуватися на переживання іншої людини, особливо одногрупників [549].

Зазначимо, що почуття індивіда не просто ним переживаються, а виражають його суб'єктивне ставлення до певних явищ дійсності, осіб – вони стають мотивами їхніх учинків.

Культуру професійної діяльності ми розглядаємо, передусім, як особистісне утворення майбутнього менеджера, що віддзеркалюється в його переконаннях, поглядах, потребах, мотивах, почуттях, взаєминах. Вона є інструментом самореалізації майбутнього менеджера у взаєминах з колегами, клієнтами. Важливим у розвитку мотиваційно-ціннісного компонента є усвідомлення молодими людьми власних можливостей, потреб, мотивів поведінки, ціннісних орієнтацій.

Зокрема, у студентському віці участь у взаємодії визначається низкою зовнішніх і внутрішніх чинників. З боку зовнішніх чинників участь молодих людей у комунікації визначається їхнім статусом у колективі, бажанням колективу вступати з ними у взаємини, умовами. Внутрішні чинники – це стани, ставлення, особисті якості, коло вмінь і навичок, необхідних для вдалої взаємодії та комунікації, серед них велика роль належить тому,

наскільки розвинені соціально-комунікативні якості студента: комунікабельність, здатність розуміти іншого, вміння швидко орієнтуватися в ситуації взаємодії з іншими людьми. Якщо ці якості сформовані, то можна вважати, що майбутній менеджер має необхідну базу для професійного зростання [546].

У своїх дослідженнях В. Семиченко виділяє такі групи мотивів:

- професійні – виникають у процесі професійної діяльності;
- соціальні – бажання спілкуватися, підвищення соціального статусу, престижності;
- пізнавальні – отримання нових знань;
- матеріальні – бажання забезпечення матеріального добробуту;
- утилітарні – отримання власної переваги та безпеки [495; 496].

Протягом усіх етапів професійної підготовки змінюється розвиток професійної мотивації. О. Книш виділяє низку положень, що притаманні всьому процесу розвитку. Структура професійної мотивації має багато рівнів: професійна мотивація змінюється в процесі професійної підготовки в бік структурування й упорядкування, змінюються якісні характеристики – сила й стійкість мотивів, їх кількість і структура – мотивація відповідає професійній діяльності; відбуваються зміни в мотивації професійно-діяльнісного рівня; стійкими є соціальні мотиви; зворотний зв'язок між науково-пізнавальними та професійними мотивами; успішність професійної підготовки має залежність від якісних характеристик мотивації [276].

Беручи до уваги сказане, зазначимо, що мотиваційно-ціннісний компонент культури професійної діяльності є комплексом мотивів, що спонукають молодих людей до взаємодії, спілкування, становлення активної життєвої позиції. Передусім, до зовнішніх мотивів культури професійної діяльності належать соціальні мотиви: широкопредставлені (бажання зайняти певне місце в суспільстві, підвищити соціальний статус, мотиви особистісної самореалізації й престижу) та вузькопредставлені (прагнення мати певний статус у конкретній соціальній групі). До внутрішніх належать мотиви

пізнавальні, самоствердження, ідентифікації з іншою людиною, саморозвитку й самоактуалізації (йдеться про прагнення до самовдосконалення, бажання підвищити свої індивідуальні можливості, реалізувати індивідуальний, професійний потенціал), афіліації (прагнення встановлювати взаємини з іншими людьми), особистісного зростання (здатність володіти собою в будь-яких ситуаціях) [546].

Означений компонент є системоутворювальним у ціннісно-смісловій структурі особистості майбутніх менеджерів, що виявляється в усвідомленні ними значущості культури професійної діяльності в майбутній професії, прагненні до професійної самореалізації.

Отже, формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів зумовлюється складною ієрархізованою системою професійно значущих і особистісних мотивів; у ній вищим рівнем мотивації є перетворення потреби на свідомий інтерес, особистісну цінність, а цінності – на мету діяльності. Розвиток мотивів культури професійної діяльності здійснюється в напрямі від зовнішніх спонук до появи власних мотиваційних утворень. Але про сформованість культури професійної діяльності майбутніх менеджерів слід говорити лише тоді, якщо в процесі взаємодії, спілкування інша особистість для них є об'єктом ціннісного ставлення, що виявляється у визнанні її потреб, інтересів; орієнтації на позитивне в людині.

Загалом цільові установки, мотиви, бажання, ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів за умови підтримки викладача, куратора стають предметом самоусвідомлення. Як наслідок, уможлиблюється усвідомлення юнаками й дівчатами важливості дотримання культури професійної діяльності у взаєминах та вибору ефективних шляхів та засобів для її реалізації.

Умовою успішного формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, зокрема досягнення ними взаєморозуміння в процесі взаємодії, спілкування, є ідентифікація, емпатія, рефлексія.

У процесі ідентифікації, передусім, відбувається міжособистісна

регуляція поведінки юнаків і дівчат, уподібнення, ототожнення партнерів зі спілкування і, як результат, – взаєморозуміння. Феномен ідентифікації належить до найзначніших і найяскравіших процесів людського спілкування. Зокрема, М. Герберт розглядає ідентифікацію як процес, за допомогою якого один суб'єкт уподібнюється іншому, приймаючи його цінності, погляди, установки, життєвий досвід, а також специфічні форми його поведінки [184, с. 98].

Відтак, одним із механізмів, що опосередковує формування в майбутніх менеджерів культури професійної діяльності, є емпатія. В аспекті міжособистісної взаємодії, спілкування емпатію вчені розглядають як виконану за іншого інтроспекцію або здатність відчувати, бачити, виокремлювати, відтворювати й реагувати на почуття та переживання інших людей. Вона має складну структуру, включаючи когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти. Як когнітивне явище емпатія – це спосіб розуміння іншої людини, спрямований на аналіз її особистості, і не тільки осмислене, але й інтуїтивне пізнання її емоційних переживань. Це здатність проникати в афективні орієнтації іншої людини, це співчутливість до її переживань, здатність прилучатися до емоційного життя іншого, розділяти його емоційні стани, відчувати емоційне благополуччя чи негаразди. І, нарешті, поведінковий компонент виявляється в здатності „вкладати” себе в іншого і впливати на зміни його особистості, його підтримці й активній допомозі [330, с. 24].

Ми бачимо в емпатії важливий чинник професійного розвитку майбутнього менеджера. Вона є ефективним засобом розкриття, засвоєння й збалансованості внутрішнього змісту міжособистісних взаємин, соціальних норм. Без неї навряд чи можливе адекватне розуміння. Прояв емпатії в процесі комунікації свідчить про загальну установку не стільки на розуміння формального боку спілкування, скільки на входження в його прихований зміст, стан іншої людини, що відображається передусім невербальними засобами – інтонацією, жестами, позами. Тобто існує пряма залежність: чим



вищою є загальна культура особистості, тим інтенсивнішою стає здатність співпереживати, співчувати людям. Егоцентричні емоції тут змінюються альтруїстичними мотивами. Дійова співучасть у долі іншого, співчуття до чужого горя збагачують та розвивають міжособистісні взаємини. Актуалізація емпатійних процесів (розвиток емоційної сприйнятливості, відчуття внутрішнього сприяння іншому) реалізується в процесі взаємодії, спілкування студентів, змістом чого є турбота про іншу людину, що проявляється у співчутті та співпереживанні їй. Здатність співчувати та співпереживати і радіти за іншого, а отже, і вміти поставити себе на його місце – головне, що визначає добру людину. Ці здібності можна розвивати, цього можна навчити студентів [549, с. 123 – 124].

У такий спосіб за умови ідентифікації й емпатії враховується поведінка іншої людини, але результат спільних дій буде різним: одна справа зрозуміти партнера зі спілкування, колегу, клієнта, ставши на його позицію, діючи відповідно до неї (ідентифікація); інша – зрозуміти його, урахувавши його думку, навіть співчувати йому, але діяти по-своєму (емпатія).

Адекватна рівню домагань і реальним можливостям юнаків і дівчат самооцінка впливає на спосіб встановлення ними соціальних контактів, їх тривалість та ефективність, сформованість культури професійної діяльності. Вона вирізняється також підвищено-оптимістичним поглядом на себе, на свої можливості. Така самооцінка обслуговує одну із центральних потреб майбутніх менеджерів – необхідність самореалізації та є умовою їх успішного професійного зростання.

Відтак, зазначимо, що для розвитку мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів необхідно формувати гуманістичну установку на взаємодію, спілкування, інтерес до майбутньої професійної діяльності, готовність вступати в партнерські взаємини; розвивати емпатію, інтерес до власного внутрішнього світу; позитивну „Я-концепцію”; високий рівень ідентифікації з виконуваними професійними ролями; позитивне ставлення до корпоративних

норм, цінностей і бажання діяти відповідно до них, а також сприяти усвідомленню молодими людьми мотивів власної поведінки, удосконаленню структури їхніх ціннісних орієнтацій.

Праксеологічний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів характеризує прояв двох (гностичного та мотиваційно-ціннісного) компонентів у їхній поведінці. Насамперед, це сукупність практичних дій, учинків, завдяки чому майбутній фахівець реалізує предмет культури професійної діяльності чи добирає засоби для цього. Культуру професійної діяльності в контексті цього аспекту дослідження ми розглядаємо як вибір і реалізацію майбутніми менеджерами способів взаємодії із колегами, клієнтами і пошук сенсу в цій взаємодії та яка виражається у єдності соціальних, комунікативних знань, умінь і навичок, нагромаджених у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

У зв'язку з цим праксеологічний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється через оволодіння ними певним досвідом, що складається із чотирьох компонентів:

Ціннісний досвід: інтереси, ідеали, переконання, ціннісні орієнтації. Він орієнтує зусилля майбутніх менеджерів на формування культури професійної діяльності.

Досвід рефлексії: співвідношення знань про свої можливості, самого себе, професійної якості з вимогами діяльності (у контексті нашого дослідження – з вимогами професійної діяльності). Репрезентується в уміннях здійснювати рефлексію професійної діяльності, адекватно оцінювати свої професійні можливості й здібності, наявність здатності до самопізнання.

Операційний досвід: адаптація до певної професійної ситуації, спілкування, взаємодії, зміни умов, орієнтація на визначені умови в досягненні успіху, професійні, комунікативні вміння, а також уміння саморегуляції (об'єднання конкретних знарядь перетворення ситуації та своїх можливостей).

Досвід роботи в команді: формується у взаєминах і спілкуванні

майбутніх менеджерів з одногрупниками, іншими людьми, сприяє об'єднанню зусиль, спільному вирішенню завдань та передбачає суб'єкт-суб'єктну взаємодію.

Усі чотири компоненти суб'єктивного досвіду становлять цілісну систему культури професійної діяльності майбутнього менеджера як суб'єкта взаємодії, спілкування, професійної діяльності. Виокремлення цього індивідуального досвіду майбутніми менеджерами є необхідною умовою формування в них культури професійної діяльності.

Відтак, праксеологічний компонент культури професійної діяльності формується в процесі спілкування, навчання майбутніх менеджерів і пов'язаний з різноманітною діяльністю, що виражається в умінні студентів використовувати у взаємодії, спілкуванні свої соціальні, комунікативні властивості, у вміннях спілкування, пов'язаних із розумінням особливостей іншої людини, урахуванням міжособистісної взаємодії, умінні встановлювати, підтримувати контакт, передавати й перехоплювати ініціативу в спілкуванні, постійно стимулювати і власну активність, і активність співрозмовника; прогнозувати можливий розвиток ситуації, у межах якої розгортається комунікація; уміти долати психологічні бар'єри; обирати адекватну манеру поведінки, жести, міміку тощо.

Основна функція професійної діяльності полягає в тому, що в ній набувається соціальний досвід, нагромаджується досвід ставлення майбутнього менеджера до самого себе, людей, світу, формуються вміння культури професійної діяльності. Для організації конструктивної діяльності майбутніх менеджерів слід насамперед сформувати в них усвідомлення необхідності й прагнення виявляти культуру професійної діяльності в щоденних міжособистісних взаєминах, а також опановувати її механізми.

Вияв культури професійної діяльності майбутніми менеджерами синтезує можливості вибору різноманітних варіантів поведінки, способів діяльності, адекватних конкретним взаєминам і тим умовам, за яких вони реалізуються. У кожному випадку, вибираючи поведінку або різновид

діяльності, майбутній менеджер мусить установлювати нові зв'язки з іншими людьми, тому будь-який змістовий акт вибору, яким би індивідуальним він не здавався, є одночасно моментом функціонування спільності, до якої він включений, показником його потреби в спілкуванні, взаємодії. Саме тому взаємини, комунікацію не можна нав'язати ззовні. Потрібно, щоб вони народжувалися й розвивалися як результат активності самої особистості, яка усвідомила необхідність і відповідальність за їх удосконалення.

Тобто праксеологічний компонент культури професійної діяльності виявляється в інтеграції, адаптації майбутнього менеджера в соціумі, активному засвоєнні корпоративної культури, її відтворенні й розвитку. На думку А. Адлера, будучи соціально зорієнтованою, людина проявляє істинне піклування про інших, зацікавлена в спілкуванні з ними, готова зробити свій внесок у благодійність інших людей [6, с. 159]. У контексті культури професійної діяльності спілкування постає як засвоєння майбутнім менеджером соціокультурних цінностей та його самореалізація в процесі міжособистісної взаємодії з однокласниками, іншими людьми.

У професіограмі менеджера акцентовано на розвитку організаторських здібностей, умінні працювати в команді, завдяки чому забезпечується успішність виконання професійної діяльності.

Виявлення культури професійної діяльності майбутнім менеджером, саморегулювання поведінки є переведення ним власних внутрішніх резервів відповідно до умов професійного середовища для досягнення значущих цілей. Отже, праксеологічний компонент культури професійної діяльності оптимізується в напрямі закріплення нових способів поведінки, пов'язаних із підтримкою, прийняттям іншої людини як цінності у свій внутрішній світ, та передбачає свідомий контроль юнаками й дівчатами власних дій, учинків, їх адекватність загальноприйнятим нормам, правилам поведінки, що внаслідок саморегуляції постають як ціннісні орієнтири їхнього професійного зростання.

Разом з тим процес формування культури професійної діяльності

передбачає засвоєння майбутніми менеджерами практичних навичок взаємодії, спілкування, що включає сприйняття й осмислення конкретної ситуації, пошук оптимальних рішень з урахуванням її особливостей, уміння вносити корективи у власну поведінку.

Розвиток проєктивних умінь майбутніх менеджерів характеризує моделювання стратегічної програми розв'язання актуальних управлінських цілей та завдань професійної діяльності передбачати проблеми, які можуть виникати в процесі взаємодії менеджера з партнером, клієнтами, колегами.

Отже, культура професійної діяльності майбутнього менеджера визначається його ціннісними орієнтаціями, моральними переконаннями, взаєминами з іншими, здатністю діяти відповідно до корпоративних норм поведінки. Вона відображає ставлення до себе, інших людей, навколишнього світу.

Процес формування культури професійної діяльності включає діяльність, спрямовану на пізнання людей у міжособистісних взаєминах.

З метою пізнання майбутнім менеджером себе як соціальної особистості, усвідомлення ним власних поведінкових характеристик його необхідно включати в соціально змодельовані дії з поступовим переходом до реальної діяльності. Серед таких учені виокремлюють: оцінку поведінки студента іншими людьми, соціальне порівняння (оцінка студентом себе порівняно з одногрупниками), самооцінку майбутнім менеджером свого „Я”, власних учинків, дій (студент спостерігає за своїми діями й доходить висновку щодо своїх особистісних якостей, результатів взаємодії з іншими людьми) [545]. Здійснюючи певну діяльність, студент мобілізує всі свої знання, уміння, навички, сукупність специфічних соціальних, комунікативних якостей, а також формує свій світогляд, емоційно-позитивне ставлення до дійсності, розвиває особистісні та комунікативні якості, соціальний інтелект, необхідні йому для подальшого професійного зростання та самореалізації в суспільстві.

Акцентуємо, що особливості комунікативних умінь майбутніх менеджерів полягають у тому, що вони забезпечують дії, що, по-перше, повинні бути свідомо орієнтовані на зустрічний відгук; по-друге, емоційно забарвлені й можуть відбуватися тільки на психічному рівні, не проявляючись ззовні. Зокрема, В. Сухомлинський виокремлює такі комунікативні вміння: уміння володіти різними способами непогодження з учинками людей (подив, розчарування, мовчазна задумливість, здивування); уміння в будь-якому конфлікті знайти компромісний зв'язок і тим самим уникати глибокої психологічної травми; багатство мови [531, с. 299 – 362].

Узагальнення останніх досліджень схиляє нас до думки, що культура професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється в уміннях установлювати адекватні контакти в тій чи тій ситуації, створювати ситуацію співробітництва у взаємодії, спілкуванні, знаходити теми для розмови, обирати адекватні способи взаємодії з колегами, клієнтами, встановлювати емоційно насичений контакт.

Праксеологічний компонент культури професійної діяльності відображається також у рівнях сформованості й стійкості соціальних, комунікативних якостей юнаків і дівчат, що роблять їхню поведінку конструктивною, а також є вираженням їхньої здатності відповідати за свої дії, контролювати власні емоційні стани, жити в соціумі, співпрацювати, здійснювати на основі рефлексії вибір ситуації, проявляти толерантність у взаєминах. Цей компонент пов'язаний також із необхідністю формувати в майбутніх менеджерів навички саморегуляції емоцій, поведінки у спілкуванні, взаємодії, майбутній професійній діяльності.

Можна стверджувати, що якість і оперативність професійної діяльності менеджера залежить від його уміння працювати з інформацією, оскільки цифровими технологіями охоплені майже всі сфери діяльності людини. З огляду на це, необхідна адаптація менеджерів до інновацій та цифрових перетворень.

Змістова структура культури професійної діяльності є складною

динамічною системою, змістові й структурні складники якої постійно взаємодіють і за умови сприятливого розвитку особистості майбутнього менеджера розширюються, збагачуються, об'єднуються в більш складне особистісне утворення [379, с. 58]. Усі компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (гностичний, мотиваційно-ціннісний, праксеологічний) органічно взаємопов'язані, взаємовпливають і взаємозумовлюють один одного.

Отже, можна стверджувати, що культура професійної діяльності є багатоплановим явищем, за допомогою якого встановлюються і розвиваються контакти між людьми, сприймання й розуміння суб'єктами взаємодії один одного. Змістову структуру феномену культури професійної діяльності майбутніх менеджерів представлено нами як взаємопов'язані і взаємозумовлені компоненти: 1) гностичний, який характеризує співвідношення знань про свої можливості, самого себе, професійні якості з вимогами професійної діяльності, віддзеркалює рівень і дієвість знань про сутність і особливості взаємодії з партнерами, колегами, структуру й стилі спілкування, а також їх актуалізацію в реалізації професійної діяльності, виборі способів, засобів і механізмів роботи в команді; 2) мотиваційно-ціннісний, котрий інтегрує цінності, установки, переконання особистості й слугує основою формування мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та інтегрується через рівні усвідомлення ними необхідності оволодіння й вияву культури професійної діяльності у взаємодії з іншими; 3) праксеологічний, що репрезентує свідому діяльність на основі професійно значущих норм, правил, соціальну активність, здатність до адаптації та дій у професійній галузі.

Визначені структурні компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів відображають цілісне розуміння її сутності. Разом з тим їх схарактеризовано у повному обсязі й досить масштабно, що, своєю чергою, ускладнює визначення рівня її сформованості. З огляду на це, постає питання пошуку критеріїв для визначення рівнів сформованості культури

професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

## **2.2. Критерії та рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів**

Успішний професійний та особистісний розвиток особистості багато в чому залежить від правильного врахування та об'єктивної оцінки його результатів. Об'єктивна оцінка ефективності формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів передбачає обґрунтування відповідних критеріїв і показників.

У науковій літературі виокремлюються різні підходи щодо проблеми визначення критеріїв сформованості, вихованості, розвитку певних особистісних якостей, утворень. Зокрема, система міжнародних стандартів ISO визначає критерій як міру відбиття цілісності властивостей об'єкта, що забезпечує його існування, як методологічний інструментарій управління якістю освіти, як ідеальний зразок, що відображає вищий, досконалий рівень досліджуваного явища, як засіб вибору або виміру альтернатив. Показник є конкретним вимірником критерію, що робить його доступним для спостереження, обліку й фіксування, тобто є характеристикою сформованості якості, властивості, ознаки об'єкта, що вивчається, ступенем сформованості того чи того критерію [661].

Науковці трактують критерій як ознаку, на основі якої здійснюється оцінка, мірило: „критерій – засіб для судження, ознака, на основі якої робиться оцінка, визначення або класифікація чого-небудь”, „мірило судження та оцінки”, „основна ознака, за якою одне рішення обирається із багатьох можливих” [228, с. 8].

Критерій розглядається як деяка найбільш загальна властивість, за якою міркують про те чи те явище, що об'єднує низку простих показників, а



показники обґрунтовують через низку ознак, що можуть безпосередньо спостерігатися та підлягати вимірюванню. М. Монахов визначає критерій як ідеальний зразок, еталон, що відтворює вищий, найдосконаліший рівень сформованості певного утворення, порівняно з яким можна встановити ступінь відповідності й наближення його реального рівня до норми, до ідеалу [375, с. 68]. Виділення чітких критеріїв є однією з вимог щодо методології педагогічних досліджень.

За І. Бехом, критерієм вихованості людини можуть бути ступінь її сходження й повнота оволодіння загальнолюдськими та національними гуманістичними морально-духовними цінностями, що становлять основу відповідних учинків, а також рівень та ієрархія якостей особистості, набутих нею в процесі виховання [51, с. 7]. Зокрема, критерієм сформованості культури особистості є не лише знання законів, правил, норм поведінки, спілкування, а й конкретні дії відповідно до визнаних норм і правил.

Окрім цього, учені виділяють критерії моральної вихованості, до яких відносять: ставлення студентів до людей, себе; рівень розвитку соціально значущих якостей особистості; співвідношення мотивів поведінки, характеру вчинків особистості з нормами та правилами моралі [228, с. 8].

Загалом рівень моральної вихованості студента визначається не тільки і не стільки знанням правил поведінки, моральних норм, принципів, скільки їх фактичним дотриманням із власної ініціативи, що зумовлюється сформованістю стійких моральних потреб і відповідних мотивів. Тому внутрішня зумовленість поведінки, сформованість соціально цінних мотивів дій і вчинків, і, передусім, моральної вмотивованості активності, є одним із найнеобхідніших критеріїв вихованості [309, с. 58 – 60].

Так, критерії вихованості вчені поділяють на дві групи: ті, що пов'язані з проявом результатів виховання у зовнішній формі-судженнях, оцінках, учинках, діях особистості, і такі, які свідчать про явища, приховані від очей педагога, – мотиви, переконання, орієнтації, а показниками вихованості є такі інтегральні прояви особистості, як система цінностей, здатність включатися в

різні види діяльності, виявляючи в ній цілеспрямованість, осмисленість, самостійність, творчу активність, відповідальність [Там само, с. 196 – 197].

Провідним критерієм сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є ідеальний рівень, тобто такий, що відповідає вимогам, які визначаються суспільством до професійної підготовки фахівців. Виявляється він у конкретних соціально значущих взаєминах майбутніх менеджерів, відповідних якостях, професійних уміннях і навичках.

З метою повного й глибокого аналізу культури професійної діяльності майбутніх менеджерів необхідно оперувати відомостями, що характеризують якісний і кількісний аспекти її формування в студентському віці. Тому для вивчення рівнів сформованості культури професійної діяльності визначимо загальний критерій, а також виокремимо достатнє число показників, що повною мірою характеризують критерій сформованості цього інтегрального утворення майбутнього менеджера.

Культуру професійної діяльності ми обґрунтовуємо як інтегральне особистісне утворення в сукупності норм, цінностей, способів поведінки, прийнятих у соціумі, комунікативних умінь і навичок, що забезпечують можливість здійснення міжособистісної взаємодії при вирішенні професійних завдань, здатності управляти організацією та її підрозділами, працювати в команді, адаптуватись та діяти в новій ситуації.

Тому важливо під час визначення рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів урахувати обсяг знань, ступінь, глибину їх усвідомлення, наявність у них емоційно-позитивного ставлення до себе, одногрупників, викладачів, спрямованість та стійкість мотивів соціальної поведінки (досягнення успіху та уникнення невдач, афіліації, просоціальної поведінки, спілкування), здатність до самореалізації дій, учинків і ступінь її прояву у взаєминах, ступінь розвитку комунікативних умінь і навичок.

Отже, з теоретичного аналізу культуру професійної діяльності ми розглядаємо як узагальнене поняття, що ґрунтується на системі критеріїв

нижчого рівня узагальнення, у ролі яких постають структурні компоненти цього поняття. Визначені компоненти, взаємодіючи, утворюють певну цілісність. Кожен із них представлений низкою показників, що у своїй сутності й віддзеркалюють саме поняття „культура професійної діяльності”. При цьому вони є критерієм для визначення рівнів сформованості цього інтегрального утворення в майбутніх менеджерів.

З метою якісної оцінки рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів нами попередньо виокремлено *гностичний, мотиваційно-ціннісний та праксеологічний компоненти*. Їх критеріями є відповідно: *знаннєвий, особистісний та діяльнісний*. Визначаючи й доповнюючи один одного, вони через показники, індикатори характеризують кількісний і якісний аспекти особистості студента та відображають рівень сформованості КПДММ. Тож, відповідно до кожного критерію було визначено необхідний діагностичний інструментарій для встановлення рівня сформованості досліджуваного явища, що деталізовано в таблиці 2.1.

Зокрема *гностичний компонент* культури професійної діяльності характеризує співвідношення знань про свої можливості, самого себе, професійні якості, вимоги професійної діяльності, віддзеркалює рівень і дієвість знань про сутність і особливості взаємодії з партнерами, колегами, структуру й стилі спілкування, а також їх актуалізацію в реалізації професійної діяльності, вибір способів, засобів і механізмів роботи в команді. Успішність роботи менеджера залежить від засобів впливу на партнерів та прийомів справляти враження.

Знаннєвий критерій характеризується повнотою, глибиною осмислення, міцністю знань про культуру професійної діяльності та усвідомлення доцільності оволодіння ними.

Показниками цього критерію ми визначаємо:

✓ *розуміння змісту поняття „культура професійної діяльності”*: розуміння сутності культури професійної діяльності майбутнього менеджера, механізмів їх прояву та усвідомлення необхідності їх виявлення у

професійній діяльності; знання корпоративних норм, правил, моделей поведінки, прийнятих в організації, та усвідомлення доцільності їх дотримання; володіння знаннями про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера, структуру й стилі спілкування, особливості роботи в команді;

✓ *фахові знання*: рівень сформованості фахових знань, їх якість, міцність та повнота (знання теорій, функцій, методів менеджменту, змісту функційних сфер діяльності організацій, функцій, принципів та методів організації управлінської діяльності; конфліктології та механізмів подолання конфліктних ситуацій в організації; концепцій лідерства, командування тощо), фахові знання (знання теорій, функцій, методів менеджменту, змісту функційних сфер діяльності організацій; функцій, принципів та методів організації управлінської діяльності; конфліктології та механізмів подолання конфліктних ситуацій в організації; концепцій лідерства, командування).

Мотиваційно-ціннісний компонент інтегрує цінності, установки, переконання особистості й слугує основою формування мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, що визначається через рівні усвідомлення студентом необхідності оволодіння та вияву культури професійної діяльності у взаємодії з іншими. Зазначаємо на важливості розвитку емоційного інтелекту майбутніх менеджерів, зокрема здатності розпізнавати власні емоції, розуміти емоції партнерів, колег, умінні висловлювати свої почуття й реагувати на почуття інших людей. Акцентуємо увагу і на рефлексії (знаннях менеджера про себе та свою професійну діяльність, уявлення про те, як він і його діяльність сприймається колегами, партнерами).

Характеристикою *особистісного критерію* є спрямованість, стійкість, дієвість мотивів. Він характеризує розвиток ціннісно-орієнтаційної свідомості й визначення на цій основі кола професійно значущих цінностей.

Таблиця 2.1

## Компоненти, критерії, показники та інструменти діагностики КПДММ

Компоненти	Критерії	Показники вимірювання КПДММ	Діагностичний інструментарій
1	2	3	4
Гностичний	Знансвий	<p><b>Розуміння сутності змісту КПДММ:</b> розуміння сутності культури професійної діяльності майбутнього менеджера, механізмів їх прояву та усвідомлення необхідності їх виявлення в професійній діяльності; знання корпоративних норм, правил, моделей поведінки, прийнятих в організації, та усвідомлення доцільності їх дотримання; володіння знаннями про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера, структуру й стилі спілкування, особливості роботи в команді</p> <p><b>Фахові знання:</b> знання теорій, функцій, методів менеджменту, змісту функційних сфер діяльності організацій; функцій, принципів та методів організації управлінської діяльності; конфліктології та механізмів подолання конфліктних ситуацій в організації; концепцій лідерства, командування тощо)</p>	інтерв'ювання, бесіди, авторський питальник „Зміст поняття КПДММ”  комплексні тестові завдання
Мотиваційно-ціннісний	Особистісний	<p><b>Мотивація професійної діяльності майбутніх менеджерів:</b> мотиви навчально-пізнавальної діяльності, прагнення розвитку пізнавальних мотивів</p> <p><b>Мотивація навчання:</b> „набуття знань”, „оволодіння професією”, „отримання диплома”</p> <p><b>Особистісна мотивація майбутніх менеджерів:</b> мотиви поведінки, системи особистісних цінностей, установок, переконань</p> <p><b>Ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів:</b> орієнтація на цінності соціальної взаємодії; орієнтація на цінності індивідуальної самореалізації; орієнтація на загальнолюдські цінності особистого щастя; орієнтація на цінності соціальної успішності; орієнтація на професійні цінності</p>	методика „Мотивація професійної діяльності” К. Замфіра в модифікації А. Расна методика „Мотивація навчання у ЗВО” (Т. Ільїна) авторський питальник „Мотиваційні поведінки” спостереження, інтерв'ювання, бесіди, методика „Ціннісні орієнтації” (М. Рокич)

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
Мотиваційно-ціннісний	Особистісний	<p><b>Професійна спрямованість майбутніх менеджерів:</b> стійкий інтерес до професійної діяльності, усвідомлений вибір професії</p> <p><b>Емпатія:</b> здатність бачити, відчувати, реагувати на почуття і переживання іншої людини, прилучатися до її емоційного життя, розділяти її емоційні стани</p> <p><b>Емоційний інтелект майбутніх менеджерів:</b> емоційна обізнаність; управління своїми емоціями; самомотивація; здатність до розпізнавання емоцій інших людей</p> <p><b>Готовність майбутніх менеджерів до ризику</b> спроможність діяти в ситуаціях невизначеності, приймати зважені управлінські рішення</p> <p><b>Спрямованість майбутніх менеджерів:</b> спрямованість на себе; спрямованість на спілкування, взаємодію; спрямованість на справу</p> <p><b>Самооцінка майбутніх менеджерів:</b> упевненість у власних можливостях, висока вимогливість до себе, товариськість, дружелюбність у взаєминах з іншими, повага до інших людей</p>	<p>методика „Визначення рівня професійної спрямованості” Т. Дубовицької</p> <p>методики „Діагностика емпатії” І. Юсупова</p> <p>методика „Визначення рівня емоційного інтелекту” Н. Холла</p> <p>методика діагностики рівня готовності до ризику Р. Шуберта</p> <p>методика „Орієнтаційна анкета” Б. Басса, адаптована І. Пейсаховим</p> <p>спостереження, інтерв’ювання, бесіди, „Методика визначення самооцінки” Д. Рубінштейна</p>
Праксеологічний	Діяльнісний	<p><b>Комунікативні та організаторські здібності майбутніх менеджерів:</b> свідомо регульована діяльність, поведінка, спілкування на основі професійно значущих норм, правил; творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки; розвиток морально-комунікативних умінь</p> <p><b>Оволодіння системою професійних умінь і навичок:</b> уміння застосовувати набуті знання на практиці</p> <p><b>Рівень суб’єктивного контролю:</b> особистісні характеристики майбутніх менеджерів інтроверсія – екстраверсія</p> <p><b>Культура управління організацією:</b> культура влади, рольова культура, культура завдання, культура особистості</p>	<p>методика КОЗ (В. Синявський, Б. Федоришин)</p> <p>практичні завдання, комплексне тестування, ІНДЗ</p> <p>методика „Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера</p> <p>типологія управлінських культур Ч. Хенді</p>

Показниками особистісного критерію ми визначили:

- ✓ *мотивацію майбутніх менеджерів*: мотиви поведінки, системи особистісних цінностей, установок, переконань;
- ✓ *мотивацію професійної діяльності майбутніх менеджерів*: мотиви навчально-пізнавальної діяльності, прагнення розвитку пізнавальних мотивів;
- ✓ *ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів*: орієнтація на цінності соціальної взаємодії; орієнтація на цінності індивідуальної самореалізації; орієнтація на загальнолюдські цінності особистого щастя; орієнтація на цінності соціальної успішності; орієнтація на професійні цінності;
- ✓ *емпатію*: здатність бачити, відчувати, реагувати на почуття і переживання іншої людини, прилучатися до її емоційного життя, розділяти її емоційні стани;
- ✓ *емоційний інтелект майбутніх менеджерів*: емоційна обізнаність; управління своїми емоціями; самомотивація; емпатія; здатність до розпізнавання емоцій інших людей
- ✓ *готовність майбутніх менеджерів до ризику*: спроможність діяти в ситуаціях невизначеності, приймати зважені управлінські рішення;
- ✓ *спрямованість майбутніх менеджерів*: спрямованість на себе; спрямованість на спілкування, взаємодію; спрямованість на справу;
- ✓ *професійну спрямованість майбутніх менеджерів*: стійкий інтерес до професійної діяльності, усвідомлений вибір професії;
- ✓ *самооцінку майбутніх менеджерів*: упевненість у власних можливостях, висока вимогливість до себе, товариськість, дружелюбність у взаєминах з іншими, повага до інших людей.

*Праксеологічний компонент* культури професійної діяльності майбутніх менеджерів репрезентує свідомо регульовану діяльність на основі професійно значущих норм, правил, соціальну активність, здатність до адаптації та дії в новій ситуації. Він передбачає оволодіння студентом комунікативними вміннями й навичками, що дозволяють успішно

встановлювати контакти з іншими людьми та приймати обґрунтовані адекватні рішення, налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань, демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи, уміннях творчо підходити до вирішення професійних ситуацій і чітко формулювати завдання, ефективно проводити ділові переговори та наради, виступати публічно, вирішувати конфліктні ситуації.

Окрім зазначеного, зацентруємо увагу на здатності майбутнього менеджера аналізувати результати діяльності суб'єктів господарювання, зіставляти їх з чинниками впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, здатності визначати перспективи розвитку, виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

*Діяльнісний критерій* уможливорює встановити ступінь відповідності мотивів соціальної поведінки майбутніх менеджерів із їхніми діями та вчинками. Крім того, він є спонуканням студентів до зусиль, спрямованих на самопізнання, самореалізацію ними власних можливостей, до саморозвитку їх як суб'єктів культури професійної діяльності.

Визначаючи показники діялісного критерію, ми взяли до уваги такі особистісні характеристики майбутніх менеджерів, як екстраверсія – інтроверсія, професійні якості (відповідальність, доброзичливість, ввічливість, емпатійність, порядність, комунікабельність, контактність, адаптивність). Зокрема, у комунікабельності виражається потреба майбутніх менеджерів в інших людях і контактах з ними, а також схильність до встановлення довірливих партнерських взаємин, уміння не губитися в момент спілкування, прагнення взяти на себе ініціативу у взаємодії. Ця риса передбачає наявність комунікативних навичок, що забезпечують легкість спілкування й полегшує партнеру контакт: уміння слухати, підтримувати розмову. Загалом комунікабельність співвідноситься з такими уміннями, як володіння жестами, багатство мови, міміки, виразність інтонації [323, с 418 – 419].



Контактність як показник діяльнісного критерію культури професійної діяльності є специфічним соціальним умінням, в основі чого лежить природна товариськість. Це здатність майбутнього фахівця вступати в контакт, формувати в процесі взаємодії довірливі відносини, засновані на згоді й взаємному прийнятті [Там само].

Адаптивність як якісний параметр культури професійної діяльності, насамперед, виражається в готовності майбутнього менеджера до перегляду значущих рішень, умінні зберігати наполегливість, здатності гнучко реагувати на зміну обставин, упевненості в собі й своїх принципах, повній включеності в соціальні зв'язки. По суті, адаптивність означає високу міру особистісної свободи в контактах, протилежну конформній поведінці [Там само, с. 420 – 422].

Відповідальна людина, за К. Абульхановою-Славською [4], знає, що вона робить, і передбачає результати власних дій. Її не потрібно контролювати, вона усвідомлює свою відповідальність й відчуває потребу знайти оптимальні можливості для досягнення цілей, які ставляться перед нею. Відповідальність передбачає впевненість у своїх силах.

Відповідальність, на думку І. Беха, передбачає визнання людиною єдиної активної причетності до соціального й природного світу. Відповідно таке визнання є не стільки результатом оцінки особистості іншими людьми, скільки її власним переконанням, моральним принципам, підсумком самоусвідомлення. Тому людина є не пасивним споглядачем будь-яких соціальних подій. Останні завжди розглядаються нею як учасником. Відповідальна людина має право стверджувати – я відповідаю всім своїм життям, кожний мій акт і переживання є моментом мого життя як відповідальності. Внутрішній світ відповідальної особистості завжди відкритий для соціальних потреб, пріоритетів, людських цінностей [47, с. 116].

З огляду на це, відповідальність як особистісна основа відповідальної поведінки є смисловим утворенням особистості, своєрідним загальним

принципом саморегулювання в межах цілісної сфери мотивів, цілей та засобів життєдіяльності. Відповідальна поведінка спрямована на реалізацію предмета відповідальності (обов'язки, доручення, завдання) та внутрішньо опосередкована особистісним смислом цього предмета й суб'єктивною імперативністю інстанції відповідальності.

Люди, як відомо, помітно відрізняються тим, кому вони схильні приписувати відповідальність за власні дії. Схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім обставинам або ж, навпаки, власним зусиллям і здібностям психологи називають локалізацію контролю.

Існує два крайніх типи локусу контролю: інтернальний та екстернальний. У першому випадку людина вважає, що всі події, які відбуваються з нею, перш за все, залежать від її особистих якостей (таких, як компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей) та є результатом її власної діяльності. У другому випадку людина впевнена, що успіхи й невдачі є результатом зовнішніх сил (таких, як удача, випадок, вплив інших людей) і від неї не залежать. Будь-яка людина займає певну позицію за шкалою від інтернальності до екстернальності. Рівень суб'єктивного контролю конкретної людини є постійним та визначає її поведінку в будь-яких ситуаціях [539].

Отже, до „технічних” предметних навичок культури професійної діяльності належить широке коло вмінь, що забезпечує ефективність і успішність роботи в команді, взаєморозуміння. Тому *показниками діяльнісного критерію* праксеологічного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виокремлюємо такі:

✓ *рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей майбутніх менеджерів*: свідомо регульована діяльність, поведінка, спілкування на основі професійно значущих норм, правил; творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки; розвиток морально-комунікативних умінь;

- ✓ оволодіння системою професійних умінь і навичок: уміння застосовувати набуті знання на практиці;
- ✓ *рівень суб'єктивного контролю*: особистісні характеристики майбутніх менеджерів інтроверсія – екстраверсія.

Зважаючи на такий контекст, критерії, що розглядаються, є основою для зіставлення рівнів сформованості знань, практичних умінь і навичок реалізації ставлень у конкретній поведінці, діяльності, що є засобами їх прояву. За даними цих критеріїв можна встановити ступінь єдності професійно значущих мотивів і вчинків, за яких вони реалізуються; оцінити рівні соціально-професійної активності особистості, а також дійти висновку щодо розвитку провідних якостей майбутнього фахівця [54, с. 180].

Утілення показників усіх критеріїв відбувається за допомогою індикаторів, визначених відповідно до таких характеристик: ступінь прояву, вираженість, сила, глибина, дієвість, соціальна значущість, самостійність у реалізації професійних знань, умінь і навичок.

Проблема виміру культури професійної діяльності майбутніх менеджерів за означеними критеріями пов'язана з необхідністю визначення рівнів її сформованості.

У визначенні рівнів сформованості культури професійної діяльності ми враховували розвиток усіх структурних компонентів, стійке виявлення їх внутрішнього мотиваційного спонукання, усвідомлення значущості культури професійної діяльності та наявність достатніх знань і вмінь для її виконання.

За В. Тернопільською, в основу виміру рівнів сформованості культури професійної діяльності покладено аналіз, формалізацію та узагальнення і результатів досліджень, і власних даних. Суперечливим моментом у цих підходах є питання про градацію шкал сформованості та вирішення критичної точки відліку. Найчастіше педагоги-дослідники виділяють від трьох до п'яти рангових градацій, іноді від двох до шести і більше. Їх число в дослідженнях зазвичай визначається теоретично й підкреслюється даними спостережень, лабораторними дослідженнями тощо.

Загалом виокремлювати велику кількість градацій рівнів культури професійної діяльності, на наш погляд, не доцільно, то ми пропонуємо використати традиційну шкалу, за якою рівні її сформованості поділяються на високий (професійний), достатній (поглиблений), базовий (початковий), та застосувати триступеневий аналіз компонентів (гностичний, мотиваційно-ціннісний, праксеологічний), оскільки вони цілісно відображають сутність цього феномену. При цьому передбачені параметри розвитку кожного з компонентів у своїй єдності й становлять визначеність рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Кожен рівень сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів містить її специфічні описові характеристики. Зупинимося на їхній характеристиці детальніше.

Високий (професійний) рівень сформованості культури професійної діяльності виявляється в системності, інтегрованості професійних знань майбутнього менеджера. Він має глибокі, міцні знання щодо корпоративних норм, моделей поведінки, прийнятих у соціумі, структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи та усвідомлює доцільність їх дотримання, проявляючи стійку активність у розширенні й поглибленні знань. Студенту властиве емоційно-позитивне ставлення до себе, одногрупників, викладачів, навколишньої дійсності, гуманістична установка на спілкування, взаємодію з колегами, партнерами, розвинуті навички роботи в команді.

Завжди доброзичливий, принциповий у взаєминах, буде їх на основі розуміння, поваги, порядності, партнерства, відкритий для діалогу й праці. У колективі такі студенти мають досить високий статус, демонструють лідерські якості. Такі студенти самокритичні, вимогливі до себе та інших, здатні творчо вирішувати проблемні професійні ситуації, їм властива розвинута емпатія, рефлексія. У них сформований повний обсяг комунікативних, експресивних, перцептивно-рефлексивних умінь і навичок, розвинутий емоційний інтелект (уміння розпізнавати й контролювати власні

емоції, розуміти емоції інших), здатність до самовдосконалення, самореалізації.

Достатній (поглиблений) рівень сформованості культури професійної діяльності характеризується інтегративністю професійних знань, активністю в поглибленні й розширенні знань, але цей процес більш тривалий. Для студентів характерні прояви соціально цінної мотивації у взаємодії з колегами, одногрупниками, хоча іноді їхня поведінка мотивується засвоєнням гарного ставлення інших, прагненням уникати неприємної ситуації, а також відсутністю активності в цьому напрямі. Характерною особливістю таких студентів є їх непослідовність у словах і діях. Доброзичливі, відповідальні, але не завжди принципові у взаєминах, не завжди їх будують на основі партнерства. Студенти мають адекватну самооцінку, демонструють розуміння емоцій інших людей, але не завжди використовують ці знання в процесі регулювання взаємин з партнерами. Виявляють емпатію вибірково, залежно від особистих уподобань. У них розвинуті комунікативні вміння й навички, ініціативні у спілкуванні, взаємодії, але під час спілкування, взаємодії вони дуже вразливі, не завжди контролюють свої почуття. Властива здатність до самопізнання, самовдосконалення, достатнє усвідомлення цінності культури професійної діяльності, виявляють вимогливість до себе, але не завжди поступаються своїми інтересами.

Базовий (початковий) рівень сформованості є рівнем фрагментарних знань щодо культури професійної діяльності, слабка інтеграція професійних знань, пасивне ставлення до навчання. Вони неглибоко усвідомлюються та не мають адекватного особистісного сенсу, тобто не мотивуються внутрішньою потребою, студент навчається, тому що цього вимагають батьки, викладачі, так чинять одногрупники. Поведінка часто зумовлюється ситуативно – залежно від вимог, інтересів, під впливом значущих для нього людей. Не завжди контролює свої емоції, почуття, дії, вчинки. Усвідомлює необхідність дотримання корпоративних норм, моделей поведінки, прийнятих у соціумі,

Таблиця 2.2

## Критеріально-рівнева шкала оцінки КПДММ

Критерії Рівні	Знаннєвий	Особистісний	Діяльнісний
1	2	3	4
Високий	<p>Майбутній менеджер має глибокі, міцні знання щодо корпоративних норм, моделей поведінки, прийнятих у соціумі, структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи та усвідомлює доцільність їх дотримання, проявляючи стійку активність у розширенні й поглибленні знань</p>	<p>Студенту властиве емоційно-позитивне ставлення до себе, одногрупників, викладачів, навколишньої дійсності, гуманістична установка на спілкування, взаємодію з колегами, партнерами, розвинуті навички роботи в команді.</p> <p>Завжди доброзичливий, принциповий у взаєминах, будує їх на основі розуміння, поваги, порядності, партнерства, відкритий для діалогу й праці. У колективі такі студенти мають досить високий статус, демонструють лідерські якості.</p> <p>У мотиваційній структурі майбутнього менеджера домінують внутрішні мотиви до навчальної та професійної діяльності, він повністю усвідомлює загальнокультурні, фахові та персональні цінності, у них сформований повний обсяг комунікативних, експресивних, перцептивно-рефлексивних умінь і навичок, розвинутий емоційний інтелект</p>	<p>Майбутній менеджер досконало володіє практичними способами дій: абсолютно самостійно здійснює пошук, аналіз систематизацію та відбір інформації; уміє аналізувати проблеми; здатний творчо вирішувати проблемні професійні ситуації, вільно користується сучасними інформаційними технологіями; здатний до самовдосконалення, самореалізації самокритичний, вимогливий до себе та інших</p>
Достатній	<p>Майбутній менеджер характеризується інтегративністю професійних знань, активністю в поглибленні й розширенні знань, але цей процес більш тривалий</p>	<p>Для студента характерні прояви соціально цінної мотивації у взаємодії з колегами, одногрупниками, хоча іноді його поведінка мотивується засвоєнням гарного ставлення інших, прагненням уникати неприємної ситуації, а також відсутністю активності в цьому напрямі.</p> <p>Студент має адекватну самооцінку, демонструє розуміння емоцій інших людей, але не завжди використовує ці знання в процесі регулювання взаємин з партнерами. Виявляє емпатію вибірково, залежно від особистих уподобань. Властива здатність до самопізнання, самовдосконалення, достатнє усвідомлення цінності культури професійної діяльності, виявляють вимогливість до себе, але не завжди поступаються своїми інтересами</p>	<p>Характерною особливістю такого студента є його непослідовність у словах і діях. Доброзичливий, відповідальний, але не завжди принциповий у взаєминах, не завжди їх будує на основі партнерства.</p> <p>У нього розвинуті комунікативні вміння і навички, ініціативний у спілкуванні, взаємодії, але під час спілкування, взаємодії він дуже вразливий, не завжди контролює свої почуття</p>

1	2	3	4
Базовий	<p>Майбутній менеджер має фрагментарні знання щодо культури професійної діяльності, слабка інтеграція професійних знань, пасивне ставлення до навчання</p>	<p>Вони неглибоко усвідомлюються та не мають адекватного особистісного сенсу, тобто не мотивуються внутрішньою потребою, студент навчається, тому що цього вимагають батьки, викладачі, так чинять одногрупники. Поведінка часто зумовлюється ситуативно – залежно від вимог, інтересів, під впливом значущих для нього людей. Студенту властива егоцентричність, орієнтація тільки на свої інтереси, потреби</p>	<p>Не завжди контролює свої емоції, почуття, дії, вчинки. Усвідомлює необхідність дотримання корпоративних норм, моделей поведінки, прийнятих у соціумі, структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи, але часто не може оцінити й проаналізувати відповідно до них власну поведінку.</p> <p>Не вирізняється доброзичливістю, принциповістю, відповідальністю у взаєминах, рідко будує їх на основі поваги й розуміння. Студенту властива егоцентричність, орієнтація тільки на свої інтереси, потреби, недостатня гнучкість у способах впливу, відсутність орієнтації на партнерство, командну роботу.</p> <p>Студент відчуває труднощі комунікативного характеру, пов'язані із недостатнім оволодінням ними комунікативними вміннями. Недостатньо розвинуті навички саморегуляції</p>

структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи, але часто не може оцінити й проаналізувати відповідно до них власну поведінку. Не вирізняється доброзичливістю, принциповістю, відповідальністю у взаєминах, рідко будує їх на основі поваги й розуміння. Їм властива егоцентричність, орієнтація тільки на свої інтереси, потреби, недостатня гнучкість у способах впливу, відсутність орієнтації на партнерство, командну роботу. Студенти відчують труднощі комунікативного характеру, пов'язані із недостатнім оволодінням ними комунікативними вміннями. Недостатньо розвинуті навички саморегуляції.

Унаочнення означених критеріїв у вигляді критеріально-рівневої шкали оцінки досліджуваного явища подано в таблиці 2.2.

Отже, обґрунтовані нами критерії, показники, рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів лягли в основу дослідження реального стану її сформованості, визначили вибір методів діагностики та логіки проведення експерименту.

### **2.3. Діагностика рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів**

З метою проведення моніторингу сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а також з'ясування чинників, які впливають на її формування, нами було проведено констатувальний експеримент. Усього експериментом було охоплено 978 студентів галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент” першого (бакалаврського) (3 – 4 курси) та другого (магістерського) (1 – 2 курси) рівнів вищої освіти (сформовано експериментальні (ЕГ, обсяг 481 особа) та контрольні (КГ, обсяг 497 осіб) групи) та 67 викладачів (у т.ч.: 13 – докторів наук, професорів, 40 – доцентів, кандидатів наук, 14 старших викладачів), середній вік яких становив 48 років.



В основу проведення моніторингу сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів покладено аналіз педагогічної літератури з проблем дослідження, власний досвід роботи з майбутніми менеджерами та розроблену авторкою діагностичну програму, включаючи методики дослідження компонентів культури професійної діяльності та їх обґрунтування.

Діагностична програма включає такі методики:

- 1) метод довготривалого спостереження за поведінкою студентів під час навчання, у взаєминах і спілкуванні з іншими, під час спільної діяльності;
- 2) бесіди зі студентами, викладачами з метою виявлення рівнів сформованості в майбутніх менеджерів культури професійної діяльності;
- 3) метод узагальнення незалежних характеристик, за допомогою якого ми з'ясували ступінь сформованості певних ознак, рис, проявів поведінки майбутніх менеджерів за оцінками, які їм давали викладачі, одногрупники, а також самі студенти;
- 4) анкетування, інтерв'ювання, тестування, бесіди з метою виявлення розуміння сутності поняття „культура професійної діяльності”, її основних ознак, механізмів прояву у взаєминах, спілкуванні студентів з іншими, їхніх потреб і мотивів поведінки;
- 5) метод самооцінки;
- 6) метод кількісної обробки отриманих даних.

Виходячи із специфіки професійної діяльності менеджера, ми враховували, що менеджер у своїй роботі не може керуватись тільки власними цілями, інтересами, ціннісними орієнтаціями, йому необхідно враховувати загальні цілі діяльності, володіти основами корпоративної культури, а також цілі, інтереси клієнта. Відтак у процесі визначення сформованості кожного компонента культури професійної діяльності ми враховували вияв його змістових характеристик у контексті спільної з колегами діяльності, спрямованої на вирішення професійно важливих проблем.

Для з'ясування рівня сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності майбутнім менеджерам пропонувалося розкрити зміст поняття „культура професійної діяльності”, вичленити основні поведінкові характеристики культури професійної діяльності, дати оцінку власному рівню знань. Дослідження визначення майбутніми менеджерами основних поведінкових характеристик культури професійної діяльності особистості наведено на рисунку 2.1.

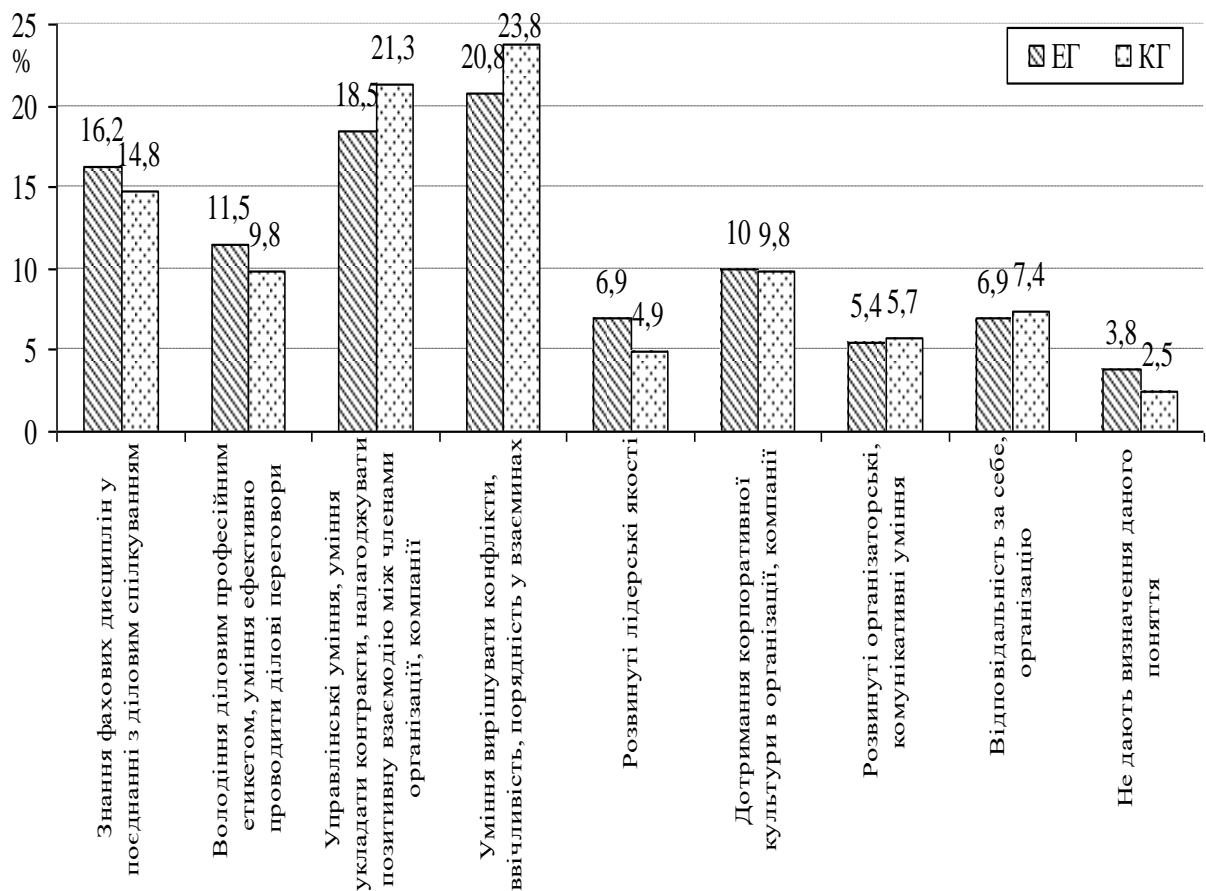


Рис. 2.1. Визначення майбутніми менеджерами основних поведінкових характеристик культури професійної діяльності особистості (у %)

Так, культуру професійної діяльності майбутні менеджери окреслюють як знання фахових дисциплін у поєднанні з діловим спілкуванням – 16,2% опитаних EG, 14,8% KG; володіння діловим професійним етикетом, уміння ефективно проводити ділові переговори – 11,5% респондентів EG, 9,8% KG; управлінські вміння, уміння укладати контракти, налагоджувати позитивну взаємодію між членами організації, компанії – 18,5% EG, 21,3% KG; уміння

вирішувати конфлікти, ввічливість, порядність у взаєминах – 20,8% опитаних ЕГ, 23,8% КГ; розвинуті лідерські якості – 6,9% респондентів ЕГ, 4,9% КГ; дотримання корпоративної культури в організації, компанії – 10,0% ЕГ, 9,8% КГ; розвинуті організаторські, комунікативні вміння – 5,4% опитаних ЕГ, 5,7% КГ; відповідальність за себе та організацію – 6,9% ЕГ, 7,4% КГ; 3,8% респондентів ЕГ, 2,5% КГ не дають визначення цього поняття.

Насторожує той факт, що жоден із студентів не назвав такі складники культури професійної діяльності, як емпатійність, морально-духовні якості, здатність працювати в команді. На їхню думку, вони є неонов'язковими для менеджера. Респонденти в основному окреслюють окремі складники цього інтегрального особистісного утворення (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

**Динаміка розуміння майбутніми менеджерами  
змісту поняття „культура професійної діяльності” (у %)**

Групи	Рівень розуміння поняття							
	Правильне повне визначення		Правильне неповне визначення		Указано окремі характеристики		Неправильне визначення	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
ЕГ	69	14,3	131	27,2	211	43,9	70	14,6
КГ	88	17,7	156	31,3	179	36,1	74	14,9

Відповідно до отриманих даних 14,3% студентів ЕГ і 17,7% КГ дають правильне, повне визначення поняттю „культура професійної діяльності”. 27,2% респондентів ЕГ і 31,3% КГ дають правильне, але неповне визначення. 43,9% студентів ЕГ і 36,1% КГ окреслюють це поняття, указуючи на окремі характеристики культури професійної діяльності. 14,6% опитаних ЕГ, 14,9% КГ неправильно окреслюють це поняття.

Отже, уявлення майбутніх менеджерів про культуру професійної діяльності необґрунтовані, безсистемні, розпливчасті. Проте більшість майбутніх менеджерів усвідомлюють важливість засвоєння знань не тільки з навчальних дисциплін циклу загальної підготовки, а й фахового (професійно-практичного) циклу, володіння культурою професійного спілкування, діловим професійним етикетом, такими якостями, як: моральність, інтелектуальність, високий рівень професійної культури тощо.

При визначенні обсягу знань майбутніх менеджерів щодо культури професійної діяльності ми послуговувалися такими критеріями: три і більше названі поняття – 3 бали; два – 2 бали; одне або відсутність відповіді – 1 бал (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

**Обсяг знань майбутніх менеджерів щодо складників культури професійної діяльності особистості**

Кількість названих понять	Бали	ЕГ		КГ	
		Абс.	%	Абс.	%
Три і більше	3	90	18,8	94	19,0
Два	2	302	63,2	332	66,8
Одне або відсутність відповіді	1	89	18,6	71	14,2
Усього		481	100	497	100

Результати отриманих даних свідчать про те, що серед складників культури професійної діяльності більшістю студентів обрані: уміння знаходити спільну мову із співрозмовником; налагоджувати позитивну взаємодію між членами організації; розвинуті організаторські, комунікативні вміння; уміння запобігати конфліктних ситуацій у взаємодії; дотримання корпоративної культури в організації тощо.

Зокрема, лише 18,8% студентів ЕГ і 19,0% КГ назвали три і більше складників культури професійної діяльності особистості, два поняття – 63,2%

ЕГ, 66,8% КГ. Насторожує той факт, що значна кількість (18,6% опитаних ЕГ та 14,2% КГ) називають по одному поняттю або ж узагалі не дають відповіді.

Щодо з'ясування прояву культури професійної діяльності у взаєминах, то майбутні менеджери оцінили її досить критично. Зокрема, 49,4% опитаних ЕГ і 51,2% КГ зазначили, що виявляють культуру професійної діяльності у взаєминах завжди, 38,8% респондентів ЕГ і 39,4% КГ зізнаються, що виявляють культуру професійної діяльності іноді, залежно від обставин, ставлення до конкретної людини, а також акцентують увагу на невмінні контролювати свої емоції у взаєминах; 11,8% опитаних ЕГ і 9,4% КГ не дають відповіді на це запитання, що нашоухує на не досить втішні висновки щодо розуміння й розвитку в майбутніх менеджерів цього інтегрального особистісного утворення.

Майбутні менеджери критично оцінюють рівень сформованості культури професійної діяльності своїх одногрупників, підкреслюючи, що у взаєминах з іншими їм не вистачає доброзичливості, порядності, культури спілкування, чуйності, тактовності, професіоналізму, соціально-професійної мобільності, організаторських умінь, ораторського мистецтва. Причинами таких непорозумінь з одногрупниками вони вважають: низький рівень розвитку в них загальної й комунікативної культури; відмінності в інтересах, цінностях; небажання прийняти позицію іншого; невміння контролювати власні емоції й поведінку; прагненні самоствердитися за рахунок іншого.

Викладачі також указують на низький рівень сформованості культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів, що виявляється у відсутності взаєморозуміння, творчості, поміркованості, ерудованості, відповідальності, щирості, вияві у їхній поведінці байдужості, агресивності, невмінні поступатися, егоцентричності.

Застосування методики незакінчених речень дозволило з'ясувати характер ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності та виявити рівень розуміння ними ціннісного ставлення до неї. За результатами оцінки можна зробити висновок, що для 64,3% опитаних ЕГ і 68,2% КГ –

розвиток культури професійної діяльності не є домінантним, їх життя зорієнтоване переважно на досягнення в подальшому певних матеріальних благ, вони не дотримуються соціальних норм і правил поведінки у взаєминах, не вміють поводитися в конфліктних ситуаціях, у них недостатньо розвинуті або взагалі відсутні якості лідера, відсутні уміння та навички слухати та чути свого співрозмовника.

Аналіз проведеного опитування майбутніх менеджерів щодо їх знань про професійну діяльність та ставлення до неї свідчить про їхню в основному прагматичну орієнтацію у виборі майбутньої професії (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5

### Розуміння та ставлення до професійної діяльності, у %

№ п/п	Знання про професійну діяльність	Кількість виборів	
		ЕГ, %	КГ, %
1.	Професійне життя є сферою, де можна успішно й довго просуватися в діяльності	14,4	14,7
2.	Ця сфера дозволяє отримати прибуток, забезпечує комфортне, благополучне життя	20,8	21,5
3.	Ця сфера дозволяє отримувати цінну інформацію, зав'язувати корисні знайомства, взаємини	6,9	5,4
4.	У ній є можливість придбати надійних друзів, установлювати емоційно насичені взаємини, задовольнити потребу в спілкуванні	6,0	6,7
5.	У середовищі колег можна знайти найближчу людину	-	1,4
6.	Це сфера, де цілком можлива досить швидка й надійна кар'єра	8,8	4,4
7.	Тут можливі високі індивідуальні досягнення: винаходи, патенти, технології тощо	1,9	2,0
8.	Ця сфера дозволяє стати відомим, зажити слави	18,4	17,4
9.	Професійна діяльність дає можливість зайняти керівну посаду, бути впливовим та авторитетним в організації	12,5	14,7
10.	Тут можливі поїздки, відрядження, подорожі	10,3	11,8

Зокрема, професійна діяльність у розумінні студентів – це сфера, яка дозволяє отримати прибуток, забезпечує комфортне, благополучне життя, дозволяє стати відомим, зажити слави; це також сфера, де можна успішно й довго просуватися в діяльності. Можливість мати надійних друзів, установлювати емоційно насичені взаємини, задовольнити потребу у спілкуванні та високі індивідуальні досягнення отримали найнижчу кількість виборів студентів.

Крім того, на формування професійної діяльності, на думку студентів, впливають: гроші – 20,8% ЕГ, 21,5% КГ; знання – 14,7% ЕГ, 12,8% КГ; зв'язки – 6,9% ЕГ, 5,4% КГ; уміння працювати – 7,1% ЕГ, 7,2% КГ; наполегливість – 2,9% ЕГ, 5,7% КГ; везіння – 2,3% ЕГ, 2,7 % КГ; сила волі – 5,9% ЕГ, 8,7% КГ; наявність розвинутих професійних умінь і навичок обрали лише 13,7% студентів ЕГ і 13,9% КГ.

Діагностика контролю знань отриманих у процесі викладання фахових дисциплін передбачала проведення попередньої експериментальної роботи щодо підготовки викладачів, які за нашою методикою кваліфіковано структурували модулі навчальної інформації визначених фахових дисциплін. З метою отримання важливої інформації щодо оцінки знань студентів, зворотного зв'язку ми провели методичні семінари з викладачами, ознайомили їх із формами, методами формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів.

Для оцінки результатів експерименту щодо рівня сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів створено комісію, до якої також залучалися експерти з числа викладачів дисциплін фахової підготовки.

Чисельність фахівців визначалась, згідно з методикою В. Черепанова [594], за такою формулою:

$$N = \frac{jd^2}{\Delta Q^2(1-g)} \quad (2.1)$$

де  $j$  – коефіцієнт, який для  $0,8 < g < 0,99$ ;

$d$  – розмах індивідуальних оцінок;

$g$  – довірча ймовірність для педагогічних досліджень  $g$  лежить у межах  $(0,8 < g < 0,99)$ ;

$\Delta Q$  – задане значення похибки колективної експертної оцінки.

Для найбільшої довірливості встановимо  $g=0,95$ , тоді отримаємо:

$$N = \frac{0,1 \cdot 2^2}{1^2(1 - 0,95)} = 8.$$

Виконавши обчислення за формулою (2.1), ми встановили, що для надійності експертної оцінки на рівні довірчої ймовірності  $g=0,95$  потрібно не менше 9 фахівців. Нами було обрано 11 експертів із числа викладачів різних навчальних закладів.

У процесі відбору експертів з числа викладачів закладів вищої освіти для оцінювання рівня сформованості показників культури професійної діяльності майбутніх менеджерів ми враховували такі критерії: стаж викладацької роботи не менше 5 років; достатній життєвий досвід; авторитетність; високий рівень психолого-педагогічних, методичних, управлінських знань; рівень об'єктивності, відповідальності, компетентності, професійні та особистісні якості.

Досліджуючи питання про те, яка система оцінювання краще – звична 4-бальна (5, 4, 3, 2), 12-бальна, 100-бальна тощо, така постановка питання може бути не доцільною, а впроваджувати й використовувати лише одну шкалу оцінок усім під час підрахунку рівнів сформованості культури професійної діяльності немає сенсу.

У результаті узагальнення нами було отримано таку сукупність критеріїв оцінювання (див. табл. 2.6), використання яких, на нашу думку, сприятиме більш чіткому визначенню рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Так, гностичний складник оцінювали за визначеними показниками критеріїв сформованості культури професійної діяльності майбутніх



менеджерів під час їх письмового опитування та виконання репродуктивних і продуктивних завдань у тестах, розроблених на основі фахових дисциплін. Оцінювання також здійснювалося відповідно до вимог системи рейтингового контролю й оцінювання результатів навчання з фахових дисциплін.

Таблиця 2.6

**Зведена таблиця систем оцінювання досягнень майбутніх менеджерів**

Підсумкова оцінка (нормований рейтинговий бал)	Іспит	Рівні сформованості культури професійної діяльності	Коефіцієнт засвоєння навчального матеріалу, %	Відносна частота
90 – 100	Відмінно	Високий	90 – 100	0,75 – 1,0
75 – 89	Добре	Достатній	61 – 89	0,61 – 0,74
60 – 74	Задовільно	Базовий	60 – 74	0 – 0,60
26 – 59	Незадовільно		26 – 59	
0 – 25	Не прийнято		0 – 25	

Результати статистичної обробки оцінок з фахових дисциплін у контрольній та експериментальній групах для констатувального зрізу рівня сформованості культури професійної діяльності наведено на рисунку 2.2. Розрахунки здійснено в середовищі пакету програми „Gipot”.

Знаннєвий критерій дозволяє оцінити рівень сформованості фахових знань, їх якості, міцності та повноти, діяльнісний – уміння майбутніх менеджерів застосовувати набуті знання у своїй практичній діяльності.

Зокрема, для визначення вхідного рівня знань та вмінь розроблено тести, які включили навчальний матеріал за програмами фахових дисциплін. Тести одночасно призначені й для з'ясування важливості показників культури професійної діяльності за знаннєвим та діяльнісним критеріями [654].

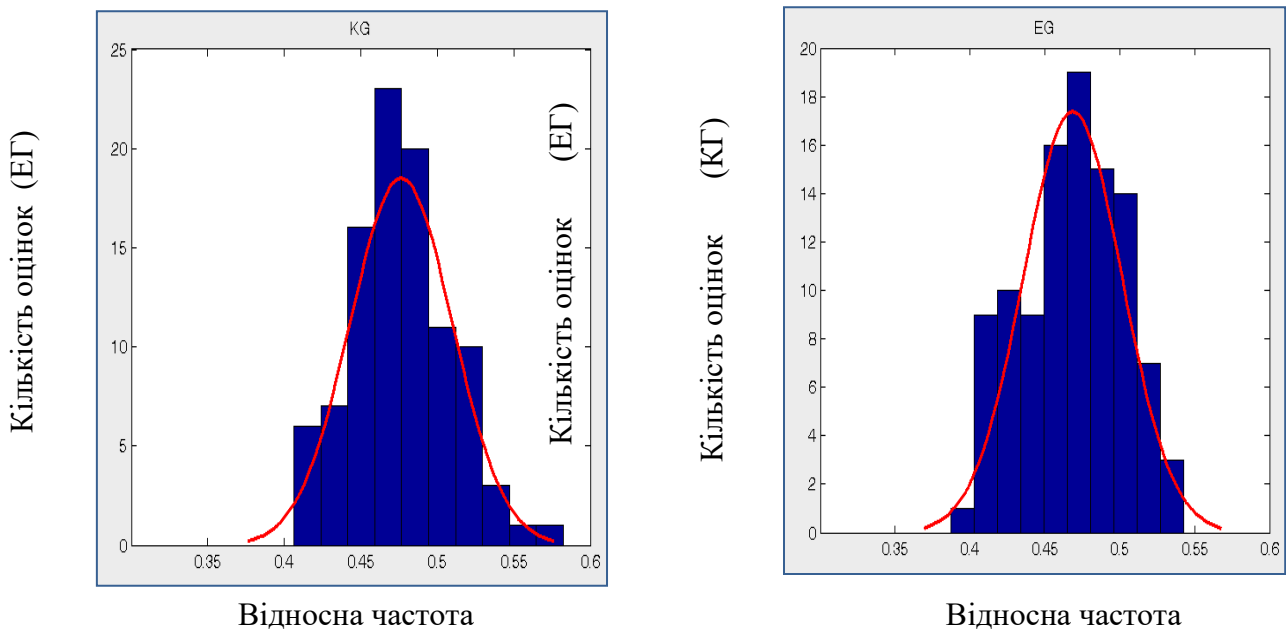


Рис. 2.2. Результати статичної обробки оцінок у контрольній та експериментальній групах до експерименту

Кожен тест на визначення рівня знань та вмінь, отриманих згідно з програмою підготовки бакалаврів галузі знань 07 „Управління і адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”, включав 30 завдань, кожне з яких містило 4 варіанти відповідей. Завдання були однаковими для всіх. За кожен правильну відповідь ставився один бал. Рівень сформованості знань майбутніх менеджерів визначали викладачі фахових дисциплін.

Результати експериментального дослідження були зведені в узагальнювальну таблицю 2.7, у якій показано рівень значущості, оцінка та самооцінка рівня знань майбутніх менеджерів.

Зокрема, серед різних видів знань за рівнем значущості найважливішими майбутні менеджери визначили знання про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера, структуру й стилі спілкування, особливості роботи в команді (рівень значущості – 0,78), досить високо оцінюється майбутніми менеджерами група знань сутності культури професійної діяльності майбутнього менеджера, механізмів їх прояву та усвідомлення необхідності їх виявлення у професійній діяльності (рівень значущості – 0,75) та фахові знання (рівень

значущості 0,73); знання корпоративних норм, правил, моделей поведінки, прийнятих в організації, та усвідомлення доцільності їх дотримання посідають останнє місце (рівень значущості 0,70).

Таблиця 2.7

**Результати самооцінки рівня значущості знань, необхідних для формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів**

Знання	Рівні значущості	Рівні сформованості	
		оцінка	самооцінка
Знання сутності культури професійної діяльності майбутнього менеджера, механізмів їх прояву та усвідомлення необхідності їх виявлення в професійній діяльності	0,75	0,53	0,72
Знання корпоративних норм, правил, моделей поведінки, прийнятих в організації, та усвідомлення доцільності їх дотримання	0,70	0,44	0,60
Знання про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера, структуру й стилі спілкування, особливості роботи в команді	0,78	0,51	0,78
Фахові знання (знання теорій, функцій, методів менеджменту, змісту функційних сфер діяльності організацій, функцій, принципів та методів організації управлінської діяльності; конфліктології та механізмів подолання конфліктних ситуацій в організації; концепцій лідерства, командування)	0,73	0,47	0,63
Підсумковий показник	0,74	0,49	0,68

Крім того, відповідно до отриманих результатів майбутні менеджери мають низький рівень знань, необхідних для формування культури професійної діяльності, про що свідчать загальний підсумковий показник

0,49. Своєю чергою, викладачі оцінили рівень культури професійної діяльності студентів нижче, ніж самі майбутні менеджери.

Отже, між оцінкою й самооцінкою є відмінність, тобто майбутні менеджери значно переоцінили свої знання в цій сфері; за результатами констатувального етапу педагогічного експерименту виявлено невисокий рівень фахових знань студентів.

Показники рівнів сформованості для кожного компонента культури професійної діяльності ми визначали як середній показник шляхом поділу суми всіх коефіцієнтів на їхню кількість за кожним рівнем.

Отже, у результаті діагностичного вивчення встановлено, що високий рівень сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності спостерігається у 27,1% майбутніх менеджерів ЕГ і 29,8% КГ, достатній рівень – 45,2% ЕГ, 43,5% КГ, базовий – 27,7% ЕГ і 26,7% майбутніх менеджерів КГ.

Мотиваційно-ціннісний компонент рівнів сформованості культури професійної діяльності виявляється у ставленні майбутніх менеджерів до професійної діяльності як особистісної цінності та характеризує змістовий бік її спрямованості.

Кожній професії або групі споріднених професій можна поставити у відповідність провідну для неї цілісну особистісну якість, і саме її розвиткові слід приділяти найбільше уваги. Адже система цінностей є дієвою стороною суспільної свідомості, узятій в сукупності всіх його форм. Крім того, саме в студентські роки відбувається становлення ціннісних орієнтацій особистості, відбувається накопичення знань, досвіду діяльності, усвідомлення своїх здібностей, можливостей, відбувається ціннісне самовизначення [252].

Діагностувальним інструментарієм дослідження ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів були спостереження, бесіди, анкетування з використанням методики М. Рокича (див. додаток Б).

Дослідження ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів наведено на рисунку 2.3.

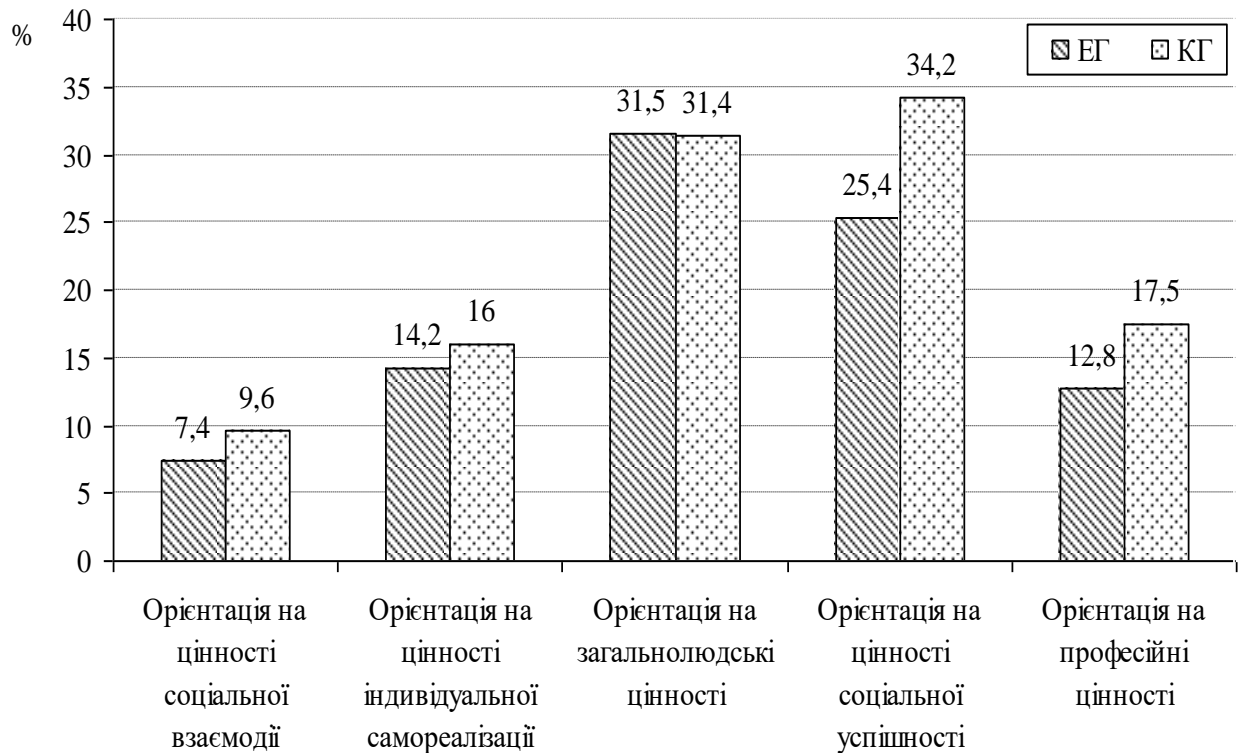


Рис. 2.3. Ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів (у %)

У проведеному нами дослідженні внаслідок спостереження за поведінкою і взаєминами майбутніх менеджерів, аналізу їхніх висловлювань та ранжування відповідей на запитання анкет було конкретизовано типи їх ціннісних орієнтацій. Зокрема, орієнтацію на цінності соціальної взаємодії (найбільш значущі для студентів – пізнання, друзі, взаєморозуміння) мають 7,4% респондентів EG і 9,6% KG; орієнтацію на цінності індивідуальної самореалізації (найбільш значущі – отримання вищої освіти, незалежність, продуктивне життя) – 14,2% EG і 16,0% KG; орієнтацію на загальнолюдські цінності особистого щастя (найбільш значущі – любов, щасливе сімейне життя, матеріально забезпечене життя, здоров'я) – 31,5% студентів EG і 31,4% KG; орієнтація на цінності соціальної успішності (престижна професія, матеріально забезпечене життя, визнання) – 25,4% опитаних EG і 34,2% KG; орієнтація на професійні цінності (найбільш значущі – цікава робота, продуктивне життя, творчість, активне діяльне життя) – 12,8% студентів EG і 17,5% KG.

Як бачимо, зростає орієнтація студентів на цінності соціальної успішності та загальнолюдські цінності особистого щастя, що можна пояснити новою ситуацією соціального розвитку в цьому віці – професійне самовизначення, оволодіння професійними вміннями й навичками. Успішне вирішення основних завдань соціальної ситуації розвитку відбувається за умови сформованості в майбутніх менеджерів культури професійної діяльності, уміння встановлювати адекватні соціальні взаємини з іншими, розвинутих комунікативних, організаторських умінь.

Але, на жаль, у сучасних студентів часто спостерігається тенденція до зростання спрямованості на себе, тяжіння до егоцентризму, орієнтація на задоволення власних потреб, незважаючи на інших, агресивність у взаєминах і досягненні статусу, схильність до суперництва, прагнення до влади, але при цьому вони вирізняються інтровертованістю, тривожністю, роздратованістю (емоціям не вистачає тепла). Діагностику спрямованості майбутніх менеджерів нами здійснено за допомогою методики „Орієнтаційна анкета” Б. Басса, адаптованої І. Пейсаховим (див. додаток В) (рисунок 2.4).

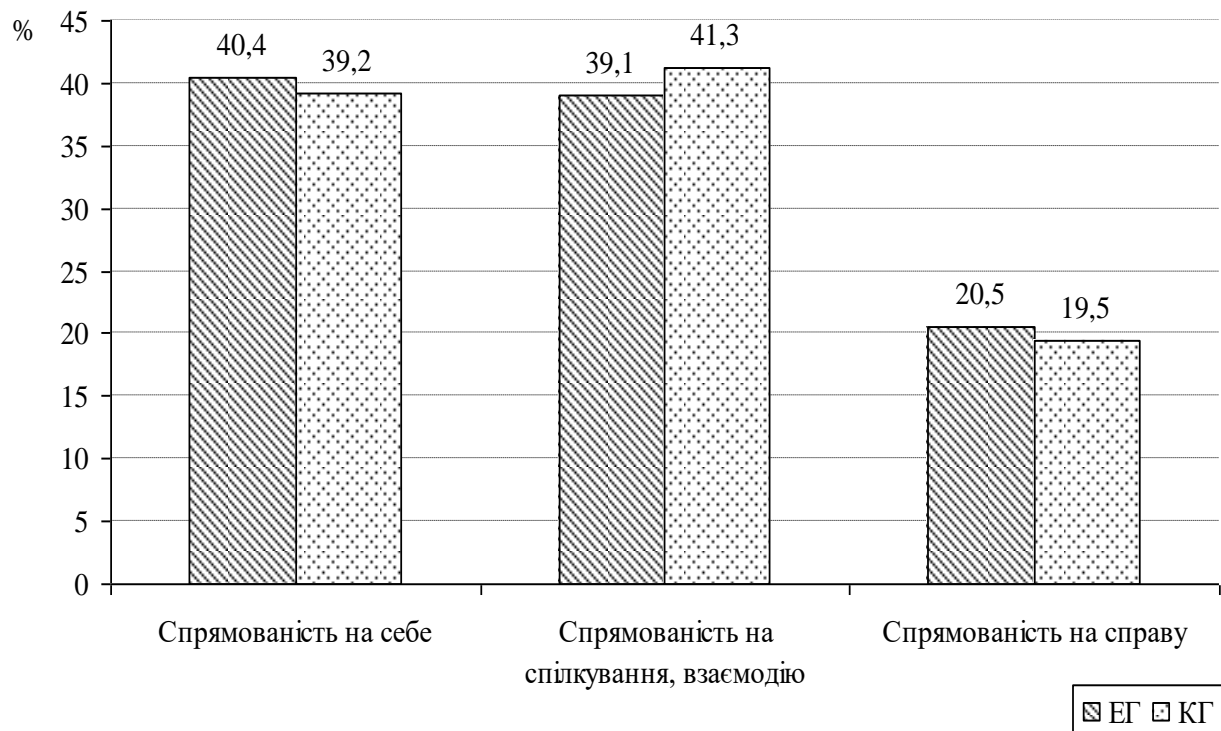


Рис. 2.4. Спрямованість особистості студента (у %)

Відповідно до отриманих даних у 40,4% студентів ЕГ і 39,2% КГ виявлено спрямованість на себе. Для 39,1% опитаних ЕГ і 41,3% КГ характерна спрямованість на спілкування, взаємодію, що виявляються в прагненні підтримувати взаємини з одногрупниками, іншими людьми, товариськості, люб'язності, орієнтації на спільну діяльність (не обов'язково для виконання справи, а заради самого спілкування). Разом з тим їм також властива орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних контактах з людьми. 20,5% студентів ЕГ і 19,5% КГ виявляють спрямованість на справу. Їм властива орієнтація на ділову співпрацю, схильність до кооперації, зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання завдання якнайкраще, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення спільної мети та майбутньої професійної діяльності.

Визначення рівнів професійної спрямованості майбутніх менеджерів здійснювали за допомогою методики „Визначення рівня професійної спрямованості” за Т. Дубовицькою (див. додаток Г). Зокрема, 24,5% опитаних ЕГ і 27,3% КГ мають високий рівень професійної спрямованості. Такі студенти виявляють інтерес до майбутньої професійної діяльності, мають бажання активно здобувати знання та навички, досягнути успіхів в обраній професійній діяльності. Низький рівень професійної спрямованості спостерігається у 29,4% респондентів ЕГ і 28,6% КГ, що вказує на відсутність у таких студентів зацікавленості й привабливості майбутньої професійної діяльності, перевагу зовнішньої мотивації в процесі вибору майбутньої спеціальності, небажання працювати за обраною спеціальністю. Для переважної більшості майбутніх менеджерів (46,1% опитаних ЕГ, 44,1% КГ) привабливість майбутньої професії перебуває на достатньому рівні, що вказує на наявність сумнівів у власних професійних здібностях за наявності загального позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності та недостатнім усвідомленням власного місця в обраній галузі.

За дослідженнями вчених, адекватна рівню домагань і реальним можливостям студентів самооцінка впливає на спосіб установалення ними соціальних контактів та є умовою їхнього подальшого успішного життєвого самовизначення, самореалізації.

Діагностування рівнів самооцінки відбувалося за допомогою спостереження, інтерв'ювання, бесіди, анкетування за методикою Д. Рубінштейна (див. додаток Д).

Результати дослідження самооцінки майбутніх менеджерів представлено на рисунку 2.5. Як показав аналіз результатів, 37,9% студентів ЕГ і 40,7% КГ мають адекватну самооцінку, що виявляється у володінні ними такими особистісними характеристиками, як упевненість у власних можливостях, високій вимогливості до себе, товариськості, теплоті, дружельюбності у взаєминах з іншими, повазі до інших людей, часто недооцінюють свої здібності. Ці студенти ніколи не страждають від комплексу меншовартості.

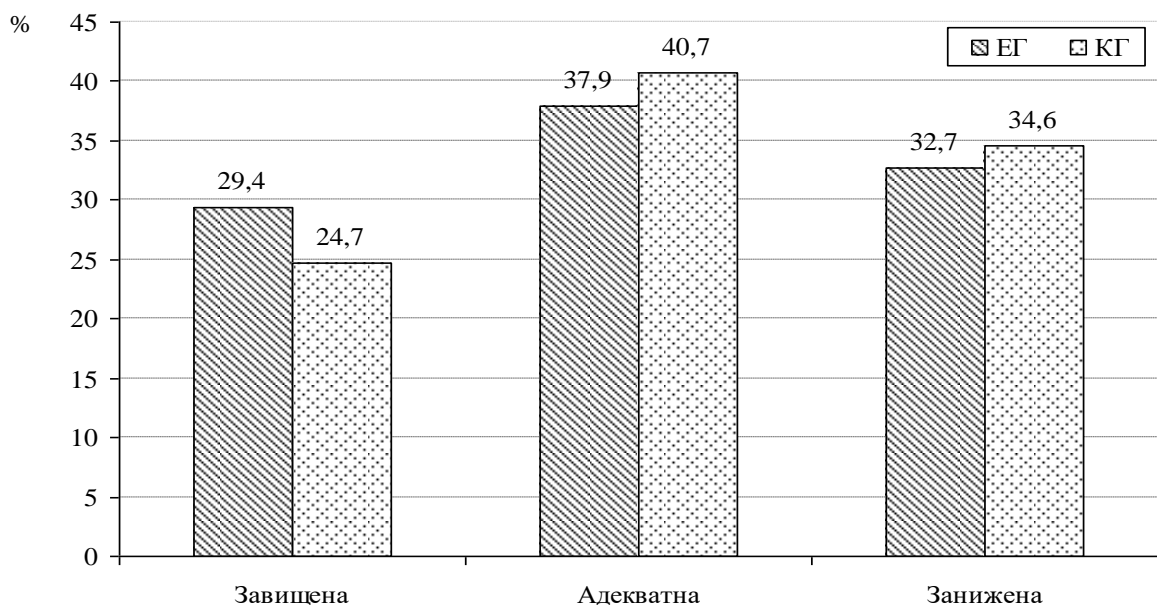


Рис. 2.5. Рівні самооцінки майбутніх менеджерів (у %)

Занижену самооцінку виявлено в 32,7% студентів ЕГ і 34,6% КГ. У цієї категорії обстежуваних спостерігається занижений рівень домагань, надмірна



сором'язливість, невпевненість у своїх силах, незадоволеність своїм становищем у суспільстві, надчутливість до критики, тенденція до усамітнення, труднощі в інтерперсональних контактах, підлаштування до думки інших.

Ці студенти не вміють ставити чітких цілей, обмежені вирішенням повсякденних завдань, виявляють емоційну нестійкість, образливість, що ускладнює процес формування в них культури професійної діяльності. Завищена самооцінка притаманна 29,4% обстежуваних ЕГ і 24,7% КГ. Для таких студентів характерним є виникнення труднощів у спілкуванні, намаганні уникнути невдач. Вони досить часто не можуть подолати труднощі в навчанні.

Мотиваційно-ціннісний компонент інтегрує цінності, установки, переконання особистості й слугує основою формування мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, що визначається через рівні усвідомлення студентом необхідності оволодіння й вияву культури професійної діяльності у взаємодії з іншими. Зазначаємо на важливості розвитку емоційного інтелекту майбутніх менеджерів, зокрема здатності розпізнавати власні емоції, розуміти емоції партнерів, колег, умінні висловлювати свої почуття і реагувати на почуття інших людей. Акцентуємо увагу і на рефлексії (знання менеджера про себе та свою професійну діяльність, уявленні про те, як він і його діяльність сприймається колегами, партнерами). Він характеризує спрямованість, стійкість, дієвість мотивів, розвиток ціннісно-орієнтаційної свідомості й визначення на цій основі кола професійно значущих цінностей.

Вивчення мотивів поведінки майбутніх менеджерів, системи особистісних цінностей, установок, переконань, які визначають зміст їхньої діяльності, формування мотивів культури професійної діяльності, ставлення до партнерів зі спілкування, оцінку інших людей й оцінку себе ми здійснювали за допомогою опитування. Результати вивчення й узагальнення мотивації майбутніх менеджерів представлено в таблиці 2.8.

**Відповідність мотивації майбутніх менеджерів рівням сформованості  
культури професійної діяльності (у %)**

Рівні	Групи мотивів	Групи			
		ЕГ		КГ	
		Абс.	%	Абс.	%
Високий	1) орієнтація на спілкування, взаємодію, підтримання гарних взаємин із одногрупниками, викладачами; 2) ціннісне ставлення до інших; 3) орієнтація на майбутнє (отримання професії, формування культури професійної діяльності); 4) прояви вольових та мобілізаційних зусиль	107	22,3	106	21,4
Достатній	1) уникнення неприємних ситуацій, осуду і покарання; 2) бажання завоювати позитивне ставлення, авторитет серед інших (одногрупники, значущі люди); 3) бажання досягнути кращих результатів порівняно з іншими; 4) прагнення до набуття нових знань	190	39,3	198	39,8
Базовий	1) орієнтація на вимоги викладачів, залежність від інших; 2) залежно від ситуації; 3) необов'язковість формування культури професійної діяльності; 4) негативне ставлення до окремих людей	184	38,4	193	38,8

Як видно із таблиці 2.8, серед мотивів виявлення культури професійної діяльності студентами виділено орієнтацію на спілкування з одногрупниками, ціннісне ставлення до інших, орієнтацію на майбутнє (студенти зазначають, що розвинуті професійні вміння допоможуть їм у правильному виборі професії та сприятимуть успішній самореалізації,

установленні адекватних взаємин із діловими партнерами). Таких респондентів нами виявлено 22,3% ЕГ та 21,4% КГ.

Орієнтація на уникнення неприємних ситуацій, бажання завоювати позитивне ставлення, авторитет серед інших, досягнути кращих результатів порівняно з іншими спостерігається в 39,3% студентів ЕГ та 39,8% КГ. На необов'язковості формування культури професійної діяльності професійного розвитку наголошують 38,4% респондентів ЕГ і 38,8% КГ.

Зазначимо, що освітню діяльність майбутніх менеджерів можна умовно представити як діяльність з вирішення пізнавальних завдань та проблем, своєю чергою, її мотивами є знання й способи їх придбання, які виявляються в процесі оволодіння засобами майбутньої професійної діяльності.

Професійну діяльність майбутніх менеджерів також можна умовно представити як діяльність з вирішення практичних завдань та проблем. Професійними мотивами такої діяльності є виробництво й перетворення продукту праці в модельній формі.

З огляду на це, формування мотивів професійної діяльності в процесі оволодіння знаннями надає поштовх особистісному професійному змісту, який закладено в навчальних та професійних завданнях або проблемах. Отже, формування та розвиток особистості, які виявляються в процесі оволодіння засобами майбутньої професійної діяльності (знання та способи їх придбання), поступово трансформуються в сенс професійної діяльності.

З метою визначення мотивації професійної діяльності майбутніх менеджерів використано методику К. Замфіра в модифікації А. Раєна „Мотивація професійної діяльності” (див. додаток Е). У процесі дослідження студентам було запропоновано заповнити бланк із запитаннями, за такою шкалою відповідей: 1 бал – дуже значною мірою; 2 бали – достатньо незначною мірою; 3 бали – невеликою, але й не малою мірою; 4 бали – достатньо великою мірою; 5 балів – дуже великою мірою.

На підставі отриманих результатів нами визначено мотиваційні комплекси студентів. До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів

слід відносити такі два типи сполучень:  $BM > ЗПМ > ЗНМ$  і  $BM = ЗПМ > ЗНМ$ . Найгіршим мотиваційним комплексом є тип  $ЗНМ > ЗПМ > BM$ , у якому  $BM$ ,  $ЗПМ$  і  $ЗНМ$ . Між цими комплексами укладені проміжні (з погляду їх ефективності) мотиваційні комплекси. Проте зазначимо, що під час інтерпретації слід ураховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості [463].

Результати вивчення й узагальнення мотивації професійної діяльності майбутніх менеджерів представлено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Відповідність майбутніх менеджерів певному типу  
мотиваційного комплексу (у %)**

Мотиваційні комплекси					Групи			
					ЕГ		КГ	
					Абс.	%	Абс.	%
BM	>	ЗПМ	>	ЗНМ	37	7,8	41	8,2
BM	=	ЗПМ	>	ЗНМ	111	23,1	101	20,4
BM	<	ЗПМ	>	ЗНМ	151	31,4	167	33,5
BM	<	ЗПМ	<	ЗНМ	29	6,2	23	4,7
BM	>	ЗПМ	>	ЗНМ	21	4,3	20	4,1
BM	=	ЗПМ	<	ЗНМ	88	18,2	80	16,1
BM	>	ЗПМ	=	ЗНМ	9	1,8	14	2,9
BM	=	ЗПМ	=	ЗНМ	16	3,4	10	2,1
ЗНМ	>	BM	>	ЗПМ	61	13,4	74	14,8

Згідно з отриманими даними, оптимальні мотиваційні комплекси, які представлені поєднаннями:  $BM > ЗПМ > ЗНМ$  і  $BM > ЗПМ = ЗНМ$ , обрала найменша кількість майбутніх менеджерів. Тобто, за нашими даними, для 13,9% опитаних ЕГ і 15,2% КГ домінантним типом мотивації професійної діяльності є внутрішній. Такі студенти залучаються до навчання заради

отримання майбутньої професії, а не задля досягнення зовнішніх винагород, вони проявляють інтерес до самого навчання та схильні вибирати складні завдання, що в кінцевому результаті здійснює вагомий вплив на розвиток їхніх пізнавальних процесів. Наявність внутрішніх спонукальних мотивів сприяє прояву в майбутніх менеджерів оригінальності, креативності, творчості й розкутості. Крім того, 3,4% студентів ЕГ і 2,1% КГ обрали проміжний мотиваційний комплекс  $BM = ЗПМ = ЗНМ$ , це свідчить про те, що майбутніх менеджерів цікавить діяльність, яку вони обрали, а також бажання досягнення певних зовнішніх винагород.

Найгірші мотиваційні комплекси, представлені таким співвідношенням:  $ЗНМ > ЗПМ > BM$ ;  $ЗНМ > ЗПМ = BM$ ;  $ЗНМ > BM > ЗПМ$ , обрала найбільша кількість опитаних (37,8% ЕГ, 35,6% КГ). Отриманий результат можна пояснити, на наш погляд, з одного боку, прагненням підтвердити свою дорослість і незалежність, а з іншого – недостатнім розвитком пізнавального інтересу у певної частини студентів. Для таких студентів характерним є байдуже, негативне ставлення до процесу навчання й вибору професії загалом. Ціннісні орієнтації цих студентів спрямовано не на отримання професійних знань і вмінь, а отримання диплома.

Спонукальними мотивами вступу до закладу вищої освіти таких студентів є відсутність внутрішньої мотивації та такі причини, як: не вступив до іншого ЗВО, за прикладом або разом із товаришем, за вказівкою батьків тощо. Своєю чергою, відсутність внутрішньої мотивації сприяє зростанню в таких студентів напруженості, спонтанності, тривожності, унеможливорює прояв творчості й креативності. Для таких студентів характерна зовнішня мотивація, до освітньої діяльності їх спонукає можливість отримання вигоди (матеріальної, соціальної, психологічної) або бажання уникнути неприємностей, вони не мають сформованої професійної спрямованості, а отже, мають низьку культуру професійної діяльності. Вони не виявляють інтерес до самого навчання та схильні обирати прості завдання, виконують необхідний мінімум для отримання оцінки.

У 31,4% опитаних ЕГ і 33,5% КГ переважає зовнішня позитивна мотивація. За цього типу мотиваційного комплексу у студентів досить посередньо виражений мотив „отримання знань”, мотивація до здобуття знань дещо занижена, їх приваблює не сама діяльність, а те, як вона буде оцінена іншими (позитивна оцінка, заохочення, похвала тощо).

Показником особистісного критерію мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів нами також визначена емпатія. У міжособистісних взаєминах емпатія постає як здатність бачити, відчувати, реагувати на почуття й переживання іншої людини, прилучатися до її емоційного життя, розділяти її емоційні стани. Емпатія є однією з важливих характеристик майбутніх менеджерів, оскільки дозволяє досягти успіхів у тих видах емоційно-вольової діяльності, які вимагають наявності розвиненого співпереживання та збалансованості міжособистісних стосунків. Рівень емпатійних тенденцій майбутніх менеджерів нами визначено за допомогою методики „Діагностика емпатії” І. Юсупова (див. додаток Ж) (рисунок 2.6).

За нашими даними, усього 11,7% студентів ЕГ і 9,4% КГ володіють високим рівнем розвитку емпатії, що проявляється в емоційній чутливості до проблем інших, співпереживанні, доброзичливості, безкорисливості, товариськості, умінні встановлювати контакти й знаходити спільну мову з іншими, умінні підбадьорити та заспокоїти тих, хто оточує, намагаються уникати конфліктних ситуацій та знаходити компромісні рішення. Студентам необхідне соціальне схвалення й визнання їхніх дій, вони більше довіряють своїм почуттям, інтуїції, аніж аналітичним висновкам, віддають перевагу командній роботі.

Достатній рівень розвитку емпатії діагностується в 51,6% респондентів ЕГ і 52,7% КГ. Ці студенти тримають свої емоції під контролем, у них немає розкутості почуттів, що заважає повноцінному сприйняттю інших і є перешкодою у встановленні повноцінних взаємин, вони не відрізняються особливою схильністю до співпереживання.

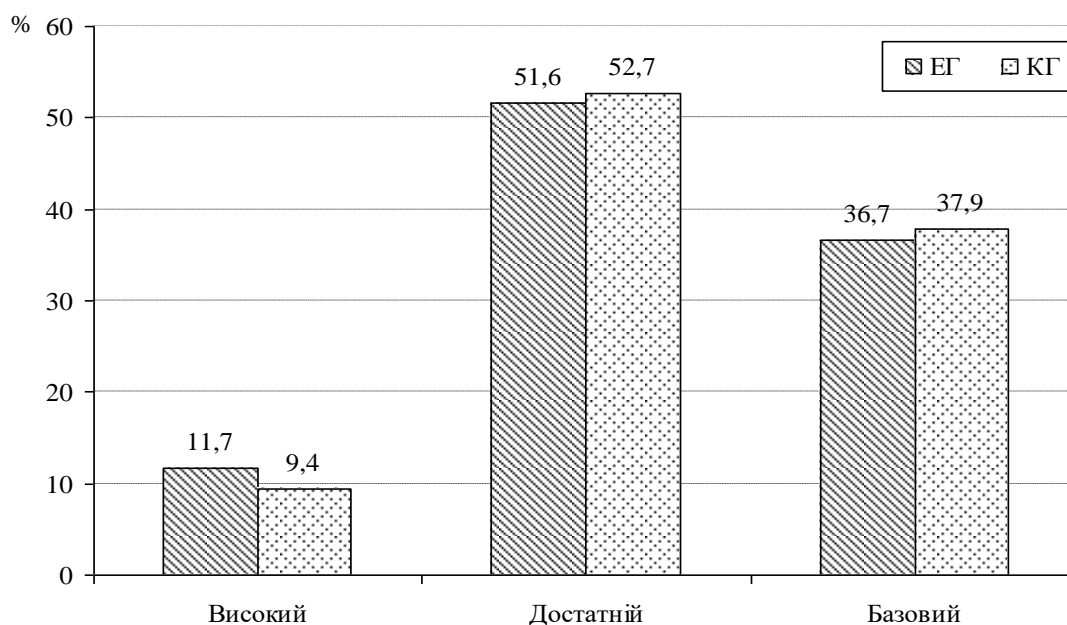


Рис. 2.6. Рівні розвитку емпатії майбутніх менеджерів (у %)

У спілкуванні та взаєминах з іншими вони уважні, судять про навколишніх насамперед за вчинками, менше цікавлячись їхніми мотивами, нерідко втрачають терпіння, важко прогнозують вчинки інших.

36,7% опитаних EG і 37,9% KG характеризуються низьким рівнем емпатійності. Для цієї категорії майбутніх менеджерів не зрозумілі емоційні прояви з боку тих, хто оточує, вони менш чутливі, відчувають труднощі у встановленні контактів з іншими людьми, мають небагато друзів. Такі студенти надають перевагу роботі не з людьми, а з конкретними справами, в інших цінують ділові якості та раціональні рішення.

Одним з важливих складників сформованості культури професійної діяльності є готовність майбутніх менеджерів до ризику, тобто спроможність діяти в ситуаціях невизначеності, приймати зважені управлінські рішення, що здійснюватиме вплив на професійну самореалізацію майбутніх менеджерів та ефективність здійснення господарської діяльності.

Зокрема, у своїй професійній діяльності майбутні менеджери зіштовхуються з ситуативним (мотивованим) та немотивованим ризиками. Так, якщо особистість свідомо ризикує задля досягнення певних вигод (схвалення, самоствердження тощо), вона має справу з мотивованим

ризиком, якщо на досягнення вигод впливають зовнішні умови, події, непередбачувані обставини – має справу з немотивованим ризиком.

З метою визначення схильності майбутніх менеджерів до ризику, здатності в умовах невизначеності та нестандартних ситуаціях приймати правильні, обґрунтовані рішення ми застосовували методику діагностики рівня готовності до ризику Р. Шуберта (див. додаток 3). Методика містить 25 тверджень [287].

У процесі дослідження встановлено, що яскраво виражену готовність до ризику мають 25,4% опитаних ЕГ і 28,3% КГ. Це свідчить про те, що, незважаючи на рішучість дій та швидкість у ризикових ситуаціях, такі студенти не прогнозують прийняті рішення й не задумуються про ефективність їх наслідків. Не виражений (базовий) рівень готовності до ризику простежується у 26,2% опитаних ЕГ і 27,2% КГ. Такі майбутні менеджери не можуть швидко реагувати на проблеми, що виникають, і приймати обґрунтовані управлінські рішення, що може негативно позначатися в майбутньому на ефективності та результативності здійснення професійної діяльності. 48,4% опитаних ЕГ і 44,5% КГ мають достатній рівень готовності до ризику в професійній діяльності. Вони обґрунтовано підходять до прийняття виважених управлінських рішень в умовах невизначеності, ризику в їхньому розумінні мають бути виправданими, що наближує до більш виваженої мотивації в прийнятті рішень.

Дослідження мотиваційно-ціннісного компонента передбачало також визначення рівня емоційного інтелекту майбутніх менеджерів, зокрема виявлення майбутніми менеджерами здатності розуміти емоційні стани інших людей, умінь взаємодіяти з ними відповідно до їхніх емоційних реакцій, регуляції власними емоціями. Показниками емоційного інтелекту визначаємо також прагнення майбутніх менеджерів до установавання дружньої атмосфери в колективі, готовність до взаєморозуміння й підтримки інших, володіння комунікативними вміннями й навичками. З цією метою нами було застосовано методику „Визначення рівня емоційного інтелекту”



Н. Холла (див. додаток И) (таблиця 2.10). Методика передбачає визначення парціального та інтегративного рівнів емоційного інтелекту студентів. Методика складається з 30 тверджень і включає 5 шкал: емоційна обізнаність; управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна неригідність); самомотивація (довільне управління своїми емоціями); емпатія; розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей) [287].

Таблиця 2.10

**Рівні емоційного інтелекту майбутніх менеджерів (у %)**

Показники	Рівні					
	Високий		Достатній		Базовий	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Емоційна обізнаність	16,4	18,3	35,6	33,2	48,0	48,5
Управління своїми емоціями	2,4	4,4	27,6	25,4	70,0	70,2
Самомотивація	18,6	20,2	32,1	33,0	49,3	46,8
Емпатія	11,9	10,1	49,7	51,4	38,4	38,5
Здатність до розпізнавання емоцій інших людей	16,1	19,2	36,4	37,1	47,5	43,7
Інтегративний	11,6	12,2	39,8	40,1	48,6	47,7

Згідно з отриманими даними (див. табл. 2.10), за парціанальним рівнем емоційного інтелекту 16,4% студентів ЕГ і 18,3% КГ мають високий рівень емоційної обізнаності. Таким студентам притаманна здатність розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій, аналізувати і негативні, і позитивні емоції та відчувати складні ситуації взаємодії між людьми, розуміти причини, які спровокували таку поведінку, а також визначати, як вони себе поведуть надалі. 35,6% респондентів ЕГ і 33,2% КГ мають достатній рівень емоційної обізнаності, що свідчить про деяку нездатність до об'єктивного оцінювання емоційних проявів інших людей. Такі студенти час від часу звертаються до своїх почуттів, здатні спостерігати зміни у своїх почуттях й аналізувати їх, проте це має ситуативний характер за браком логіки й чіткості оперувати ними, а отже, не завжди приносить очікуваний результат. Базовий

рівень емоційної обізнаності спостерігаємо у 48,0% опитаних ЕГ і 48,5% КГ. Такі студенти не розуміють своїх емоцій, тому не знають, як поводити себе в різних ситуаціях, не вміють приймати правильні рішення та управляти подіями.

За шкалою „управління своїми емоціями” лише 2,1% студентів ЕГ і 4,4% КГ мають високий рівень управління своїми емоціями. Такі студенти вміють керувати власними емоціями, вони емоційно гнучкі та емоційно винахідливі. Достатній рівень спостерігаємо у 27,6% опитаних ЕГ і 25,4% КГ, що свідчить про вміння майбутніх менеджерів тримати під контролем власні емоції та здатність підтримувати бажані емоції. 70,0% респондентів ЕГ і 70,2% КГ мають низький рівень здатності до управління власними емоціями. Такі студенти роздратовані, зациклені на негативних емоціях, довго оговтуються від невдач, не можуть контролювати свої емоції й почуття в конфліктних ситуаціях.

Високий рівень самомотивації спостерігається у 18,6% опитаних ЕГ, 20,2% КГ. Респондентам цієї групи характерне свідоме спонукання себе до певних дій, вони володіють усвідомленою системою цінностей та мають ознаки яскраво вираженого лідера, який „одержимий” досягненнями у навчальній й професійній діяльності. У 32,1% опитаних ЕГ і 33,0% КГ – достатній рівень самомотивації. А це означає, що студенти здатні розпізнавати мотиви інших людей. Їхні рішення не залежать від думки інших, що робить їх не вразливими до маніпуляторів. 49,3% опитаних ЕГ і 46,8% КГ мають базовий рівень емоційного інтелекту, що свідчить про невміння відкидати негативні переживання, оперувати власним емоційним станом, діяти відповідно до запитів життя.

Лише в 11,9% студентів ЕГ і 10,1% КГ виявлено високий рівень емпатії за шкалою „емпатія”, а отже, вони вміють розпізнавати емоційні стани, почуття, наміри інших людей, уміють співпереживати, надають перевагу невербальному спілкуванню, прагнуть будувати взаємини на принципах взаємної довіри й альтруїзму. Достатній рівень емпатії мають 49,7%

студентів ЕГ і 51,4% КГ. Для них характерна схильність емоційно реагувати та співпереживати, виявлення уваги до співрозмовника. 38,4% опитаних ЕГ і 38,5% КГ мають базовий рівень емпатії, що характеризується байдужістю до переживань і думок інших, їх більше цікавлять власні почуття, відчувають труднощі у встановленні контактів з іншими людьми тощо.

Високий рівень здатності розпізнавати емоції інших людей спостерігається в 16% опитаних ЕГ, 19,2% КГ. Для таких студентів властиві розвинуті вміння розуміти та правильно оцінювати стани й почуття інших людей у процесі використання різних каналів експресії (міміки, мови, рухових реакцій). Їм властива здатність до керування та впливу на емоційні стани інших людей, їхні думки. Вони можуть передбачати події на основі аналізу думок, почуттів і намірів учасників комунікації. 36,4% опитаних ЕГ і 37,1% КГ мають достатній рівень здатності розпізнавати емоції інших людей, що свідчить про те, що в майбутніх менеджерів наявне помірно виражене вміння впливати на емоційні стани інших людей. Їм властиве незначне зациклення на власному настрої, бажаннях та емоціях, адекватне реагування на настрої, спонукання й бажання інших людей, вміння заспокоювати та покращувати їхній настрій. Відповідно у 47,5% опитаних ЕГ і 43,7% КГ спостерігається базовий рівень здатності розпізнавати емоції інших людей.

Отже, отримані результати за інтегративним показником засвідчили, що лише 11,6% студентів ЕГ і 12,2% КГ мають високий рівень емоційного інтелекту. Відповідно ці студенти вміють розуміти власні емоції та емоційні стани інших, можуть керувати власною емоційною сферою, що, своєю чергою, впливає на їхню адаптивність у соціумі та досягнення власних цілей у взаємодії з іншими людьми. 39,8% опитаних ЕГ і 40,1% КГ мають достатній рівень емоційного інтелекту, що свідчить про більшу впевненість у собі, здатність певною мірою усвідомлювати власні емоції та розуміти емоції інших. Базовий рівень інтегративного емоційного інтелекту спостерігається в 48,6% студентів ЕГ, 47,7% КГ. Ці студенти характеризуються низькою самооцінкою, депресією, проблемами в комунікативній сфері, не вміють

дослуховуватися до свого внутрішнього відчуття. Їм властиве почуття провини, неадекватно занижена самооцінка, болісне реагування на критику інших, що в подальшому може негативно впливати на майбутню професійну діяльність.

Отже, у результаті діагностичного вивчення встановлено, що високий рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної діяльності спостерігається у 24,9% майбутніх менеджерів ЕГ, 22,3% КГ; достатній рівень – 46,5% респондентів ЕГ, 49,8% КГ; базовий – 28,6% опитаних ЕГ, 27,9% КГ.

Діяльнісний критерій праксеологічного компонента культури професійної діяльності передбачає з'ясування рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей майбутніх менеджерів у міжособистісній взаємодії, спілкуванні, різних сферах діяльності, поведінці. Рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей майбутніх менеджерів ми з'ясовували за допомогою методики КОЗ В. Синявського, Б. Федоришина [571] (див. додаток К). Результати представлено на рисунку 2.7.

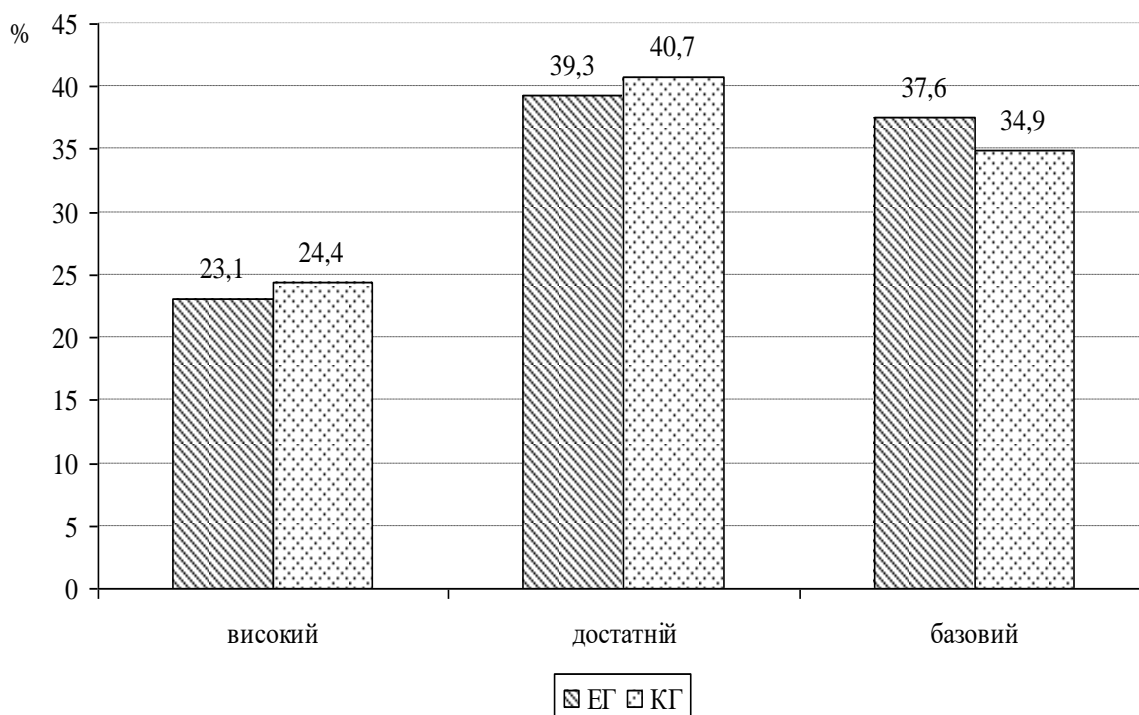


Рис. 2.7. Рівні сформованості комунікативних і організаторських здібностей майбутніх менеджерів (у %)

У процесі дослідження встановлено, що для 23,1% студентів ЕГ і 24,4% КГ властивий високий рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей. Вони контактні, прагнуть до розширення кола своїх знайомих, невимушено поводять себе в новому колективі, не розгублюються в новій обстановці, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, виявляють ініціативу у спілкуванні, бажання розвивати емоційні контакти з іншими, комунікабельні, здатні відстоювати свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, відчують потребу в комунікативній та організаторській діяльності й активно прагнуть до неї, беруть активну участь в організації різноманітних заходів, займаються громадською діяльністю, здатні приймати самостійні рішення у важкій ситуації.

Для 39,3% опитаних ЕГ і 40,7% КГ характерний достатній рівень вияву комунікативних і організаторських здібностей. Студентам характерна комунікабельність і прагнення для встановлення взаємин, вони не обмежують коло своїх знайомств, планують свою роботу, завжди відстоюють свою думку, беруть активну участь в організації й проведенні різноманітних заходів, але потенціал їхніх здібностей не вирізняється високою стійкістю й досить часто має ситуативний характер. 37,6% студентів ЕГ і 34,9% КГ мають базовий рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей, виявляють тенденцію до „некомунікабельності”, вважають за краще проводити час наодинці, відчують труднощі у спілкуванні, установленні контактів з іншими, почувають себе скуто в новій компанії, колективі, обмежують коло своїх знайомих, важко переживають образи; недостатньо орієнтуються в незнайомій ситуації. Зазвичай не беруть участі в заходах, які проводяться на рівні університету, уникають ситуацій прийняття самостійних рішень. Вони досить часто займають позицію конформістів, не відстоюють свою думку.

Показниками діяльнісного критерію праксеологічного компонента культури професійної діяльності ми визначили такі особистісні характеристики майбутніх менеджерів, як інтроверсія – екстраверсія, що

діагностуються за допомогою методики „Рівень суб’єктивного контролю” Дж. Роттера (див. додаток Л). Результати представлено на рисунку 2.8.

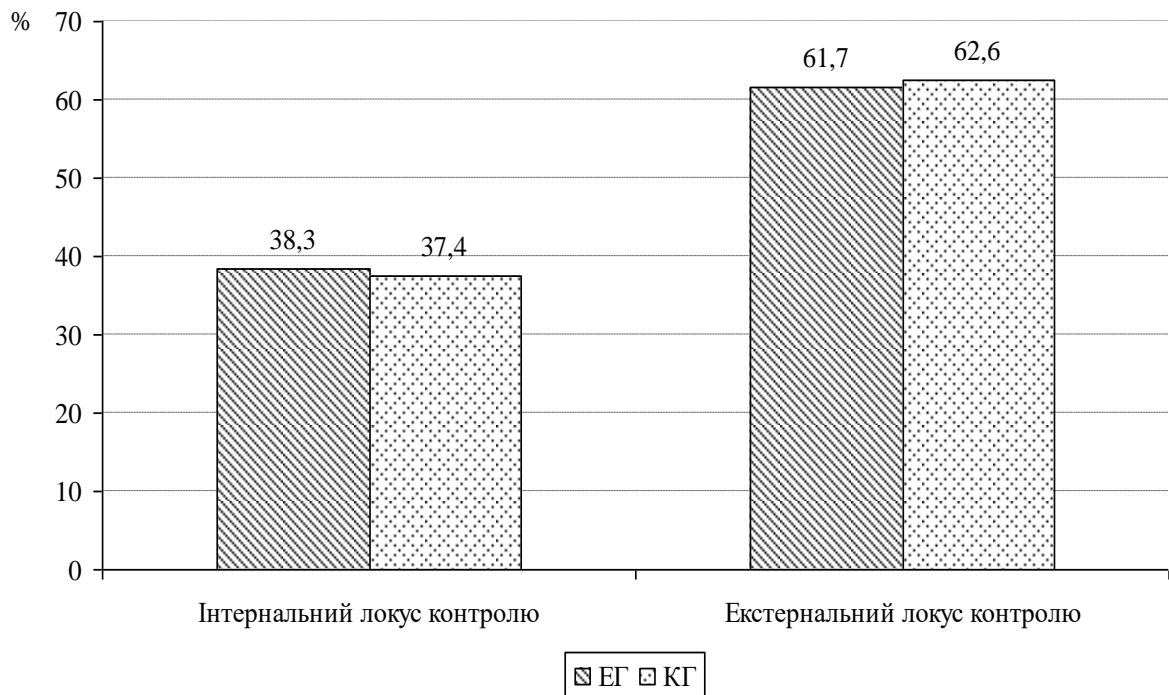


Рис. 2.8. Рівні суб’єктивного контролю майбутніх менеджерів (у %)

Результати дослідження локусу контролю засвідчують, що 38,3% студентів EG і 37,4% KG – інтернали. Їхніми характерними рисами є відповідальність за події свого життя (свої рішення, вчинки, дії). Вони здатні встановлювати зв’язок між власними якостями, виявленими зусиллями з результатами діяльності. Впевнені в необхідності досягати успіху на шляху до мети, звинувачують тільки себе в неприємних подіях власного життя, вважають себе відповідальними за стан свого здоров’я, емоційно стабільні. Емоційне ставлення до інших у таких студентів виявляється у співчутті, симпатії, комунікабельності, гнучкості у контактах, вияві теплоти і дружби у взаєминах, товарищескості. Такі студенти приймають умовності, правила і принципи нормальної поведінки з іншими, викликають до себе повагу та симпатію, мають почуття відповідальності, виявляють культуру професійної діяльності у взаєминах.

61,7% студентам EG і 62,6% KG властивий екстернальний локус контроль. Студентам, яким притаманна схильність до зовнішньої локалізації

контролю, притаманні такі особистісні риси, як безвідповідальність (всю відповідальність переносять на інших, зовнішні сили), невпевненість у власних силах і можливостях, тривожність, надмірна чутливість до критичних зауважень на свою адресу, критичне ставлення до будь-яких думок, крім власних, підозрілість, прагнення відкласти реалізацію своїх намірів. Виникнення позитивних подій пояснюють результатом везіння чи допомоги інших, важливе значення надають зовнішнім обставинам (керівництву, товаришам, викладачам, везінню, невдачам). У них переважає мотивація уникнення невдач та низька мотивація досягнень. Вони досить часто вирізняються конформністю, нетовариськістю, уникненням широких контактів, схильні вважати свої відносини результатом дії своїх партнерів. Зазвичай ці студенти мають низький рівень сформованості культури професійної діяльності.

Зазначаємо, що корпоративна культура є системою формальних і неформальних правил і норм діяльності, відповідних звичаїв і традицій, індивідуальних та колективних інтересів в організації. Цей вид культури впливає на ступінь задоволеності індивіда умовами праці, визначає особливості поведінки працівників, їхню взаємодію, стиль керівництва та колективне бачення перспектив розвитку. Її елементами (напрямами роботи) є: цінності, ідентичність, символіка, поведінка, розвиток переконання [380, с. 42 – 43].

Рівні сформованості діяльнісного критерію праксеологічного компонента КПДММ (культура управління організацією) ми визначали за допомогою спеціального тесту на підставі класифікації Ч. Хенді [582]. Дослідник виділив 4 типи корпоративної культури, кожному з них він присвоїв ім'я відповідного олімпійського бога:

- 1) культура влади, або Зевса. Її суттєвий момент – особиста влада, джерелом якої є володіння ресурсами. Організації, які сповідують таку культуру, мають жорстку структуру, високий ступінь централізації управління, нечисленні правила і процедури, пригнічують ініціативу

працівників, здійснюють жорсткий контроль над усім. Успіх тут визначається кваліфікацією керівника і своєчасним виявленням проблем, що дозволяє швидко приймати й реалізовувати рішення. Така культура характерна для молодих комерційних структур;

2) рольова культура, або культура Аполлона. Це бюрократична культура, що базується на системі правил і інструкцій. Їй властиво чіткий розподіл ролей, прав, обов'язків і відповідальності між працівниками управління. Вона негнучка і ускладнює нововведення, тому малоефективна в умовах змін. Джерелом влади тут є посада, а не особисті якості керівника. Така управлінська культура притаманна великим корпораціям і державним установам;

3) культура завдання, або культура Афіни. Ця культура пристосована до управління в екстремальних умовах і постійно мінливих ситуаціях, тому основну увагу тут приділено швидкості вирішення проблем. Вона ґрунтується на співпраці, колективному виробленні ідей та спільних цінностях. Фундаментом влади є знання, компетентність, професіоналізм і володіння інформацією. Це перехідний тип управлінської культури здатний перерости в один з попередніх. Він властивий проектним і венчурним організаціям;

4) культура особистості, або культура Діоніса. Вона пов'язана з емоційним початком і ґрунтується на творчих цінностях, об'єднуючи людей не для вирішення службових завдань, а для досягнення індивідуальних цілей. Рішення тут приймаються на основі згоди, тому влада має координаційний характер.

У процесі дослідження студентам було запропоновано надати фіксовані оцінки різним аспектам культури. Результати опитування майбутніх менеджерів дали змогу з'ясувати розподіл виявів корпоративної культури за типами та визначити, як цей розподіл виглядає в ідеальному (сприятливому) варіанті умов діяльності.



Відповідно до результатів вивчення 28,5% респондентів ЕГ та 21,6% КГ надають перевагу культурі влади, або „Зевса”. Їм властива схильність до інтуїтивного мислення; навчаються методом спроб та помилок; це люди дії, їх більше цікавлять вчинки інших людей; розмірковують цілісно, оцінюючи повну картину відразу. Майбутні менеджери культури „Зевса” намагаються керувати людьми та діяльністю. Такі студенти цінують гроші як засіб впливу для досягнення цілей, витрачають багато зусиль для створення та підтримки корисних зв'язків або знайомств. Інформацію для особистого розвитку студенти отримують у процесі неформального спілкування, а не на лекціях та семінарах.

48,8% опитаних ЕГ та 49,4% КГ надали перевагу культурі ролей, або „Аполона”. Для студентів, які обрали такий тип культури, важливе значення мають правила та інструкції. Студенти вважають, що в процесі здійснення майбутньої професійної діяльності вони мають виконувати чітко визначену роль, яка не виходить за вказані рамки і не відхиляється за її межі. Таким студентам притаманне аналітичне, логічне та послідовне мислення, педантичність. Майбутні менеджери цінують упорядкованість та передбачуваність, проте вони зазвичай обмежені в проявах своєї індивідуальності.

Культуру завдань, або культуру „Афіни”, обрали 14,8% опитаних ЕГ і 12% КГ. Такі студенти творчі, талановиті, цінують логічність і творчий підхід у виконанні будь-яких завдань, поважають професіоналізм та компетентність. У процесі вирішення проблем зазвичай орієнтуються на групове обговорення та дискусії.

22,7% респондентів ЕГ і 24,5% КГ обрали культуру особистості, або культуру „Діоніса”. Студенти цієї групи вважають, що в майбутній професійній діяльності важливим є професіоналізм, особистісна свобода, незалежність. Вони ототожнюють себе в майбутньому не з організацією та її розвитком, а з професією, тобто сприймають себе як вільних працівників, які тимчасово будуть надавати свої послуги клієнтам організації.

Розглянемо розподіл майбутніх менеджерів за рівнями сформованості комплексу вмінь та навичок, якими вони повинні володіти. Результати експериментального дослідження були зведені в узагальнювальну таблицю (див. табл. 2.11), у якій показано рівень значущості, оцінку та самооцінку рівня вмінь та навичок майбутніх менеджерів.

Таблиця 2.11

**Динаміка самооцінки рівня значущості вмінь та навичок,  
необхідних для формування культури професійної діяльності в  
майбутніх менеджерів**

Уміння, навички	Рівні значущості	Рівні сформованості	
		оцінка	самооцінка
Свідомо регульована діяльність, поведінка, спілкування на основі професійно значущих норм, правил	0,75	0,53	0,63
Творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки	0,73	0,44	0,66
Розвиток морально-комунікативних якостей	0,70	0,43	0,75
Оволодіння системою професійних умінь і навичок (організаційні, проєктувальні, соціально-комунікативні, управлінські)	0,78	0,47	0,72
Підсумковий показник	0,74	0,47	0,69

Аналіз результатів констатувального етапу експерименту в межах праксеологічного компонента культури професійної діяльності свідчить про розбіжність важливості різних видів умінь та навичок. Зокрема, майбутні менеджери найвище оцінили рівень значущості таких умінь та навичок, як: оволодіння системою професійних умінь і навичок (організаційні, проєктувальні, соціально-комунікативні, управлінські) (0,78), свідомо регульована діяльність, поведінка, спілкування на основі професійно

значущих норм, правил (0,75), творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки (0,73). Найнижче оцінили рівень значущості таких умінь та навичок, як розвиток морально-комунікативних якостей (0,70).

Привертає увагу різниця між самооцінкою й оцінкою сформованості умінь та навичок у майбутніх менеджерів таких показників праксеологічного компонента, як розвиток морально-комунікативних якостей (0,32), оволодіння системою професійних умінь і навичок (організаційні, проєктувальні, соціально-комунікативні, управлінські) (0,25), творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки (0,22). Такі відхилення в бік завищення самооцінки свідчать про недостатню сформованість у майбутніх менеджерів праксеологічного компонента культури професійної діяльності, зокрема вміння аналізувати й адекватно оцінювати власну діяльність.

Культура професійної діяльності майбутнього менеджера виявляється в його толерантності, до елементів якої можна віднести: ціннісні орієнтації, ідеали, інтереси, норми й правила майбутнього фахівця, власне їхню професійну діяльність. Зокрема, у ході нашого дослідження спочатку з'ясувався рівень сформованості культури професійної діяльності майбутніми менеджерами за кожним показником, потім знаходилося середнє арифметичне шляхом поділу суми всіх коефіцієнтів на їх кількість за кожним рівнем. Отже, проведене дослідження щодо виявлення майбутніми менеджерами культури професійної діяльності у повсякденних взаєминах, з іншими дає змогу умовно виділити три групи студентів (таблиця 2.12).

**Показники сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (у %)**

Діяльнісні характеристики культури професійної діяльності майбутніх менеджерів	Результати оцінювання					
	проявляється завжди		у більшості випадків та залежно від ситуації		не проявляється	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Дотримуються соціальних норм, правил поведінки у взаєминах з іншими; виявляють лідерські якості, відповідальність, комунікабельність, тактовність, доброзичливість, толерантність у взаєминах з іншими; уміння працювати в команді	21,9	25,8	48,9	49,7	26,2	24,5
Виявляють уміння розпізнавати емоції інших людей, висловлювати свої почуття й реагувати на почуття інших	22,7	22,9	49,1	47,8	28,2	29,3
Виявляють комунікативну культуру, творчий характер суб'єкт-суб'єктної взаємодії, варіативність поведінки (уміння ефективно розв'язувати конфліктні ситуації, запобігати їм, усувати напруження у взаєминах), емпатію	24,1	25,6	48,6	49,3	27,3	25,1
Середній показник (% (абс.))	22,9	24,8	48,8	48,9	28,3	26,3

Отже, у результаті діагностичного вивчення встановлено, що високий рівень сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності спостерігається у 22,9% респондентів ЕГ і 24,8% КГ; достатній – 48,8% ЕГ і 48,9% КГ; базовий – 28,3% ЕГ і 26,3% КГ.

На рисунку 2.9 наведено рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

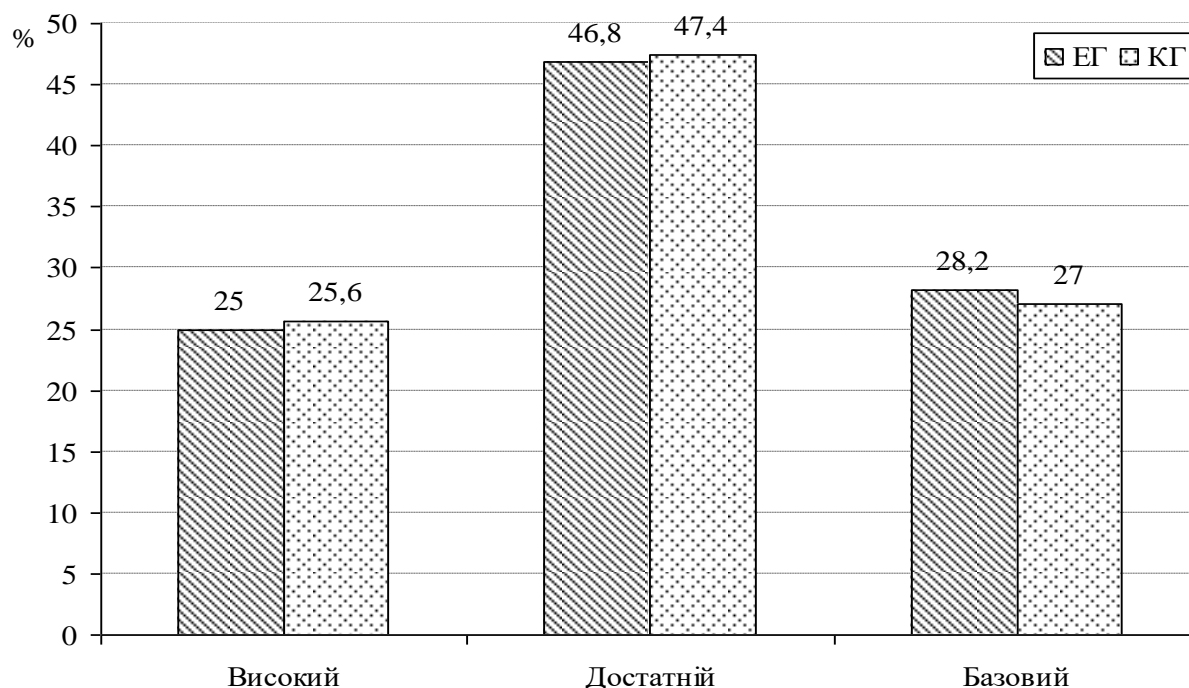


Рис. 2.9. Рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (у %)

Згідно з отриманими даними, до першої групи майбутніх менеджерів, які характеризуються високим (професійним) рівнем сформованості культури професійної діяльності, ми віднесли тих студентів, які мають глибокі, міцні знання щодо корпоративних норм, моделей поведінки, прийнятих у соціумі, структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи та усвідомлюють доцільність їх дотримання, проявляючи стійку активність у розширенні й поглибленні знань. Їм властиві емоційно-позитивне ставлення до себе, одногрупників, викладачів, довіря, гуманістична установка на спілкування, взаємодію з колегами, партнерами, розвинуті навички роботи в команді. Майбутній менеджер завжди доброзичливий, принциповий у взаєминах, будує їх на основі розуміння, поваги, порядності, партнерства, відкритий для діалогу й праці. У колективі такі студенти мають досить високий статус, демонструють лідерські якості; самокритичні, вимогливі до себе й інших, здатні творчо вирішувати проблемні професійні ситуації, їм властива розвинута емпатія, рефлексія, у них сформований повний обсяг комунікативних, перцептивно-рефлексивних,

експресивних умінь і навичок, розвинутий емоційний інтелект (уміння розпізнавати, контролювати свої емоції, розуміти емоції інших), здатність до самовдосконалення, самореалізації. Цю групу склали 25,0% ЕГ і 25,6% КГ.

До другої групи ввійшли майбутні менеджери, які володіють достатнім (поглибленим) рівнем сформованості культури професійної діяльності (46,8% ЕГ, 47,4% КГ). Для них характерні прояви соціально цінної мотивації у взаємодії з колегами, одногрупниками, хоча іноді їхня поведінка мотивується бажанням засвоювати гарне ставлення інших, прагненням уникати неприємної ситуації, а також відсутності активності в цьому напрямі. Характерною особливістю таких студентів є їхня непослідовність у словах і діях. Доброзичливі, відповідальні, але не завжди принципові у взаєминах, не завжди їх будують на основі партнерства; мають адекватну самооцінку, демонструють розуміння емоцій інших людей, але не завжди використовують ці знання в процесі регулювання взаємин з партнерами. Виявляють емпатію вибірково, залежно від особистих уподобань. У них розвинуті комунікативні вміння й навички, ініціативні у спілкуванні, взаємодії, але під час спілкування, взаємодії дуже вразливі, не завжди контролюють свої почуття. Властива здатність до самопізнання, самовдосконалення, достатнє усвідомлення цінності культури професійної діяльності, виявляють вимогливість до себе, але не завжди поступаються своїми інтересами.

Третю групу становлять майбутні менеджери, у яких ми констатуємо базовий (початковий) рівень сформованості культури професійної діяльності (28,2% ЕГ, 27,0% КГ). Ці студенти неглибоко усвідомлюються та не мають адекватного особистісного сенсу, тобто не мотивуються внутрішньою потребою, студент навчається тому, що цього вимагають батьки, викладачі, так чинять одногрупники. Поведінка часто зумовлюється ситуативно – залежно від вимог, інтересів, під впливом значущих для нього людей. Майбутній менеджер не завжди контролює свої емоції, почуття, дії, вчинки. Усвідомлює необхідність дотримання корпоративних норм, моделей

поведінки, прийнятих у соціумі, структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи, але часто не може оцінити й проаналізувати відповідно до них власну поведінку. Не вирізняється доброзичливістю, принциповістю, відповідальністю у взаєминах, рідко будує їх на основі поваги й розуміння. Їм властива егоцентричність, орієнтація тільки на свої інтереси, потреби, недостатня гнучкість у способах впливу, відсутність орієнтації на партнерство, командну роботу. Студенти відчують труднощі комунікативного характеру, пов'язані із недостатнім оволодінням ними комунікативними вміннями, недостатньо розвинуті навички саморегуляції.

Отже, як показали результати констатувального етапу експерименту, майбутні менеджери мають недостатньо глибокі ґрунтовні знання щодо основних складників культури професійної діяльності. Для більшості студентів культура професійної діяльності не є механізмом регулювання їхньої поведінки. Багатьом юнакам і дівчатам властива спрямованість на себе, тяжіння до егоцентризму, низький рівень емпатії, що блокує розвиток у них соціально-комунікативних умінь. У них не сформовані навички саморегуляції поведінки, що виражається в неконтрольованих діях, вчинках, ненормативній лексиці, вони також не володіють навичками ефективного розв'язання конфліктних ситуацій. Узагальнення даних констатувального експерименту, виявлення рівнів сформованості культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів допомагає визначити цілі, конкретизувати завдання, підібрати форми й методи роботи для оптимізації формування культури їхньої професійної діяльності.

## **Висновки до розділу 2**

Обґрунтовано змістову структуру культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, яка включає гностичний, мотиваційно-ціннісний, праксеологічний компоненти. Доведено, що формування культури

професійної діяльності майбутніх менеджерів буде ефективним за умови збалансованості гностичного, мотиваційно-ціннісного і праксеологічного компонентів. Взаємопов'язані в реальному освітньому процесі ці компоненти мають за законами діалектики взаємозалежний розвиток.

Гностичний компонент культури професійної діяльності ґрунтується на наявності в майбутніх менеджерів спеціальних знань про цінності культури професійної діяльності менеджера як основи організації їхньої діяльності; усвідомлення їхньої значущості для професійного розвитку; здатності до аналізу, узагальнення, відтворення знань про управління, спілкування, взаємодію, етикет, засоби впливу на аудиторію.

Мотиваційно-ціннісний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється в мірі ціннісного ставлення до себе, колег, клієнтів, навколишньої дійсності та є орієнтиром у їхньому професійному зростанні. Він передбачає також гуманістичну установку на спілкування; розвинуту емпатію; позитивну „Я-концепцію”; емоційну саморегуляцію.

Успішність розвитку цього компонента ми розглядаємо через сформованість таких умінь: здійснювати самомотивацію, розпізнавати власні емоції, розуміти емоції інших, які є складниками емоційного інтелекту.

Культуру професійної діяльності розглядаємо як особистісне утворення майбутнього менеджера, що віддзеркалюється в його переконаннях, поглядах, потребах, мотивах, почуттях, взаєминах. Вона є інструментом самореалізації майбутнього менеджера у стосунках з колегами, клієнтами. Важливим у розвитку мотиваційно-ціннісного компонента є усвідомлення молодими людьми власних можливостей, потреб, мотивів поведінки, ціннісних орієнтацій.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів зумовлено складною ієрархізованою системою професійно значущих і особистісних мотивів; у якій вищим рівнем мотивації є перетворення потреби на свідомий інтерес, особистісну цінність, а цінності – на мету діяльності. Розвиток мотивів культури професійної діяльності майбутнього менеджера



здійснюється в напрямі від зовнішніх спонук до появи власних мотиваційних утворень.

Праксеологічний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів характеризує прояв двох (гностичного та мотиваційно-ціннісного) компонентів у їхній поведінці. Він є сукупністю практичних дій, учинків, завдяки яким майбутній фахівець реалізує предмет культури професійної діяльності чи добирає засоби для цього. Культура професійної діяльності в контексті цього аспекту дослідження розглядається як вибір і реалізація майбутніми менеджерами способів взаємодії із колегами, клієнтами і пошук сенсу в цій взаємодії та виражається в єдності соціальних, комунікативних знань, умінь і навичок, нагромаджених у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Праксеологічний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів репрезентує свідому діяльність на основі професійно значущих норм, правил, соціальну активність, здатність до адаптації та дій у професійній галузі. Він передбачає оволодіння студентом комунікативними вміннями й навичками, що дозволяють успішно встановлювати контакти з іншими людьми та приймати обґрунтовані адекватні рішення, налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань, демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи, вміннях творчо підходити до вирішення професійних ситуацій і чітко формулювати завдання, ефективно проводити ділові переговори та наради, виступати публічно, вирішувати конфліктні ситуації.

Змістова структура культури професійної діяльності є складною динамічною системою, змістові й структурні складники якої постійно взаємодіють і за умови сприятливого розвитку особистості майбутнього менеджера розширюються, збагачуються, об'єднуються в більш складне особистісне утворення.

Обґрунтовано, що культура професійної діяльності майбутніх менеджерів ґрунтується на системі критеріїв (знаннєвий, особистісний,

діяльнісний) нижчого рівня узагальнення, у ролі яких постають структурні компоненти цього поняття. Визначені компоненти, взаємодіючи, утворюють певну цілісність. Кожен із них представлений низкою показників, що у своїй сутності й віддзеркалюють саме поняття „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”.

Знаннєвим критерієм гностичного компонента є повнота, глибина осмислення, міцність знань про культуру професійної діяльності та усвідомлення доцільності оволодіння ними (показники: розуміння змісту поняття „культура професійної діяльності”; фахові знання).

Особистісним критерієм мотиваційно-ціннісного компонента слугує спрямованість, стійкість, дієвість мотивів. Він характеризує розвиток ціннісно-орієнтаційної свідомості й визначення на цій основі кола професійно значущих цінностей (показники: мотиваційний (мотивація майбутніх менеджерів (особистісна); мотивація професійної діяльності майбутніх менеджерів; мотивація навчання); ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів; емпатія; емоційний інтелект майбутніх менеджерів; спрямованість майбутніх менеджерів; професійна спрямованість майбутніх менеджерів; готовність майбутніх менеджерів до ризику; самооцінка майбутніх менеджерів).

Діяльнісним критерієм праксеологічного компонента є здатність майбутніх менеджерів діяти на основі культури професійної діяльності (показники: рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей майбутніх менеджерів; рівень оволодіння системою професійних умінь і навичок; рівень суб’єктивного контролю; культура управління організацією).

Кількісними параметрами показників схарактеризовано рівні сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: високий (професійний), достатній (поглиблений), базовий (початковий).

За результатами констатувального етапу здійснено аналіз сформованості основних (гностичний, мотиваційно-ціннісний,

праксеологічний) компонентів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Кількісний розподіл майбутніх менеджерів за рівнями сформованості культури професійної діяльності недостатньо показовий у порівнянні контрольних і експериментальних груп. Студенти з достатнім і базовим рівнями сформованості гностичного, мотиваційно-ціннісного, праксеологічного компонентів у кожному випадку склали більше половини від загальної кількості опитаних. Кількість майбутніх менеджерів з високим рівнем сформованості цих компонентів становить від 25,0% до 25,6%, тобто близько чверті. Тому про сформованість окремих компонентів культури професійної діяльності свідчить кількість студентів із базовим і достатнім рівнями, що найбільша (близько 46,8%) і найменша (27,0%).

Зроблений вище висновок збігається з незадовільною оцінкою самими майбутніми менеджерами рівнями сформованості в себе поведінкових умінь і навичок, що характеризують прояви культури професійної діяльності – більше половини респондентів контрольних і експериментальних груп оцінили рівень сформованості в себе культури професійної діяльності як базовий або достатній. Результати узагальнення незалежних характеристик також фіксують велику кількість студентів (майже половину) з базовим і достатнім рівнями сформованості культури професійної діяльності. Загалом ці дані ще раз підтверджують необхідність модернізації змісту, форм, методів і засобів формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Основні наукові положення розділу викладено в опублікованих працях [132; 134; 135; 138; 139; 143; 144; 157; 159; 160].

**РОЗДІЛ 3.**  
**ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ**  
**ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ**  
**ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В**  
**ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ**

**3.1. Методологічні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету**

Мета нашої роботи, її науково-теоретичні засади, складні інтегративні особливості процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету зумовили розроблення концептуальних основ дослідження, які потребують обґрунтування на методологічному, теоретичному й практичному рівнях.

Концепція визначається як (лат. „concertio” – розуміння, система поглядів, трактування будь-яких явищ, основна ідея, точка зору, конструктивний принцип різних видів діяльності; спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ, основна ідея будь-якої теорії) ідейний та змістовно-цілісний аргументований, послідовний і зовнішній виклад оригінальної наукової теорії або версії в розгорнутому вигляді [506, с. 361].

Методологічний рівень відображає взаємодію і взаємозв'язок фундаментальних наукових підходів до вивчення проблеми, які були застосовані під час дослідження. Концепцію дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету слід розглядати з позиції системного, аксіологічного, культурологічного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного, компетентнісного, професіографічного, середовищного підходів.

Аналіз наукової літератури засвідчує, що поняття „підхід” використовується як сукупність ідей, принципів, методів, які формують основу розв'язання проблем; це ідеологія і методологія вирішення проблеми,

яка розкриває основну ідею, соціально-економічні, філософські, психолого-педагогічні передумови, головні цілі, принципи, етапи, механізми досягнення мети [483, с. 19]. Як особлива форма пізнавальної й практичної діяльності людини, яка може розумітися як аналіз педагогічних явищ під певним кутом зору, стратегію дослідження освітнього процесу як базову ціннісну орієнтацію, що визначає позицію педагога та визначає підхід В. Маткін [362].

Зазначимо, що методологічним інструментом зіставлення наявних підходів у системі освіти є схема рівнів методології, запропонована І. Блаубергом, Е. Юдіним. Дослідники виділяють чотири рівні методологічного аналізу: перший рівень – філософська методологія. Її зміст становлять загальні принципи пізнання й категорійна побудова науки загалом. Другий рівень методології визначається як рівень загальнонаукових принципів і норм дослідження. Автори підкреслюють, що специфіка проблем, що розробляються на цьому рівні, визначається байдужістю до конкретних типів предметного стану і разом з тим апеляцією до деяких загальних рис процесу наукового пізнання. Третій рівень методологічного аналізу – конкретно-наукова методологія, тобто сукупність методів, принципів дослідження і процедур, які використовуються в тій чи тій спеціальній науковій дисципліні та галузі знання. Четвертий рівень – методично-процедурний – співвідноситься авторами з методикою і технікою дослідження, з розробкою технології, загальних заходів реалізації різноманітних процесів, зокрема освітнього [56, с. 70 – 71].

Розглянемо значення кожного методологічного рівня в контексті формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ми здійснюємо на основі *системного підходу*, оскільки він „... як методологічна основа пізнання навколишньої дійсності передбачає розгляд об'єкта, явища, процесу як складної цілісної динамічної системи [415, с. 9]. Виходячи з цього, культуру

професійної діяльності майбутнього менеджера ми розглядаємо як певну систему, що акумулюється в знаннях, уміннях, професійно значущих якостях майбутнього фахівця-управлінця.

Під системним підходом у філософській літературі (В. Афанасьєв [24], І. Блауберг [56], В. Садовський [482], Е. Юдін [56] та ін.) розуміється напрям наукового пізнання і практики, в основі якого лежить дослідження об'єкта як системи, яка вивчається переважно під кутом зору внутрішніх і зовнішніх її властивостей і зв'язків, які зумовлюють цілісність об'єкта, його внутрішню організацію й функціонування.

Окреслене вище зумовлює використання системного підходу як одного з головних у процесі формуванні культури професійної діяльності. До основних ознак системності належать: цілісність і цілеспрямованість, структурованість, тобто склад елементів, внутрішній поділ, упорядкування, класифікація цього цілого, взаємозв'язок зовнішнього і внутрішнього, інтегрованість окремих елементів і зв'язків [89, с. 9].

Системний підхід як методологічний засіб в онтологічному і гносеологічному плані передбачає спеціальну стратегію дослідження, яка дозволяє мати єдину модель об'єкта як цілого, що виконує функцію засобу його організації. Вивчення структури системи, її системоутворювальних зв'язків, функціонування й розвитку, керування системою можливо віднести до системних, якщо дотримано основний методологічний принцип цілісності системи.

Методологічні засади застосування системного підходу професійної діяльності розроблені в працях Б. Ананьєва. На думку вченого, системний підхід дозволяє виявляти прогалини в знаннях, виявляти їх неповноту та представити навчальну інформацію в адекватному для сприйняття й запам'ятовування вигляді [10, с. 84 – 96].

Сутність теоретичних тлумачень означеного підходу було трансформовано в дослідженні проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, які полягають у: знанні й розумінні

сутності культури професійної діяльності менеджера як міждисциплінарної науки, побудованої на інтеграції низки наук (філософії, соціології, політології, культурології, економіки, менеджменту тощо); розгляді культури професійної діяльності у взаємозв'язку та взаємовпливові з іншими видами культури; урахуванні об'єктивних взаємозв'язків та взаємозалежності між культурою професійної діяльності реалізації функційних обов'язків та різних видів управлінської діяльності; формуванні культури професійного мислення, яке забезпечує цілісність світобачення, актуальних проблем фахової діяльності, перспективи їх розвитку; діалектичному і цілісному сприйнятті проблем культури на основі фундаментального принципу її багатовекторного розвитку.

Системний підхід є одним з важливих механізмів, що забезпечує інтеграцію наукових знань. Отже, поняття „система” має низку значень:

- сукупність елементів, між якими є відношення об'єктів і їх властивостей (А. Холл [656]);
- сукупність елементів, які вступають у взаємодію (Л. Берталанфі [650]);
- сукупність матеріальних або ідеальних об'єктів, взаємозв'язок і взаємодія яких призводить до виникнення нових інтегрованих властивостей системи, що відсутні у складниках її об'єктів (В. Афанасьєв [24]).

Метою системного підходу є вивчення об'єкта як цілого, але складеного із різних взаємопов'язаних елементів, упорядкованих та спеціально організованих. Системний підхід виявляє рівневу будову, взаємодію рівнів, що забезпечують функціонування цілого. Системний підхід як методологічна основа використовується в дослідженнях професійної освіти (Р. Акофф, В. Афанасьєв, В. Беспалько, Л. Берталанфі, Т. Ільїна, О. Ковальов, Ю. Конаржевський, Н. Кузьміна, В. Сластьонін, А. Холл, Р. Фейджен) [411, с. 283].

Необхідність застосування системного підходу в дослідженні проблеми формування культури професійної діяльності спричинена:

- 1) ускладненням внутрішньої структури об'єктів управління;
- 2) розширенням і розгалуженням зв'язків;
- 3) швидким і безперервним зростанням обсягу інформації;
- 4) нестабільністю навколишнього середовища;
- 5) посиленням конкурентної боротьби [503].

Специфічні особливості системного підходу полягають у тому, що метою дослідження є вивчення закономірностей і механізмів утворення складного об'єкта з певних складників. При цьому особливу увагу звернено на різноманіття внутрішніх і зовнішніх зав'язків системи, на процес (процедуру) об'єднання основних понять у єдину теоретичну картину, що дає змогу виявляти сутність цілісності системи [325].

На думку вчених [596, с. 426], „система характеризується цілісністю, структурністю, взаємозалежністю системи і середовища, ієрархічністю, упорядкованістю, організаційністю, надійністю, стійкістю, стабільністю, життєздатністю та перспективністю. Системний підхід дозволяє визначити стратегію наукового пошуку”.

Системний підхід передбачає дотримання основних законів системи, а саме [277, с. 50]:

1. Композиції (узгодження спільної й особистісної мети).
2. Пропорційності (висока якість товару на всіх стадіях виробничого процесу. Характеризується відповідним рівнем розвитку елементів зовнішнього середовища, коли внутрішня пропорційність повинна поєднуватись із зовнішньою).
3. Увага приділяється найбільш слабкому елементу системи.
4. Онтогенезу – послідовність та взаємозалежність стадій життєвого циклу підприємства (товару, послуги).
5. Інтеграції (досягнення системою високого рівня організації та отримання синергетичного ефекту).
6. Інформованості (головною умовою стійкості та конкурентоспроможності є інформаційне забезпечення).



7. Стійкості, що висуває вимоги до побудови системи (статичний стан) і до її функціонування (динамічний стан).

Зазначимо, що методики, які реалізують принципи системного підходу, спрямовані на формалізацію процесу дослідження системи, процесу постановки й розв'язання проблеми. Загальним для всіх методик є формування варіантів подання системи, розв'язання завдання та вибір кращого варіанта. На кожному етапі використовується різноманітні методи і прийоми, зміст яких залежить від сутності завдання [569].

Реалізація системного підходу включає такі етапи [568]:

- формулювання проблеми;
- ідентифікацію призначення системи;
- ідентифікацію змінних і взаємозв'язків між ними;
- ідентифікацію функцій і структури системи;
- ідентифікацію оточення (зовнішнього середовища) системи;
- генерацію та визначення альтернативних потоків;
- оцінювання ресурсів, необхідних для реалізації можливих варіантів;
- визначення наявності ресурсів;
- оцінку ефективності варіантів і вибір прийнятої альтернативи;
- реалізацію (впровадження) обраної альтернативи та коригування дій.

Відтак, можемо стверджувати, що основні положення системного підходу як складника концепції дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету можуть бути використані для створення системи, яка складається із взаємопов'язаних структурних підсистем з урахуванням етапів дослідження.

Системний підхід дає можливість розглядати формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів з позиції цілісності, взаємозбагачення, взаємозумовленості його компонентів, обґрунтувати змістову структуру культури професійної діяльності, особливості її

формування в майбутніх менеджерів (спрямованість на якісні та кількісні характеристики, основні механізми керування нею).

Зазначимо, що процес формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера як система включає різноманітні типи взаємозв'язків: побудови, перетворення, функціонування, управління, взаємодії. Основними характеристиками культури професійної діяльності майбутніх менеджерів з позиції системного підходу є: цілісність (культура професійної діяльності є цілісним утворенням майбутнього менеджера, усі складові елементи якого взаємопов'язані між собою); системність (культура професійної діяльності є складною системою, що є підсистемою більш складної біологічної системи – людина), що виявляється в її готовності до професійної діяльності; цілеспрямованість (системо утворювальними чинниками формування культури професійної діяльності є цілі й завдання професійної самореалізації, організаційно-методичні й технологічні вміння, які необхідні для виконання посадово-функційних обов'язків менеджера).

Формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера на основі *аксіологічного (ціннісного) підходу* ґрунтується на понятті цінності й дає можливість з'ясувати якості та властивості предметів, явищ, процесів, здатних задовольняти потреби окремої особистості, суспільства, а також ідеї та спонування у вигляді норми та ідеалу.

Предметом педагогічної аксіології є процес формування системи цінностей, ціннісних ставлень особистості. На думку І. Беґа, цінності стають виховним чинником завдяки тому, що перетворюються у внутрішні спонуки (мотиви) поведінки особистості [48, с. 6].

На думку О. Сухомлинської, втілення аксіологічного підходу в сучасну педагогічну практику, насамперед, передбачає дотримання таких вимог: педагогічна ідеологія має будуватися на життєстверджувальному позитивному змісті, а не на критиці й негативі явищ навколишньої світу; педагогічний процес має становити цілісне поєднання процесів навчання та виховання, які ґрунтуються на одних підходах і характеризується єдиною

стратегією розвитку; систему педагогічних впливів на молодь треба здійснювати не стільки за допомогою використання ідей загальносвітової значущості, перебудови світу, скільки через залучення педагога до внутрішнього світу кожної особистості, виявлення ним прагнення зрозуміти її та допомогти зорієнтуватися в існуючій реальності; оскільки для підлітків і юнаків велике значення мають цінності молодіжної субкультури, доцільно педагогізувати їх, активно включаючи в навчально-виховний процес; під час формування ціннісних орієнтацій молодих людей треба повноцінно використовувати можливості колективу як основного провідника соціальних цінностей і групових норм для осіб, які входять до нього [384, с. 26 – 27]. Забезпечуючи інтеріоризацію об'єктивних цінностей людської спільноти, аксіологічний підхід сприяє перетворенню їх у суб'єктивне надбання окремої людини, тобто в її особистісні сенси.

Відтак, основою ціннісного підходу є теорія цінностей, розуміння людиною об'єктивного існування цінностей навколишнього світу. У філософії є спеціальний розділ – „аксіологія” – сфера, що розглядає об'єктивну дійсність і ставлення до неї людини. Особистість у процесі становлення своєї ціннісної сфери постійно руйнує протиріччя між сформованим світом цінностей та антицінностями, використовує цінності як інструмент своєї життєвотворчості. Ціннісний підхід до світу є результатом самоствердження особистості.

Ціннісні орієнтації менеджера є важливим елементом його культури професійної діяльності, що закріплюється життєвим досвідом, усією сукупністю його емоційних переживань і відмежовує значуще, суттєве для цієї людини від несуттєвого, незначущого. Сукупність ціннісних орієнтацій, що вже склалися, відстоялися, утворюють свого роду вісь свідомості, яка забезпечує сталість особистості менеджера, спадковість певного типу поведінки й діяльності. Ці процеси простежуються у спрямованості потреб, запитів і інтересів.

Наголосимо, що ціннісні орієнтації менеджера є ознакою зрілості його особистості, показником ступеня його професійності, сформованості культури професійної діяльності. Це – призма сприйняття не тільки зовнішнього, але й внутрішнього світу індивіда, зумовлений зв'язок для вирішення в індивідуальному плані питання про сенс життя, завдяки якому відбувається інтеграція сукупності ціннісних особливостей як дещо цілісне і своєрідне, характерне саме для цієї особистості [308, с. 76].

Аксіологічний підхід зорієнтований на людину як найвищу цінність та відображає її гуманістичну спрямованість. Відповідно до зазначеного підходу суб'єкти професійної діяльності є активними ціннісно-мотивованими суб'єктами. У контексті нашого дослідження важливим є формування в майбутніх менеджерів цінності неперервного професійного саморозвитку. У процесі професійної підготовки необхідно враховувати механізми перетворення загальнолюдських цінностей в особистісні цінності культури професійної діяльності.

Застосування аксіологічного підходу дає можливість усвідомити, що цінності особистості не формуються через дидактичні можливості змісту навчальних предметів, різноманітність форм і методів. Побудова освітнього процесу на основі аксіологічного підходу сприятиме формуванню орієнтації майбутніх менеджерів на професійний саморозвиток, формування культури професійної діяльності.

Ціннісний підхід зумовлює виховання особистості на основі максимальної індивідуалізації, створення умов для її саморозвитку та самовдосконалення, оскільки цінності визначають життєві орієнтації особистості та є найважливішим регулятором її поведінки [547].

Означений підхід презентується у ставленні майбутнього менеджера до обраної професії як особистісної цінності.

Формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера на основі *культурологічного підходу* ґрунтується на визнанні особистості як вищої цінності, здатної реалізувати культурно-етичні цінності в освітньому

процесі. За Т. Івановою, культурологічний характер освіти висвітлюється через соціокультурний саморозвиток особистості – спосіб розвитку людини в культурі [242]. Культурологічний підхід є важливим щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, оскільки передбачає цілеспрямований процес їх прилучення до культурних надбань, цінностей людства, забезпечує можливості щодо особистісного й професійного зростання, розвиток їх духовного й творчого потенціалу.

Культурологічний підхід спрямований на оволодіння майбутніми менеджерами основами економічної, правової, політичної, естетичної, екологічної, культури професійної діяльності, бачення перспектив розвитку різних галузей знань, навичок наукової організації дослідження і впровадження їх у свою майбутню професійно-творчу діяльність, яку повинна вирізняти гармонія, краса, досконалість, справедливість, доцільність.

Культурологічний підхід в освіті репрезентований у розвідках В. Андрєєва [13], Є. Бондаревської [60], С. Вітвицької [88], В. Гриньової [175], О. Дубасенюк [207], Б. Єрасова [219], Н. Крилової [314], О. Олійника [403], В. Сухомлинського [532], В. Тернопільської [542] та ін.

Так, культурологічний підхід в освіті, на думку Є. Бондаревської, – це бачення освіти через призму поняття культури, тобто її розуміння як культурного процесу, що здійснюється в культуропровідному освітньому середовищі [60, с. 29 – 36].

Орієнтація на культурологічний підхід у змісті та технології освітнього процесу в закладах вищої освіти різного рівня передбачає звернення до культурології як специфічного наукового напрямку. Саме тому до проєктування змісту підготовки менеджерів необхідно підійти з нових позицій та відповідно до вимог культурологічного принципу надати йому цілеспрямований, системний характер, створивши при цьому спеціальні педагогічні умови для формування в них культури професійної діяльності.

Отже, одним із провідних чинників відбору змісту підготовки спеціалістів є синтез і діалектичний взаємозв'язок перспектив розвитку системи освіти, виробництва, ринку кваліфікованих кадрів.

Культурологічний підхід О. Дубасенюк та О. Вознюк визначають як сукупність методологічних прийомів, що забезпечують аналіз будь-якої сфери соціального і психологічного життя, зокрема сфери освіти і педагогіки, через систему системоутворювальних понять („культура”, „культурні цінності”, „полікультурність” та ін.) [207, с. 17].

Культурологічний підхід розглядає феномен культури і є стрижнем розуміння людини, її свідомості й життєдіяльності, культуротворчості. Це насамперед гуманістична позиція, що визнає людину суб'єктом культури, її головною дійовою особою.

Сутність культурологічного підходу в процесі навчання в закладі вищої освіти полягає у:

- визнанні особистості студента як найвищої цінності, здатної реалізувати культурно-етичні ідеї в освітньому процесі;
- взаєморозумінні та взаємодовірі між учасниками як суб'єктами освітнього процесу;
- орієнтації майбутніх фахівців у моральних, естетичних, екологічних, правових, професійних та інших цінностях;
- індивідуалізації процесів оволодіння культурою та створенні елементів культури в процесі навчання та виховання.

Реалізація культурологічного підходу вимагає від викладачів закладів вищої освіти міцних знань щодо культури свого та інших народів, що забезпечує формування в студентів толерантності, поваги до людей та відповідність морально-етичним нормам поведінки.

Культурологічний підхід інтегрує дослідницький потенціал, накопичений низкою наук, які вивчають культуру (філософією культури, теорією культури, мистецтвознавством, психологією культури, соціологією

культури, історією культури та ін.) і реалізує прагнення до аналізу предмета дослідження як культурного феномену.

У межах цього підходу культура розглядається як система, що складається й функціонує у взаємодії: об'єктивної (будь-які культурні об'єкти) і суб'єктивної („зліпок” культури і свідомості) форм; раціонального та емоційно-чуттєвого її складників; культурно-інноваційних механізмів проникнення культури в усі галузі й сфери людської діяльності; процесів виробництва, поширення (трансляції) і „присвоєння” культурних цінностей тощо [231, с. 47].

Т. Іванова визначає актуальність та доцільність культурологічного підходу на сьогодні так: „... без сучасних культурологічних знань дуже складно сформулювати в студентів уявлення про загальну культуру, соціальну адекватність у швидкозмінливих параметрах способу життя й ціннісних орієнтирів сучасного суспільства. Розвинути в них національну, професійну, психологічну культуру, толерантність, розуміння й повагу законів та норм суспільного буття і власної країни, і інших держав та народів, а також сформулювати необхідний пієтет перед культурними традиціями як загальнонаціонального масштабу, так і освоєнні професії” [242, с. 34 – 39].

У працях учених акцентовано увагу на домінуванні культуро-творчої моделі освіти, яка характеризується індивідуалізацією освітньої траєкторії та визнанням постійного культурно-освітнього шляху індивіда. Сутність культурологічного підходу в освіті полягає у вихованні в особистості культури, моральних якостей, спрямованих на збереження й відтворення світових та вітчизняних культурних цінностей [77, с. 306].

У цьому контексті С. Гессен зазначав, що „про освіту в справжньому сенсі можна говорити там, де є культура, оскільки освіта виявляється, перш за все, в культурі індивіда. І якщо щодо народу культура є сукупністю невичерпних цілей, завдань його буття, то щодо індивіда освіта є невичерпним завданням оволодіння культурним способом життя” [108].

Отже, культурологічний підхід змінює уявлення про цінності виховання та освіти, сприяє культурологізації педагогічної взаємодії суб'єктів та педагогічного процесу загалом, значно розширює наукову спрямованість його змісту і принципів побудови. Культурологічний підхід є основоположним у формуванні культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету, становлення його як висококультурного, освіченого фахівця. Одне слово, культурологічний підхід у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів передбачає прилучення особистості до культурних цінностей суспільства, здатності реалізувати культурно-етичні ідеї в професійній діяльності. Він допомагає майбутнім менеджерам актуалізувати основні аспекти професійного становлення з позиції цінностей, культурного способу життя суспільства та вироблення індивідуального підходу до оволодіння професійною культурою.

Культуру професійної діяльності ми розглядаємо як особистісну якість, тому методологічно важливим є розгляд цієї категорії в аспекті *особистісно зорієнтованого підходу*.

У наукових дослідженнях особистісно зорієнтований підхід розглядають з кількох позицій: вивчення засобів особистісно зорієнтованого навчання й виховання студентів (Н. Афанасьєва [25], І. Бех [48], Є. Бондаревська [59], В. Євдокімов [221], О. Падалка [376], А. Мудрик [381] та ін.); розкриття сучасного гуманістичного підходу (І. Зязюн [239], А. Маслоу [360], С. Подмазін [435]); формування креативної особистості майбутнього фахівця (В. Андреев [12], Д. Богоявленська [57], Н. Гузій [178], Є. Ільїн [244], В. Моляко [229] та ін.).

Особистісно зорієнтований підхід у науковій літературі визначається як послідовне ставлення педагога до вихованця як до особистості, самосвідомого відповідального суб'єкта власного розвитку і як до суб'єкта виховної взаємодії. Це базова ціннісна орієнтація педагога, яка визначає його позицію у взаємодії з кожною особою та колективом [164, с. 143].



А. Мудрик особистісно зорієнтований підхід аналізує через ставлення педагога до дитини як унікальної особистості та цінності [381]. Серед основних ознак підходу виокремлено впевненість у тому, що кожний вихованець гідний поваги, визнання, права на індивідуальність у захопленнях, прагненнях, переконаннях, інтересах.

Головними ознаками особистісно зорієнтованого підходу визначаємо побудову освітнього середовища університету на основі автономності, самостійності, відповідальності, рефлексії, розвитку мотивів, що спонукають до саморозвитку й самореалізації всіх суб'єктів щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Розуміння особистісно зорієнтованого підходу як найважливішого принципу психолого-педагогічної науки, що передбачає створення освітнього середовища та врахування індивідуальних особливостей особистості в її розвитку й саморозвитку, розкривають у своїх працях А. Алексєєв [8], І. Бех [48], В. Лозовой [348], А. Мудрик [381], В. Сєриков [500] та ін. Означений підхід окреслюють учені як один зі стрижневих у підготовці майбутнього фахівця та який пов'язаний з формуванням його особистісних і професійних якостей.

Досить часто в наукових розвідках трапляється поняття „особистісно-діяльнісний підхід до пізнання та формування особистості” (Л. Виготський [99], В. Лозова [348], С. Рубінштейн [472] та ін.). Такий підхід до процесу професійної підготовки фахівця сприяє розвитку його спрямованості, професійного досвіду, індивідуально-психологічних особливостей. Л. Виготський [99] та С. Рубінштейн [472] наголошували на взаємозалежності й взаємозумовленості понять „особистість” та „діяльність” – в освітньому процесі особистість студента постає як суб'єкт діяльності та суб'єкт розвитку.

Концепція особистісно зорієнтованого професійного навчання, яка є складником особистісно зорієнтованого виховання й навчання (І. Бех [51], С. Подмазін [434], В. Тернопільська [549], І. Якиманська [633], С. Яценко

[642] та ін.), передбачає проектування таких ситуацій особистісного розвитку, у яких стали б можливі вільні прояви життя індивідуальних сил, захоплень, знань, умінь, навичок студента в змістотворчій діяльності, що сприяє формуванню в нього культури професійної діяльності.

І. Бех загострює увагу на триплановості існування людини з позиції особистісної характеристики. Характеризуючи таку тріаду, як минуле, теперішнє й майбутнє, системоутворювальним чинником вважає майбутнє, що обумовлює цільовий детермінізм як загальний механізм функціонування особистості. Основними цінностями особистісно зорієнтованого виховання, на його думку, є людина, яка вирощує й виховує в собі особистість, творчість як механізм розвитку людини культури, духовність як показник цього розвитку [49].

Відтак С. Яценко, резюмуючи погляди науковців та педагогів щодо мети, сутності, основних характеристик особистісно зорієнтованого навчання, визначає цю категорію як педагогічно спрямований процес суб'єкт-суб'єктної взаємодії викладача і студента, що має на меті реалізацію індивідуального творчого потенціалу студента в поєднанні з розвитком професійних, фахових, особистісних якостей викладача, урахуванням їх природних нахилів, здібностей, індивідуальних відмінностей, суб'єктного досвіду, що визначають унікальність кожної особистості, шляхів її самореалізації з метою становлення соціально компетентної особистості [641, с. 116 – 122].

Основні принципи реалізації особистісно зорієнтованого підходу передбачають знання індивідуальних особливостей студента, постійне вивчення інтересів, звичок, поглядів тощо; зміну тактики впливу і взаємодії викладача і студента відповідно до обставин і виховних ситуацій; створення середовища для саморозвитку й самовиховання особистості студента; формування самостійності, ініціативності, стимулювання творчої діяльності.

Зокрема, І. Якиманська виокремлює три моделі особистісно зорієнтованої моделі педагогіки: соціально-педагогічну (в її основу

покладено виховання особистості з попередньо заданими якостями), предметно-дидактичну (пов'язана з предметною диференціацією, що забезпечує індивідуальний підхід у навчанні) та психологічну (побудована на врахуванні індивідуальних здібностей до засвоєння знань) [632, с. 7].

Особистісний розвиток фахівця, на думку О. Дубасенюк, передбачає розвиток його світогляду, характеру, здібностей, психічних процесів, набуття професійного досвіду. У процесі професійної підготовки відбувається духовне й фізичне становлення майбутнього спеціаліста, реалізація його природних можливостей на основі засвоєння всіх елементів культури і соціального досвіду, включених у зміст освіти [107, с. 14 – 40].

Отже, особистісно зорієнтований підхід інтегрує виховання та освіту в єдиний процес підтримки, розвитку особистості, підготовки її до життєдіяльності.

Зазначимо, що модернізація вищої освіти пов'язана не тільки з підвищенням якості освіти, але й з необхідністю акцентування уваги на культурологічних виховних аспектах як пріоритетних в освітній діяльності. Культура як духовний смисл і сутність людського життя повинна стати істотним змістом державної освітньої політики, що спрямована на створення нової цивілізації і культури життя [598].

На думку О. Пехоти, особистісно зорієнтована освіта „передбачає співробітництво, саморозвиток суб'єктів освітнього процесу, виявлення їх особистісних функцій” [430, с. 281].

М. Левшин виокремлює такі ознаки особистісно зорієнтованого навчання, як співпраця, співтворчість, стимулювання розвитку й саморозвитку, зосередження на потребах суб'єктів навчання, створення ситуацій вибору і відповідальності, переважання навчального діалогу тощо [336, с. 39 – 40].

Особистісно зорієнтований підхід як основа процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів сприяє організації рівноправних партнерських відносин у ході освітньої взаємодії, розвитку

кожної особистості як суб'єкта пізнання, забезпеченню свободи обирати способи самореалізації, світосприйняття, життєвих цінностей, що, своєю чергою, сприяє самореалізації, самовизначенню особистості в процесі соціальної взаємодії.

Особистісний складник означеного підходу розглядає умови розвитку в освітній діяльності рефлексивних здатностей майбутніх менеджерів, які забезпечують процеси самопізнання, саморегуляції, самовдосконалення. Аксиологічний складник створює ціннісні орієнтири – професійні, моральні, естетичні – у їх взаємозв'язку та поєднанні з соціальними, культурними чинниками та особистістю людини. Когнітивний складник розглядає взаємозв'язок пізнавальної діяльності особистості зі знаннями про людину, культуру.

Метою особистісно зорієнтованої освіти є не формування й навіть не виховання, а знаходження, підтримка, розвиток людини в людині та розвиток у ній механізмів самореалізації, саморозвитку, адаптації, саморегуляції, самозахисту, самовиховання та інших, необхідних для становлення самобутнього особистісного образу й діалогічного, безпечного способу взаємодії з людьми, природою, культурою, цивілізацією [435, с. 10].

С. Подмазіна [435] серед ключових методологічних принципів особистісно-центрованого навчання визначає принципи гуманізму, реалізму, самоорганізації складних систем, діалектичного редукціонізму, ціннісно-цільової сутності пізнання, інтегративності, діалогової взаємодії, суб'єкт-суб'єктної сутності освітньої діяльності.

Процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів передбачає розвиток особистісних якостей, які забезпечують можливість вирішення багатьох реальних проблем, що виникають у професійній діяльності та соціальному житті майбутнього менеджера.

Важливого значення в особистісному становленні майбутнього менеджера набувають особистісні компетентності, зокрема, інтраперсональні компетентності (позитивна Я-концепція; цілісність; конгруентність;

динамічність; автентичність; автономність; відповідальна свобода; інтернальність (високий рівень суб'єктивного контролю); інтенціональність (намір, прагнення); соціалізованість; прийняття й розуміння інших (емпатія); толерантність; діалогічна комунікативна спрямованість у взаєминах; творча адаптованість; креативність; інтелектуальність; професійна самоактуалізація на рівні внутрішнього світу; бажання набутти особистісного і професійного досвіду).

Прийняття себе як одного з важливих інтраперсональних критеріїв внутрішнього росту охарактеризував у своїх дослідженнях К. Роджерс, він зазначає, що прийняття себе є визнання себе, любов до себе такого, який я є, ставлення до себе як до „особистості, гідної поваги, здатної до самостійного вибору” [470, с. 69], віру в себе і свої можливості, довіру до власної природи, організму.

Відтак обґрунтування ефективного процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету з погляду особистісно зорієнтованого підходу має бути заснований на засадах забезпечення сприятливих умов з метою формування позитивної „Я-концепції” майбутнього фахівця в напрямі ускладнення когнітивного складника – „Я-образу”, удосконалення моделі професійної поведінки шляхом набуття професійної діяльності, забезпечення руху від „Я-реального” до „Я-ідеального”, становлення „Я-професійного”, забезпечення відносно стабільного становлення особистісного й операційного складників професійної підготовки. Ефективність такої системи підвищується шляхом зростання важливості змістового та процесуально-діяльнісного компонентів для майбутнього фахівця як джерела та середовища формування особистого досвіду; застосування системи рефлексивних механізмів, механізмів самоідентифікації, самопізнання, підвищення самоактуалізації, самооцінки, самовдосконалення [178; 517].

Особистісно зорієнтований підхід дає можливість вивчати культуру професійної діяльності через систему рис, властивостей, особистісних

якостей майбутніх менеджерів. Формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера розглядається як розвиток мотивів, цінностей, професійно важливих якостей, професійних умінь і навичок.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів на основі особистісно зорієнтованого підходу включає врахування їх індивідуальних особливостей, орієнтацію на творчий розвиток, розкриття та реалізацію потенційних можливостей, набуття професійної й функційної грамотності, задоволення пізнавальних інтересів, збагачення суб'єктного досвіду, прагнення до саморозвитку, самовдосконалення.

Як методологічну основу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів ми розглядаємо *діяльнісний підхід*. Він передбачає активну позицію студента, прагнення до професійного й особистісного розвитку, результативного саморозвитку, самоосвіти, самовиховання.

Діяльнісний підхід базується на діяльності як основі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Такий підхід зумовлює застосування в освітньому середовищі університету основних принципів діяльнісного підходу: суб'єктивності; врахуванні провідних видів діяльності та законів їх зміни; співробітництва в процесі організації та управління різними видами діяльності; розвитку мотивації до діяльності; обов'язкової рефлексивності діяльності та ін.

За В. Краєвським, В. Сластьоніним [301; 417], діяльнісний підхід вимагає культивування дієвої позиції особистості з метою власного становлення позитивної мотивації, морального й духовного самовдосконалення.

Зазначимо, що діяльність охоплює і зовнішні матеріально-практичні операції (форми активного ставлення людини до навколишньої дійсності), і внутрішні порухи людської свідомості (сприймання, мислення тощо) [193, с. 95].

У процесі реалізації діяльнісного підходу загальноприйнятим стало виділення таких складників діяльності [1] – „мотив” – „діяльність”: без

мотиву діяльності не буває; немотивована діяльність – це діяльність із суб'єктивно й об'єктивно прихованим мотивом; „мета – дія”: людська діяльність не існує інакше, як у формі дій. Якщо з діяльності умовно вилучити дії, то від діяльності взагалі нічого не залишиться; „завдання – операція”: завдання – це локальна мета; способи, якими воно здійснюється, називається операціями; „операція” – функційно-фізіологічна система: у процесі оволодіння людиною діями, знаряддями (засобами), операціями формуються специфічні функційні системи – мозкові структурні новоутворення, у яких закладені зовнішні (рухові) й внутрішні (розумові, наприклад, логічні) операції.

На думку О. Леонтьєва, між названими складниками діяльності існують внутрішні системні зв'язки, тому що діяльність може втратити мотив, який викликав її до життя, і тоді вона перетвориться на дію, яка може реалізувати зовсім інше ставлення до світу, іншу діяльність; навпаки, дія може набути самостійної спонуки й стати особливою діяльністю; нарешті, дія може трансформуватися у способі досягнення „мети – в операцію, здатну реалізувати різні дії” [340].

Методологія діяльнісного підходу дослідження спрямована на реалізацію освітнього процесу на основі створення прикладного професійного проблемного поля, завдяки якому традиційні та інноваційні методики є професійно зорієнтованими, такими, що моделюють виконання професійних функцій майбутніх менеджерів.

Основною ідеєю досліджень діяльнісного підходу вченими [339; 472] є те, що трансформація особистості в її діяльності в конкретних соціальних умовах здійснюється з випереджальною роллю первинно-практичної діяльності (гра, навчання, праця) над теоретичною. Діяльністю є взаємодія людини з навколишнім середовищем. Завдяки діяльності суб'єкт, усвідомлюючи потреби, досягає поставленої мети. Пізнавальна діяльність відображає свідому сторону особистості, здійснюється суб'єктом практично

(матеріально), завдяки цьому відбувається усвідомлення дій і формування теоретичної основи пізнання.

У психологічній теорії розрізняють два рівні структури діяльності – мікроструктуру і макроструктуру. У мікроструктурі діяльності виділяють: мотив, мету, спосіб, засіб, результат. Макроструктура діяльності містить чотири основні складники [75, с. 686]: спонукально-ціннісний (мотиви, цілі), прогностично-проективний (прогнозування, вибір, планування), виконавчо-реалізувальний (способи, засоби, результат), оцінно-порівняльний (аналіз, виявлення неузгодженості в результатах і процесі їхнього досягнення). Виходячи з цих міркувань, діяльність можна поділити на послідовні процеси (функційні компоненти): орієнтувальний, виконавчий, контрольний. Тому для діяльності характерними є суб'єктивність, взаємодія суб'єкта з об'єктом, самостійність, творчість.

Зазначимо, що з позицій діяльнісного підходу у структурі та змісті загальної культури виділяють такі складники: „культура взаємин і культура саморегуляції; базова культура особистості; культура інтелектуальної діяльності й культура предметної діяльності; культура діяльності; культура поведінки й культура спілкування; культура соціальної взаємодії. Кожен із цих складників виокремлюється в якості самостійного в загальній системі їхнього взаємозв'язку, взаємозумовленості й взаємодії досить умовно. Так, культура стосунків, культура інтелектуальної діяльності й культура саморегуляції утворюють внутрішній, ціннісно-смісловий шар загальної культури людини. Культура предметної діяльності, культура поведінки й культура спілкування утворюють зовнішній контур, у реалізації якого виявляються особливості внутрішнього” [232, с. 182].

О. Новиков пропонує розглядати „три аспекти діяльнісної спрямованості в освіті:

1. Рівні здійснення діяльності, що виділяються „залежно від особистісних якостей людини, а також умов, у яких вона перебуває”: а) операційний рівень („людина-виконавець”); б) тактичний рівень („людина-



діяч”, яка володіє загальним алгоритмом раціональної побудови дій та їх послідовності); в) стратегічний рівень („людина-творець”, яка орієнтується у навколишньому середовищі, в економічних, технологічних і суспільних відносинах, самостійно визначає місце і цілі власної діяльності й творчості).

2. Процесуальний аспект діяльності.

3. Інтегративність діяльності „(наявність усіх компонентів діяльності – потреб, аналізу ситуації, постановки мети дій, визначення конкретних способів і засобів дій, їх удосконалення, досягнення результату)” [392, с. 2].

Відтак, відмінність навчальної діяльності порівняно з іншими видами діяльності полягає в тому, що активність суб’єкта спрямована лише на пізнання об’єкта, а не на його перетворення, та є двосуб’єктною [Там само, с. 6]. Суб’єктами є викладач та студент, який постає також і об’єктом навчання за традиційного підходу.

Досить часто в межах педагогіки особистісний і діяльнісний підходи об’єднуються в особистісно-діяльнісний. „Обидва...компоненти (особистісний і діяльнісний)”, – зазначає І. Зимня, – „нерозривно пов’язані один з одним у силу того, що особистість є суб’єктом діяльності, яка поряд з дією інших чинників, наприклад, спілкуванням, визначає його особистісний розвиток” [233, с. 77]. Взаємозумовленість і взаємозалежність підходів визначається діяльністю особистості та системою її цінностей та дає можливість розглядати культуру професійної діяльності як інтегральне особистісне утворення в сукупності цінностей, способів поведінки, що забезпечують можливість здійснення успішної професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Професійна підготовка майбутніх менеджерів на основі *компетентнісного підходу* дає змогу забезпечити формування в них професійно значущих якостей, культури професійної діяльності, що дозволить їм повністю реалізувати себе в управлінській діяльності. При цьому культура професійної діяльності реалізується через знання, уміння,

навички, ставлення, що дають змогу фахівцю ефективно виконувати функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній діяльності.

Серед чинників, які актуалізують застосування компетентнісного підходу в сучасній педагогіці, виокремлено:

1) необхідність формування якостей особистості для успішної соціалізації й самореалізації, мобільність, конструктивність, особистісну та професійну компетентність, культуру професійної діяльності;

2) постійне оновлення змісту, цілей організації професійної підготовки майбутніх фахівців у зв'язку з необхідністю відповідати потребам особистості й суспільства та мотивувати її до самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації;

3) побудова освітнього процесу на основі компетентнісного підходу гарантує високий рівень і результативність у формуванні професійної діяльності майбутнього менеджера.

Узагальнення дослідження наукових праць [84; 283; 402; 643] щодо тлумачення феномену „компетентність” уможливило окреслити його як:

– інтегральну особистісну характеристику, що обумовлює здатність і готовність виконувати функції відповідно до прийнятих у соціумі в конкретно-історичний момент норм, стандартів і вимог;

– складне утворення, що охоплює вміння орієнтуватись у соціальних ситуаціях, здатність обирати адекватні та ефективні способи розв'язання життєвих проблем, готовність до самовдосконалення та самозмін, уміння керувати собою й обставинами власного життя;

– багатогранна характеристика особистості, яка вказує на якість функціонування особистості в соціумі, охоплює соціальні мотиви, знання, навички, необхідні для ефективної взаємодії із навколишнім соціальним середовищем;

– набута здатність особистості гнучко орієнтуватись у мінливих соціальних умовах та ефективно взаємодіяти із соціальним середовищем;

– знання, уміння, життєвий досвід особистості, необхідні для розв’язання життєвих завдань і продуктивного професійного здійснення власного життя;

– комплекс особистісних характеристик, який передбачає наявність в індивіда знань про навколишній світ і власне „Я”, умінь адекватно оцінювати себе та явища навколишньої дійсності, готовність дотримуватись прийнятих моральних норм, здатність реалізувати й розвивати свій особистісний потенціал, у різних сферах життєдіяльності;

– здатність особистості до ситуативної діяльності, коли набуті знання, навички, досвід і цінності актуалізуються в умінні приймати рішення і виконувати адекватні дії, усвідомлюючи їхні наслідки;

– здатність застосовувати знання й досвід у життєвих ситуаціях, керуючись пріоритетністю цінностей;

– цілісне інтегроване утворення, що виражається в сукупності здатностей особистості, необхідних для її успішної самореалізації та соціальної взаємодії.

Отже, зауважимо, що означений феномен базується на комплексі знань, умінь, навичок, цінностей, ставлень та набутого досвіду, які дозволяють майбутньому менеджерів ефективно діяти в різних сферах життя, самореалізуватись.

І. Єрмаков цілком слушно зазначає, що використання компетентнісного підходу в освітньому процесі спрямоване на засвоєння студентами необхідних практико зорієнтованих знань і способів практичної діяльності, які забезпечуватимуть успішну діяльність особистості в різних сферах суспільного життя. На думку вченого, основою для визначення необхідної для життєдіяльності студента сукупності компетентностей є, по-перше, його інтереси, потреби і бажання; по-друге, вимоги суспільства (суспільне замовлення) [288].

Учені класифікували компетентності за трьома категоріями [466]:

1. Інструментальні (когнітивні, методологічні, технологічні, лінгвістичні здібності).
2. Міжособистісні (навички спілкування, соціальна взаємодія та співпраця).
3. Системні (поєднання розуміння, сприйнятливості та знань, здатність планування вмінь для вдосконалення систем, розроблення нових систем).

У тлумачних словниках компетентність визначається як обізнаність, інформованість, а компетентною є та людина, яка має достатні знання в певній галузі. У словнику з педагогіки поняття компетентність означає „особистісні можливості посадовця і його кваліфікацію (знання, досвід), що дозволяє брати участь у розробці певного кола рішень або вирішувати питання самому, завдяки наявності певних знань, навичок” [416, с. 152].

В. Краєвський, А. Хуторський стверджують, що компетентність у визначеній галузі – це поєднання відповідних знань і здібностей, що дозволяють обґрунтовано судити про цю сферу й ефективно діяти в ній. На цій основі науковці вважають за потрібне ввести в обіг поняття „освітні компетенції”, визначаючи його як складні узагальнення „способи діяльності, що їх опановує учень під час навчання, і компетентність, що є результатом набуття компетенцій [303].

З. Зеєр компетентність характеризує через здатність застосовувати свої знання і вміння. Вона виражається в готовності до здійснення діяльності в конкретній професії. Автор визначає компетентність як інтегровану характеристику якостей особистості та результат підготовки випускника закладу вищої освіти для діяльності в певних галузях [230].

Формування й розвиток компетентностей є відповіддю на виклики, з якими стикнулася Європа [483]:

– збереження демократії та відкритість суспільства, що потребує постійних зусиль;

- мультилінгвізм, що зумовлює оволодіння більше, ніж однією мовою;
- економічні виклики, тобто загроза стати безробітним, та необхідність проходити перекваліфікацію, що вимагатиме роботи з інформацією, та підвищення рівня комп'ютерної грамотності;
- ринок праці вимагає від людей здатності працювати автономно, виявляти та вирішувати проблеми, організовувати власний час та брати на себе відповідальність;
- розвиток великих підприємств, де щоденне ухвалення тисячі рішень залежить від компетентності окремих людей або цілих груп, особливо від здатності аналізувати складні проблеми, аргументувати та взаємодіяти;
- економічні зміни, які змінюють світогляд та впливають на бажання продовжувати навчання протягом життя.

I. Зимня [234] розглядає компетентність у навчанні як „сукупність знань, які набуває молода людина не лише під час вивчення предмета (групи предметів), а також за допомогою засобів неформальної освіти, внаслідок впливу середовища”.

Компетентнісний підхід у системі вищої освіти здійснює важливий вплив на добір змісту освіти менеджера, побудову освітньої моделі професійної діяльності менеджера, вплив на поведінкові моделі, моделі формування особистісних якостей менеджера. Завдяки компетентнісній моделі освіти в процес навчання впроваджуються дослідницький, проєктний, творчий підходи, змінюються складники та методика формування змісту менеджерської освіти, коригується система оцінювання результатів навчання. Перевагами компетентнісного підходу є зосередження не тільки на засвоєнні визначеного набору знань, а й на формуванні професійних якостей, поведінки. У системі економічної, менеджерської освіти компетентнісний підхід є одним з напрямів оновлення змісту. Компетентність працівника оцінюється за рівнем здатності виконувати професійні функції та оволодівати набором компетенцій – професійно-особистісних якостей, які є необхідними

для виконання професійних функцій на конкретному робочому місці [214, с. 18].

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету з урахуванням компетентнісного підходу передбачає також розробку варіативного компонента змісту освіти відповідно до запитів на ринку праці з залученням роботодавців.

Відтак, культуру професійної діяльності можемо окреслити як системно-структурне багаторівневе інтегральне особистісно-діяльнісне утворення, що дозволяє фахівцю ставити й ефективно вирішувати професійні завдання різного рівня складності в типових та нестандартних ситуаціях та постає як важлива й необхідна умова його професіоналізму, визначає ефективність професійної діяльності майбутнього менеджера та опосередковує його особистісно-професійний розвиток.

Реалізація педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету здійснюється на основі компетентнісного підходу, зокрема, в основі студентоцентрованого навчання покладено компетентнісний підхід до побудови та реалізації освітніх програм, повна інтеграція Національних рамок кваліфікацій, нової структури вищої школи, стандартів нового покоління, навчальних програм та окремих навчальних дисциплін [466, с. 5].

З огляду на це, характеризуючи праці вчених щодо використання компетентнісного підходу для підготовки фахівців різного профілю, окреслимо способи його реалізації [289]: „1) широке впровадження у зміст вузівських навчальних дисциплін передових вітчизняних і зарубіжних наукових розробок; 2) розширення цільової підготовки майбутніх фахівців на замовлення конкретних суб'єктів (підприємств, організацій) з можливістю вибору дисциплін, які вивчаються; 3) впровадження інноваційних форм диференціації освітнього процесу та методик викладання; 4) раціональне використання активних та інтерактивних методів навчання у вищій школі залежно від профілю підготовки тих, хто навчається; 5) тісний зв'язок науки,

практики підготовки майбутніх фахівців з практичними потребами та суспільними запитами; б) залучення досвідчених зарубіжних фахівців до викладання та організації міжнародного обміну студентами під час їхнього навчання; 7) застосування в практиці викладання сучасного мультимедійного забезпечення; 8) удосконалення засобів організації та розширення обсягів самостійної роботи студентів”.

Отже, у процесі розробки педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів необхідно формулювати освітні цілі й завдання для підготовки майбутніх фахівців з організацією на кінцевий результат – підвищення рівня їхньої культури професійної діяльності, наповнювати зміст усіх навчальних модулів інформацією про перспективи тренду розвитку освітнього середовища університету, що є адекватним особливостям професійної діяльності управлінця – реалізація в сьогоденні з орієнтацією на майбутнє.

Дослідження проблеми формування культури професійної діяльності на основі *професіографічного підходу* розмежовує наші уявлення щодо можливості інтеграції професійної й загальнопедагогічної підготовки. Вивченням особистісного профілю майбутнього фахівця, виробленням стратегій його індивідуального розвитку займається професіографія, яка має три основні напрями: професіографічний, професіознавчий, професіопедагогічний [91, с. 155].

Професіографічний напрям, який стосується професії менеджера, має містити не тільки аналіз індивідуально-психологічних особливостей, а й аналіз ціннісних орієнтацій, професійних ставлень для характеристики професії. Важливим тут є інформація про можливості прояву майбутніми менеджерами творчості, ініціативності, самостійності, здатності до саморозвитку, саморегуляції, готовності до лідерської поведінки.

На нашу думку, формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів неможливе без урахування професіографічного підходу, який надає повний перелік знань, умінь, якостей, здібностей, якими

має володіти майбутній спеціаліст. Спираючись на результати професіографічного підходу, слід урахувувати весь перелік цих якостей у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Застосування професіографічного підходу в процесі нашого дослідження пояснюється його міждисциплінарністю та необхідністю використання теоретичних здобутків професійної педагогіки. У контексті цього підходу вирізняються наукові студії Г. Васяновича [76], О. Дубасенюк [213], О. Дуднікової [209], Н. Кузьміної [316], А. Маркової [359], С. Сисоєвої [421], В. Шадрикова [606] та ін.

Професіографічний підхід до вивчення проблеми формування культури професійної діяльності побудований на врахуванні вимог, що висуваються до психофізіологічних, особистісних характеристик майбутнього менеджера. Професіознавчий напрям побудований на принципі комплексного вивчення предмета праці, умов праці, операцій і знарядь з економічної, соціальної, психологічної та фізіологічної сторін професії [271 – 273].

Дослідженню трудової діяльності та особливостей психофізіологічного аналізу професій присвячено праці Б. Ананьєва [11], М. Бернштейна [43], Є. Борисової [452], С. Геллерштейна [328], К. Гуревича [452], Е. Іванової [241], О. Лазурського [328], М. Левітова [335], К. Платонова [433] та ін.

Зазначимо, що професіографія постає як описово-технічна та психофізіологічна характеристика видів професійної діяльності, методика та техніка отримання й обробки значущих з позицій психології характеристик праці [340]. На основі професіографії розробляються професіограми – перелік знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про конкретну професію та організацію праці, а також психограми – психологічний „портрет” професії, який представлено конкретною групою психологічних функцій, притаманних конкретній професії [340].

Відповідно професіографічний підхід щодо професії менеджера включає не тільки аналіз його індивідуально-психологічних особливостей, а



й аналіз ціннісних орієнтацій, професійних ставлень для характеристики професії. Він дає можливість системно описати діяльність менеджера.

Е. Іванова [241] у своїй роботі представляє системне професіографування до психологічного вивчення трудової діяльності, основними принципами якого є принцип поетапності пізнання трудової діяльності, принцип багаторівневості пізнання об'єкта, принцип диференційованого вивчення, й опису характеристик трудової діяльності.

Отже, формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера необхідно будувати на основі професіографічного підходу. Означений підхід реалізується через урахування повного переліку знань, умінь, якостей, якими має володіти майбутній менеджер. Спираючись на результати професіографічного підходу, слід урахувувати весь перелік цих якостей у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Зазначимо, що системний, діяльнісний, особистісно зорієнтований, аксіологічний, компетентнісний, професіографічний, культурологічний підходи інтегруються, доповнюються й конкретизуються середовищним підходом, оскільки вони тією чи тією мірою апелюють до освітнього середовища як важливої детермінанти формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Формування культури професійної діяльності на основі *середовищного підходу* передбачає функційне та просторове об'єднання суб'єктів освітнього процесу, між якими встановлюються тісні різнопланові групові взаємозв'язки, взаємодію, які забезпечують професійну підготовку майбутніх менеджерів, їхній розвиток і виховання.

На думку Є. Бачинської, усі компоненти освітнього середовища актуалізуються в найголовнішій сфері – саморозвитку й самореалізації особистості, опорі на моделях навчання, що стимулюють пошук, рефлексію, готовність до вибору з альтернативних можливостей [35, с. 81].

Середовищний підхід орієнтований на реалізацію науково-дослідницької, творчої діяльності майбутніх менеджерів, їх включення в різні форми студентського самоврядування, створення ними норм і правил життя освітнього закладу, вираження своєї індивідуальної самоцінності.

Учені наголошують на важливості психологічного комфорту та самопочуття студентів у ЗВО (комфортність освітнього середовища, задоволеність студентів своїм членством у студентських колективах, ступінь залучення їх у життєдіяльність університету).

Функціонування освітнього середовища в університеті презентується використанням інформаційних технологій, створення предметно зорієнтованих навчально-інформаційних середовищ, які дозволяють використовувати мультимедіа, системи гіпермедіа, електронні підручники; розвиток дистанційної освіти та підключення до системи освітніх бібліотечно-інформаційних центрів – медіатек.

Відтак, освітнє середовище, на нашу думку, визначає стратегію і тактику діяльності університету, має об'єктивні можливості цілеспрямовано впливати на формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера, забезпечуючи його готовність до професійної діяльності, успішного виконання ним соціальних ролей та особистісної й професійної самореалізації.

Означені концептуальні підходи є взаємозалежними, взаємозумовленими, взаємопов'язаними і становлять важливе підґрунтя для ефективного процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Теоретичний рівень дослідження дозволяє визначити систему вихідних теорій, ідей, понять, які покладені в основу розуміння сутності явища, що вивчається, наукового опису досліджуваних фактів, їх аналізу, узагальнення і синтезу, а також обґрунтування педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Практичний рівень передбачає розроблення та експериментальну апробацію педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Реалізація концепції спрямована на якісне перетворення наявної практики формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а також на подальший розвиток теоретико-методологічних і методичних засад аудиторної та позааудиторної роботи в освітньому середовищі університету загалом.

При формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету важливо враховувати такі принципи:

– *науковості*, що передбачає ознайомлення майбутніх менеджерів з останніми досягненнями наукового, соціального та культурного прогресу, теорії та практики культури професійної діяльності. Майбутні менеджери повинні використовувати достовірну інформацію, вільно оперувати науковою термінологією, розуміти сутність науково обґрунтованих теорій, наближатися до розкриття сучасних досягнень науки і перспектив подальшого розвитку. Принцип науковості звертає майбутніх менеджерів до розвитку вмінь і навичок наукового пошуку. Цьому сприяє впровадження в навчання вміння спостерігати явища, фіксувати й аналізувати результати спостережень, уміння вести ділові переговори, доводити свою думку, раціонально використовувати наукову та фахову літературу;

– *системності, систематичності та послідовності* формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів зумовлене закономірністю, що пізнання будь-якого явища або предмета можливе лише у певній системі, а систематичність у засвоєнні знань визначає ефективність їх застосування на практиці. Менеджмент як наука становить систему знань, які об'єднані між собою внутрішніми зв'язками. Тому цей принцип означає послідовне розгортання змісту знань, способів діяльності в освітніх програмах, робочих програмах, навчально-методичному забезпеченні тощо.

При цьому кожне нове знання повинно спиратися на попереднє та впливати з нього. Саме так у системі необхідно розробляти форми, методи й засоби формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в аудиторній та позааудиторній діяльності. Психологічно установлена закономірність, що при дотриманні логічних зв'язків навчальний матеріал запам'ятовується в більшому обсязі й більш міцно. Це саме стосується й логічного використання міждисциплінарних зв'язків на різних етапах підготовки майбутніх менеджерів, що підвищує рівень формування їхньої культури професійної діяльності. Отже, систематичність і послідовність у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів дозволяють досягти ефективніших результатів;

– *суб'єктивності навчання та виховання* передбачає організацію процесу ФКПДММ як організацію навчальної та виховної діяльності студентів і переорієнтацією цього процесу на постановку й розв'язання навчальних задач самими студентами. Цей підхід визначає зміни характеру об'єкта й процесу навчання, а також основної схеми взаємодії викладача і студента. Замість схеми взаємодії викладач → студент, де викладач – суб'єкт педагогічного впливу і керування, а студент – об'єкт впливу, повинна знайти місце схема суб'єкт-суб'єктного рівнопартнерського навчального співробітництва викладача і студентів у спільному дидактично організованому викладачем розв'язанні навчальних задач;

– *професійної мобільності*, що означає таку побудову змісту фахової підготовки в освітньому середовищі університету, за яким майбутній менеджер здатен набути нових компетентностей, опанувати новими технологіями, підвищити свою кваліфікацію в умовах швидкозмінних поколінь техніки і впровадження нових технологій; майбутній менеджер отримує не тільки традиційні знання вміння та навички, а й знання про виникнення знань, про засоби їх набуття та застосування, тим самим підвищуючи рівень культури своєї професійної діяльності;

– *діагностичної спрямованості*, що означає володіння викладачами

університету технологією діагностики визначення рівня сформованості культури професійної діяльності майбутнього менеджера, з метою корекції в разі необхідності навчально-виховного процесу, що забезпечує можливість досягнення найбільшого ефекту.

Поєднання всіх принципів у структурно-логічну схему дає можливість реалізувати педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету та досягти поставленої мети.

Отже, ми окреслили основні положення системного підходу як складника концепції дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та провідні підходи і принципи, що становлять його методологічну основу. Їх визначення дає нам змогу не лише спрогнозувати результати освітнього процесу, а й здійснити пошуки оптимальних шляхів забезпечення високого рівня сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

### **3.2. Моделювання педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету**

Специфіка формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів вимагає від викладачів ретельної розробки та підходів щодо створення педагогічної системи.

Зазначаємо, що феномен „педагогічна система” [218, с. 649 – 650] трактується як полісистемне утворення (цілісність), що складається з багатьох взаємодіючих і взаємодоповнювальних частин. У широкому розумінні „педагогічна система” – це об’єднання учасників педагогічного процесу, у якому висувається педагогічна мета та розв’язуються педагогічні

задачі, а також де їхня діяльність (пізнавальна, навчальна, трудова, моральна, суспільно-політична, художньо-естетична, ігрова тощо) є джерелом педагогічної мети й засобом її досягнення одночасно. У вузькому розумінні „педагогічна система” – це впорядкована кількість взаємопов’язаних компонентів, котрі утворюють єдине ціле й підпорядковані меті навчання та виховання, а також соціальнообумовлена цілісність учасників педагогічного процесу з їх матеріальними й духовними цінностями, які взаємодіють на основі співробітництва між собою та з навколишнім середовищем, котра спрямована на формування й розвиток особистості.

Структура кожної педагогічної системи складається з такої взаємопов’язаної сукупності інваріантних елементів: студентів (кого необхідно вчити); мети навчання (для чого, з якою метою навчати); змісту навчання (чого навчати); дидактичних процесів; викладачів (чи технічних засобів навчання); організаційних форм навчання.

Н. Кузьміна розглядає педагогічну систему як цілісне утворення, множину взаємопов’язаних структурних і функційних компонентів, що підпорядковані цілям виховання й навчання молодого покоління та дорослих людей. Науковиця виокремлює такі структурні компоненти педагогічних систем: цілі системи, учні, педагоги, зміст навчальної інформації, засоби педагогічного спілкування. Функційні компоненти характеризують систему в дії; вони виникають під час діяльності керівників, педагогів та учнів. До них авторка відносить гностичний, проектувальний, конструктивний, комунікативний, організаційний складники [318].

Загалом усі „педагогічні системи” мають своє призначення й до них зараховують: мету і доцільність – до чого прагнути – всі системи створюються з певною метою, оскільки безцільної діяльності взагалі не буває; вирішення завдань – долає відсутність інформованості в окремій галузі науки та ліквідує відсутність безпосередніх знань, умінь і навичок у цій галузі; функції – для чого призначена [502, с. 7].

Досліджуючи педагогічну систему вищої освіти як замкнуту структуру, що володіє цілком визначеною функцією, заданою соціальним замовленням, В. Беспалько досліджує функціонування системи, її адаптивні можливості в організації й управлінні процесом становлення фахівця. Він пропонує такі елементи системи: цілі підготовки фахівця, студентів, зміст навчання і виховання, дидактичні процеси як способи реалізації завдань педагогічного процесу, викладачі або ТЗН, що опосередковують їхню педагогічну діяльність, організаційні форми педагогічної діяльності [45].

У дослідженні С. Архангельського [22, с. 159] система освіти вищої школи трактується як сукупність змісту навчання, навчальної й наукової діяльності викладачів і студентів, засобів навчання, форм і методів навчання.

У змістовому аспекті педагогічна система, за В. Шадриковим, є цілісним об'єктом, що має такі характеристики: компоненти системи; структуру внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків; функційність, інтеграційні якості, узагальненість [606, с. 55].

Отже, поняття „педагогічна система” є безліччю взаємопов'язаних структурних і функційних компонентів, підпорядкованих цілям освіти (В. Вакуленко [73], Н. Гузій [420], Н. Кузьміна [316], О. Мороз [376], С. Сисоєва [421] та ін.). До цих компонентів, на думку вчених, слід віднести: цілі навчання й виховання; суб'єктів навчання та їхні особистісні властивості; викладачів, технічні засоби навчання, що автоматизують педагогічну діяльність; зміст навчання і виховання; організаційні форми педагогічної діяльності; дидактичні способи реалізації цілей педагогічного процесу [316; 450].

*Ми розглядаємо педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету як об'єднання всіх важливих елементів (соціального замовлення, мети, завдань, підходів, принципів, структурних компонентів, форм, методів, засобів навчання, функцій, педагогічних умов, критеріїв,*

показників, результату ) та простежуємо їхній взаємозв'язок та системне виконання.

Динамічність та ефективність процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету зумовлені доцільністю використання методів моделювання. Моделювання в педагогіці застосовується для вирішення таких завдань, як покращення проєктування освітнього процесу, оптимізації структури навчального матеріалу, управління пізнавальною діяльністю, управління освітнім процесом та ін.

Відтак, поняття „модель” (від лат. *modulus* – міра, зразок) – це об'єкт-замінник, який у визначених умовах може замінити об'єкт-оригінал, відтворюючи властивості, що цікавлять, і характеристики оригіналу [389, с. 435], тобто вона може слугувати гносеологічним замінником оригіналу на чотирьох рівнях: на рівні елементів, на рівні структур, на рівні поведінки чи функцій, на рівні результатів.

Як уявну чи матеріально реалізовану систему, яка адекватно відображає предмет дослідження і здатна замінити його так, що вивчення моделі сприяє отриманню нової інформації про цей предмет, характеризує модель В. Штоф [618, с. 19].

У найбільш загальному розумінні модель визначають як аналог певного фрагмента природної чи соціальної реальності [329]. Моделювання може слугувати: а) засобом відображення й перетворення об'єкта, який ще не існує в реальності; б) дослідницькою метою при визначенні стратегії інноваційних перетворень; в) засобом імітації реальних процесів тощо. Іншими словами, моделлю вважається система педагогічних об'єктів, яка відображає сутнісні характеристики процесу / явища / феномену, створена з метою його формування, розвитку, виховання, покращення.

Моделювання розглядається як відтворення характеристик певного об'єкта дослідження в спеціально створених умовах для його визначення [588]. Відтворення адекватних моделей полегшує процес їхньої



експериментальної перевірки, надає можливість зробити більш точні прогнози щодо аналізованого процесу, передбачити якісні зміни відношень елементів та виявити інтегративну спрямованість до інших процесів [498].

Процес моделювання – це відтворення характеристик одного об'єкта на іншому, що обумовлено раніше визначеною метою та орієнтоване на практичне застосування результатів. Він ураховує сутність явища, яке моделюється, а також поставлену мету, яка визначає засоби та впливає на результат. Важливе значення має послідовність етапів моделювання [62, с. 85].

Питання моделювання діяльності в освітньому процесі розглядали багато вітчизняних і зарубіжних науковців. Так, О. Борисова, Л. Карасьова [64] вивчали процес моделювання діяльності викладача ЗВО, Є. Лодатко [347] – особливості моделювання в педагогіці в контексті розвитку інформаційних відносин, О. Пономарьов [437] – соціальний складник у моделюванні діяльності фахівця.

В. Загвязинський та Р. Атаханов убачають у моделюванні процес створення моделей, схем, знакових чи реальних аналогів, які відображають істотні властивості більш складних об'єктів або прототипів. Моделювання є дослідницьким інструментом для вивчення окремих аспектів і характеристик прототипів [223].

За Є. Рапацевичем, моделювання – один з методів пізнання і перетворення світу, яке набуло значного поширення з розвитком науки, зумовило створення нових типів моделей, що розкрили нові функції цього методу. Як універсальна форма пізнання моделювання застосовується для дослідження процесів і явищ у будь-якій діяльності. Автор розглядає модель як аналог, що заміщує досліджуваний об'єкт. Модель також може бути системою для виявлення засобів набування подальшої інформації про інші системи [511].

Зокрема, розглядаючи аспекти моделювання в соціально-педагогічному процесі, Ю. Тарський тлумачить модель як концептуальний інструмент,

аналог певного фрагмента соціальної дійсності, який слугує для зберігання й розширення знань про властивості і структури процесів, що моделюються, орієнтований на управління ними [536, с. 22]. Ми вважаємо, що процес моделювання дає можливість отримати нову інформацію про об'єкт дослідження та спрогнозувати його розвиток. Зазначений вище процес акумулюється в єдності теоретичної й практичної готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності відповідно до конкретної мети й завдань.

Своєю чергою, Т. Ільїна стверджує, що процес моделювання полягає у створенні штучної ситуації, у якій основну роль відіграють ті самі зв'язки, що і в реальній задачі, а результати дослідження подібної ситуації, отримані на модельних об'єктах, переносяться потім за аналогією на реальні умови [245, с. 187].

В. Новікова вважає, що під моделюванням слід розуміти метод опосередкованого практичного або теоретичного оперування об'єктом, при якому використовується допоміжний, проміжний або природний „квазіоб'єкт”, який знаходиться в деякій об'єктивній відповідності з об'єктом, який пізнається, що здатний заміщати його у певних відношеннях і давати під час його дослідження в кінцевому рахунку інформацію про самий модельований об'єкт [395, с. 302]. Отже, для того, щоб краще зрозуміти процес чи явище, необхідно побудувати його модель.

У психолого-педагогічному словнику „модель” визначається як схема, зображення чи опис будь-якого явища або процесів у природі, суспільстві; аналіз певного фрагмента чи соціальної реальності [459, с. 207].

Модель, за Л. Фрідманом, – це штучно створений людиною абстрактний або матеріальний об'єкт. Аналіз та спостереження моделі дозволяють пізнати сутність реально наявного складного об'єкта, процесу чи явища, що називаються прототипами об'єкта [578].

Дослідниця Г. Козлова наголошує, що моделлю є створений з метою одержання й зберігання інформації спеціальний об'єкт, який відображає

властивості, характеристики і зв'язки об'єкта – оригіналу довільної природи, які є суттєвими для суб'єкта [284].

Модель готовності фахівця до професійної діяльності повинна схематично відображати процес набуття студентами професійних, специфічних, організаційно-управлінських і суспільних знань, необхідних компетентностей для здійснення професійної діяльності [331, с. 50].

Моделювання в педагогіці успішно застосовують для вирішення таких завдань, як покращення планування освітнього процесу, оптимізація структури навчального матеріалу, управління пізнавальною діяльністю, управління освітнім процесом тощо [440].

Як засіб наукового пізнання моделі виконують три основні функції:

1) описову функцію моделі, яка полягає в систематизації емпіричних даних, точність, адекватність та повнота опису є вихідною передумовою для виконання будь-яких функцій;

2) пояснювальну функцію – полягає в розкритті зв'язків між установленими в процесі опису фактами, залежностями та вже відомими законами, теоріями, гіпотезами;

3) прогностичну функцію – спрямована на передбачення нових, не відомих раніше властивостей і відносин в об'єкті, що моделюється [247].

Педагогічне моделювання – це дослідження педагогічних об'єктів (явищ) за допомогою моделювання понятійних, процесуальних, структурно-змістових і концептуальних характеристик й окремих „сторін” освітнього процесу в межах визначеного соціокультурного простору на загальноосвітньому, професійно зорієнтованому або іншому рівнях [347, с. 13].

Нам імponує думка О. Вербило яка стверджує, що „модель фахівця – це ідеальний образ, що відображає інтелектуальне обличчя особистості, мотивацію професійної діяльності та кваліфікаційну характеристику” [83, с. 14].

Розглядаючи модель фахівця як „функцію” його підготовки, виділяємо вхідний та вихідний параметри: вхідний – людина, мотивована на набуття фахових компетентностей; вихідний – фахівець, сформований за допомогою використання розробленої моделі.

Формування моделі включає такі етапи:

- створення банку професійних ситуацій;
- визначення системи видів діяльності;
- створення бази знань, умінь і навичок, необхідних для виконання діяльності;
- визначення особистісних якостей, необхідних для реалізації компетенцій [247].

Головною перевагою моделювання, за М. Якубовські [635, с. 108], є цілісність представлення інформації. За допомогою методу моделювання відокремлюються цілісні системи й досліджується їх функціонування.

Аналізуючи безпосередньо моделі управління, В. Пікельна зазначає, що вони допомагають вивчити властивості, особливості реального об'єкта, виявити характерні риси поведінки керівника [431]. Вона класифікує події на графічні та текстові (або вербальні), які ніби описують об'єкт дослідження кількісних показників і певні фізичні величини, та характеризує як: метод наукового дослідження; основу розробки нової теорії; механізм визначення перспективи розвитку.

У працях С. Архангельського основними принципами моделювання визначено: наочність – виразність моделі (конструктивна, образотворча, знакова, символічна), визначеність – чітке виділення певних сторін визначення, об'єктивність – незалежність проведення досліджень від особистих переконань ученого [22].

У науковому доробку Ю. Бабанського моделювання розглядається як засіб, що допомагає систематизувати знання про явище або процес, який вивчається, підказує шляхи їх більш цілісного опису, дозволяє більш повно

встановити зв'язки між компонентами, відкриває можливості для створення цілісної класифікації [27]. Зокрема процес:

– дозволяє наочно, у вигляді схем, креслень, коротких словесних характеристик, опису, охарактеризувати процес, який вивчається;

– на основі використання аналогій, які мають не тільки пояснювальну, але й прогностичну значущість, робить вивчення явищ більш глибоким за своєю суттю [26].

Оскільки педагогічне моделювання передбачає визначення і актуальних, і перспективних завдань освітнього процесу, то моделювання педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів можемо розглядати як: 1) основу для складання програми дослідження готовності викладачів, кураторів до формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; 2) зразок, на досягнення якого спрямований освітній процес університету; 3) міру моніторингу, сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Моделювання професійної підготовки, за Е. Смирновою, передбачає встановлення: функційної сутності спеціаліста, широти його професійного профілю, професіографічних характеристик, експертних оцінок і прогнозів розвитку цієї діяльності на найближчу або віддалену перспективу [508, с. 6].

Зважаючи на те, що в педагогічному моделюванні об'єктом завжди є й зміст освіти, то, відповідно до думки вченої, модельне проектування характеризуються реалізацією через зміст та його концептуальну організацію цілей навчання відповідно до тих настанов, які визначаються суспільством на нормативному рівні [278].

Нами виявлено, що поширення поняття „моделювання” в педагогічних дослідженнях пояснюється різноманіттям його гносеологічних функцій, що зумовлює вивчення педагогічних явищ і процесів на спеціальному об'єкті – моделі, яка допомагає розкрити відношення між властивостями й елементами освітнього процесу [372, с. 5 – 8]. Відтак воно має кілька аспектів

застосування, а саме: 1) гносеологічний – моделювання постає як проміжний об'єкт у процесі пізнання якогось явища; 2) загальнометодологічний – дає можливість оцінити взаємозв'язки між елементами освітнього процесу на різних рівнях; 3) психологічний – описує різні сторони навчальної та педагогічної діяльності.

З огляду на це, моделювання є проміжною ланкою між висунутими теоретичними положеннями, їх перевіркою в реальному освітньому процесі та уможлиблює моніторинг взаємозв'язків, взаємозалежностей між елементами цього процесу.

Як стверджує Н. Казьмерчук, існують різні варіанти застосування моделювання, яка дає можливість чітко визначати компоненти, що утворюють систему; схематично розглядати зв'язки між ними, порівнювати зв'язки в середині модельованого об'єкта із зв'язками всередині моделі; генерувати ідеї, ставити питання щодо об'єкта дослідження. Це метод створення й дослідження моделей [250].

Ми погоджуємося з думкою В. Безрукової, що створювати педагогічну систему потрібно, дотримуючись такого порядку дій:

1) підготовча робота (аналіз об'єкта моделювання, вивчення методичного та правового забезпечення; визначення мети створення; її теоретичне обґрунтування; матеріально-технічне забезпечення);

2) розробка моделі педагогічної системи (вибір системоутворювального чинника; встановлення взаємозв'язків між її складовими компонентами; написання звіту);

3) перевірка якості розробленої моделі педагогічної системи (експериментальна перевірка; оцінка експертів; коригування та корекція; ухвалення рішення про застосування) [36, с. 138].

Отже, на основі аналізу думок науковців ми дійшли висновку, що в результаті процесу моделювання повинна бути створена педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Як ми зазначали в п. 3.1, педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів слід будувати на основі таких наукових підходів, як: системний, аксіологічний, культурологічний, особистісно зорієнтований, діяльнісний, компетентнісний, професіографічний, середовищний.

У нашому дослідженні педагогічна система відтворює цільовий, змістовий, технологічний та результативний складники формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету. Проаналізувавши різні типи систем, ми дійшли висновку, що меті нашого дослідження найбільш відповідає педагогічна система структурного типу, яка відображає єдність структурних компонентів (мета, зміст, процес, результат), що забезпечують цілісність освітнього процесу.

Ми вважаємо, що педагогічна система відображає: системний склад елементів процесу; відтворювальні елементи системи; характер зв'язків між елементами системи; технологічний процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Обґрунтування та розробку педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ми здійснювали у два етапи. На першому етапі відбувалося моделювання якісної педагогічної системи та побудова її структурних компонентів (визначення об'єкта дослідження, накопичення достатньо знань про нього, обґрунтування необхідності використання методу моделювання, вибір найбільш суттєвих змін); результатом моделювання педагогічної системи є формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету.

Другий етап передбачав математичний аналіз ефективності розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Запропонована педагогічна система є цілісним, відкритим, динамічним утворенням, яке дає можливість не тільки спрямувати процес формування

культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а й визначити відповідність поставленої мети кінцевому результату.

*У нашому дослідженні педагогічну систему розглядаємо як сукупність взаємопов'язаних елементів: соціального замовлення, мети, завдань, підходів, принципів, структурних компонентів, методів, форм, засобів, критеріїв, показників, результату, а також педагогічних умов реалізації системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.*

Відтак, метою моделювання педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є розробка такої педагогічної системи, яка врахувала б специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів, специфіку освітнього середовища університету та дозволила б підвищити ефективність цього процесу, співвідносити його з вимогами суспільства.

У якості об'єкта моделювання педагогічної системи в нашому дослідженні постає процес формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету.

Педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів потребує опису та теоретичного обґрунтування її структурних складників.

У процесі створення педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ми керувалися:

– кваліфікаційними вимогами до менеджера, обумовленими соціальним замовленням;

– галузевими стандартами вищої освіти за спеціальністю „Менеджмент”;

– навчальними планами та програмами професійної підготовки майбутніх менеджерів.



У процесі обґрунтування педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету ми враховували, що фундаментальними засадами будь-якої системи є принципи, які дають можливість відстежити стійкі тенденції розвитку будь-якої теорії чи діяльності, основу яких складають. За В. Масловим, принципи систематизують навколо себе закономірності, теоретичні положення, практичний досвід [422, с. 58].

Принципами формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів визначаємо: науковості, системності, систематичності й послідовності, суб'єктивності навчання й виховання, діагностичної цілеспрямованості, професійної мобільності. Означені принципи відображають специфіку, основні характеристики й тенденції педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Педагогічна система розроблена на основі визначених теоретико-методологічних засад та репрезентована в цільовому, теоретико-методологічному, змістовому, технологічному, результативному блоках.

Визначення структурних і функційних компонентів педагогічної системи зумовлено віковими особливостями майбутніх менеджерів, специфікою освітнього процесу ЗВО, теоретичними й методичними здобутками сучасної педагогічної науки.

Педагогічна система відображає сукупність необхідних елементів (блоків) та цілісних взаємозв'язків цілеспрямованої системної роботи викладачів, кураторів щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Педагогічна система забезпечує формалізований опис досліджуваного об'єкта й процесу формування означеного феномену, дає можливість відстежувати будову об'єкта, перебіг цього процесу, умови, за яких відбувається цей процес, допомагає виявити чинники, які визначають поведінку й перебіг процесу (див. рис. 3.1).

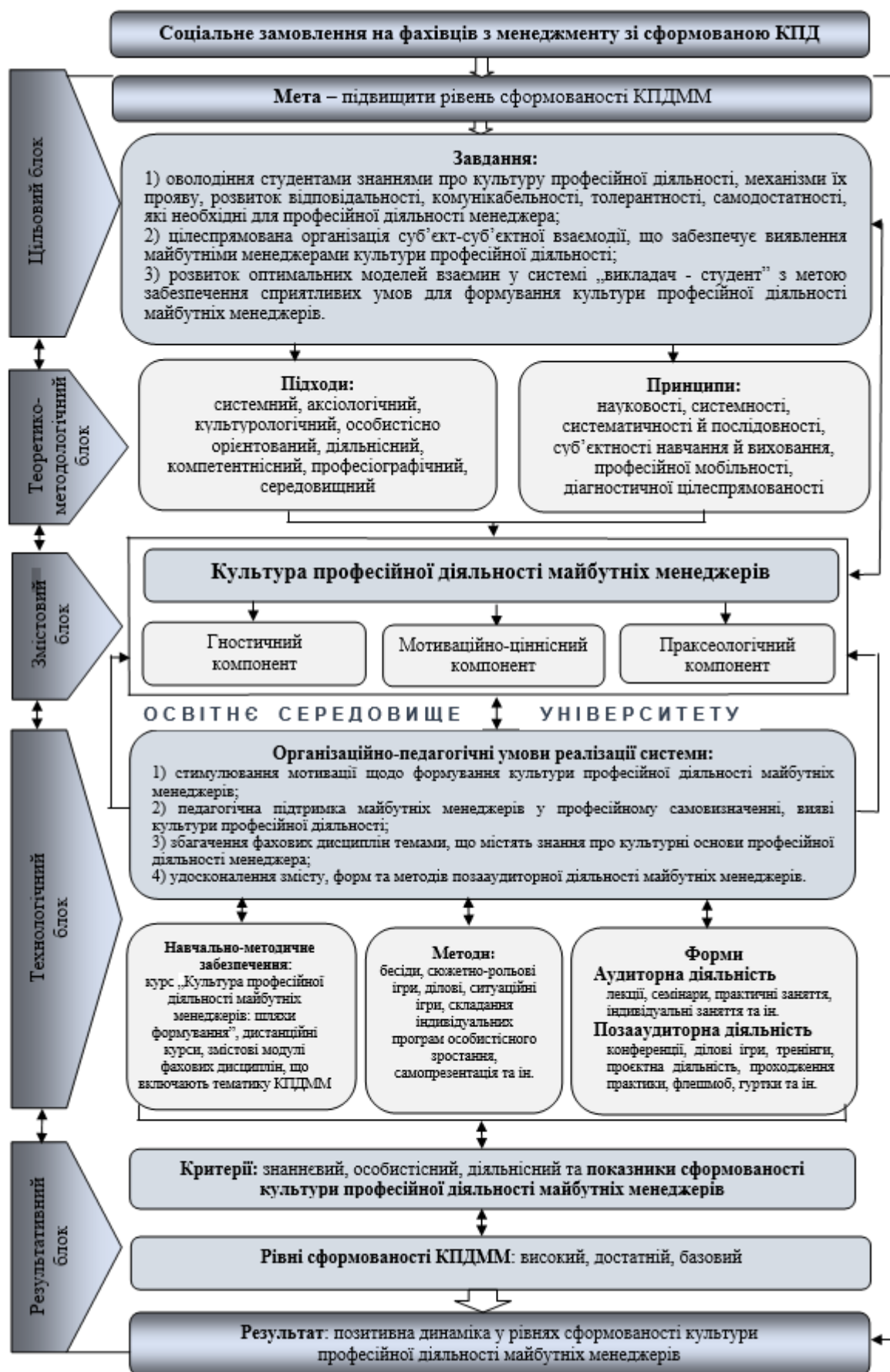


Рис. 3.1. Педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету

*Цільовий блок педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів* включає соціальне замовлення, яке актуалізується в потребі в менеджерах із сформованою культурою професійної діяльності. У цьому блоці закладено базис для розв'язання завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів із сформованою культурою професійної діяльності на основі системного аналізу професійної діяльності майбутнього менеджера, змісту освіти та відповідних технологій, що забезпечують реалізацію визначеної мети.

Мета педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів визначає характер освітнього процесу, головні підходи до організації педагогічної діяльності. Її увиразнено в підвищенні рівня сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Мета, відповідно, декомпозується на низку конкретних завдань:

- оволодіння студентами знаннями про культуру професійної діяльності, механізми їх прояву, розвиток відповідальності, комунікабельності, толерантності, самодостатності, які необхідні для професійної діяльності менеджера;

- цілеспрямована організація суб'єкт-суб'єктної взаємодії, що забезпечує виявлення майбутніми менеджерами культури професійної діяльності;

- розвиток оптимальних моделей взаємин у системі „викладач – студент” з метою забезпечення сприятливих умов для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

*Теоретико-методологічний блок педагогічної системи* інтегрує теоретико-методологічні засади побудови процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету:

1) основні методологічні підходи (системний, аксіологічний, діяльнісний, особистісно зорієнтований, компетентнісний, професіографічний, середовищний);

2) принципи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету (науковості, системності, систематичності й послідовності, суб'єктності навчання й виховання, професійної мобільності, діагностичної цілеспрямованості).

*Змістовий блок* педагогічної системи представлено взаємопов'язаними та взаємозумовленими компонентами культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: гностичним, мотиваційно-ціннісним, праксеологічним, що мають бути відображені в змісті освітнього процесу та передбачають знання майбутніми менеджерами сутності й змісту культури професійної діяльності, моделей соціальної поведінки, усвідомлення доцільності їх дотримання; розвиток почуттів, що відображають ставлення майбутніх менеджерів до культури професійної діяльності як особистісного надбання; здатність особистості до практичної діяльності на основі культури професійної діяльності.

*Складниками технологічного блоку* педагогічної системи є організаційно-педагогічні умови формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, під якими ми розуміємо сукупність взаємопов'язаних і керованих чинників, що використовуються для забезпечення цього процесу і гарантують його ефективність.

Організаційно-педагогічні умови акумулюються в цілісності гностичного, мотиваційно-ціннісного та праксеологічного компонентів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, що характеризують його пізнавальну, мотиваційну, поведінкову сфери.

Ми вважаємо, що серед педагогічних умов варто виділити ті, які цілеспрямовано організовуються в освітньому середовищі університету та забезпечують його ефективне функціонування. Водночас важливим у цьому

процесі є сукупність певних обставин, послідовність дій, що створюються в освітньому середовищі університету та позитивно впливають на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Аналіз педагогічної літератури та практичний досвід дозволили визначити організаційно-педагогічні умови формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів:

- 1) стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів;
- 2) педагогічна підтримка майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності;
- 3) збагачення фахових дисциплін тематикою, що містить знання про культурні основи професійної діяльності менеджера;
- 4) урізноманітнення змісту, форм та методів аудиторної та позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів.

Нами виявлено, що суттєвими елементами процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є цілеспрямована організація суб'єкт-суб'єктної їх взаємодії у різних формах аудиторної та позааудиторної діяльності університету з метою усвідомлення ними сутності й змісту культури професійної діяльності, інтеріоризації їх як особистісної цінності, накопичення досвіду виявлення відповідальності, толерантності, самодостатності, комунікабельності, лідерських якостей; організація методичної роботи з викладачами, кураторами для підвищення компетентності майбутніх менеджерів щодо формування культури їхньої професійної діяльності. Тому важливими складниками технологічного блоку педагогічної системи є навчально-методичне забезпечення, форми і методи аудиторної та позааудиторної діяльності, що сприяють досягненню визначеної мети та успішному виконанню поставлених завдань.

*Результативний блок педагогічної системи синтезує показники її ефективності, що відображають ступінь досягнення передбачених завдань, а саме – позитивна динаміка в рівнях сформованості культури професійної*

діяльності майбутніх менеджерів. Це детермінує актуалізацію діагностики, формування й оцінювання поведінкових характеристик культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Ми вважаємо, що стрижневим елементом педагогічної системи, на який спрямовано дію всіх визначених взаємопов'язаних блоків, є особистість майбутніх менеджерів, якій властива культура професійної діяльності (відповідальність, толерантність, самодостатність, комунікабельність, лідерські якості).

Наголосимо на важливості та відмінності розробленої педагогічної системи – її структурні й функційні компоненти є рухливими й динамічними унаслідок безперервних змін у змісті та характері освітньої діяльності, стрімких трансформацій наукових, технічних і технологічних параметрів сфери професійної діяльності.

Загалом ефективне функціонування запропонованої педагогічної системи можливе за умови адаптаційного управління процесом (визначаємо як цілеспрямованість і гнучкість підпорядкування проєктної мети й завдань соціокультурним і освітнім потребам університету), свободи вибору, що гарантує кожному суб'єктові освітнього процесу вільний вибір форм аудиторної й позааудиторної діяльності відповідно до власних інтересів та потреб. Розроблена педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету постає як інструментарій організації підготовки кваліфікованого менеджера. Вона репрезентується як структурна динамічна система, яка змінюється під впливом інтеграційних процесів у суспільстві. Розроблена педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету передбачає постійний моніторинг за критеріями й показниками.

Процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів закономірно пов'язаний із засвоєнням спеціальних знань про цінності культури професійної діяльності як основного способу організації

його фахової діяльності з усвідомленням їх значущості для професійного становлення. Засвоєння знань про цінності культури професійної діяльності можливо за умови актуалізації цих знань у процесі вивчення фахових дисциплін, що дозволяє майбутнім менеджерам отримати уявлення про закономірності поведінки людей, мотиваційні основи управлінської діяльності, особливості особистості керівника, управлінця, розкрити потенціал корпоративних цінностей, норм організації.

Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів передбачає формування в них не тільки управлінських знань, умінь і навичок, але й усебічний розвиток, культурну освіченість, здатність працювати в команді, налагоджувати партнерські взаємини, продукувати новаторські ідеї, тому дуже важливим тут є комплексне застосування всіх можливостей освітнього середовища університету, що уможлиблюється в поєднанні аудиторної та позааудиторної діяльності.

Водночас формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів може відбуватися тільки при стійкій мотивації їх до навчання та усвідомленні цінності та значущості цього процесу. Великого значення тут набуває педагогічна підтримка майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності.

Визначені умови є основою формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, відтак, надзвичайно важливим для нашого дослідження є їх обґрунтування.

### **3.3. Організаційно-педагогічні умови реалізації системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету**

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету уможлиблює визначення низки

організаційно-педагогічних умов, які забезпечать ефективність цього процесу.

Перш ніж визначити організаційно педагогічні умови, розглянемо вихідні поняття.

У філософському словнику дефініція „умова” тлумачиться як „вагомий компонент комплексу об’єктивних речей і їх станів, взаємодій, з якого з необхідністю виникає існування цього явища” [573, с. 707].

У довідковій літературі „умова” визначається як необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [391, с. 632].

Також учені виокремлюють термін „педагогічні умови”, трактуючи його як: 1) сукупність взаємопов’язаних і взаємозумовлених обставин процесу діяльності; 2) сукупність об’єктивних можливостей змісту, форм, методів і матеріально-просторового середовища, спрямованих на вирішення поставлених завдань [53]; 3) чинники, що забезпечують найбільш ефективний перебіг процесу діяльності; 4) поєднання суб’єктивного й об’єктивного, внутрішнього і зовнішнього, сутності та явища; 5) відношення предмета до явищ, що його оточують, без яких він не може існувати [198; 286].

Учені визначають, що педагогічні умови є одним із компонентів педагогічної системи, що відображають сукупність можливостей освітнього та матеріально-просторового середовища, впливають на особистісний і процесуальний аспекти системи та забезпечують її ефективне функціонування й розвиток [246].

У контексті нашого дослідження важливого значення набуває категорія „організаційно-педагогічні умови”. Спираючись на низку наукової літератури, під *організаційно-педагогічними умовами формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету розуміємо сукупність взаємопов’язаних і керованих чинників,*



що використовуються для забезпечення цього процесу і гарантують його ефективність.

Виходячи з такого розуміння, нами виокремлено організаційно-педагогічні умови, що необхідні для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

**Першою організаційно-педагогічною умовою** є стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

На нашу думку, процес формування культури майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету буде значно ефективнішим за умов організації системної, неперервної роботи з формування мотивації.

Однією з причин невдач під час навчання, а отже, зниження якості навчальної діяльності є відсутність у майбутніх менеджерів необхідної мотивації. Тому створення оптимальних умов мотивації для формування культури майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є важливим завданням сучасної системи освіти.

Мотивація є важливим компонентом будь-якої людської діяльності. Без належної мотивації не працюватиме жодна педагогічна технологія. Тому майбутні фахівці повинні розуміти, для чого вони навчаються, опановують певними компетентностями, набувають досвіду та яку користь від цього вони матимуть.

Поняття „мотив” становить досить складний феномен, якому науковці не дають однозначного визначення. У перекладі з латинської поняття „мотив” означає „рухаю”. Є. Ільїн трактує мотив як складне психологічне утворення, що спонукає до свідомих дій та вчинків, а також є основою для цих дій. Поняттям „мотив”, звертає увагу дослідник, часто позначаються такі психологічні явища: намір, бажання, прагнення, побоювання тощо, у яких відображається наявність у людській психіці готовності, що спонукає до досягнення певної мети. С. Гончаренко визначає мотив як спонукальну

причину дій, вчинків людини, спрямованих на задоволення потреб, те, що штовхає на дії [599].

Феномен „мотивація” є також складною категорією. У наукових дослідженнях існують різні підходи щодо трактування його змісту. Більшість учених визначають мотивацію або як складний процес, що включає, сукупність мотивів, стимулів чи внутрішніх та зовнішніх чинників, або як процес спонукання особистості до певних дій.

На думку С. Гончаренка, термін „мотивація” є набагато ширше, ніж термін „мотив”, та визначається як система мотивів або стимулів, чинників, що детермінують конкретну діяльність, поведінку особистості [562, с. 48].

Отже, мотив є усвідомленим чинником, що визначає спрямованість дій і вчинків людини. У мотивах конкретизуються потреби, які не тільки визначають їх, а й самі змінюються та збагачуються внаслідок розширення кола об’єктів, які їх задовольняють [436].

Розвиток у майбутніх менеджерів спонукальних мотивів до формування культури професійної діяльності залежить від певних чинників.

На нашу думку, важливим для майбутніх менеджерів є розуміння та усвідомлення перспективних цілей навчання, а також потреби засвоєння теоретичних і практичних знань для майбутнього професійного становлення.

Процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів буде успішним за умови розвитку пізнавального інтересу. Закцентуємо увагу на обсязі, новизні та цікавості інформації, що отримує майбутній менеджер під час навчання.

Також велике значення полягає у сприйманні студентом змісту наукової інформації, тут ідеться про емоційний складний, який багато в чому залежить від педагогічної компетентності та майстерності викладача. Емоційні враження, інтелектуальні здобутки, що отримує майбутній менеджер у процесі вивчення фахових дисциплін, підсилюватиме мотивацію навчання та сприятиме формуванню культури професійної діяльності.

Під час занять у майбутніх менеджерів має виникати потреба у самовдосконаленні, самореалізації та самовираженні. Вагоме значення у формуванні цієї потреби належить співпраці викладача та студента, а також між самими студентами. Цьому сприяє здійснення зворотного зв'язку з аудиторією, а також аналіз досягнень і причин невдач при виконанні завдань та опануванні нового матеріалу.

На нашу думку, пізнавальні потреби, мотиви та сенси навчання є ключовими мотиваційними складниками формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. З огляду на це, усвідомлення майбутніми менеджерами необхідності знань, умінь і навичок, формування необхідних професійних та особистісних якостей може сприяти ефективності визначеної мети.

Розвиток інтересу до формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів буде результативним за умови майстерності викладача, його творчого підходу до освітнього процесу. Цьому сприяє: використання інтерактивних форм навчання (дискусії, ділові ігри, тренінги, кейси тощо); поєднання форм аудиторної та позааудиторної діяльності; розширення можливостей практичної підготовки студентів; залучення до освітнього процесу успішних випускників та провідних фахівців галузі.

Реалізація потреби в досягненні успіху є також одним із мотиваційних чинників формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Для його забезпечення дуже важливо створювати необхідні умови. Так, активне залучення майбутніх менеджерів у процес не лише отримання фахових знань, але й безпосереднього їх використання на практиці, дає можливість отримати практичний досвід і слугує додатковим мотиваційним чинником у формуванні культури професійної діяльності.

Не менш важливим спонукальним мотивом формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є створення позитивного психологічного клімату в навчальній групі, комфортності існування в спільній діяльності. Особливо значуща роль

у цьому процесі належить викладачеві, який, з одного боку, має безпосередній вплив на студентів, а з іншого – зобов'язаний забезпечувати ефективну навчальну діяльність, спрямовану на попередження конфліктів, створення особливої атмосфери задоволення освітнім процесом.

Отже, визначені мотиваційні чинники є ключовими умовами ефективного процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

**Другою важливою умовою** формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є педагогічна підтримка студентів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності.

Педагогічна підтримка особистості є предметом розгляду в контексті різних психологічних і педагогічних напрямів: концепція „відносин, які допомагають” К. Роджерса [470], екзистенціальна психологія та педагогіка (Л. Бінсвангер [52], О. Больнов [651], Л. Франкл [577] та ін.), ідея „посилення існування іншого” С. Рубінштейна [472], концепція персоналізації А. Петровського [437] й надситуативної активності В. Петровського [436].

*Під педагогічною підтримкою ми розуміємо діяльність суб'єктів освітнього процесу, яка спрямована на надання превентивної та оперативної допомоги майбутнім менеджерам у формуванні їхньої культури професійної діяльності.*

Психологічний аспект такої діяльності полягає в співучасті в життєвому самовизначенні, у підготовці до здійснення моральних виборів у кризових ситуаціях, у саморозкритті й усуненні суб'єктивних перешкод розвитку, а також у наданні допомоги в конкретних ситуаціях. Педагогічна підтримка може поставати як необхідний етап розвитку, відносно вільний від формувальної ролі іншого й найбільш близький до самостійної організації [23]. Метою педагогічної підтримки у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є усунення перешкод, які виникають на шляху їх особистісного та

професійного становлення. У широкому значенні педагогічна підтримка полягає у створенні сприятливих умов для розвитку професійно зорієнтованої свідомості студентів, розкриття й реалізації їхніх задатків, формування здатності до самостійних дій і професійного самовизначення. Ми розглядаємо педагогічну підтримку як важливу умову формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Зазначаємо, що педагогічна підтримка майбутніх менеджерів щодо формування в них культури професійної діяльності повинна мати системний характер і враховувати такі чинники: необхідність оптимізації спілкування й підвищення рівня особистісного й професійного розвитку майбутнього менеджера; можливості прояву індивідуального стилю спілкування; наявність гнучкого й творчого підходу до проблем майбутньої професійної взаємодії; прагнення суб'єктів до саморозвитку.

В індивідуальній підтримці майбутніх менеджерів щодо вияву культури професійної діяльності можна виділити кілька взаємопов'язаних етапів:

- 1) діагностичний – з'ясування проблем щодо розуміння й продукування культури професійної діяльності у взаєминах;
- 2) пошуковий – спільний пошук зі студентом причин і способів розв'язання проблем щодо виявлення культури професійної діяльності у взаєминах;
- 3) проєктувальний – налагодження взаємин із метою наближення до вирішення проблеми виявлення культури професійної діяльності у взаєминах;
- 4) діяльнісний – взаємодія викладача та студента в побудові власного алгоритму виявлення культури професійної діяльності у взаєминах;
- 5) рефлексивний – аналіз спільної діяльності щодо проблеми виявлення культури професійної діяльності майбутнім менеджером, обговорення отриманих результатів, способів розв'язання проблеми.

Кожен етап педагогічної підтримки передбачає розробку різноманітних форм, методів, засобів освітньої діяльності, за допомогою яких здійснюють педагогічну підтримку майбутніх менеджерів з метою формування в них культури професійної діяльності.

До основних принципів забезпечення педагогічної підтримки у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є: їхня згода на допомогу й підтримку; орієнтація на здатність студентів до самостійного вибору щодо вияву управлінських якостей, відповідальності, толерантності, здатності працювати в команді, оперативності в прийнятті рішень, підприємливості.

Педагогічну підтримку студентів можна також визначити як допомогу викладача, куратора академічної групи, спрямовану на формування глибокої внутрішньої мотивації до формування культури професійної діяльності, самоосвіти, самовиховання, полегшення адаптації до умов реального освітнього процесу в закладі вищої освіти. Усе це буде сприяти чіткому усвідомленню майбутнім менеджером власних індивідуальних, потенційних особливостей.

Реалізацію умови педагогічної підтримки здійснюють в освітньому процесі закладу вищої освіти за такими принципами:

- 1) фасилітації (забезпечення групи професійної підтримки – викладачів, кураторів академічної групи, методистів);
- 2) діалогічності взаємодій (взаємодія всіх учасників має характер діалогу, у якому кожен учасник має рівні можливості висловитися й кожен може бути почутий) [127, с. 178];
- 3) рефлексивності (проведення студентом і групою підтримки аналізу й корекції власної поведінки та взаємодії з одногрупниками);
- 4) особистісно зорієнтованого навчання й виховання (забезпечення права на свободу вибору ціннісної позиції, на можливість його дієвого здійснення за наявності установки на подолання дисгармонії у взаємодії);
- 5) зворотного зв'язку теоретичної підготовки і практичної діяльності,

який передбачає, з одного боку, осмислення та застосування теоретичних знань у повсякденній діяльності, а з іншого – закріплення емпіричних знань, які були отримані під час вивчення теоретичних дисциплін;

б) послідовності – поетапне засвоєння всіх структурних компонентів культури професійної діяльності особистості, почергове оволодіння вміннями відповідальності, толерантності, комунікабельності, винахідливості, гідності й самоповаги;

7) наступності – взаємозв'язок усіх видів практики, коли освоєння нового здійснюється на основі досвіду, набутого студентами на попередніх етапах практичної підготовки [185, с. 7];

8) динамічності – поступове ускладнення завдань різних видів навчально-виховної діяльності, розширення спектра завдань із розвитку індивідуального стилю формування духовних цінностей студентів.

Отже, принципи педагогічної підтримки мають реалізовуватися в процесі всіх видів діяльності та передбачати: проведення роз'яснювальної роботи з майбутніми менеджерами щодо формування в них культури професійної діяльності з подальшим аналізом та роз'ясненням основних помилкових суджень щодо такого феномену; формування позитивної установки майбутніх менеджерів на професійний розвиток; надання допомоги майбутнім фахівцям під час складання індивідуального плану формування культури професійної діяльності; діагностику сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів за розробленими показниками, ознайомлення студентів з результатами діагностики та консультування щодо подальшого вдосконалення рівня сформованості культури професійної діяльності.

Доцільним є застосування пам'ятки для майбутнього менеджера, яка містить характеристику процесу формування культури професійної діяльності, зміст, критерії сформованості такого феномену, поради з приводу підвищення ефективності формування культури професійної діяльності.

Надзвичайно важливим є також використання тренінгових вправ,

різних видів технік, які забезпечують зворотний зв'язок на етапі обговорення: опис відчуттів та емоцій у процесі програвання певної ролі, прийом обговорення спогадів про власний життєвий досвід, пов'язаний з подібною ситуацією чи проблемою, спостереження за собою з боку; проведення зі студентами різноманітних тестових методик на виявлення індивідуально-типологічних особливостей, професійно значущих та особистісних рис. Такі методики спрямовані на розвиток професійних умінь, емпатійного слухання, позитивної Я-концепції майбутнього фахівця; передбачають здійснення студентом самооцінки власної вербальної та невербальної комунікації, іміджу, конфліктності, виявлення бар'єрів у взаємодії. На основі результатів зазначених методичних діагностик потрібно надати студенту рекомендації з приводу подальшого самовиховання, самоосвіти.

З метою забезпечення педагогічної підтримки та постійного зворотного зв'язку з майбутніми менеджерами доцільним є використання програми-тренажера для подальшого саморозвитку, самовиховання, формування культури професійної діяльності. Програма-тренажер орієнтована насамперед на організацію взаємодії між викладачем та студентами. У її основі лежить ідея конструктивістської педагогіки, яка прагне створити для студентів розвивальне середовище, що забезпечує можливості пошуку власного „Я”, навчання способів конструювання знань, виходячи з індивідуальності й неповторного досвіду кожної особистості [666, с. 169].

Програма-тренажер „Самотворення” містить такі блоки: пам'ятки студенту, методичний інструментарій, діагностичні засоби, ситуації та відеоситуації вчинків гідності, відповідальності, толерантності, самодостатності, вправи на виявлення культури професійної діяльності майбутнього менеджера в повсякденному житті.

Відтак педагогічна підтримка майбутніх менеджерів в освітньому процесі закладу вищої освіти передбачає оперативну допомогу в розв'язанні їхніх індивідуальних проблем в усвідомленні та формуванні культури



професійної діяльності, розвиток творчого потенціалу майбутніх менеджерів.

Педагогічна підтримка є моральною категорією, адже йдеться про допомогу особистості, яка розвивається, про самовизначення та самореалізацію, про формування взаємин з оточенням. Педагогічна підтримка має цінність, якщо вона тактовна, грамотна, своєчасна, адресна, дозована й повсякденна, але головне – якщо вона в усіх випадках повною мірою виконує своє виховне призначення, працює на перспективу.

Ми розробили поетапну програму педагогічної підтримки як ціннісно зорієнтовану стратегію формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, що включає чотири етапи.

На першому етапі увагу майбутніх менеджерів акцентовано на виявленні відповідальності, толерантності, гідності, комунікабельності у взаєминах, що характеризує вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, лідерських якостей.

Другий етап педагогічної підтримки пов'язаний із пошуком майбутніми менеджерами власного розуміння культури професійної діяльності. На цьому етапі основну увагу приділено їхній орієнтації на формування культури професійної діяльності, ціннісного ставлення до корпоративних норм, правил, гуманістичну установку на взаємодію з партнерами і колегами.

Третій етап – діалогічний, спрямований на створення майбутніми менеджерами власного алгоритму виявлення культури професійної діяльності у взаєминах. Поділяючи думки Д. Григор'єва, який досліджував вплив педагогічної підтримки на пошук особистістю ціннісного сенсу життя, ми вважаємо, що важливою умовою формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є позиція викладача, який здатний зрозуміти, прийняти й визнати. На цьому етапі майбутні менеджери створюють власний алгоритм виявлення культури професійної діяльності, порівнюючи його з поглядами друзів, товаришів, одногрупників, близьких

людей.

Четвертий етап – рефлексивний, пов'язаний з аналізом спільної діяльності з розв'язання професійних проблем щодо виявлення культури професійної діяльності у взаєминах. Необхідність цього етапу пояснюється незавершеністю діалогу, готовністю майбутніх менеджерів до подальшого обміну професійними цінностями. Роль викладача на цьому етапі полягає в наданні майбутнім менеджерам можливостей для самовизначення в ставленні до культури професійної діяльності.

Процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів закономірно пов'язаний із засвоєнням спеціальних знань про цінності культури професійної діяльності як основного способу організації його фахової діяльності з усвідомленням їх значущості для професійного становлення. Засвоєння знань про цінності культури професійної діяльності можливо за умови актуалізації цих знань у процесі вивчення фахових дисциплін, що дозволяє майбутнім менеджерам отримати уявлення про закономірності поведінки людей, мотиваційні основи управлінської діяльності, особливості особистості керівника, управлінця, розкрити потенціал корпоративних цінностей, норм організації. Відтак, надзвичайно важливим для нашого дослідження є розкриття потенціалу фахових дисциплін у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, що є підґрунтям **третьої організаційно-педагогічної умови** – збагачення фахових дисциплін тематикою, що містить знання про культурні основи професійної діяльності менеджера.

У процесі формування культури професійної діяльності менеджера важлива роль належить вивченню фахових дисциплін.

Категорія „дисципліна” – (вчення, розпорядок, виховання) – розглядається як окрема галузь наукового знання [506, с. 217], тому навчальна дисципліна трактується як окрема галузь наукового знання, адаптована для вивчення студентами.

У документах Міністерства освіти і науки України „фахова дисципліна” визначається як необхідність надання таблиці відповідності показників забезпеченості закладу вищої освіти ліцензійним умовам надання освітніх послуг з підготовки на відповідному рівні освіти. Фахові дисципліни згадуються в поясненнях щодо частки науково-педагогічних працівників з науковими ступенями та вченими званнями, які забезпечують викладання лекційних годин фахових дисциплін навчального плану спеціальності (% від кількості годин).

У сучасному „Українському педагогічному словнику” С. Гончаренка, зазначено, що „професійно орієнтовані дисципліни дають також відомості про конкретні технологічні процеси та операції, методи технічного обслуговування й експлуатацію обладнання, особливості планування та організації виробництва, робочого місця, праці з окремих професій і спеціальностей тощо. Спеціальні предмети вивчаються в професійних навчальних закладах” [164, с. 316].

Зазначимо, що категорія „фахова дисципліна” у професійній педагогіці – неоднозначне й суперечливе. Її розглядають як спеціальну дисципліну, що доповнюють та розвивають фундаментальні курси, як дисципліну спеціалізації в університетському розумінні і, нарешті, як професійно зорієнтовану дисципліну або дисципліну циклу фахової (професійно-практичної підготовки).

На нашу думку, фахові дисципліни – це дисципліни циклу професійної та практичної підготовки, які забезпечують майбутнього менеджерами фундаментальними теоретичними знаннями і практичними навичками та формують культуру професійної діяльності.

Організація процесу навчання фахових дисциплін об’єктивно залежить від рівня розвитку науки, техніки, технологій їх використання, організаційної структури. Випускник закладу вищої освіти повинен бути всебічно підготовлений до виконання своїх функційних обов’язків у будь-яких умовах та нестандартних ситуаціях.

Тому виникає проблема визначення ролі фахових дисциплін у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Це посилює вимоги до закладів вищої освіти щодо якісного здійснення процесів формування культури професійної діяльності майбутніх фахівців-менеджерів, вимагає змін педагогічних орієнтацій змісту фахових дисциплін.

Фахові дисципліни покликані надати студентам знання й уміння, які необхідні для розуміння об'єктів, суб'єктів, процесів та інструментів управління та адміністрування. Своєю чергою, фахові дисципліни поділяються на варіативну й нормативну частину. Їхній зміст визначається освітніми програмами ЗВО.

Фахові дисципліни нормативного блоку мають відповідну базу для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Такі дисципліни, як „Менеджмент”, „Фінансовий аналіз”, „Трудове право”, „Договірне право”, „Адміністративне право”, „Управлінський облік”, „Управління персоналом”, „Стратегічне управління”, „Адміністративний менеджмент”, „Облік і аудит”, „Ділове адміністрування”, „Публічне адміністрування”, „Фінансовий менеджмент”, „Інформаційні системи і технології в управлінні організацією”, „Зовнішньоекономічна діяльність підприємства” та інші дозволять сформувати культуру професійної діяльності завдяки поєднанню матеріалу професійної спрямованості з проблематикою про культурні цінності, що наприкінці формує світоглядну концепцію фахівця, закладає базис для фахового, економічного та логіко-інформаційного мислення, акумулює необхідні знання, виробляє професійні навички та вміння.

Під час навчання в закладі вищої освіти майбутній менеджер має оволодіти основами професійної компетентності, яка включає фахові знання, уміння, навички та ставлення (гуманістичні ціннісні орієнтації та відповідні морально-комунікативні, організаційні якості), володіти культурою професійної діяльності.

Такий широкий діапазон вимог до менеджера та його професійних можливостей зумовлюють необхідність постійного вдосконалення знань, умінь та навичок з фахових дисциплін, що формують його культуру професійної діяльності.

Професійна спрямованість процесу навчання спеціаліста є системою психолого-педагогічних методів, націлених на формування в студента професійного інтересу. Вона повинна проводитися диференційовано, з урахуванням індивідуальних особливостей студентів, зокрема: наявності пізнавального інтересу до дисципліни; схильності до теоретичних досліджень і практичної діяльності; мотивації до необхідності вивчення цієї дисципліни.

Професійна спрямованість такого процесу навчання сприяє більш повному засвоєнню студентами навчального матеріалу, створює сприятливі умови для перетворення навчально-пізнавального інтересу до фахових дисциплін, що забезпечує формування наукових уявлень про фундаментальну основу сучасного менеджменту, функціонування підприємств, установ, організацій.

Останнім часом у закладах вищої освіти відчутна тенденція до скорочення годин аудиторних занять з фахових дисциплін. Загальна кількість годин зазвичай залишається однаковою за рахунок тих, що відводяться навчальними планами на самостійне опрацювання матеріалу, який вивчається.

Ми вважаємо, що організація освітнього процесу має бути спрямована на набуття не тільки якісних знань, вмінь і навичок з дисципліни, а й на формування культури професійної діяльності, розвитку вмінь самостійної роботи, професійного творчого мислення у студентів.

Навчальні плани зазвичай розробляються за циклами дисциплін. Потім з цих блоків складають варіанти цілісного навчального плану для різних спеціальностей, ураховуючи різноманітні умови: професія і ступінь її складності, тривалість навчання, потрібна кваліфікація тощо.

Загальний навчальний час за планом підготовки галузі знань 07 „Управління та адміністрування” першого (бакалаврського) рівня включає 7200/240 годин/кредитів, з них 4815 (66,9%) нормативна частина, 2385 (33,1%) варіативна частина програми підготовки; другого (магістерського) рівня (1 рік та 4 місяці навчання) включає 2700/90 годин/кредитів, з них 1080 годин (40%) – нормативна частина, 1620 годин (60%) – варіативна частина програми підготовки. Аналіз циклів дисциплін показав, що можливе їх різне групування.

Оскільки в науковому дослідженні ми розглядаємо культуру професійної діяльності майбутнього менеджера в процесі вивчення фахових дисциплін, то детальніше проаналізуємо цикл професійно-практичної підготовки першого (бакалаврського) рівня (разом обсяг дисциплін циклу становить 3210 год 107 кредитів), другого (магістерського) рівня (разом обсяг дисциплін циклу становить 690 год 23 кредити). При цьому цикл професійно-практичної підготовки включає обов’язкові дисципліни фахового циклу та вибіркові дисципліни фахового циклу (за вибором навчального закладу та студента) (додатки М, Н).

Отже, підготовка менеджера припускає вивчення значної кількості фахових дисциплін, які формують необхідні знання, уміння й навички.

Водночас проведений змістовий аналіз фахових дисциплін показав, що вони мають великий потенціал формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів за рахунок збагачення змісту навчання культурно зорієнтованою тематикою, наприклад, при вивченні дисципліни „Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)”, метою якої є формування в майбутніх менеджерів управлінського мислення та системи спеціальних знань у галузі менеджменту та адміністрування; розуміння концептуальних засад системного управління організаціями; набуття компетенцій, необхідних для виконання функцій та реалізації повноважень керівника (фахівця), доцільно доповнити темами: „Культура менеджера як основа його професійної діяльності” та „Культура

адміністрування”, що сприяють формуванню складників культури професійної діяльності та підвищують загальний її рівень.

Вивчаючи дисципліну „Управління персоналом”, майбутні менеджери опановують комплексом теоретичних знань і практичних навичок щодо формування та реалізації кадрової політики в сучасних організаціях, раціонального відбору працівників на посади, оцінювання та розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу. З огляду на це, надзвичайно важливим є доповнення курсу тематикою щодо культурозаорієнтованого напрямку, зокрема „Ділова етика”, „Культура управління персоналом”. Засвоюючи відповідні теми дисципліни, майбутні менеджери отримують теоретичну підготовку, необхідну для цієї галузі фахової діяльності, а вирішення спірних та конфліктних ситуацій, наближених до практики управління персоналом, дозволяє оволодіти майбутнім фахівцям різними прикладними аспектами з управління людськими ресурсами в організаціях, що сприяє формуванню в них культури професійної діяльності.

Окремі аспекти формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів забезпечуються завдяки навчальній дисципліні „Теорія організації”. Під час опанування курсу студенти набувають знань про теорію та практику функціонування організацій у мінливих умовах сучасного ринкового соціально-економічного середовища, про регулювання процесів, які в них відбуваються у взаємозв'язку із зовнішнім середовищем; оволодівають основами організаційних теорій; вивчають теоретико-методологічні засади створення й функціонування організацій; засвоюють методичні підходи аналізу внутрішнього й зовнішнього середовища організації; набувають умінь побудови організаційних структур організацій різних типів, а також навичок трансформації, створення іміджу й культури організацій. Результатом вивчення дисципліни „Теорія організації” є: засвоєння студентами методів, прийомів, процедур, умінь, що забезпечують ефективну інформаційну та емоційну взаємодію індивідів в організації

(налагодження та підтримка оптимально сприятливих для організації комунікаційних процесів, позитивного іміджу, атмосфери співробітництва), що, своєю чергою, є основою культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Оновлення змісту навчальної дисципліни питаннями: емоція та культура впливу на особистість, культура управління кадрами, ще ґрунтовніше формують різноманітні аспекти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Метою вивчення навчальної дисципліни „Самоменеджмент” є формування в майбутніх менеджерів теоретичних знань і практичних умінь з управління особистісними ресурсами (часом, активністю, працездатністю, платоспроможністю та освіченістю), технологій самомотивації, самоконтролю, саморозвитку особистісних якостей та розвитку менеджерського потенціалу. Тому дуже важливо доповнити зміст цієї дисципліни комплексом питань, після вивчення яких майбутні фахівці будуть уміти демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи; ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації; демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним, тим самим формувати культуру професійної діяльності.

Формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, здатності ефективно управляти компаніями на конкурентних ринках слугує дисципліна „Ділове адміністрування”. У результаті вивчення дисципліни студент повинен знати: методологію та теорію адміністративного менеджменту, методи управління бізнесом в умовах конкуренції, ризику; основні поняття, визначення та терміни, які використовуються в процесі управління організаціями різних галузей та форм власності; призначення функційних підсистем та склад елементів внутрішнього середовища організації; закони, принципи та методи ефективного управління організацією на всіх стадіях її життєвого циклу; форми та методи організації



робіт із забезпечення та управління якістю продукції; особливості функціонування організацій в умовах безперервних змін; закономірностей стратегії бізнесу та становлення організаційної концепції підприємства, методів та процедур управління організацією; науково-методичне підґрунтя опанування основних інструментів управління проєктами в організації; технології та методи управління змінами в організаціях; сутність змін і природу їх виникнення.

Уміння та навички, які повинен здобути студент у процесі вивчення дисципліни, що формують культуру його професійної діяльності, полягають у такому: вміти систематизувати й використовувати знання з прогнозування діяльності, розробляти стратегічні плани та програми, управляти складними бізнес-процесами; мати навички налагоджування комунікацій та партнерства для розвитку бізнесу; вміти використовувати основні елементи та принципи корпоративного контролю, механізм його здійснення в діяльності підприємств; уміти застосовувати теоретичні аспекти корпоративного управління в практичній діяльності; мати навички застосування методів оцінювання економічної ефективності корпоративного управління. З цією метою необхідно розширити тематику лекційних занять, збагативши її питаннями „Культура менеджера як основа його професійної діяльності”.

Вивчення дисципліни „Публічне адміністрування” сприяє засвоєнню студентами технологій та процедури проєктування цілей публічного адміністрування, методів і стилів публічного адміністрування, основних засад публічного адміністрування в соціальній та економічній сферах, особливостей відповідальності суб’єктів публічного адміністрування за правопорушення в цій сфері.

Майбутні менеджери повинні вміти: підготувати нормативну документацію (накази, розпорядження тощо), пропозиції, рекомендації (проєкти) для суб’єкта публічного адміністрування, застосовуючи методики визначення певних показників; визначати технологію управління суб’єктом публічної сфери, що є раціональною за ознаками досягнення мети діяльності

та ресурсами, що використовуються, з урахуванням особливостей цього суб'єкта; виробити процедури та основний зміст кожного етапу вироблення та впровадження управлінського рішення з визначенням термінів, виконавців і вартості; уживати заходи із впровадження сучасних форм і методів діяльності суб'єкта публічної сфери, його структурного підрозділу, оптимізації його функційної та організаційної структури; застосовувати критерії оцінювання результативності та ефективності публічного адміністрування в умовах соціально-економічних змін. З цією метою необхідно включити до тематичних планів лекційних занять питання „Культура вирішення правових питань” та „Культура діяльності суб'єктів публічної сфери”, що дозволить майбутнім менеджерам підвищити рівень культури професійної діяльності.

Формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів відбувається під час засвоєння основних тем курсу „Державне та регіональне управління”. Студенти оволодівають спеціальними знаннями в галузі управління на національному та регіональному рівнях, набувають умінь та формують компетенції, необхідні для виконання функцій та реалізації повноважень органів державної влади і місцевого самоврядування. У результаті вивчення дисципліни майбутні фахівці повинні вміти: застосовувати різноманітні форми державного та регіонального управління; обґрунтувати вибір організаційної форми управління; застосовувати методи управління соціально-економічним розвитком на державному та регіональному рівнях; оцінити досягнутий рівень соціально-економічного розвитку на державному та регіональному рівнях; розробити цільову програму розвитку та розраховувати показники оцінки її ефективності; використовувати сучасні інформаційні технології та прикладні програми для розв'язання різноманітних завдань управління. Набуті вміння є складниками культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а тому при вивченні цієї дисципліни необхідно впроваджувати в освітній процес такі форми навчання, як: проблемно-моделювальна лекція, інформаційна лекція, лекція з

коментарем, лекція-бесіда, а також міждисциплінарного семінару, що дозволить підвищити рівень її сформованості.

Закономірності й особливості управління операційною діяльністю організації майбутні менеджери вивчають, опановуючи зміст основних тем навчальної дисципліни „Операційний менеджмент”. У студентів формуються вміння виконання техніко-економічних розрахунків, пов’язаних з обґрунтуванням рішень щодо проектування та створення операційної системи, підтримки усталеного режиму її функціонування, перетворень і розвитку, прищеплюються навички розроблення та практичного застосування прикладного управлінського інструментарію. Тому доповнення навчального матеріалу такими питаннями, як „Культура мотиваційного впливу” та „Ціннісно-мотиваційна сфера особистості” слугують формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Метою курсу „Фінансовий менеджмент” є формування в майбутніх менеджерів умінь проведення фінансового аналізу, розрахунку фінансових показників, управління оборотними коштами та інвестиційним портфелем підприємства, управління структурою капіталу та фінансовими ризиками, підготовки звітів про результати фінансової діяльності. Завдання курсу акумулюються в: оволодінні теоретичними знаннями щодо основних засад теорії фінансового менеджменту; отриманні практичних навичок щодо аналізу фінансових результатів, прибутків, інвестицій, грошових потоків підприємств та засвоєнні знань з теоретичних і практичних аспектів управління фінансами за допомогою фінансових інструментів та використання фінансового механізму. Формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів сприяє розширення навчального матеріалу курсу завдяки темі „Фінансові цілі організації: мотиваційно-ціннісний аспект”, що дозволить майбутнім менеджерам навчитись розробляти концепцію фінансового управління, визначати цілі та механізми впливу, ураховуючи мотиваційно-ціннісні аспекти підлеглих.

Розвиток мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів відбувається в процесі вивчення навчальної дисципліни „Фінансовий аналіз”. Зокрема формування в студентів теоретичних знань і практичних навичок з організації та проведення фінансового аналізу підприємств, спрямованого на прийняття обґрунтованих ефективних управлінських рішень, направлених на покращення їхнього фінансового стану для досягнення цілей та завдань розвитку суб’єктів господарювання.

За результатами вивчення дисципліни студенти оволодівають такими компетентностями: здатністю проводити аналіз виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг), ресурсозабезпеченості та використання виробничих ресурсів підприємства, витрат виробництва продукції; оцінювати ділову активність, інвестиційну привабливість і кредитоспроможність підприємства; здійснювати аналіз фінансового стану та фінансових результатів суб’єктів господарювання; уміньми визначати напрями покращення платоспроможності, запобігання банкрутству підприємств, зниження фінансового ризику їхньої діяльності; здатністю прогнозувати фінансовий стан підприємства; здатністю за результатами аналізу формулювати аналітичні висновки та пропозиції. З огляду на це, ефективним під час вивчення дисципліни є застосування таких форм навчання, як лекція – мозковий штурм, лекція-практикум, пошуковий семінар, аналітичний семінар.

Ознайомлює майбутніх менеджерів з процесами створення підприємства його реструктуризації, господарськими процесами, що відбуваються на підприємстві, навчальна дисципліна „Економіка і фінанси підприємств”. Майбутні фахівці вивчають основні методи розрахунку ефективності використання майнових, трудових та фінансових ресурсів підприємства, опановують сучасними методами управління підприємством, отримують практичні навички з визначення вартості капіталу та потреб підприємства в капіталі тощо. Оновлення змісту навчальної дисципліни завдяки темі „Культура організації аналітичного дослідження” дозволяє

майбутнім менеджерам навчитись успішно організовувати аналітичні пошуки та вирішувати фінансово-економічні завдання розвитку підприємства, що сприяє формуванню їхньої культури професійної діяльності.

Формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів сприяє навчальна дисципліна „Управління інноваціями”. Вивчаючи відповідні теми курсу, майбутні менеджери оволодівають теоретичними знаннями з питань організації та управління інноваційною діяльністю підприємства, інструментарієм та методикою розроблення інноваційних стратегій його розвитку, а також набувають практичних умінь і навичок щодо методів оцінки інноваційних проєктів. Доповнення змісту навчальної дисципліни додатковими темами: „Культурологічні аспекти управління інноваціями та прийняття рішень”, „Інструменти культури управління інноваційною діяльністю” дозволяє майбутнім менеджерам навчитись планувати, організовувати та контролювати інноваційну діяльність підприємства; прогнозувати ефективність інноваційних проєктів; формувати портфель інновацій підприємства; використовувати потенціал інноваційних структур для розвитку власного бізнесу.

Метою вивчення дисципліни „Стратегічне управління” є набуття знань щодо сутності стратегічного менеджменту, практичних навичок використання методики стратегічного аналізу, розроблення стратегій діяльності й засобів їх реалізації організаціями різних форм власності і масштабів діяльності, уміння використовувати необхідний інструментарій стратегічного менеджменту в конкретній ситуації при розробленні управлінських рішень. У результаті вивчення дисципліни студенти набувають фахових компетентностей: уміння застосовувати знання основ стратегічного управління й аналізу стратегій розвитку конкурентних переваг організації в межах корпоративних стратегій і механізмів їх реалізації; виконувати стратегічний аналіз місця та ролі організації на ринку; використовувати методи обґрунтування стратегічних управлінських рішень;

застосовувати знання з маркетингу, стратегічного управління кадрами, фінансами тощо для розробки стратегії організації та її реалізації; управляти розробкою стратегії та політики організації; координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації в галузі ефективного стратегічного управління. Вочевидь, ця дисципліна має значний потенціал для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів відбувається також під час вивчення дисциплін правового характеру, зокрема „Правознавство”, „Адміністративне право”, „Трудове право” та „Господарське право”. Опановуючи ці курси, у студентів формується юридичне мислення, набуваються навички щодо застосування теоретичних правових знань у практичних управлінських ситуаціях, а також навички самостійної роботи, необхідні для подальшого поглиблення й своєчасного оновлення професійних знань, формування правосвідомості, культури професійної діяльності в майбутніх фахівців. Підвищенню рівня культури професійної діяльності майбутніх менеджерів тут слугує висвітлення певних аспектів її компонентів, а саме: культура державного управління, культура вирішення трудових спорів (конфліктів).

Серед фахових дисциплін можна виокремити дисципліну „Інформаційні системи і технології в управлінні організацією”. Вона органічно й логічно синтезує здобутки багатьох наук, але, окрім цього, має ясно виражену системність, послідовність, прикладну спрямованість, яка відіграє важливу роль у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Метою вивчення дисципліни є надання знань, умінь для здійснення ефективної професійної діяльності шляхом формування в майбутніх менеджерів знань і навичок щодо сучасних інформаційних систем і технологій, їх раціонального використання, а також практичних навичок ефективного використання сучасних інформаційних технологій у процесі здійснення управлінської діяльності в організації.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні оволодіти такими компетентностями: здатністю до використання інформаційно-комунікативних технологій для пошуку, оброблення, аналізу інформації з різних джерел та прийняття рішень; уміннями обирати та використовувати методи та інструментарій менеджменту, зокрема відповідно до міжнародних стандартів; уміннями створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

У результаті вивчення навчальної дисципліни майбутні менеджери повинні вміти: працювати зі спеціалізованим програмним забезпеченням та спеціалізованими інформаційно-пошуковими системами; проводити дослідження в менеджменті на предмет виявлення передумов упровадження обчислювальної техніки та вибору інформаційних технологій; розробляти постановки та алгоритми автоматизованого розв'язання задач менеджменту; аналізувати різні інформаційні системи, програмні продукти, інформаційні засоби та технології на відповідність специфіці конкретного економічного об'єкта; впроваджувати нові чи модернізувати наявні інформаційні системи, програмні продукти, інформаційні засоби та технології; розробляти компоненти інформаційних систем, програмних продуктів, інформаційних засобів і технологій, використовувати наявні інформаційні системи для створення інформаційної бази та виконання конкретних функцій управлінської діяльності.

Завдання вивчення дисципліни полягає в набутті студентами знань, умінь і здатностей ефективно вирішувати завдання професійної діяльності з обов'язковим урахуванням вимог охорони праці та гарантуванням збереження життя, здоров'я та працездатності працівників у різних сферах професійної діяльності.

Як свідчить аналіз програм фахових дисциплін, їх зміст відкриває великі можливості для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Але при цьому відсутня єдність змісту навчального

матеріалу з різних фахових дисциплін, що суттєво знижує мотивацію навчання та інтерес до вивчення зазначених дисциплін.

Розробляючи підходи до узагальнення змісту в процесі вивчення фахових дисциплін, ми дійшли висновку, що важливим методологічним інструментом у рамках такого підходу є інтеграція окремих питань, тем, розділів фахових дисциплін. Такий підхід дає змогу навчити студентів бачити аналогію у віддалених явищах і процесах, переносити набуті знання в іншу ситуацію. І першим кроком у реалізації таких завдань є врахування вимог наступності в проєктуванні навчальних планів і програм, забезпечення їх раціональної структури, узгодженості програм взаємопов'язаних дисциплін, реалізацію міжпредметних зв'язків, професійної спрямованості дисциплін загальної підготовки.

Отже, передумовою досягнення підвищення результативності формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у процесі навчання фахових дисциплін є забезпечення систематичності, послідовності, використання міждисциплінарних зв'язків, що дозволяє забезпечити засвоєння змісту цих курсів у єдиній логіці з іншими циклами дисциплін (зокрема – за часом, змістом, формами і методами).

Проте найбільш важливим є безпосереднє залучення студентів в активне оперування міждисциплінарним змістом. Спеціально сформульовані запитання та завдання, творчі роботи та дослідження студентів, проєкти міждисциплінарного змісту активізують розумову діяльність студентів, виводячи її на вищий творчий рівень, дозволяють моделювати професійно обізнану особистість, розширюють діапазон наукових знань студентів, розвивають їхню пізнавальну самостійність та ініціативу, сприяють подальшому професійному самовдосконаленню та формуванню в них культури професійної діяльності.

Дуже важливо при проєктуванні змісту фахових дисциплін потурбуватися про те, щоб кожна з цих дисциплін, яку вивчають студенти, була фундаментальним внеском в їхню загальну професійну освіту, щоб



дотримувався принцип: вчити не предмета, а спеціальності. Суть цього положення зводиться до цілеспрямованої орієнтації всіх дисциплін для цілісного вивчення явищ і процесів, які формують особистісні й професійні якості фахівця [596, с. 44].

Специфіка фахових дисциплін у сенсі реалізації дидактичних принципів систематичності, послідовності й наступності навчання вимагає врахування зв'язків навчального матеріалу: з попереднім і наступним етапами його вивчення в межах однієї дисципліни; з іншими навчальними предметами, де можуть реалізуватися, вдосконалюватися, поглиблюватися знання, уміння й навички з цього матеріалу паралельно з основним навчальним матеріалом; з тими навчальними предметами, при вивченні яких формуються знання, уміння і навички, що використовуються для засвоєння цього матеріалу [314, с. 37].

Отже, співвідношення між дисциплінами повинні бути такими, щоб кожен компонент навчання зберігав самостійність, когнітивну систему, пов'язану з внутрішньою логікою предмета.

Для освіти менеджерів, яка є чутливою до науково-технічних досягнень, актуальною проблемою є підвищення ефективності навчання майбутніх фахівців, зокрема завдяки зближенню його навчального та виробничого складників. З цією метою освітній процес має бути побудований так, щоб студент ще в стінах закладу вищої освіти засвоїв той мінімальний обсяг необхідних знань та сформував уміння, які дозволять одержати найбільшу кількість інформації та набути вміння для подальшої професійної діяльності.

Таким чином, проведене дослідження дало змогу не тільки простежити вплив окремих дисциплін на професійну підготовку, формування культури професійної діяльності студентів, а й поглибити розв'язання проблеми взаємозв'язку з іншими видами освітньої діяльності.

Важлива роль у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів належить практичній підготовці, у період якої інтенсифікується

процес професійного становлення фахівця, апробуються накопичені за час навчання й поглиблюються в реальній практичній ситуації теоретичні знання, активізується формування практичних умінь, навичок і досвіду.

Практична підготовка майбутнього фахівця протягом усього періоду навчання в загальному вигляді вирішує такі завдання: закріплення знань, що отримані під час теоретичного навчання; формування на початковому етапі підготовки вмінь практично застосовувати раніше отримані знання за заданим алгоритмом; формування на наступних етапах здатності до певного рівня рефлексивних дій та вмінь творчо застосовувати для вирішення конкретної практичної задачі теоретичні знання з різних предметних галузей; виробити необхідний мінімум навичок у галузі спеціалізації і профілізації майбутнього випускника, що зумовлює його професійну самостійність; доповнює на етапі виробничих практик раніше отримані студентами фахові теоретичні знання тощо [325, с. 196].

Уміння вирішувати практичні завдання для майбутніх менеджерів – головний аспект їхньої професійної підготовки до майбутньої діяльності.

Уважаємо, що результативність перетворення знань про культуру професійної діяльності майбутніх менеджерів, ціннісних ставлень до професії досягається шляхом застосування розмаїття змісту, форм та методів і аудиторної, і позааудиторної діяльності.

**Четвертою організаційно-педагогічною умовою** є урізноманітнення змісту, форм та методів позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів необхідно здійснювати відповідно до актуальних вимог щодо їхньої професійної підготовки, напрямів модернізації вищої освіти в Україні, специфіки розвитку управлінської сфери. Відтак, формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у закладі вищої освіти здійснюється шляхом включення їх в аудиторну та позааудиторну діяльності (навчальну, виховну, науково-дослідну).

На думку вчених (Л. Белікова [37], І. Бех [51], Л. Валіахметова [74], С. Вітвицька [90], О. Гармаш [103], Л. Кондрашова [294], А. Мудрик [380], С. Савченко [481], Н. Сребна [518], В. Тернопільська [543]), поряд із розв'язанням завдань освітнього процесу, заклади вищої освіти мають створювати умови для задоволення потреб в організованому дозвіллі, насиченого інтелектуальною діяльністю, творчістю, спілкуванням, заняттями спортом тощо. Це свідчить про актуальність проблеми організації позааудиторної діяльності студентів у формуванні культури професійної діяльності.

Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів передбачає формування в них не тільки управлінських знань, умінь і навичок, але й усебічний розвиток, культурну освіченість, здатність працювати в команді, налагоджувати партнерські взаємини, продукувати новаторські ідеї.

Як стверджують учені, зокрема В. Тернопільська, Т. Коломієць, І. Піонтківська, основною метою виховання в закладі вищої освіти є формування гармонійно та всебічно розвиненої особистості, підготовленої до ініціативної соціальної та професійної діяльності в сучасному суспільстві, особистості, здатної сприймати й примножувати його цінності [549, с. 9].

Мета виховання визначає його зміст, методи й засоби, оптимальна дія яких має забезпечити очікуваний результат. Досягнення мети виховання передбачає вирішення таких завдань:

- забезпечення умов для самореалізації особистості студента відповідно до його здібностей, власних і суспільних потреб та інтересів;
- формування в студентів основ загальнолюдської й народної моралі, культури поведінки, готовності будувати своє життя за принципами гуманізму;
- виховання любові до рідної землі, родини, свого народу, Батьківщини, формування національної свідомості, готовності до творчої праці на благо людей, подвигу в ім'я процвітання держави;

– виховання поваги до Конституції, законів України, державних символів, формування глибокого усвідомлення взаємозв'язку між ідеями свободи, правами людини та її громадянською відповідальністю;

– розвиток естетичних потреб, почуттів, художніх здібностей студентів, їх готовності будувати власне життя за законами краси;

– розвиток у студентів потреби в здоровому способі життя, формування відповідального ставлення до власного здоров'я як найбільшої життєвої цінності;

– виховання в студентів свідомого ставлення до своїх професійних обов'язків як вищої цінності людини й суспільства, формування готовності до праці в умовах ринкової економіки, розвиток діловитості, підприємливості [549, с. 9 – 10].

Як бачимо, у процесі включення студентів у різні види позааудиторної діяльності відбувається засвоєння ними певного досвіду, необхідних фахівцеві якостей, які виявляються у взаємодії з іншими людьми та навколишнім світом.

Водночас урахування в процесі позааудиторної діяльності фундаментальних принципів виховання сприяють гармонійному й усебічному розвитку майбутнього фахівця. До таких учені зараховують: науковості (побудова освіти й виховання на сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки); природовідповідності (урахування в роботі психологічних, фізіологічних, індивідуальних особливостей сучасного студента, багатогранної цілісної природи людини); культуровідповідності (органічний зв'язок виховної роботи з історією народу, його ментальністю, мовою, культурними традиціями, звичаями, обрядами, народним мистецтвом, ремеслами і промислами; забезпечення духовної єдності, наступності та спадкоємності поколінь); принцип пріоритету діяльнісного підходу (використання таких технологій виховання, цільових програм, що активізують духовний пошук особистості та творчу діяльність); гуманізації (стверджує людину як вищу цінність, дає можливість поставити в центр

уваги виховної роботи особистість, забезпечити умови для її творчого розвитку, формування людяності, милосердя, чуйності); демократизму (співробітництво, співтворчість педагогів і студентів, повага до суверенітету особистості студента); єдності освіти й виховання (забезпечується в процесі організації освітнього процесу й за його межами впродовж усього терміну навчання і полягає в тому, що навчальна та виховна діяльність повинна знаходитись у тісному взаємозв'язку, доповнюючи й збагачуючи одна одну); диференціації та індивідуалізації виховного процесу (врахування індивідуальних особливостей студентів, стимулювання активності та розкриття творчої індивідуальності кожної особистості); послідовності, систематичності (забезпечення плановості, постійності, забезпечення новацій і спадкоємності, ускладнення завдань, урізноманітнення напрямів, форм, методів виховної роботи у закладі вищої освіти) [507, с. 79 – 80].

У „Педагогічному енциклопедичному словнику” однією з форм організації вільного часу молодій людині визначено позааудиторну роботу як складову частину освітнього процесу вищої школи, завдання якої полягає в тому, щоб створити сприятливі умови для прояву її творчих здібностей через організацію реальних справ, що доступні для студентів та мають конкретний результат [416, с. 151 – 152].

У працях учених поняття „позааудиторна робота” розглядається як сукупність виховних дій, що забезпечують цілеспрямованість, послідовність, систематичність, поєднання педагогічного керівництва з ініціативою й самодіяльністю студентів [2; 182; 201; 365]. Відтак відмінність позааудиторної роботи від аудиторної виявляється в тому, що вона спрямована на вирішення завдань освітнього процесу поза межами аудиторії та у вільний час, в інших формах. Ці два види роботи не збігаються за змістом, а об'єднує їх лише те, що вони реалізуються у вільний від навчальних занять час.

Можна стверджувати, що важливим завданням позааудиторної роботи є вплив, спрямований на засвоєння майбутніми менеджерами певного

досвіду та необхідних фахівцеві рис і якостей культури професійної діяльності.

Наголошуємо, що організація позааудиторної роботи в закладі вищої освіти – особливе і складне завдання, розв’язання якого вимагає, з одного боку, пошуку і приведення в дію нових форм впливу на студентів, відпрацювання нових методик, а з іншого – активізації традиційних видів діяльності, збереження досягнень минулого. Позааудиторна робота, організована в тій чи тій формі, дозволяє розгорнутися певному виду діяльності студентів, забезпечити необхідні умови для їх морально-духовного розвитку, формування культури професійної діяльності.

Характеризуючи позааудиторну діяльність у закладах вищої освіти, Є. Нікітіна та В. Чупрасова підкреслюють, що специфіка позааудиторної діяльності полягає в тому, що вона здійснюється у вільний від навчання час і визначається власним вибором студентів того чи того виду занять [603]. Ця діяльність створює простір для самоствердження, самовизначення, самореалізації майбутніх менеджерів. Значущість позааудиторної роботи щодо особистісного та професійного розвитку майбутніх менеджерів зумовлена тим, що вона ґрунтується не на примусі, а на принципах добровільності, урахуванні їхніх потреб, бажань.

Відтак, О. Язвінська зазначає, що позааудиторна робота активізує соціально-суспільну діяльність студентів, сприяє прямому впливу наставника (викладача) на майбутнього молодого фахівця своєю культурою поведінки та спілкування, інтелектом [631].

У цьому контексті позааудиторна робота поділяється на професійно та соціально спрямовану. До першої категорії відносять участь у наукових гуртках, студентському науковому товаристві, дослідницьких проєктах, олімпіадах, конференціях. Така діяльність має фаховий характер, об’єднує студентів подібних спеціальностей, проходить під керівництвом або наглядом викладача, куратора та вимагає від студентів чималих зусиль,

послідовності, цілеспрямованості й умотивованості та сприяє формуванню в них культури професійної діяльності.

Позааудиторна робота другої категорії має більш загальний, виховний характер і може поєднувати студентів різних спеціальностей. До неї відносять, наприклад, спортивні секції, театральні й танцювальні гуртки, екскурсії, відвідування виставок та музеїв тощо. Позааудиторну діяльність необхідно також скеровувати на ефективну організацію самостійної навчальної роботи студентів, цілеспрямовану організацію їхнього дозвілля, максимальне задоволення пізнавальних і культурних потреб майбутніх менеджерів у формуванні професійних якостей, культури професійної діяльності.

На думку Л. Онучак, позааудиторна діяльність залежить від рівня її організації, в основі якої покладено принцип активності й самостійності студентів [407, с. 19].

Учені розглядають систему позааудиторної роботи як сукупність виховних впливів, що забезпечують цілеспрямованість, послідовність, систематичність, сполучення педагогічного керівництва з ініціативою та самодіяльністю студентів [292]. Відмінність позааудиторної роботи від позанавчальної в тому, що перша спрямована на розв'язання завдань освітнього процесу за межами аудиторії у вільний час і в інших формах. Вони за змістом не збігаються, а спільним є реалізація їх у вільний від навчальних занять час.

Позааудиторна робота, за Т. Козиревою, виявляється в постійно розширюваному життєвому просторі студентської молоді, у якому з педагогічною підтримкою вона переходить від соціальної ролі учнів до ролі фахівців та пізнає обставини й самого себе порівняно з іншими, визначає орієнтири власних дій у теперішньому й майбутньому [286, с. 100 – 101]. Таке розуміння позааудиторної роботи дає можливість створювати умови для розвитку ефективних міжособистісних взаємин у соціумі, оскільки, як показує практика, процес взаємодії в студентському середовищі відбувається

найбільш активно саме за межами навчальної аудиторії: спілкуючись, студенти виявляють низку спільних поглядів, уподобань, творчого потенціалу, організуються в різноманітні за спрямованістю об'єднання, де розвивають морально-духовні якості, формують культуру професійної діяльності.

С. Вітвицька розмежовує поняття „позааудиторна робота” і „позааудиторна діяльність”. Вона стверджує, що позааудиторна робота характерна лише для адміністративно-прикладної педагогіки. А в умовах особистісно зорієнтованого виховання мова повинна йти про організацію позааудиторної діяльності студентів [90, с. 94]. Такий підхід дозволяє визначити позааудиторну діяльність як педагогічно доцільну організацію вільного часу, що забезпечує не лише набуття студентами спеціальних професійних знань, а й умінь культури професійної діяльності.

Як ми попередньо зазначали, позааудиторна робота не регламентується навчальними планами та програмами, здійснюється у позанавчальний час та включає форми, методи, засоби, що відповідають творчим здібностям, бажанням майбутніх менеджерів, та виконується і самостійно, і під керівництвом викладача.

М. Соловей, В. Демчук визначають позааудиторну діяльність як складову частину освітнього процесу ЗВО, завдання якої полягає у створенні такого соціокультурного середовища, у якому індивід розвивається і набуває соціального досвіду, отримує допомогу в соціальній самоідентифікації та самореалізації природних задатків. Автори вважають, що виховання функціонує як система життєдіяльності студентської молоді та проявляється в аудиторній (освітній процес – виховуюче навчання) і позааудиторній роботі (виховний процес – створення умов для раціональної самоорганізації студентської діяльності, культури праці й дозвілля) [512, с. 35 – 36]. Виховання у вищій школі А. Алексюк розглядає як створення соціальних і соціально-педагогічних стосунків між студентами та викладачами [9, с. 126]. Як бачимо, позааудиторну роботу й виховний процес ототожнюють.



Також зазначимо, що серед істотних характеристик позааудиторної діяльності студентів учені виділяють такі:

1) вона здійснюється у позааудиторний час, належить до сфери вільного часу;

2) позааудиторна діяльність відрізняється від навчальної за змістом і принципами організації. Навчальна діяльність характеризується нормативністю, тому регламентована навчальними планами, програмами, ігнорує індивідуальні особливості студентів на противагу позааудиторній діяльності;

3) позааудиторну діяльність створило конкретне соціокультурне середовище, у якому забезпечено умови для саморозвитку, соціальної самоідентифікації особистості й реалізації її природних задатків і здібностей [398, с. 36].

Під змістом позааудиторної діяльності вищої школи розуміється сукупність ідей, фактів, напрямів, які враховуються у виховному процесі та за допомогою яких досягаються конкретні цілі й завдання позааудиторної виховної роботи у вищій школі. У вузькому тлумаченні зміст позааудиторної роботи охоплює обсяг просвітницько-емоційного виховного матеріалу, обмеженого рамками конкретної виховної акції [380].

Учені позааудиторну діяльність розглядають як чинник професійного самовизначення студента (Т. Іванайська, Л. Соколова [240]), розвитку творчих умінь студентів (О. Медведєва [365]), розвитку їхньої творчої обдарованості (І. Карпова [259]), організаторських здібностей (Н. Галєєва [96]), формування міжособистісних взаємин студентів (Н. Руденко [475]), формування їхніх гуманістичних цінностей (О. Тепла [538]).

Ми розділяємо думку вчених (М. Донченко [201], А. Малєва [353], Л. Петриченко [423], Н. Скрипник [504] та ін.), які вважають, що позааудиторна робота поєднує діяльність і навчального, і виховного характеру. На наш погляд, позааудиторна діяльність охоплює і навчальну, і

позанавчальну діяльність, тобто позанавчальна діяльність є частиною позааудиторної.

Водночас науковці зазначають, що позааудиторна діяльність є цілісним, загальнопедагогічним процесом і охоплює весь освітньо-виховний процес (О. Гаврилюк [101], М. Донченко [201], В. Коваль [280], Л. Ніколенко [388], Л. Петриченко [423] та ін.).

Можна погодитись із Л. Петриченко, на думку якої, „...у позааудиторній діяльності поєднуються різноманітні види праці та спілкування, реалізуються всебічні як виховні, так і навчальні завдання, спрямовані на професійну підготовку майбутнього фахівця” [423, с. 35]. Отже, доходимо висновку про існування двох основних підходів до розгляду позааудиторної діяльності: як до складника виховної роботи або як до складника навчально-виховного процесу. Ми приєднуємось до думки тієї частини науковців, які розглядають позааудиторну діяльність у ЗВО як необхідний складник цілісного освітнього процесу, оскільки вона поєднує різноманітні заходи і навчального, і виховного характеру.

Позааудиторна діяльність є процесом безперервним, у якому відбувається виховання, освіта й розвиток студентів, котрий не має фіксованих термінів завершення й послідовно переходить з однієї стадії в іншу.

Так, Л. Ніколенко [388] зазначає, що позааудиторна діяльність у ЗВО як система навчально-виховних впливів синтезує заходи виховного характеру та навчальну роботу із самоосвіти студента і має бути спрямована на розвиток професійних, лідерських якостей та вміння спілкуватися, що є необхідною умовою будь-якої спільної діяльності людей.

Зазначимо, що в розглянутих працях учені звертають увагу на загальнопедагогічний аспект позааудиторної діяльності, яку трактують як процес, систему, діяльність. Ми визначаємо позааудиторну діяльність як систему взаємопов'язаної діяльності суб'єктів освітнього процесу, що є

невід'ємним складником професійної підготовки і здійснюється поза розкладом навчальних занять.

Так, Г. Овчаренко визначає такі напрями позанавчальної діяльності у ЗВО: науково-дослідна, суспільно-політична, художньо-естетична, трудова, історико-культурна й етнографічна, фізкультурно-спортивна, організаційно-управлінська [398, с. 38]. Центральне місце в позанавчальній діяльності займає змістовий компонент, що змінюється залежно від традицій ЗВО та фаху майбутнього спеціаліста.

На основі аналізу сучасних наукових досліджень з проблеми позааудиторної діяльності в закладі вищої освіти нами згруповано основні напрями визначення сутності її у формуванні культури професійної діяльності майбутнього менеджера (таблиця 3.1).

*Таблиця 3.1*

**Напрями визначення змісту й видів позааудиторної діяльності у формуванні культури професійної діяльності**

<b>Напрямок визначення змісту позааудиторної діяльності</b>	<b>Основна характеристика напрямку визначення змісту позааудиторної діяльності</b>	<b>Представники напрямку</b>
ототожнюється з самотійною, навчальною роботою студентів	самотійна робота студентів розкривається у двох видах: аудиторній, та позааудиторній (обов'язкова та факультативна)	А. Алексюк [9], Н. Грекова [169], І. Сулим-Карлір [528] та ін.
розглядається як сукупність певних форм, окремих заходів тощо	виховний ефект має не лише проведення, а й підготовку заходу, аналіз позитивних і негативних моментів, визначення його ефективності	Н. Семченко [497] та ін.
трактується як організаційна форма	спрямоване на інтеграцію аудиторного та позааудиторного навчання, яке включає поєднання технологій традиційного, електронного, дистанційного та мобільного навчання	Н. Рашевська [464], С. Семеріков [499], Ю. Триус [558] та ін.

<i>Продовження табл. 3.1</i>		
розглядається як виховна діяльність у закладі вищої освіти	позааудиторна діяльність становить цілісний процес, учасники якого видозмінюються і самовдосконалюються, хоча вона у професійному становленні студентів повною мірою не використовується; виховання, на відміну від освіти, розвиває розум людини, привчає її до синтезу й аналізу, слугує зміцненню її волі	Л. Кондрашова [292], Ж. Петрочко [428], О. Резніченко [468], І. Хлистун [583], С. Шашенко [609] та ін.
ідентифікується з науково-дослідною роботою студентів	позааудиторна діяльність реалізовується за двома напрямками – науковим і професійним; поєднує такі компоненти, як позааудиторна науково-дослідна, навчально-дослідницька робота студентів та виховна позааудиторна робота креативного характеру	Л. Петриченко [423], Т. Мишковська [373], Л. Султанова [529] та ін.
розглядається як форма організації дозвілля студентів	позааудиторна діяльність є складником навчально-виховного процесу та однією з форм організації дозвілля студентів. Організовується й проводиться в позааудиторний час студентським самоврядуванням за допомогою педагогічних кадрів	В. Бочелюк [65], В. Коваленко [279], В. Коваль [280], Т. Ковальчук [281] та ін.

У межах наукового пошуку нами уточнено поняття „позааудиторна робота” як діяльність суб’єктів освітнього процесу, що спрямована на підвищення культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, розвиток їхніх морально-духовних якостей, що здійснюється в різних формах (навчальної та виховної) позааудиторної діяльності. Така організація вільного часу студентів забезпечує набуття ними професійних знань, умінь і

навичок та сприяє реалізації їхніх творчих здібностей, самоствердженню, самореалізації.

Активна участь майбутніх менеджерів у позааудиторній діяльності сприяє формуванню в них таких професійно значущих якостей, як: наполегливість, оперативність, працездатність, організованість, витримка, відповідальність, товариськість та вміння контактувати з людьми, доброзичливість, справедливість, толерантність.

Теоретичний аналіз означеного феномену дозволив виявити, що позааудиторна діяльність є цілісним, педагогічним процесом та охоплює весь освітній процес. У позааудиторній діяльності [165; 280; 401; 438; 586] поєднуються різноманітні види праці та спілкування, реалізуються і виховні, і навчальні завдання, спрямовані на професійну підготовку майбутнього фахівця.

Учені також наголошують на позааудиторній діяльності як безперервному процесі, у якому відбувається освіта, виховання й розвиток студентів. Л. Ніколенко зазначає [388], що позааудиторна діяльність у закладі вищої освіти як система навчально-виховних впливів синтезує заходи виховного характеру та навчальну роботу із самоосвіти студента та має бути спрямована на розвиток професійних, лідерських якостей і вміння спілкуватися, яке є необхідною умовою будь-якої спільної діяльності людей.

До основних функцій позааудиторної діяльності В. Коваль [280, с. 20 – 21] відносить:

- інформативно-освітню (сприяє процесу засвоєння, розширення й поглиблення знань, умінь і навичок студентів, їх інтелекту);
- аксіологічну (формує в студентів особистісно значущі цілі, ціннісні орієнтації, способи поведінки);
- мобілізаційно-регулятивну (процес мобілізації й розвитку емоційних та вольових якостей особистості);
- корекційну (коригування впливу зовнішнього оточення на особистість студентів);

– розважальну (звільняє від напруженої пізнавальної діяльності під час навчання);

– компенсаторну (допомагає студентам повірити в себе, задовольнити потребу в досягненні успіху у сфері майбутньої професійної діяльності).

За допомогою функцій відбувається реалізація можливостей позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів. Під функціями позааудиторної діяльності закладу вищої освіти ми розуміємо основні положення, що сприятимуть реалізації освітніх можливостей педагогічної діяльності, перетворення їх на результат, спрямований на розвиток майбутніх фахівців.

На нашу думку, до основних функцій позааудиторної діяльності студентів закладу вищої освіти належать:

– інтелектуальна, що сприяє процесу засвоєння, розширення та поглиблення професійних знань студентів, їхнього інтелекту;

– виховна як процес формування в студентів ціннісних орієнтацій, професійно значущих якостей, способів поведінки;

– регулятивна як процес мобілізації та розвитку емоційно-вольових якостей майбутніх фахівців;

– творчо-розвивальна, що сприяє реалізації творчого потенціалу та подальшому розвитку творчих здібностей студентів;

– компенсаторна функція, спрямована на задоволення потреби студентів у досягненні успіху, самоствердженні, самореалізації.

Місце позааудиторної діяльності у формуванні культури професійної діяльності майбутнього менеджера визначено такими нормативними документами: Законами України „Про освіту”, „Про загальну середню освіту”, „Про вищу освіту”; Статутом закладу вищої освіти; Положеннями про: студентське наукове товариство, студентське самоврядування студентський науковий гурток, проблемну групу; планами навчальної, виховної роботи закладу вищої освіти та ін.

Позааудиторна діяльність є тим специфічним видом діяльності, який сприяє розвитку культури професійної діяльності майбутнього менеджера й забезпечує високий рівень її сформованості.

У структурі позааудиторної діяльності виділяють: самостійну навчальну роботу студентів; діяльність із самоврядування студентського колективу; культурно-дозвілєву діяльність за інтересами; підвищення професійної майстерності [280, с. 22]. Під самостійною роботою розуміють підготовку до аудиторних занять, виконання самостійної роботи до навчальних дисциплін, написання реферативних повідомлень, курсових, випускних робіт. Діяльність самоврядування студентського колективу передбачає самостійне вирішення проблем життєдіяльності студентської групи, колективу гуртожитку тощо. Культурно-дозвілєва діяльність стає структурною частиною системи позааудиторної роботи за умови реалізації культурно-дозвілєвих потреб студентів, шляхом залучення їх до відповідної організованої діяльності, а саме: участі в об'єднаннях за інтересами, конкурсах, змаганнях тощо. Під підвищенням професійної майстерності як складника системи позааудиторної роботи студентів розуміють цілеспрямоване вдосконалення вмінь професійної спрямованості (спортивні тренування, участь у студентських наукових конференціях, стажуваннях, тренінгах тощо) [280].

О. Стоян [525, с. 21] виокремлює такі структурні елементи позааудиторної діяльності студентів:

1) самостійна робота з підвищення професійного рівня (конспектування першоджерел, підготовка до лекцій і семінарів, виконання курсових робіт, читання спеціальної літератури);

2) участь у створенні культурних цінностей (суспільна робота, науково-дослідна робота, участь у художній самодіяльності, любительські та творчі заняття);

3) засвоєння культурних цінностей (читання художньої, документальної та науково-технічної літератури, журналів і газет,

прослуховування музичних записів, відвідування кіно, театрів, концертів, музеїв, виставок, лекцій, зустрічей з письменниками, артистами, художниками);

4) відпочинок і розваги (заняття спортом, зустрічі з друзями, знайомими, родичами та ін.).

Проведений аналіз наукової літератури дозволив зробити висновок, *що освітній процес закладу вищої освіти є єдиним цілим, а позааудиторна діяльність студентів його конкретним проявом. Відповідно до цього ми будемо розглядати позааудиторну діяльність як систему, що поєднує мету, завдання, зміст, форми й методи навчальної та виховної діяльності, спрямовані на формування в майбутніх менеджерів культури професійної діяльності.*

Так, особливу увагу у вихованні та професійному становленні майбутніх менеджерів слід приділяти участі їх у позааудиторній діяльності, оскільки вона збагачує їхній досвід, сприяє формуванню необхідних якостей, що відповідають вимогам професії управлінця.

У педагогічній літературі існують різні підходи до класифікації форм позааудиторної роботи в закладах вищої освіти, зокрема, виділяють індивідуальні, парні, групові, колективні (масові) та епізодичні форми позааудиторної діяльності [354, с. 64 – 65; 487, с. 183 – 184]. Аналізу означених форм позааудиторної діяльності присвячено праці науковців (О. Залюбовська [225], В. Петрович [425], Т. Сущенко [533], В. Тернопільська [547] та ін.). Форми організації позааудиторної роботи мають бути оригінальними, творчими, науково обґрунтованими й майстерно сконструйованими.

Зокрема, індивідуальна робота [533] включає самостійну діяльність окремих студентів, яка спрямована на самовиховання, виконання завдань викладача та доручень студентського колективу. Включення студентів у таку роботу вимагає врахування їхніх індивідуальних особливостей з метою створення довірливих стосунків між викладачем та студентом. Викладач,



здійснюючи виховну роботу за допомогою спеціальних педагогічних ситуацій, спонукає студентів до раціонального використання вільного часу та їх усебічного розвитку, формуванню в них культури професійної діяльності.

Також наголосимо на систематичності та послідовності проведення індивідуальної роботи. Вона повинна включати не тільки бесіди зі студентами з приводу допущених негативних вчинків, а й профілактичні розмови та інші заходи. Необхідним є врахування індивідуальних особливостей кожного студента, його стилю взаємин з одногрупниками, ставлення до громадської думки колективу та ставлення колективу до нього. Такий підхід дає змогу застосовувати виховні можливості колективу в індивідуальній роботі з конкретним студентом, сприяти формуванню в нього культури професійної діяльності.

В індивідуальній виховній роботі практикують колекціонування, спортивні, мистецькі заняття, різні види технічного аматорства тощо.

Групова позааудиторна робота має цільовий характер, тобто припускає наявність загальної певної мети та спільних інтересів. Серед найпоширеніших групових форм роботи є: „круглі столи”, екскурсії, походи, гуртки за інтересами, пошукова діяльність та ін. [533]. Така форма передбачає врахування викладачем, куратором інтересів студентів, сприяє виявленню лідерів, розвитку їхніх можливостей, формуванню навичок працювати в команді. Прикладом є студентські наукові конференції, круглі столи, олімпіади, диспути, конкурси, тематичні вечори, волонтерство, КВК, виставки студентських творчих робіт та ін.

Серед форм позааудиторної роботи у закладах вищої освіти найбільш поширеними є масові. Вони різноманітні й мають перевагу в тому, що розраховані на одночасне охоплення великої кількості студентської молоді. Їх реалізація відбувається через постановку єдиної для всіх мети та зосередження уваги студентів на її реалізації. Колективна форма застосовується до цілого курсу (поток), кількох відділень, факультету, інституту, університету.

До масових форм організації виховної роботи належать: читацька конференція, тематичний вечір, вечір запитань і відповідей, тиждень певного навчального предмета, тиждень кафедри, зустрічі з видатними людьми, огляди, конкурси, туристичний похід, фестиваль, виставка тощо. Водночас до масових форм позааудиторної діяльності долучають клубну форму, яка об'єднує всі види гурткової, масової та індивідуальної форми та є її організувальним і координувальним центром. Клубну діяльність організують на добровільних засадах з урахуванням інтересів і потреб студентів [421, с. 106]. Відтак, та чи та форма організації позааудиторної виховної роботи дозволяє розгорнутися певному виду діяльності студентів, створити відповідну систему відносин між ними, розподілити ролі, забезпечити необхідні умови для їхнього професійного зростання.

Систематична позааудиторна діяльність щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, активізація участі кожного студента допоможе успішно вирішувати такі завдання професійного становлення, як: поглиблення інтересу до обраної професії менеджера, розширення управлінського кругозору, формування професійно-управлінських поглядів і переконань, удосконалення комунікативних, організаторських умінь та навичок, навичок самостійної роботи, що забезпечить кожному випускникові закладу вищої освіти в майбутньому активну професійну позицію.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у позааудиторній діяльності закладу вищої освіти відбувається у процесі включення їх у педагогічно доцільні форми організації вільного часу, що забезпечують набуття ними спеціальних знань, умінь, які відповідають особливостям професії менеджера. Позааудиторна робота має бути і є тим основним соціокультурним середовищем, що створює умови для розвитку особистісних якостей, професійних умінь, зумовлених специфікою праці менеджера.

Класифікацію змісту, форм, видів позааудиторної діяльності університету представлено на рисунку 3.2.

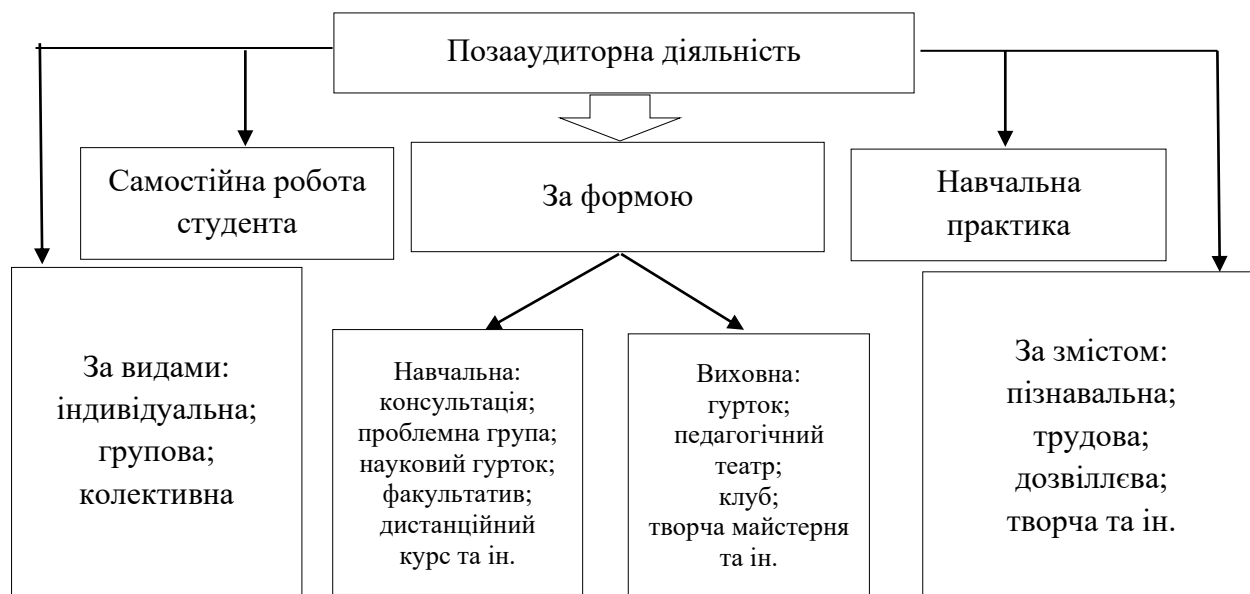


Рис. 3.2. Класифікація змісту позааудиторної діяльності університету

Участь у студентському самоврядуванні є одним із найбільш ефективних засобів формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Студентське самоврядування у ЗВО функціонує з метою забезпечення виконання студентами своїх обов'язків та захисту їхніх прав і сприяє гармонійному розвитку особистості студента, формуванню в нього навичок майбутнього організатора, керівника.

Основними функціями студентського самоврядування є: захист і представництво інтересів студентів; сприяння громадській, соціальній та професійній самореалізації студентів; прийняття актів, що регламентують організацію та діяльність студентського самоврядування в закладі вищої освіти; надання пропозицій щодо підвищення якості освіти з урахуванням наукових та професійних інтересів студентів; проведення організаційних, наукових, культурно-масових, спортивних, оздоровчих та інших заходів; діяльність, спрямована на підвищення свідомості студентів, їх вимогливості до рівня своїх знань, виховання патріотизму до свого навчального закладу; сприяння залученню студентів до творчої та науково-дослідної роботи;

сприяння гласності всіх сторін життя студентства через засоби масової комунікації. Інші функції передбачено Статутом закладу вищої освіти та Положенням про студентське самоврядування у відповідному закладі вищої освіти [540, с. 74 – 76].

Значне місце в організації позааудиторної діяльності, як уже зазначалося, має студентське самоврядування, що здійснюється на рівні студентської групи, факультету, гуртожитку, навчального закладу.

Г. Троцько визначає студентське самоврядування як форму організації студентами цікавої для них і різноманітної життєдіяльності колективу, що передбачає делегування обраним колективом студентам право планувати суспільну життєдіяльність, розподіляти доручення, оцінювати якість їх виконання та ін. [337, с. 292 – 294]. Студентське самоврядування забезпечує виховання соціально-моральних якостей, які необхідні для подолання складностей соціального життя; розвиває організаторські та управлінські здібності; формує почуття відповідальності; сприяє самоактивізації, здійсненню саморегулювання, самоконтролю студентської молоді.

Зазначимо, що з боку студентства існує певне соціальне замовлення на організацію позааудиторної роботи. Особливою популярністю користуються культурно-освітні, інформаційні, дозвілєво-розважальні заходи творчого характеру, що дають студентам можливість проявити власну ініціативу, самоствердитися, самореалізуватися. Досвід останніх років демонструє поживлення студентського університетського життя: з'явилися театральні колективи, естетичні центри, літературні вітальні, краєзнавчі експедиції, а також ентузіасти такого роду діяльності і з боку студентства, і з боку викладацького складу.

У деяких студентських структурах можна створити своєрідне управління або ієрархічну структуру менеджменту. Студенти можуть призначатись на посади відповідно до своєї академічної успішності, здібностей та рис характеру або обиратися голосуванням. За бажанням учасники можуть мінятися місцями (ролями) кожного семестру. Самостійно

керуючи секцією або гуртком, студенти навчаються спілкуватися на професійному рівні, правильно розпоряджатися виробничим та своїм часом, набувають навичок управління. У них з'являється впевненість у власних силах, значно підвищується самооцінка. Студенти самостійно складають і розпоряджаються бюджетом, укладають контракти, планують, рекламують і організують заходи. Як результат участі у цій діяльності, вони здобувають широкий спектр умінь та навичок, які додадуть їм конкурентоспроможності на ринку праці [646].

Визначаючи необхідність позааудиторної діяльності, автори майже одноставно стверджують, що її мета, завдання, принципи, напрями, зміст і форми зумовлені специфікою професійної підготовки. М. Донченко дає найбільш повне та обґрунтоване визначення поняттю „позааудиторна робота”. На його думку, позааудиторна робота є складником професійної підготовки, особливою формою організації студентського життя, безперервним процесом, у якому реалізується виховання, освіта і розвиток студентів [201].

Характерною відмінністю позааудиторної роботи від аудиторної є те, що вона здійснюється у специфічних формах, вибір і використання яких суб'єктами організації позааудиторної діяльності здійснюється на демократичних засадах [256, с. 70].

Зважаючи на характерні ознаки позааудиторної діяльності, створення умов для творчого, інтелектуального, духовного та професійного розвитку майбутніх менеджерів є головною метою позааудиторної роботи. Відповідно до мети основні завдання позааудиторної діяльності ми вбачаємо у формуванні суспільно-громадського досвіду особистості майбутнього менеджера; розвитку, стимулюванні та реалізації його професійного й творчого потенціалу; створенні системи пошуку й підтримки талантів; формуванні особистісно значущих професійних, соціокультурних цінностей; задоволенні потреб майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні; розвитку лідерських якостей тощо.

Основними принципами вчені визначають гуманізацію, єдність загальнолюдських, національних та духовних цінностей, демократизацію, науковість і системність, безперервність, наступність та інтеграцію; добровільність і доступність; активність та самостійність особистості. Професіоналізація позааудиторної діяльності у закладі вищої освіти здійснюється з урахуванням специфіки інституту, факультету, широкого використання різноманітних її форм, спонукання студентів до активної самодіяльності, моделювання й розв'язання професійних ситуацій, удосконалення професійних умінь та особистісних якостей майбутніх менеджерів у процесі включення їх в активну управлінську діяльність. Ми вважаємо, що для реалізації цих напрямів особливу увагу у вихованні та професійному становленні майбутніх менеджерів слід приділяти позааудиторній діяльності студентів, оскільки вона збагачує їхній професійний досвід, формує необхідні якості особистості, що відповідають вимогам професії менеджера, сприяє формуванню в них культури професійної діяльності.

Отже, запропоновані організаційно-педагогічні умови є цілісним інтегрованим утворенням, що у своїй комплексній реалізації уможливорює впровадження розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

### **Висновки до розділу 3**

Обґрунтовано та розроблено концептуальні засади дослідження на методологічному, теоретичному і практичному рівнях.

Методологічний рівень відображає взаємодію і взаємозв'язок фундаментальних наукових підходів до вивчення проблеми, які були застосовані під час роботи. Концепцію дослідження формування культури

професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету слід розглядати з позиції системного, культурологічного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного, компетентнісного, професіографічного, середовищного підходів.

Теоретичний рівень дослідження дозволяє визначити систему вихідних теорій, ідей, понять, які покладені в основу розуміння сутності явища, що вивчається, наукового опису досліджуваних фактів, їх аналізу, узагальнення і синтезу, а також обґрунтування педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Практичний рівень передбачає розроблення та експериментальну апробацію педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

У процесі дослідження визначено основні положення системного підходу як складника концепції дослідження формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та провідні підходи, що становлять методологічну основу, а саме: системний (забезпечує розгляд процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету з позицій цілісності, взаємозбагачення й взаємозумовленості його компонентів; обґрунтування змістової структури культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (спрямованість на якісні та кількісні характеристики, основні механізми керування її формування)); діяльнісний (базується на діяльності як основі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та обумовлює застосування в освітньому середовищі університету основних принципів діяльнісного підходу: суб'єктивності, урахуванні провідних видів діяльності та законів їх зміни, співробітництва, партнерства у процесі організації та управління різними видами діяльності, розвитку мотивації до діяльності, обов'язкової рефлексивності діяльності); особистісно-орієнтований (культуру професійної діяльності досліджують на основі врахування

індивідуальних особливостей майбутніх менеджерів, орієнтації на творчий розвиток, розкриття та реалізацію їх потенційних можливостей, збагачення суб'єктивного досвіду); компетентнісний (забезпечує своєрідний зв'язок освіти й ринку праці та виявляється в унормуванні освітнього процесу в університеті та врахуванні вимог зовнішнього середовища як чинника формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів); культурологічний (формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету ґрунтується на визнанні особистості майбутнього менеджера як вищої цінності, здатної реалізувати культурно-етичні цінності в освітньому процесі та професійному житті, прилучення його до культурних цінностей суспільства); професіографічний (культуру професійної діяльності вивчають на тлі вимог, що висуваються до особистісного профілю, психофізіологічних, особистісних характеристик майбутнього менеджера); середовищний (забезпечує стратегію і тактику формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, готовність до професійної діяльності, особистісної й професійної самореалізації, детермінує їхню поведінку).

Зазначено, що при формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету важливо враховувати такі принципи: *науковості*, що передбачає ознайомлення майбутніх менеджерів з останніми досягненнями наукового, соціального та культурного прогресу, теорії та практики культури професійної діяльності; *системності, систематичності та послідовності* – формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів зумовлене закономірністю, що пізнання будь-якого явища або предмета можливе лише у певній системі, а систематичність у засвоєнні знань визначає ефективність їх застосування на практиці, водночас необхідно забезпечити послідовне розгортання змісту знань, способів діяльності в освітніх програмах, робочих програмах, навчально-методичному забезпеченні тощо; *суб'єктивності навчання та виховання* передбачає організацію процесу формування культури професійної



діяльності майбутніх менеджерів як організацію навчальної та виховної діяльності студентів за схемою суб'єкт-суб'єктного рівнопартнерського навчального співробітництва викладача і студентів та переорієнтацією цього процесу на постановку й розв'язання навчальних завдань самими студентами; *професійної мобільності*, що означає таку побудову змісту фахової підготовки в освітньому середовищі університету, за яким майбутній менеджер здатен набути нових компетентностей, опанувати новими технологіями, підвищити свою кваліфікацію в умовах швидкозмінних поколінь техніки і впровадження нових технологій; майбутній менеджер отримує не тільки традиційні знання, уміння та навички, а й знання про виникнення знань, про засоби їх набуття та застосування, тим самим підвищуючи рівень культури своєї професійної діяльності; *діагностичної спрямованості*, що означає володіння викладачами університету технологією діагностики визначення рівня сформованості культури професійної діяльності майбутнього менеджера з метою корекції, у разі необхідності, навчально-виховного процесу, що забезпечує можливість досягнення найбільшого ефекту.

Поєднання всіх принципів та підходів у структурно-логічну схему дає можливість реалізувати педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету та досягти поставленої мети.

Обґрунтовано педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Педагогічна система відтворює цільовий, змістовий, технологічний та результативний складники формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету.

Педагогічна система є цілісним, відкритим, динамічним утворенням, яке дає можливість не тільки спрямувати процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, а й визначити відповідність поставленої мети кінцевому результату.

У дослідженні педагогічну систему розглядаємо як сукупність взаємопов'язаних елементів: соціального замовлення, мети, змісту, принципів, методів, форм, засобів, результату, а також педагогічних умов реалізації моделі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Педагогічна система розроблена на основі визначених теоретико-методологічних засад та репрезентована в цільовому, теоретико-методологічному, змістовому, технологічному, результативному блоках.

Цільовий блок педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів включає соціальне замовлення, яке актуалізується в потребі в менеджерах із сформованою культурою професійної діяльності. Цільовий блок містить мету й завдання.

Теоретико-методологічний блок педагогічної системи інтегрує: теоретико-методологічні засади побудови процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету; основні методологічні підходи (системний, діяльнісний, середовищний, компетентнісний, особистісно зорієнтований, аксіологічний, професіографічний); принципи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету (науковості, системності, систематичності й послідовності, суб'єктності навчання й виховання, професійної мобільності, діагностичної цілеспрямованості).

Змістовий блок педагогічної системи представлено взаємопов'язаними та взаємозумовленими компонентами культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: гностичним, мотиваційно-ціннісним, праксеологічним.

Основою технологічного компонента педагогічної системи є організаційно-педагогічні умови формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Також складниками цього блоку є навчально-методичне забезпечення, форми і методи аудиторної та позааудиторної діяльності.

Результативний блок педагогічної системи синтезує показники її ефективності, що відображають ступінь досягнення передбачених завдань, а саме – позитивна динаміка в рівнях сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Це детермінує актуалізацію діагностики, формування й оцінювання поведінкових характеристик культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Зазначено, що формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету стає можливим лише за створенням комплексу організаційно-педагогічних умов, які було розроблено та теоретично обґрунтовано. До таких умов було віднесено:

1) стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів – передбачає розвиток у майбутніх менеджерів спонукальних мотивів до формування такої культури, за рахунок таких чинників: розуміння та усвідомлення майбутніми менеджерами перспективних цілей навчання, а також потреби засвоєння теоретичних і практичних знань для майбутнього професійного становлення; отриманні наукової інформації майбутнім менеджером під час навчання, її обсягу, новизні, цікавості та сприймання змісту; розвиток пізнавального інтересу; емоційні враження, інтелектуальні здобутки, що отримує майбутній менеджер у процесі вивчення фахових дисциплін; потребі майбутнього менеджера в самовдосконаленні, самореалізації та самовираженні; потребі майбутнього менеджера в досягненні успіху; педагогічної компетентності, майстерності та творчого підходу до освітнього процесу викладача та створенні позитивного психологічного клімату у навчальній групі, комфортності існування у спільній діяльності;

2) педагогічна підтримка майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності – передбачає діяльність суб'єктів освітнього процесу, спрямовану на надання превентивної та оперативної допомоги майбутнім менеджерам у формуванні їхньої культури професійної діяльності;

3) збагачення фахових дисциплін темами, що містять знання про культурні основи професійної діяльності менеджера – передбачає збагачення змісту навчання культурно зорієнтованою тематикою фахових дисциплін;

4) урізноманітнення змісту, форм та методів позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів – передбачає запровадження в освітній процес майбутніх менеджерів оновленого змісту позааудиторної діяльності та активного використання форм і методів колективної, групової та індивідуальної роботи, спрямованої на формування в них культури професійної діяльності.

Основні наукові положення розділу викладено в опублікованих працях [116 – 131; 140; 141;142; 146; 147; 148; 149; 150; 152; 153; 159; 162; 659, 660].

**РОЗДІЛ 4.**  
**ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ**  
**СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ**  
**ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ**  
**В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ**

**4.1. Реалізація педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету**

Формувальний етап експерименту полягав в організації аудиторної та позааудиторної роботи, спрямованої на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Формувальний етап проходив у природних умовах освітнього процесу відповідно до розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється у змістовому наповненні аудиторної та позааудиторної діяльності (методи, форми, засоби), застосуванні інноваційних технологій, передачі досвіду кращих менеджерів.

У процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів методи навчання застосовувались у таких організаційних формах навчання, як лекція, семінар, факультативний курс, самостійна робота.

Нами визначено комплекс організаційних форм активних і традиційних методів навчання, що сприяють формуванню інтегральних особистісних характеристик – і знань майбутніх менеджерів про цінності культури професійної діяльності, і усвідомленню ними їх значущості для професійного становлення. Зокрема, проблемно-моделювальна лекція, побудована на формуванні в майбутніх менеджерів проблемного бачення матеріалу, який вивчається, активізувала їхні особистісні пізнавальні можливості, сприяла

розвитку практичних умінь. На початку лекції формулювалася загальна проблема, лекція супроводжувалася постановкою мініпроблем теми; студенти мали змогу висувати пропозиції щодо їх розгляду та брати активну участь в обговоренні. Лекція складалася з трьох етапів: постановка проблеми; її розгляд; подальше моделювання проблеми на основі власного бачення майбутнього менеджера. Під час складання опорного конспекту лекції студенти ділили сторінку на дві частини (2/3 та 1/3) (основна – відводилася для запису тексту лекції, менша – слугувала для записування головної проблеми, оголошеної на початку лекції, та мініпроблеми (запитання), що сформульовані студентами самостійно).

Використовуючи певний тип лекції, ми виходили із принципу доцільності, що забезпечувало цілісність у побудові лекції. Так, одним із основних методів при викладенні проблемної лекції є метод логічного введення матеріалу, що дозволяє майбутнім менеджерам чітко уявляти основні положення дисципліни. Такий підхід сприяє глибокому і системному засвоєнню матеріалу студентами, стимулює їхню пізнавальну активність.

Лекція-практикум базується на особистому досвіді майбутніх менеджерів. На її початку лектор орієнтував майбутніх менеджерів на те, що всі теоретичні положення, які вивчаються в ході лекції, мають бути закріплені конкретними прикладами реальних ситуацій, що виникають у професійній діяльності або є прикладом конфліктів із особистого життя. При цьому наведений приклад має бути конкретним, невеликим, містити особисту оцінку подій та явищ професійної діяльності. У ході лекції викладач систематично звертався до студентів з проханням самостійно проілюструвати ту чи ту тезу, що містила конкретний приклад професійної взаємодії. З огляду на це, звертання до особистого досвіду майбутніх менеджерів сприяло формуванню в них мотивів культури професійної діяльності.

Методика викладання лекції з коментарями схожа за структурою з проблемно-моделювальною лекцією, включала організаційні елементи.

Конспект лекції студенти ділили на дві частини: більшу – для запису конспекту, а меншу – для тих коментарів, які в них виникають. Головне завдання такої лекції полягало в ініціюванні майбутніх менеджерів до висловлення власної думки з питань, які винесені на обговорення.

Використання лекції-візуалізації відбувалось у процесі вивчення нового розділу або теми. Створені проблемні ситуації, необхідність їх вирішення сприяли розвитку в майбутніх менеджерів культури мислення, аналізу, синтезу, узагальнення.

Лекції із раніше запланованими помилками проводилися для контролю раніше вивченого матеріалу. Студенти активно включалися в роботу на лекції і знаходили помилки, які запланував викладач, а також указували на помилки „незаплановані”, які допустив викладач, що сприяло їхній пізнавальній активності, створенню довірливої атмосфери, інтересу до дисципліни.

Лекція-конференція базувалася на традиційних елементах проведення конференції. Таке лекційне заняття передбачало доповідь викладача (тривалістю до 15 хв) та короткі виступи (до 5 хв) студентів. Мета лекції-конференції – створити належні умови для самореалізації всіх учасників освітнього процесу та активізувати увагу майбутніх менеджерів до теми, яка розглядається. Лекція-конференція проводилась з метою визначення уявлень і знань студентів про культуру професійної діяльності. Зокрема, лекція за темою „Особистість менеджера: професійно важливі якості” спрямовувала мисленнєву діяльність майбутніх менеджерів на оцінку своїх професійних якостей. Така лекція дозволяла ефективно та системно обговорити проблему всіма студентами. Наприкінці лекції-конференції студенти готували рекомендації, поради.

У процесі вивчення теми „Цінності менеджменту” ефективним визначаємо проведення лекції-дискусії „Цінності декларовані та реально діючі”. На першому етапі відбувалось обговорення проблеми в командах (5 – 7 осіб). Майбутні менеджери відповідали на питання „Які цінності

менеджменту декларуються, а які, на Вашу думку, реально діють у нашому суспільстві?”, „Як можна пояснити визнання певних цінностей і невизнання інших?”, „Чи відповідають реальні цінності менеджменту етичним основам професійної діяльності менеджера?” У кожній команді вибирали організатора, під керівництвом якого напрацьований матеріал був оформлений у схеми, малюнки, моделі. На другому етапі пропонований матеріал обговорювався в груповій дискусії. Від кожної команди виступав представник із захистом роботи. У процесі дискусії виявлялися ціннісні позиції студентів, критичне мислення. Майбутні менеджери набували досвіду роботи в команді. З огляду на це, діалог поставав як форма активізації їхніх культурних орієнтацій у майбутній професійній діяльності.

Лекція-бесіда є найпростішою формою безпосередньої взаємодії викладача зі студентами. У ході такого заняття основним прийомом активізації навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів є формулювання одного або кількох питань до всієї студентської аудиторії. Зокрема, викладач ставив запитання для з'ясування думок та рівня проінформованості студентів щодо теми, яка вивчається на занятті. Такі лекції дозволяють обговорити значущість для майбутніх менеджерів запропонованої тематики.

Лекції-орієнтири передбачали організацію роботи з електронними системами, базами даних електронних бібліотек, роботу в Інтернеті з можливістю доступу до підручників, довідників, періодичних і професійних видань. Означені лекції дозволили сформулювати в майбутніх менеджерів уявлення про управлінську діяльність, взаємодію керівника з підлеглими, з клієнтами, партнерами, отримати знання про структуру зовнішнього і внутрішнього середовища організації, основи корпоративної культури, культури спілкування з клієнтом. Після завершення лекції-орієнтира майбутні менеджери самостійно склали анотацію заняття, а потім відбувалося спільне обговорення складених анотацій, різних аспектів діяльності керівника.



Лекція-мозковий штурм передбачала залучення майбутніх менеджерів до активного колективного дослідження. Основне завдання такого заняття полягало в тому, щоб разом зі студентами знайти варіанти рішення певної проблеми, для цього, скажімо, на початку заняття надавалася для аналізу конкретна управлінська ситуація. При цьому викладач організував колективну роботу всіх учасників, коментуючи всі думки, аналізуючи, уточнюючи й доповнюючи їх. Такий тип лекційного заняття сприяв формуванню в майбутніх менеджерів показників мотиваційно-ціннісного, гностичного, праксеологічного компонентів культури професійної діяльності.

На заняттях акцент робився на розвитку самостійності й пізнавальної активності майбутніх менеджерів як важливих аспектах, що сприяють формуванню в них фахових знань та уявлень про культуру професійної діяльності. Студенти самостійно знаходили необхідну інформацію, аналізували її, робили висновки, знаходили факти, що підтверджують їхню думку, наприклад, схарактеризуємо лекційне заняття про цінності менеджменту. Командою студентів-експертів були підготовлені текстові карточки, що описують зарубіжні концепції менеджменту. Експерти консультували команду студентів щодо змісту матеріалу. Майбутнім менеджерам необхідно було визначити особливості вітчизняних концепцій менеджменту, шляхом „накладання” зарубіжних концепцій на реальну ситуацію розвитку вітчизняної системи менеджменту. Робота студентів відбувалася за таким алгоритмом:

- 1) ознайомлення з інформацією;
- 2) аналіз інформації;
- 3) накладення інформації на вітчизняну систему менеджменту;
- 4) складання висновків про можливість застосування зарубіжних підходів до вирішення проблем;
- 5) обґрунтування висновку;
- 6) складання нового положення, що враховує конкретну ситуацію.

Запропонований алгоритм роботи відповідає етапам пізнавальних дій: сприйняття, осмислення, запам'ятовування, оволодіння вміннями застосовувати засвоєне на практиці.

Ефективним визначаємо лекційне заняття з розглядом мікроситуації, у ході якої викладач виступав координатором дискусії. Для обговорення пропонувалася проблемна ситуація, вирішення якої має неоднозначний характер. У процесі розкриття теми „Професійний такт та етика професійного спілкування менеджера” наводилися ситуації морально-етичного характеру та пропонувалося студентам провести коротку дискусію.

Успішним методом роботи щодо формування культури професійної діяльності визначаємо „круглий стіл”. Цей метод передбачав розгляд проблеми в процесі вільного групового обговорення. До обговорення долучались провідні спеціалісти й, на відміну від групової дискусії, „круглий стіл” орієнтував майбутніх менеджерів на багатоаспектність вивчення проблеми, оскільки теми, що виносились на обговорення, мали міждисциплінарний характер, питання для обговорення із запрошеними фахівцями повідомлялись попередньо. Зокрема, у процесі вивчення теми „Культура професійної діяльності спеціалістів різного профілю” на дискусію було запропоновано питання загальної культури спеціалістів та культури професійної діяльності менеджера. До дискусії були запрошені педагог, інженер, юрист, менеджер, аудитор. Підготовка студентів до дискусії передбачала оформлення „портфолію” щодо культури професійної діяльності фахівців різних сфер, а також культури професійної діяльності менеджера, складання таблиць, діаграм, що відображають загальні характеристики культури професійної діяльності й особливості культури професійної діяльності менеджера, запитань до провідних фахівців. У процесі проведення круглого столу використовувався принцип вільного мікрофону. Алгоритм заняття включав: вступне слово ведучого з уточненням питань, що виносились на обговорення; виступи фахівців і студентів; дискусія; спільне вироблення установок на майбутнє; заключне слово ведучого; підведення

підсумків круглого столу. Зазначимо, що успішність публічних виступів залежала, перш за все, від системи подання й прийняття зворотного зв'язку. Формою подання інформації на заняттях слугували питання майбутніх менеджерів до провідних фахівців та їхня активність. Висловлення власної думки, свого погляду на заняття сприяли розвитку мотиваційно-ціннісного, праксеологічного компонентів культури професійної діяльності, оскільки майбутні менеджери навчались прислуховуватись до думки інших учасників діалогу, приймати або заперечувати думки інших, захищати свої особистісно значущі смисли й виробляти установку на майбутнє.

Формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, засвоєнню ними знань з фахових дисциплін та вмінь застосовувати їх у практичних ситуаціях сприяло використання в навчальній діяльності різного типу творчих завдань:

- 1) виконання презентації-доповіді та презентації-реклами;
- 2) проведення переговорів [39];
- 3) ділове листування, розмови по телефону, ділові зустрічі, наради [665];
- 4) віртуальні тренажери або бізнес-симуляції [478];
- 5) ведення професійно спрямованого діалогічного монологу [316];
- 6) залучення студентів до наукових досліджень [402];
- 7) проведення відеоконференцій, консультаційних заходів з використанням інформаційно-технологічних структур [18; 351];
- 8) складання резюме [561];
- 9) написання анотацій, тез, рефератів [622];
- 10) написання відгуків-рефератів [493];
- 11) опрацювання матеріалів та розвиток навичок професійної взаємодії та комунікації в процесі використання Інтернету [622];
- 12) робота з аудіо- та відеотекстами творчого спрямування [350].

Наголошуємо на необхідності в процесі проведення лекційних занять вирішувати віртуальне спілкування через Zoom, яке має також багато

позитивних аспектів у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, оскільки передбачає здійснення професійної комунікації з представниками фірм, організацій, корпорацій, обмін досвідом.

Ефективним щодо формування культури професійної діяльності, розвитку фахових умінь майбутніх менеджерів є семінарські заняття, оскільки в процесі їх проведення студенти закріплюють знання, отримані на лекціях, навчаються розв'язувати типові професійні ситуації, вправи, тести. Семінарські заняття дали змогу майбутнім менеджерам оцінювати зовнішньоекономічне середовище, ринкову ситуацію, мікроклімат у колективі, приймати управлінські рішення, користуватися документами, розв'язувати професійні завдання, налагоджувати комфортні стосунки з підлеглими тощо. Зокрема, проведення проблемно-дискусійного семінару передбачало активний обмін думками та організацію дискусії за участю всіх студентів групи з приводу конкретних конфліктних ситуацій, що виникають у процесі професійної діяльності менеджера.

Прикладом семінару-пресконференції є заняття за темою „Етика менеджменту”, яке проходило як зустріч менеджерів однієї з успішних корпорацій з представниками преси, радіо, телебачення. Майбутні менеджери на початку заняття визначались зі складом делегації, керівником пресконференції, обслуговуючим персоналом. Делегати обирали собі певні ролі, створювали біографію. Журналісти також обирали собі ролі, ставали представниками реальної або вигаданої газети, журналу, телеканалу, радіокомпанії, знайомилися з літературою за темою, готували запитання. Обслуговуючий персонал відповідав за технічне забезпечення конференції. У ході проведення пресконференції ми акцентували увагу майбутніх менеджерів на вміннях не виходити із прийнятих на себе ролей. Після пресконференції „журналісти” і „представники делегацій” ділились своїми враженнями в мінітворах.

Семінар – усний журнал сприяв розвитку в майбутніх менеджерів умінь: пізнавальних (поповнення знань, аналізу, синтез інформації,

узагальнення), рефлексивних (уміння підвести підсумок заняття, проаналізувати виступ), комунікативних (зацікавити аудиторію, привернути увагу, виявити увагу і терпимість до думки іншого) – формування культури професійної діяльності.

Семінар – усний журнал презентувався як серія коротких виступів за темою заняття. Майбутні менеджери підбирали матеріал до заняття самостійно, висловлювали власний погляд на проблему. Після завершення заняття студенти обговорювали виступи, давали поради один одному, обирали кращий виступ, аргументуючи свій вибір.

Ефективними щодо формування в майбутніх менеджерів культури професійної діяльності визначаємо проведення семінарів-пресбоїв. На початку семінару визначався командний склад, експерти, ведучий. Команди готували питання за темою заняття і по черзі ставили запитання. За кожну правильну відповідь присуджувався один бал. Якщо команда, якій ставили запитання, відповідала неправильно, інші команди мали право дати відповідь. У кінці пресбою експерти оголошували результати. Семінар за темою „Історія розвитку менеджменту”, організований у формі пресбою, сприяв більш глибокому аналізу історії розвитку менеджменту, актуалізував знання майбутніх менеджерів про сучасні концепції й підходи в менеджменті.

Вивчаючи тему „Конфлікти в організації”, майбутні менеджери мали змогу в процесі проведення семінарського заняття не лише перевірити рівень опанування теоретичними питаннями (у вигляді диктанту), а й розв’язати творчі та практичні завдання й ситуації, узяти участь у навчальній грі „Рольовий спектр організації” та визначити на основі тесту „Ваш стиль управління” стиль, який використовує староста для керівництва студентською групою.

Практичне заняття на тему „Конфлікти в організаціях” було організоване з елементами моделювання фрагментів конфлікту в управлінській сфері. Відтак, майбутні менеджери здійснювали аналіз

конфліктних ситуацій в організаціях, брали участь у діловій грі „Реформування організації”.

Майбутні менеджери мали змогу розвивати свої медіаторські здібності під час ділової гри „Конфлікти на підприємстві”. Завдяки ігровій формі проведення семінарських занять з’являлася можливість змоделювати професійну діяльність менеджера для вирішення реальної проблеми на виробництві. У такий спосіб у майбутніх менеджерів формувалися професійні вміння й навички, особистісні та ділові якості, культура професійної діяльності.

Вивчення фахових дисциплін передбачало оформлення майбутніми менеджерами „Портфоліо” як певного кейсу інформації, що може бути засвоєна в закладі вищої освіти й використана в подальшій професійній діяльності. У структурі „портфоліо” виділяємо чотири складники: „портрет” – інформація про автора „портфоліо”, „колектор” – матеріали, автором яких не є студент (статті, матеріали, отримані від викладача, з навчальних посібників, зразки, інструкції виконання робіт; критерії оцінювання та ін.); „робочі матеріали” – усі матеріали, що створені й систематизовані студентом; „досягнення” – демонстрація успіхів, кращих результатів, на думку студента.

Складання майбутніми менеджерами „портфоліо” відбувалося самостійно, у позааудиторній діяльності, а матеріали „портфоліо” обговорювались на семінарських заняттях. Важливим аспектом був короткий рефлексивний коментар майбутнього менеджера. Відтак результати роботи майбутніх менеджерів над портфоліо вказували на рівень розвитку в них гностичного компонента культури професійної діяльності.

Оцінка створеного майбутніми менеджерами „портфоліо” здійснювалась за такими критеріями: розвиток професійних умінь (організаційних, проєктувальних, соціально-комунікативних, управлінських); сформованість досліджених навичок (уміння визначати проблему, формулювати дослідницькі завдання, визначати шляхи їх вирішення та ін.);

розвиток комунікативних умінь (виступати перед аудиторією, чітко й аргументовано висловлювати свою думку, працювати в команді); розвиток навичок самооцінки й самоконтролю (самокритичність, уміння працювати над помилками та ін.) [332]. Складання майбутніми менеджерами „портфолію” спонукало їх до активності, самостійності, самооцінки й самоконтролю поведінки. Цей вид забезпечував розширення можливостей формування в них культури професійної діяльності, мотивації до навчання й саморозвитку, розвиток умінь ставити цілі, планувати й організовувати власну діяльність.

Вагомих результатів в освітньому процесі було досягнуто в результаті застосування багатьох методів інтерактивного навчання: 1) спільний проєкт, який сприяв розвитку в студентів якостей лідера, здатного доводити свою думку, співпрацювати, почуватися членом команди, брати на себе відповідальність, аналізувати результати діяльності; 2) „карусель”, за допомогою якого формувались у майбутніх менеджерів уміння аргументувати свої відповіді та відстоювати власну думку. Цей метод довів свою ефективність, якщо викладачеві необхідно зробити перевірку обсягу і глибини знань, одночасно активізувати роботу студентів у дискусійному обговоренні проблеми чи питання; 3) робота в парах дозволила обмірковувати, обмінюватися ідеями з партнером і лише потім озвучувати свої думки перед аудиторією. Метою цього методу стало набуття студентами навичок співробітництва, оволодіння вміннями висловлюватись та активно слухати; 4) ротаційні трійки. Цей варіант кооперативного навчання сприяв активному, ґрунтовному аналізу та обговоренню нового матеріалу з метою його осмислення, закріплення та засвоєння майбутніми менеджерами; 5) „мозковий штурм” ефективно використовувався за потреби актуалізувати наявні в студентів теоретичні знання і, найголовніше, спонукати учасників до виявлення своєї уяви та творчості, шляхом вільного вираження думок; 6) кейс-метод довів свою дієвість у процесі вивчення фахових дисциплін. Зміст деяких понять студенти засвоювали, аналізуючи певні ситуації,

випадки з життя: правові, історичні, моральні тощо, у яких стикаються інтереси людей, життєві погляди й позиції; 7) обговорення проблеми в колі застосовували при вирішенні гострих суперечливих питань та доводили свою ефективність для створення списку загальних ідей; 8) рольова гра обумовлювала природність спілкування. Постановка проблеми та необхідність її розв'язання сприяли розвитку критичного мислення, ретельного продумування ситуації, пошуку рішення, розвивало в студентів логічне мислення, уміння аргументувати й переконувати співрозмовника; 9) ігри-імітації та симуляції розвивали уяву та навички критичного мислення в майбутніх менеджерів, сприяли застосуванню на практиці вміння вирішувати проблеми. Симуляційні ігри використовувалися з метою ілюстрування певних явищ і механізмів, зокрема, механізму зростання прибутків підприємства, функціонування вільного ринку тощо. Симуляція надала можливість студентам глибоко вжитися в проблему, зрозуміти її зсередини; 10) дискусія, будучи засобом пізнавальної діяльності, стимулювала соціально-комунікативну активність майбутніх менеджерів, тим самим сприяючи вдосконаленню культури їхньої професійної діяльності; 11) дебати – шлях до формування студента як промовця і водночас шлях до активної позиції в житті, що є пріоритетним у професійній діяльності менеджера. Цей метод застосовувався для формування й розвитку вмінь публічно досягнути свою думку, обирати власний спосіб розв'язання певної проблеми та переконувати інших у його доцільності; 12) метод ПРЕС використовувався у випадках, коли виникали суперечливі думки з певної проблеми і потрібно було зайняти та аргументувати чітко визначену позицію із суспільної проблеми, що обговорюється. Окреслений метод спонукав майбутніх менеджерів формулювати та висловлювати власну думку з дискусійного питання в чіткій та стислій формі.

*Основними формами позааудиторної діяльності* університету визначаємо: колективні, групові, індивідуальні. Колективна діяльність за своїм соціальним і моральним потенціалом здатна впливати на розвиток



особистості кожного студента, на його світоглядні та ідеологічні позиції. Педагогічна сутність цих впливів визначається динамікою їх взаємозв'язку з активністю самої особистості та якісних змін, що відбуваються на цих засадах.

Колективні форми позааудиторної роботи містять необхідні можливості для розвитку соціально-комунікативного потенціалу та набуття управлінського досвіду, умінь колективного співробітництва. Серед колективних форм позааудиторної діяльності визначаємо: факультативний курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”, участь у наукових конференціях різних рівнів, круглих столах з провідними фахівцями-менеджерами.

Групові форми позааудиторної діяльності (SWOT-аналіз, гра станціями (квест), флешмоб, ділові ігри, брейн-ринги, кейси, тренінг); індивідуальні (консультації, виконання контрольних робіт, ситуаційні методи (вирішення ситуаційних завдань щодо раціональної організації праці менеджера)), участь у позааудиторних заходах університету (кураторські години, майстер-класи та ін.).

Гра станціями (квест) характеризується як інтерактивний жанр пригодницького характеру. Учасникам пропонується рухатися від „станції” до „станції”, на кожній з яких необхідно вирішити розумові завдання, продемонструвати свої знання, набути чи розкрити навички.

SWOT-аналіз – це метод дослідження зв'язків між можливостями, загрозами, сильними сторонами (перевагами), слабкими сторонами (недоліками) підприємства (організації, установи, фірми). Цей метод проводився з метою навчитися формулювати та визначати стратегії організації в тому ринковому середовищі, у якому вона знаходиться. Застосування SWOT-аналізу надало змогу студентам навчитися приймати управлінські рішення та формувати загальний перелік стратегій підприємства.

Мета факультативного курсу „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування” – оволодіння майбутніми менеджерами знаннями основ управлінської діяльності та вміннями застосування культури професійної діяльності у взаємодії з клієнтами та практичних ситуаціях професійного спрямування.

Цей курс розрахований на 45 годин (14 годин лекцій, 14 годин практичних, 10 годин – тренінгова робота, 7 годин – самостійна робота).

Для досягнення мети факультативного курсу „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування” необхідно було реалізувати такі завдання:

- формування в майбутніх менеджерів ставлення до культури професійної діяльності як особистісної цінності;
- ознайомлення майбутніх менеджерів з поняттям „культура професійної діяльності”;
- оволодіння майбутніми менеджерами знаннями про роль культури професійної діяльності в управлінській діяльності менеджера;
- розвиток організаційних, комунікативних, лідерських умінь майбутніх менеджерів;
- розвиток умінь культури професійної діяльності, необхідних майбутньому менеджеру в процесі взаємодії з клієнтами, колегами.

У межах факультативного курсу „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування” передбачено такі форми занять: лекційні, практичні, самостійна робота.

На лекційних заняттях здійснюється теоретичний аналіз таких понять, як: „культура”, „професійна діяльність”, „культура професійної діяльності менеджера”, визначення їх ролі у формуванні кваліфікованого працівника управлінської сфери. На цих заняттях здійснюється аналіз мотиваційної, ціннісної сфер майбутнього менеджера.

Зміст курсу наповнений темами, що розкривають цінності, культурні основи, культури професійної діяльності менеджера, особливості його

діяльності та міжособистісної взаємодії, спілкування. Для прикладу, розділ „Теоретичні основи культури професійної діяльності менеджера” був збагачений проблематикою, що розкриває культурні аспекти взаємодії людей та управління поведінкою й діяльністю фахівців різного профілю. Розділ „Особливості професійної діяльності менеджера” збагачений аксіологічною проблематикою, що дозволяє майбутнім менеджерам у процесі вивчення тем „Цінності менеджменту”, „Етика менеджера”, „Корпоративна культура, її цінності”, „Сутність і зміст професійної діяльності менеджера, її ціннісні основи”, „Менеджер як носій цінностей культури професійної діяльності” оволодіти знаннями про цінності менеджменту, цінності професійної діяльності менеджера, ціннісні основи стимулів управління менеджера як носія цінностей культури професійної діяльності. У зміст розділу „Особливості спілкування менеджера з клієнтами” уведено теми про культуру саморегуляції у професійній взаємодії, спілкуванні, емоційну сферу менеджера, комунікативні бар’єри і шляхи їх подолання відповідно до культури норм, культури управління конфліктними ситуаціями. Вивчення теми „Історія” передбачала питання про історію розвитку культури професійної діяльності фахівця. У процесі вивчення теми „Саморозвиток, самовиховання менеджера” розкривались питання щодо характеристики менеджера як носія культурних еталонів поведінки і діяльності.

У процесі вивчення курсу „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування” проводились проблемні лекції за темами „Особливості управлінської діяльності менеджера”, „Психологічні особливості управління колективом”, оглядова лекція „Загальні поняття і категорії управління”; лекція-пресконференція „Психологічна характеристика особистості керівника”; лекція-візуалізація за темою „Коротка історія управління”; лекція із попередньо запланованими помилками „Управління конфліктною ситуацією”; лекція-орієнтир „Індивідуальна управлінська концепція керівника і стиль управління”.

На семінарських заняттях удосконалювалися вміння майбутніх менеджерів: застосовувати отримані знання на практиці; аналізувати діяльність провідних менеджерів управлінської сфери; спілкуватися, взаємодіяти з клієнтами, колегами; створювати навчальні презентації для захисту розробленого проєкту діяльності фірми, підприємства та ін.

Під час проходження практичних занять з тем: „Вакансія: менеджер”, „Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку організації, підприємства” застосовано метод бесіди, оскільки майбутні менеджери коментували свої дії, пояснювали кожний етап, проєктували подальшу діяльність організації.

На семінарських заняттях ми застосовували такі методи навчання: групові методи („експертні групи”, „робота в парах”, „коло ідей”, „спільний проєкт” та ін.); колективні („броунівський рух”, „асоціативний куш”, „незакінчені речення” (використовувалися в процесі вивчення тем „Роль культури професійної діяльності у формуванні висококваліфікованого спеціаліста-менеджера”, „Менеджер: професійні мотиви, цінності, здібності”) та методи ситуативного моделювання („реклама”, „презентація”, „пресконференція”).

Формування в майбутніх менеджерів ціннісного ставлення до професійної діяльності відбувалося в процесі проведення занять у формі рольових та імітаційних ігор, що суттєво впливало на формування вмінь здійснювати аналіз діяльності одногрупників, рефлексувати, вести ділову бесіду, брати участь у співбесіді при прийомі на роботу, здійснювати рольову поведінку у спілкуванні з керівниками підприємств і організацій та ін. Елементи тренінгу в процесі проведення практичних занять також сприяли покращенню емоційного стану майбутніх менеджерів, спілкування в умовах тренінгу є більш відкритим, інтенсивним, емоційним.

У своїй роботі ми використовували чотири парадигми тренінгу (І. Вачков, С. Дерябо): „дресура” – ведучий займає позицію носія знань і за допомогою інструкцій формує в учасників відповідну модель поведінки;

„репетиторство” – ведучий презентує знання про правильну поведінку в певних ситуаціях, навчає учасників застосовувати отримані знання з урахуванням конкретної ситуації, обирати найбільш ефективні моделі поведінки залежно від умов ситуації; „наставництво” – учасники самостійно виконують завдання, вирішують ситуації, аналізують помилки, роблять висновки; „розвиток суб’єктивності” – розвиток здатності учасника бути суб’єктом, орієнтація не на результат, а на процес саморозвитку учасника [78].

Так, у процесі вивчення теми „Культура професійного спілкування менеджера” на першому занятті використовувались елементи тренінгу як дресури, щоб орієнтувати майбутніх менеджерів на дотримання культурних норм у спілкуванні. Зокрема, студенти освоювали оптимальний характер поведінки щодо початку й закінчення виступу, підтримки розмови, створення позитивного враження про себе. Вивчення теми „Внутрішня і зовнішня культура менеджера” передбачало підготовку майбутніми менеджерами самопрезентації. У зв’язку з цим нам було важливо простежити в них динаміку прилучення до культурних цінностей майбутньої професійної діяльності, зрозуміти, чи готові майбутні менеджери застосовувати отримані знання на практиці. Відповідно на занятті ми застосовували елементи тренінгу на розвиток суб’єктивності, що передбачало відсутність будь-яких орієнтирів у поведінці, суб’єктивне уявлення майбутніми менеджерами власної внутрішньої й зовнішньої культури, демонстрацію особистісної й професійної сутності. Заняття сприяли формуванню в майбутніх менеджерів позитивного сприйняття інших людей.

Вивчення курсу передбачало проведення рольових ігор „Привітання”, „Знайомство”, „Початок”, „Як сподобатись”, „Слухачі”. Ці ігри дозволяли майбутнім менеджерам визначити способи й стилі спілкування, сформуванню культуру виявлення і позитивних, і негативних емоцій, розвинути здатність завойовувати прихильність людей.

Так, проведення рольової гри „Як сподобатись?” акцентувало увагу майбутніх менеджерів на такому аспекті. Сюжет гри передбачав зав'язання ділового контакту з людиною, від якої значною мірою залежить подальший успіх бізнесу. Інструктаж передбачав такі поради учасникам: перш ніж підійти до людини з метою сподобатись, необхідно налаштуватись, виявити щирий інтерес до співрозмовника, розпочати розмову про нього, посміхатись, пам'ятати ім'я співрозмовника, виявляти увагу, поважати його, розпочати розмову із повідомлення останніх новин та ін. У процесі гри майбутні менеджери ділились на пари та по черзі грали ролі „менеджера”, „партнерів”, мінялися парами. По закінченні гри на основі взаємної оцінки визначалась ефективність розмови, „партнерів”, „менеджерів”, з якими їм приємно було спілкуватись, обґрунтовували свій вибір, створювали путівник для ефективного спілкування менеджера.

Вивчення теми „Культура виявлення емоцій менеджера” передбачало розкриття змісту емоцій і почуттів, їх вияву, формування вмінь розпізнавати власні емоції та емоції інших людей, контролювати свої почуття, виявляти емпатію.

Серед методів активного навчання визначаємо гру „Плутанина”, гру-змагання „Заморожені” [171, с. 125]. Зокрема, гра-змагання „Заморожені” розвивала в майбутніх менеджерів навички саморегуляції, сприяла формуванню емоційної стійкості. Учасники гри зображали „заморожених” – людей без емоцій. У процесі гри обирався студент, який прагнув викликати які-небудь емоції в заморожених. Студенти, які „розморозувались”, приєднувались до студента, який їх розморозив, і прагнули активізувати інших „заморожених”. Перемогу отримував учасник, який більше всіх протримався в ролі „замороженого”. Після закінчення гри майбутні менеджери спільно аналізували її хід: що допомагало не реагувати на провокації; які дії інших викликали відповідну реакцію; у яких життєвих ситуаціях знадобляться вміння не реагувати на те, що відбувається навколо.

У результаті студенти дійшли висновку, що володіння культурою вияву емоцій особливо необхідне в конфліктних ситуаціях.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, розвиток у них активної позиції здійснювалось за допомогою вправ [349; 595; 636]. Виконання вправ „Перше враження”, „Упевненість у собі”, „Хто я такий”, „Подолання страхів і побоювань” „Компліменти” і „Відверта розмова”, „Розвиток упевненості в собі та позитивної думки” дозволили вирішити низку завдань, зокрема, відпрацювати етап „знайомства й установлення контакту”; забезпечити кожному учаснику отримання зворотного зв'язку від групи; допомогти майбутнім менеджерам краще пізнати один одного, налаштуватися на довірливий стиль спілкування; розвинути навички самоаналізу; установити в колективі довірливу й відкриту атмосферу; розвинути комунікативні здібності; сформувати адекватну самооцінку, ставлення до себе та інших.

Складання „портфоліо” за темою „Культура управління конфліктними ситуаціями” орієнтувало майбутніх менеджерів на культурні способи вирішення конфліктів, сприяло формуванню культури професійної діяльності, позиції майбутніх фахівців у сфері менеджменту. На практичних заняттях у студентів формувались уміння аналізу конфліктних ситуацій та виходу із них з гідністю.

Гра „Стили діяльності менеджера” [414, с. 185 – 216] включала сукупність ігрових сюжетів, що імітують професійні ситуації та відображають різні моделі взаємодії менеджера з колегами, наприклад, у вашій організації заплановано проведення атестації. Ваші дії:

- а) зберете співробітників, поінформуєте їх про процедуру атестації та її критерії, щоб вони поміркували про власні шанси на її успішне проведення;
- б) викличете по одному всіх співробітників, які, на вашу думку, не зможуть пройти атестацію, та попередите їх про свою позицію;
- в) запросите актив підрозділу й обговорите можливі проблеми та результати атестації;

г) інші варіанти.

Ситуація. Ви доручили своєму підлеглому вирішення приватного завдання, а він неочікувано досягнув результатів, які позитивно оцінені вищим керівництвом. Ваші дії:

- а) оголосите йому подяку на засіданні відділу;
- б) доручите готувати доповідь керівництву за вашим і його підписом;
- в) довірите йому нове, більш складне завдання, підкресливши, що він довів своє право на „вільне плавання”;

г) інші варіанти.

Аналізуючи ситуації, майбутні менеджери пояснювали, чому вони надали перевагу тій чи тій відповіді; визначали, якому стилю керівництва відповідають варіанти рішень; оцінювали рівень сформованості культури професійної діяльності керівника за умови прийняття його рішення; визначали переваги дій керівника. Після аналізу ситуацій проводилось тестування учасників гри на виявлення індивідуального стилю керівництва.

Підведення підсумків гри передбачало проведення рефлексії та корекції. У процесі рефлексії майбутні менеджери здійснювали аналіз власного емоційного стану, що дозволяло не просто виявити рівень задоволення грою, прийнятими рішеннями, а й почути інформацію про труднощі, які в них виникали, й особистісні досягнення.

Наведемо приклади рольових ігор:

1. Розігрування ситуації „Доручення завдання підлеглому” методом виконання ролей.

Мета завдання – провести ділову бесіду з підлеглим з приводу доручення виробничого завдання.

Підготовка до гри:

У грі беруть участь керівник і підлеглий. Група виступає в якості спостерігачів. Керівник має обрати посадову особу (наприклад, маркетолога, економіста та ін.), якій доручається завдання. Потім слід підготуватися до змісту ділової бесіди:



- 1) пояснити завдання, дати інструкцію підлеглому;
- 2) довести завдання до стадії розуміння підлеглим її суті;
- 3) мотивувати підлеглого до якісного сумлінного виконання завдання.

Керівник повинен домогтися, щоб підлеглий чітко усвідомлював, що, коли, як, у яких умовах, якими силами і засобами, у який термін, з якими кінцевими результатами необхідно виконати доручене завдання.

Під час бесіди керівник повинен отримати відповіді на такі запитання (щоб прийняти остаточне рішення):

1. Чи зможе підлеглий виконати запропоноване завдання?
2. Чи має він бажання виконати це завдання?
3. Який інструктаж потрібен?

Тому, хто виконує роль підлеглого, надається установка на відмову від виконання завдання. У якості аргументів відмови використовується недостатня професійна компетентність. Така установка дозволить тому, хто виконує роль керівника, застосувати психолого-педагогічні і комунікативні прийоми впливу на підлеглого, формуючи в нього психологічну готовність до виконання завдання. Окрім цього, зізнання підлеглого в некомпетентності спровокує керівника на інструктаж.

Організація ігрового заняття: той, хто виконує роль керівника, проводить ділову бесіду з підлеглим у двох варіантах: спочатку планове завдання, потім позапланове. Кожна бесіда триває 10 хвилин. Інші учасники виступають у ролі компетентних суддів. Їх мета – аналізувати результати проведення ділової бесіди, інструктажу й використаних комунікативних прийомів. Після розігрування проводиться дискусія, у якій беруть участь усі учасники. Попередня підготовка до ділової бесіди – доручення завдання.

1. Придумайте і сформулюйте у вигляді управлінського вирішення завдання, а також умови, необхідні для його реалізації.
2. Зазначте цілі майбутньої розмови.
3. Заздалегідь складіть план бесіди, продумайте час, місце й організаційні умови її проведення.

4. Продумайте початок бесіди, умови створення атмосфери повної довіри.

5. Підготуйте питання до підлеглого, роз'яснення яких допоможе досягти мети.

Хід заняття: Запросіть до себе підлеглого й поясніть йому причину виклику. Ознайомте його зі змістом роботи, яку необхідно виконати, і запитайте його, чи зможе він її виконати. Дайте відповідь на всі питання підлеглого відносно майбутньої роботи; якщо необхідно, покажіть йому, як він її може виконати. Роз'ясніть вимоги щодо термінів виконання цієї роботи. Попросіть підлеглого повторити завдання й запитайте, з чого він збирається розпочати. Покажіть, що довіряєте йому. Використовуйте комунікативні прийоми, урахувавши психотип підлеглого. У випадку відмови підлеглого від виконання завдання дізнайтеся причини відмови, спробуйте їх ліквідувати, мотивуйте працівника, доведіть бесіду до кінця. Завершіть бесіду конкретними рішеннями та діями.

Ділова гра „Повинен чи можеш?”

Мета гри: формувати навички коректного ділового спілкування, будувати звертання до підлеглих; навчити формулювати висловлювання модальності звернення керівника до підлеглого; розвивати навички комунікації, уміння налагоджувати контакти.

Сутність гри:

Проблема: „Уникнення емоційно-негативного стану у спілкуванні керівника і підлеглих”.

Учасники гри та їх функції: Викладач: пояснює сутність гри, її правила та регламент; пропонує перелік ситуацій; призначає групу експертів; підбиває підсумки.

Учасники гри: Пропонують конструкції висловлювань, у яких відсутня модальність „повинен”.

Експерти: оцінюють висловлювання учасників; визначають переможців.

Порядок проведення ділової гри: До участі в грі залучаються всі присутні студенти, з яких викладач формує експертну групу (три студенти).

Завдання учасникам команди – перебудувати висловлювання без використання модальності „повинен”, наприклад, „Ви повинні вчасно приходити на роботу!” – „Я впевнений, що Ви можете бути організованою людиною і не запізнюватись на роботу”.

Висловлювання: Ви повинні цінувати те, що працюєте в нашому відділі! Ви повинні нарешті написати звіт! Ви повинні телефонувати клієнтам щодня! Ви повинні уважно слухати те, що я Вам кажу! Ви повинні думати про перспективи розвитку нашої фірми! Ви повинні знайти компроміс у вирішенні проблеми!

Для розв’язання поставленого завдання студентам дається 10 хв. Після того кожен зі студентів демонструє варіанти висловлювань. Експерти оцінюють виступ кожного з учасників та оголошують переможців. Після гри викладач висловлює свою думку, підбиває підсумки гри. Підбиття підсумків гри: за влучність висловлювання – 1 – 3 бали.

Не менш важливими у формуванні культури професійного спілкування майбутніх менеджерів були управлінські ситуації, які допомагали наочно уявити реальну ситуацію, вивчити складові частини управлінської проблеми, відпрацювати її комплексне поетапне розв’язання в імітаційному режимі, формувати й розвивати творчі навички та вміння ділового спілкування в умовах, максимально наближених до професійних ситуацій.

Виходячи з означеного вище, можемо стверджувати, що рольова гра є ефективним засобом формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; розвитку в них комунікативно-організаторських здібностей. Вона мотивує, стимулює спілкування студентів та їхню взаємодію, виявлення творчих здібностей, оскільки містить проблемний характер створеної ситуації. Рольова гра актуалізує потребу майбутніх менеджерів ставити запитання, переконувати, доказувати власну думку, сприяє формуванню співпраці та партнерської взаємодії. Ураховуючи особливу форму

моделювання ситуацій професійної взаємодії майбутньої діяльності, з'ясовано, що за її допомогою учасники гри розвивають і вдосконалюють важливі професійні вміння.

У процесі проведення будь-якої рольової гри ми завжди дотримувалися основних етапів, які детально викладені в праці Е. Уткіна [565]:

1) пояснювали мету заняття і, зокрема, рольової гри. Перелічували, з якими навичками буде проводитись робота;

2) обирали учасників, підтримували в них оптимістичний настрій відносно успішної участі у грі;

3) надавали короткий опис рольової гри, пам'ятку для учасників, якщо це було необхідно, і відводили достатньо часу на підготовку;

4) обирали спостерігачів, пояснювали їм, що від них вимагається, роздавали їм короткий опис ситуації, а також таблиці для ведення спостережень;

5) заохочували учасників творчо ставитися до ролі та розвитку ситуації;

6) переконувалися, що кожному зрозуміла його роль і завдання, відповідали на запитання та надавали роз'яснення;

7) починали рольову гру і давали їй можливість тривати, доки не досягнуто результатів або в учасників не закінчаться аргументи. У випадку, якщо будь-хто з учасників сильно хвилюється, робили паузу, розбирали ситуацію і продовжували гру;

8) проводили обговорення. Спочатку надавали слово учасникам, уже потім спостерігачам. Тренер стежив за перебігом дискусії, щоб увага була приділена усім важливим компонентам;

9) підбивали підсумки, зазначаючи вдалі моменти, особливості, на які необхідно звернути увагу в майбутньому.

Тренер не брав на себе жодної ролі в грі, проте він завжди залишався нейтральним спостерігачем і мав змогу, таким чином, у будь-який час утритись і призупинити гру за необхідності.

Також не менш важливою передумовою успішного перебігу рольової гри була присутність спостерігачів, які виконували такі функції:

- 1) спостерігали за тим, що відбувається й оцінювали ефективність поведінки учасників, згодом представляли свої висновки під час обговорення;
- 2) залишалися осторонь, щоб побачити те, чого не помічають безпосередні учасники;
- 3) формулювали висновки для учасників та інших членів групи.

По закінченні гри дуже важливо було дати можливість учасникам проаналізувати свої дії й отримати зворотний зв'язок від інших. Обговорення відбувалось одразу ж. Висловлювання мали бути конструктивними, конкретними й розглядати поведінку з точки зору її ефективності.

Кожна людина щоденно задіяна в переговорний процес, у результаті якого необхідно досягти домовленості з друзями, колегами, членами родини з будь-якого питання. Тема „Ведення ділових переговорів” не лише збагатила студентів теоретичними знаннями норм, особливостей і умов ведення переговорів, але й забезпечувала оволодіння ними вміннями й навичками вибору конкретних прийомів переговорів, обрання стратегії та стилів їх проведення на навчально-імітаційному етапі. Ми спиралися на те, що сфера проведення переговорів менеджера багатогранна: бізнес, управління, законодавство, продажі, трудові відносини, освіта тощо. Переговори – це процес, у якому конфліктуючі сторони прагнуть віднайти взаємоприйнятні рішення для успішної взаємодії та співробітництва в майбутньому. За допомогою переговорів студенти вчилися застосовувати на практиці такі тактовні прийоми:

- демонстрація власних сильних сторін і переваг з метою схилення до власної думки вирішення проблеми;
- покликання на авторитети (законодавство, позитивну практику, думку фахівців тощо);

- затягування переговорів з метою обдумування або очікування позитивного перелому подій;
- присутність консультанта, експерта;
- демонстрація єдності, поваги, взаєморозуміння всередині групи;
- неквапливе, зрозуміле мовлення;
- вдала техніка вислуховування, необхідна для одержання потрібної інформації, для демонстрації зацікавленості потребами партнера;
- застосування техніки аргументації – засіб переконання шляхом логічних доводів.

Під час переговорів чітко слідували 6 принципам ведення переговорного процесу, а саме:

- 1) раціональність завжди превалювала над емоційністю;
- 2) розуміння потреб партнера швидше призведе до угоди;
- 3) інтенсивність спілкування;
- 4) достовірність інформації;
- 5) уникання повчального тону;
- 6) прийняття думки партнера.

Заключний етап будь-яких переговорів відбувався шляхом оцінювання їх результатів і наслідків. Давали відповідь на такі питання:

- що було досягнуто;
- з чим погодились обидні сторони;
- які питання залишилися не вирішеними;
- що робити надалі;
- як виконувати зобов'язання;
- чи є можливості для продовження співробітництва;
- які були помилки і як їх запобігти в майбутньому.

Попередньо викладач на лекційному занятті знайомив студентів з основними правилами й закономірностями ведення переговорного процесу, на практичному занятті проводилась рольова гра, основною метою якої було

закріплення у студентів практичних навичок щодо організації та проведення переговорного процесу.

Ефективними визначаємо також такі ігри: „Інтерв'ю”; „Реклама”; „Презентація”; „Круглий акваріум”; „Дзеркало”; „Директор-керівник”; „Без маски”.

Зокрема, гра „Інтерв'ю” стала показником сформованості культури професійної діяльності, умінь ділової взаємодії майбутніх менеджерів у поєднанні із знаннями фахових дисциплін.

Вибір важливої та необхідної професійної інформації в компактному вигляді з використанням наочних засобів забезпечувала гра „Реклама”.

Ефективною визначаємо гру „Презентація”, оскільки вона сприяє розвитку навичок аналізу та переконання, міміки і жестів, ораторського мистецтва, лідерських якостей майбутніх менеджерів.

Розвитку професійно-комунікативних умінь майбутніх менеджерів сприяє гра „круглий акваріум”, під час якої студенти-учасники поступово „вступали” в дискусію один з одним на основі толерантності й поваги.

Застосування гри „Дзеркало” було ефективним у розвитку рефлексії та емпатії майбутніх фахівців. Вона передбачала взаємний обмін думок і вражень щодо дій партнерів.

Гра „Директор-керівник” передбачала створення проблемних ситуацій, які виникають у процесі діяльності менеджера, акцентуючи увагу на свободі поведінки учасників гри. Вона сприяла формуванню культури професійної діяльності майбутнього фахівця, його лідерських якостей та вказувала на те, що роль керівника є посиленою для кожного студента.

Як свідчать результати експерименту, ігрова діяльність сприяла формуванню в майбутніх менеджерів таких умінь: співпрацювати з колективом, поєднуючи його та свої інтереси й прагнення; самостійно приймати управлінські рішення, ураховуючи прогресивний досвід; здатність аналізувати ситуацію, виявляти її позитивні та негативні сторони; контролювати ситуацію та власні емоції; планувати, реалізовувати та реально

оцінювати власні вчинки. Означені вміння є ефективними в професійній взаємодії керівника з партнерами, колегами.

Студентами було визначено характеристики ідеального менеджера:

- 1) активність, комунікабельність, оптимізм, ініціативність, прагнення до управління;
- 2) стійкість, відповідальність, самостійність, постійність у прийнятті рішень;
- 3) адаптація / пристосування, яка виявляється в самокритичності, динамічності, гнучкості, лояльності;
- 4) професійна кмітливість: креативність, рефлексія, упевненість, хитрість.

Майбутні менеджери активно залучались до інтелектуальної взаємодії шляхом спільних пошуків проблемних ситуацій; уводилися такі форми інтерактивного навчання, як спільний проєкт, кейс-метод, „мозковий штурм”, які виходять за рамки традиційного освітнього процесу і сприяють розвитку у студентів якостей лідера, здатного відстоювати власну думку, спонукають до виявлення уяви та творчості у студентів шляхом вільного вираження думок. Також на заняттях створювалися ситуації успіху й емоційної підтримки.

Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів і розвиток у них управлінських умінь і навичок відбулось у процесі тренінгової діяльності [349; 595; 636]. Тренінги „Перше враження”, „Упевненість у собі”, „Хто я такий”, „Подолання страхів і побоювань” „Компліменти” і „Відверта розмова”, вправа „Розвиток упевненості в собі і позитивної думки” дозволили вирішити низку завдань, наприклад: відпрацювати етап „знайомства і встановлення контакту”; забезпечити кожному учаснику отримання зворотного зв'язку від групи; допомогти учасникам краще дізнатися один одного, налаштуватися на довірливий стиль спілкування; розвивати навички самоаналізу; установити в колективі довірливу й відкриту атмосферу; запобігти можливих утруднень і страхів у



процесі навчання; підвищити комунікативний рівень у сфері міжособистісних взаємин; формувати адекватне ставлення до себе та інших.

Тренінг „Розвиток комунікативних здібностей” спрямований на розкриття комунікативних здібностей майбутніх менеджерів.

Вправа на знайомство „Візитівка”, у якій кожному з учасників було запропоновано представитися та охарактеризувати себе трьома словами, обґрунтувавши їхнє значення. Після першої вправи учасники тренінгу озвучили свої очікування від першого модуля тренінгу, продемонстрували свою зацікавленість; тренер зіставила очікування учасників з цілями та завданнями тренінгу, актуалізувала правила, ухвалені групою на вступному занятті (наприклад, говорити по черзі, виявляти активність, вимкнути звук мобільних телефонів, мінімізувати оцінні судження інших учасників, Я-висловлювання, надавати максимальний зворотний зв'язок, бути щирими).

Інформаційний блок тренінгу включав мінілекцію „Комунікація як функція менеджера”, яка мала на меті показати значення ефективної комунікації в професійній діяльності менеджера, її особливості та різновиди. Учасники також мали змогу обговорити ключові моменти лекції, висловити свою думку щодо значення комунікації в роботі менеджера.

Практичний блок представлено виконанням вправи „Передати одним словом”, яка мала на меті наголосити на важливості інтонації в процесі комунікації. Учасникам тренінгу надавався перелік емоцій: радість, подив, жаль, розчарування, підозрілість, смуток, веселощі, холодна байдужість, спокій, зацікавленість, упевненість, бажання допомогти, втома, хвилювання, ентузіазм. Згідно з цими емоціями необхідно було проговорити фразу „Добрий день”. Решта учасників за інтонацією мала вгадати назву самих емоцій [352, с. 107 – 109]. Після проходження вправи учасники тренінгу надавали зворотний зв'язок щодо труднощів та відчуттів під час роботи, визначали важливість використання адекватних емоцій під час виконання професійних завдань. Учасники дискутували з приводу того, заважають чи допомагають емоції в професійному житті.

Метою наступної вправи – „Моя асоціація”, яка є авторської розробкою, – була актуалізація знань учасників про професійно значущі якості менеджерів організацій, виявлення їхньої професійної самоідентичності. Учасникам необхідно було підібрати асоціації до слів із переліку, пов’язаного з професійною діяльністю. А саме: людина, діяльність, менеджер, навчання, вибір, менеджмент, спостереження, професія, розвиток, якості, оцінка, викладач, персонал, управління, особистість, професіонал, лідер, керівник, фахівець, я. Після виконання вправи учасники надавали зворотний зв’язок щодо складності її виконання, проводили паралелі між власною особистістю та уявленням про менеджера, завдяки асоціаціям намагалися створити портрет успішного менеджера.

Надалі учасникам тренінгу була запропонована вправа „Ефективна комунікація”, за якою випробувані методом мозкового штурму обговорювали та виявляли правила ефективної комунікації. Під час виконання вправи було визначено, що для ефективного „слухання” необхідно: уважно слухати співрозмовника (колегу, підлеглого, керівника), намагатися зрозуміти підтекст, проявити емпатію; для ефективного „говоріння” – цікавитися думкою партнера з комунікації про предмет обговорення, уточнювати ступінь розуміння власних слів, відкритість до повторення інформації (якщо є відчуття, що співрозмовник не розуміє сказаного).

Метою вправи „Сірники” є напрацювання навичок формулювання чітких завдань, моделювання взаємодії. Хід виконання вправи: учасники мають скласти певну фігуру із 10 сірників, керуючись лише інструкцією партнера з виконання вправи. Результати багатьох здивували та засвідчили, наскільки іноді важко донести своє бачення ситуації і як життєвий досвід впливає на сприйняття людиною певної ситуації.

Вправа „Зіпсований телефон” – мала на меті продемонструвати бар’єри і труднощі, які виникають у професійному спілкуванні. За умовами вправи учасник повинен передати запропоноване повідомлення сусідові праворуч, але не повторюючи при цьому жодного із використаних у повідомленні слів.

Обговорюючи результати вправи, учасники мали змогу поміркувати над причинами зміни змісту інформації чи завдання під час її передачі від директора до виконавця; про чинники, які на це впливають; про наслідки та способи уникнення викривлення змісту інформації. Ця вправа також розвиває різні типи мислення учасників.

Вправа „Вавилонська вежа” спрямована на підвищення рівня згуртування і взаємодії у групі, розвиток навичок невербальної комунікації. Ця вправа, крім основного завдання, мала на меті ще й підвищити рівень організаційних здібностей студентів та їхню зорієнтованість на досягнення успіху. Адже це була командна робота, яка передбачала наявність переможця.

Вправа „Автобус” мала на меті закріпити результати попередньої вправи та навчати учасників використовувати для досягнення мети весь арсенал комунікативних засобів – і вербальних, і невербальних. Вона проводилась у надзвичайно веселій атмосфері й дала змогу підняти настрій та рівень групової згуртованості. Учасникам потрібно було домовитися про зустріч з партнером по грі, уявляючи, що вони їдуть у різних автобусах і не чують один одного. Ця вправа опосередковано мала вплив і на розвиток креативності учасників.

За допомогою вправи „Слухати і чути” [575, с. 100] відпрацьовувалися правила ефективного слухання: повна концентрація на співрозмовникові (зосередження уваги не лише на словах, але й на позі, міміці, жестикуляції), перевірка правильного розуміння слів співрозмовника, відсутність порад та оцінок. Після цього всіх учасників було поділено на пари, де одна особа – доповідач, а друга – слухач. Спочатку доповідач протягом п’яти хвилин розповідає слухачу про свої проблеми та труднощі в спілкуванні. Слухач дотримується правила ефективного слухання і, таким чином, допомагає доповідачеві розповідати про себе. Через п’ять хвилин доповідач надає однохвилинний зворотний зв’язок слухачеві щодо сприятливих стратегій, ужитих останнім для їхньої успішної комунікації.

Після цього доповідач протягом п'яти хвилин розповідає про свої сильні сторони у спілкуванні, про те, що йому допомагає встановлювати контакти, будувати взаємини з іншими. Після завершення слухач за п'ять хвилин повторює доповідачеві, що він зрозумів із двох його розповідей (про труднощі та проблеми, а також про сильні сторони в спілкуванні). Упродовж п'яти хвилин доповідач мовчить і лише рухом голови показує свою згоду чи незгоду з тим, що говорить слухач. Якщо він робить негативний рух головою на знак того, що його неправильно зрозуміли, то слухач повинен виправлятися, доки не одержить підтвердження правильності своїх слів. Після того, як слухач скаже все, що він запам'ятав із двох розповідей доповідача, останній зазначає, що було пропущено чи перекручено. У другій частині вправи учасники пари міняються ролями. Усі чотири кроки вправи повторюються. Під час обговорення вправи учасники надають зворотний зв'язок щодо особливостей виконання запропонованих правил, про складність / легкість розповідей про власні сильні / слабкі сторони, про вплив зворотної реакції партнера з комунікації тощо.

Далі учасники тренінгу відпрацювали вправу „Подарунок по колу”. Мета вправи – створити привітну атмосферу, позитивний клімат та надати ресурс на завершення дня, відпрацювати невербальні навички. Учасники повинні подарувати сусідові ліворуч умовний подарунок (враження, предмет тощо), урахувавши його інтереси – невербально, за допомогою жестів, пантоміми.

Виконання останньої вправи „Реклама” дало змогу учасникам відпрацювати навички самопрезентації та презентації продукту своєї компанії. Ця вправа також допомогла сформувати зорієнтованість на досягнення успіху та власний позитивний професійний Я-образ.

Психогімнастичний блок представлений вправами, спрямованими на розвиток комунікативних умінь (учасники виконували завдання для актуалізації уваги та включення в процес діяльності, а саме „Біг руками”,

„Олівці”). Також ці вправи розвивали впевненість у собі, у власні сили майбутніх менеджерів.

Після завершення останньої вправи учасники тренінгу надали зворотний зв'язок щодо своїх очікувань та здобутих навичок від першого модуля занять, а також отримали домашнє завдання. Підведення підсумків відбувалась за допомогою вправи „Ресторан”. Учасникам потрібно було уявити, що весь тренінговий день вони провели в ресторані, а процес навчання – це дегустація різноманітних страв. Після цього треба продовжити такі фрази: „Я з'їв би ще цього ...”, „Найбільше мені сподобалося ...”, „Я майже переварив...”, „Я переїв ...”, „Будь ласка, додайте...”.

Домашнє завдання було спрямовано на самостійний аналіз додаткової літератури про комунікативні особливості роботи практиків менеджерів-професіоналів за такими джерелами (на вибір): Лі Якокка „Кар'єра менеджера”, Генрі Форд „Моє життя, мої досягнення”, Пітер Друкер „Енциклопедія менеджменту”. За опрацьованими джерелами необхідно було зробити портрет успішного менеджера. Портрет можна було зобразити в будь-якій техніці: колажі, описі, творі, переліку рис, схематично. Орієнтовний час виконання домашнього завдання – дев'ять годин.

Презентація домашнього завдання відбувалась у формі дискусії, де кожен мав право висловити свою думку щодо роботи іншого. Це формує в учасників відповідальність, уміння оцінювати та контролювати виконання завдання, що є специфікою майбутньої діяльності, а також чітко та обґрунтовано викладати свої думки й переконання. Деякі студенти відмовилися від звичного читання книги, а прослухали її в аудіоформаті, що свідчить, на нашу думку, про їхню креативність, гнучкість, певну готовність до змін (винахідливість) у мінливому сучасному світі.

Тренінг „Розвиток асертивності у професійній взаємодії” спрямований на розвиток навичок асертивної поведінки.

Вступ до тренінгової сесії:

1. Ознайомлення учасників з програмою та метою цієї тренінгової сесії.

2. Актуалізація попереднього досвіду за допомогою запитань: Які навички вам знадобляться у виконанні майбутніх професійних обов'язків? Який секрет успішної комунікації ви для себе сформували після першого заняття? Що ви вже змінили в процесі своєї комунікації?

3. Створення привітної атмосфери, продовження знайомства – вправа „Повтори за мною” (авторська модифікація). Кожен учасник розповів про захоплення, уподобання та хобі. Після завершення учасники тренінгу пригадали основні правила роботи групи.

Інформаційний блок. Мінілекція про асертивність та асертивну поведінку, її особливості й основні правила.

Практичний блок. Для закріплення інформації було запропоновано вправу „Скажи „Ні”, яка передбачає розвиток навичок асертивної поведінки та вмінь давати аргументовану відмову в ситуації вибору.

Наступною вправою було завдання „Оптимальні варіанти” [170, с. 234]. Учасники об'єдналися в групи по 3 – 4 особи для розв'язання конфліктних ситуацій. Вони продемонстрували різні стратегії розв'язання конфліктів: найбільш екологічну (з найменшими витратами сил), упевнену, агресивну та сором'язливу. Після завершення вправи група зробила висновок, що гнучкість у різних ситуаціях дає змогу бути максимально ефективним під час розв'язання конфліктних ситуацій.

Вправа „Хто без стільця?” [172, с. 240]. По колу були розставлені стільці в меншій кількості, ніж було осіб. Учасники ходили по колу навколо стільців і за сигналом ведучого намагалися зайняти вільні стільці. Хто не встигав – вибував, при цьому кількість стільців продовжувала зменшуватися. Після завершення вправи на основі зворотного зв'язку від учасників було зроблено висновок, що є сенс тренувати регуляцію поведінки, особливо в умовах невизначеності та мінливості ринку, у яких зазвичай і перебуває менеджер-фахівець.

Підведення підсумків роботи. Останньою була запропонована вправа „Звіт за день” (авторська модифікація). Вона мала на меті підведення

підсумків, актуалізацію засвоєної інформації та підвищення самооцінки. Учасники записали на папері, що їм удалося за цей день, чим вони будуть користуватися, чого навчилися, основні здобутки та запитання, які варто додатково опрацювати. Після цього звіти перемішалися, і кожен учасник витяг згідно із жеребом звіт одного з учасників групи і підготував урочисту промову на честь цієї людини. У промові необхідно було не лише визнати всі заслуги, про які йдеться у звіті, а й додати щось від себе, оцінити підтримку та особистий внесок іншого учасника в загальний результат, розкрити його потенційні можливості; за бажанням автор звіту міг додати щось від себе.

Домашнє завдання. Для домашнього завдання було запропоновано перегляд художнього фільму (на вибір) на професійну тематику, а також написання есе, у якому необхідно було зазначити основні чинники успіху головних героїв (менеджерів), визначити їхні професійні якості та основні управлінські принципи. Перелік фільмів: „Засновник” (2016), „Стажер” (2015), „12 років рабства” (2013), „Стажери” (2013), „Мені б у небо” (2009), „Чумові боти” (2005), „Бойлерна” (2000), „Волл-Стріт” (1987). Орієнтовний час виконання завдання – чотири години. Отже, загальний час, спрямований на другий модуль розвитку комунікативного компонента ПЗЯ майбутніх менеджерів, становить дванадцять годин.

Під час перевірки домашнього завдання учасники відпрацювали навичку публічного виступу в комфортній та безпечній атмосфері учасників групи; навчилися конструктивно критикувати та адекватно сприймати критику на свою адресу, обґрунтовано висловлювати свою думку, рефлексувати власний досвід та переживання.

Відпрацювання вмінь культури професійної діяльності відбувалося в процесі дискусії „Здатність управляти людьми – секрети успіху”. У результаті цього учасники тренінгу дійшли висновку, що найкращим варіантом є використання гнучкого стилю управління, тобто в роботі менеджеріві потрібно керуватись принципами демократичного, авторитарного та ліберального стилів управління, залежно від ситуації.

Також проведення цієї дискусії дало змогу відкоригувати уявлення учасників про майбутню професію та їхні очікування, адже на прикладі героїв фільмів студенти мали змогу простежити деякі особливості роботи менеджера.

Тренінг „Розвиток умінь конструктивного розв’язання конфліктів у професійній діяльності” спрямований на пошук ефективних стратегій розв’язання конфліктних ситуацій і передбачав шість годин тренінгових занять.

Вступна частина:

1. Мета, завдання та правила групової роботи.
2. Активізація діяльності, налаштування на процес, вправа „Ім’я та асоціація”. Учасники по колу називали своє ім’я та якість, асоціацію, характеристику, що починається на першу літеру власного імені. Кожний наступний мав пригадати імена всіх попередніх учасників, а також їхні якості – за принципом снігової кулі.

3. Збір учасників тренінгового модуля. Кожен мав по черзі назвати одну дію, яку хоче виконати під час тренінгу, одну навичку, яку хоче відпрацювати, та одну емоцію, яку хоче відчувати.

Інформаційний блок. Мінілекція „Управління конфліктами”.

Практичний блок. Мета вправи „5 спільних ознак” – об’єднання учасників та розширення діапазону сприйняття себе в колективі. Учасники об’єднувалися в підгрупи по 3 – 5 осіб. У кожній підгрупі учасники мали протягом п’яти хвилин знайти п’ять ознак, які їх об’єднують, і на основі цих ознак придумати своїй групі назву. А далі один із учасників повинен був презентувати свою групу.

Вправа „Сніданок з героєм”. Вона передбачає напрацювання навичок перемовин, аргументування та відстоювання власної позиції. Рефлексія цієї вправи допомогла студентам зрозуміти, наскільки ефективними є їхні стратегії, а також визначити, дотримання яких саме стратегій у перемовинах допомагає досягати бажаних результатів. Ця вправа стала піком вираження ще й стадії конфліктів у груповій динаміці групи, адже деякі аргументи і



дискусії виявились занадто емоційними та особистісними, що призвело до підвищеної емоційності в обговоренні та навіть сліз однієї учасниці. Тренер була змушена втрутитись у процес, промодерувати дискусію та спрямувати її в професійне русло. Після завершення вправи відбулася тривала рефлексія та обговорення, аби кожен з учасників зміг поділитися своїми висновками та емоціями. Цей епізод наочно продемонстрував, що професійне життя не завжди можна відділити від особистого, і кожен працівник може прийти на роботу в пригніченому емоційному стані, і вправний менеджер має це помітити та мінімізувати вплив особистісних переживань працівника на виконання професійних обов'язків.

Вправа „Конфлікт та алгоритм дій” дала змогу учасникам проаналізувати переваги й недоліки різних стратегій виходу з конфліктних ситуацій та визначити найбільш ефективні з них.

Метою вправи „Місток” [170, с. 138] є пошук різноманітних стратегій розв'язання конфліктної ситуації, а також в обговоренні ефективності тих чи тих стратегій. Учасники розділилися на пари, стаючи на прямій лінії, проведеній на підлозі, обличчям один до одного на відстані близько 3 м. Завдання – пройти один одному назустріч (як по містку) і в центрі розійтись. Учасник, який ставив ногу за лінію („впав у воду”), програвав. Під час виконання вправи учасники продемонстрували свої стратегії розв'язання конфліктної ситуації, а також обговорили ефективність та самопочуття під час обрання стратегій.

Для закріплення ефекту від попереднього завдання використано вправу „Перетягну газету” [576, с. 238]. Учасників так само було розділено на пари. Пари отримали по газеті, згорнули її в трубочку, стали один від одного на відстані одного метра, підняли одну ногу і притримували її рукою. Вільною рукою вони брали трубочку з газети та починали її перетягувати, прагнучи вивести один одного з рівноваги, але при цьому не порвати газету. Після завершення вправи учасники обговорювали стратегії конфліктної ситуації і

дійшли висновку, що часто застосування сили під час взаємодії не дає бажаного ефекту, адже це може загрожувати розривом відносин.

Вправа „Три способи поведінки” передбачала формування в майбутніх менеджерів упевненої поведінки [172, с. 233]. Учасники розігрували конфліктні ситуації, у яких їм необхідно було обрати різні стилі поведінки: сором’язливий (говорили винуватим тоном, тихим голосом, погоджуватися із запереченнями співрозмовника), упевнений (говорили спокійно, помірно голосно, дивлячись безпосередньо на співрозмовника, наполегливо викладали свої вимоги, не вдаючись до звинувачень та погроз), агресивний (говорили голосно, енергійно жестикулювали, вимагали, наказували, погрожували). Кожна ситуація програвалася в парах тричі. Один із партнерів вів себе відповідно до певного стилю, інший – на власний розсуд.

Вправа „Вміння слухати” мала на меті формування навичок концентрації уваги на співрозмовнику без викривлення фактів [576, с. 191]. Учасники об’єднувалися в пари й протягом п’яти хвилин розмовляли, тримаючи зоровий контакт. Необхідно було кожному розказати про власне життя за останні 24 години, при цьому другий учасник розмови не міг нічого говорити. Потім учасники мінялися ролями. Після завершення співрозмовники надавали зворотний зв’язок один одному щодо особливостей комунікації, коли кожний учасник має протилежну стратегію взаємодії (активну – пасивну).

Основна мета наступної вправи „Вирішення конфлікту” – розв’язання запропонованих ситуацій відповідно до етапів вирішення конфлікту за схемою: визначення сторін; окреслення позицій, інтересів та потреб; оцінка і вибір оптимального варіанта; творчість [15, с. 25].

Психогімнастичний блок. Містив кілька вправ, які були включенні в тренінговий день між основними практичними вправами для емоційного розвантаження учасників, наприклад, вправа „Команди, що змінюються”. Мета вправи – надати учасникам можливість взаємодіяти в різних конфігураціях, порухатися, виконати певні командні завдання [29, с. 64].

Після завершення вправи всі учасники тренінгу мали згуртуватися і зобразити за допомогою власних тіл слово „конфлікт”.

Вправа „Міняються місцями ті, хто ...” [30]. Ведучий стає в коло, прибирає один зі стільців і говорить: „Хай поміняються місцями ті, хто ...”, називаючи ознаку, що об’єднує більшість учасників. Під час переміщення учасників ведучий намагається зайняти чийсь стілець. Ця вправа подарувала учасникам емоційне розвантаження та підняла настрій після важких неоднозначних дискусій.

Після завершення тренінгу учасники мали відповісти на чотири запитання: Що мені було цікаво? Що мені було незвично? Що в мені змінилось? Як я себе зараз почуваю? Усі учасники тренінгу надавали зворотний зв’язок щодо відкриття нових знань, умінь та навичок, розкривали власні відчуття та ділилися враженнями щодо нового досвіду, окреслювали напрями, які варто кожному індивідуально доопрацювати щодо обрання ефективних стратегій розв’язання конфліктних ситуацій.

Тренінг був побудований збалансовано: наповнений і вправами для переключення уваги, і завданнями для налаштування на роботу. Сприятливі умови для роботи були створені завдяки позитивній емоційній атмосфері, рефлексії, а також оволодінню основними правилами поведінки під час занять.

Наприкінці роботи учасники озвучили свої думки та враження, які виникли після проходження тренінгової програми, висловилися з приводу реалізації їхніх очікувань. Також досліджувані заповнили анкету зворотного зв’язку, у якій передбачалося дати відповідь на запитання щодо оцінювання результативності участі в програмі за теоретико-практичними надбаннями, виявлення проблем і труднощів під час проходження програми, а також перспектив подальшого застосування отриманих знань і набутих умінь.

Ефективними у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів визначаємо застосування інформаційних технологій.

Студенти розміщували результати розв'язання завдань в електронній системі навчання. Для цього передбачено поля для введення текстової інформації, рисунків, покликань на використані джерела і прикріплення всього файлу. До того моменту, як викладач призначав дату останньої здачі завдання, він мав змогу в полі для коментарів написати поради щодо неправильності або недостатності матеріалу, який розміщував студент.

Серед основних переваг контролю знань можна виділити такі:

- 1) об'єктивність (виключається чинник суб'єктивного підходу з боку екзаменатора; обробка результатів проводиться через комп'ютер);
- 2) демократичність (усі студенти знаходяться в рівних умовах);
- 3) масовість і короткочасність (можливості за певний проміжок часу перевірити знання значної кількості суб'єктів навчання) [187].

Зазначимо, що результати діяльності кожного студента були доступні іншим користувачам курсу навчальної дисципліни. Вони мали можливість прочитати зауваження викладача щодо роботи, його відповідь на поставлені студентами запитання, знайти в себе аналогічні помилки й виправити їх.

Розглянемо приклад, у якому ілюструється необхідність застосування знань, умінь та навичок, одержаних у процесі вивчення фахових дисциплін. Менеджер здійснює моніторинг цін та аналіз сегментів ринку. Обробку результатів моніторингу зручно реалізовувати за допомогою програмних засобів, зокрема електронних таблиць, пакетів статистичної обробки даних, математичних пакетів. Використання комп'ютерних моделей та даних моніторингу дає змогу моделювати процес управління ситуацією на ринку, що сприяє підвищенню ефективності діяльності менеджера. Характерною особливістю такого імітаційного моделювання є реалізація управління за принципом зворотного зв'язку.

Зазвичай узагальнені економічні показники, статистичні характеристики вибірки, ряду даних представлені у вигляді коефіцієнтів, відсоткових значень. Одними з характеристик є максимальне / мінімальне значення, зведені показники – середнє арифметичне нормованих показників

(у відсотках від максимального значення у вибірці), середнє геометричне тощо. Розрахунок узагальнених показників моніторингу дозволить реалізувати комплексне оцінювання ситуації на ринку. У результаті проведення моніторингу можна здійснювати оперативне прогнозування, передбачаючи можливі наслідки, попереджуючи негативні.

Створення та функціонування системи моніторингу потребує забезпечення систематичності спостережень за станом об'єктів; своєчасності одержання, комплексної обробки та використання даних, що надходять, зберігаються та продукуються в системі; узгодженості нормативно-правового й організаційно-методичного забезпечення, об'єктивності первинної, аналітичної та прогнозованої інформації й, у разі потреби, оперативності її доведення до керівництва підприємства чи організації, вищих, центральних і місцевих органів державної влади, зацікавлених міжнародних установ. Зберігання даних на робочій станції, доступ до даних, а також уміння майбутніх менеджерів самостійно оцінювати й поновлювати банки даних розширює можливість прийняття рішень.

Окрім оволодіння основами системного аналізу, майбутній менеджер, який здійснив дослідження сегментів ринку, повинен якісно продемонструвати результати своєї роботи, які зазвичай складні для розуміння і містять вузькоспеціалізовані, професійно спрямовані терміни, у доступній, наочній формі широкій аудиторії. Демонстрацію зручно здійснювати засобами мультимедіа. Тому майбутнім менеджерам пропонуються до вивчення теми, пов'язані із засобами створення й проведення презентацій, зокрема мультимедійного процесора PowerPoint.

Знання глобальної мережі Інтернет, можливості використання основних послуг глобальної мережі, зокрема, правила використання вебресурсів допоможуть майбутнім менеджерам здійснювати пошук, отримувати та передавати навчальний матеріал з фахових дисциплін, використовувати електронну пошту, спілкування за допомогою телеконференцій, навчатись дистанційно. Застосування різних форм опису

алгоритмів, поняття інформаційної моделі дають можливість студентам краще розуміти загальні проблеми буття, вивчати управлінську діяльність.

Формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера на достатньому рівні повинно бути одним з важливих завдань професійної підготовки менеджерів. У забезпеченні діяльності менеджера велике значення відіграє управління інформаційними зв'язками, постановка завдань, моделювання, прийняття та реалізація рішень, організація, розроблення стратегій, прогнозування, планування, проєктна діяльність, ведення бізнесу, управління організацією, оптимізація, облік, аналіз, контроль та самоконтроль, рефлексія процесу роботи з інформацією, уміння подавати (презентувати) інформацію, здійснювати управління проєктами тощо, а також застосування ІКТ з метою забезпечення цих процесів.

Сучасне інформаційне суспільство накладає особливі вимоги щодо соціального замовлення фахівця з менеджменту, здатного здійснювати професійну діяльність (генерувати й обґрунтовувати ідеї, обирати ефективні методи управління, здійснювати успішний бізнес), професійно розвиватись, тобто здатного:

- здійснювати генерування цілей та вміння їх досягати, здійснювати постановку й розв'язування задач, творчо та креативно підходити до їх вирішення, якісно виконувати завдання, уміння виявляти та вирішувати проблеми, гнучко пристосовуватись до змін, бути стійким до труднощів, уміння знаходити нові рішення, вирішувати нестандартні ситуації, відстежувати взаємозв'язки між подіями та знаннями;

- розуміти роль інформації та інформаційних процесів у повсякденній життєдіяльності та професійному зростанні;

- застосовувати сучасні інформаційні системи та технології в професійній діяльності;

- здійснювати самооцінювання в питаннях взаємодії, комунікації та спільної діяльності, уміння працювати в команді, керувати колективом, керувати відносинами, здійснювати ретрансляцію знань та навичок;

- займати лідерську позицію в дискусіях, мати власну думку та вміти її відстоювати, мати лідерські якості;
- нести відповідальність за свої дії, передбачати наслідки дій;
- уміти отримувати користь з досвіду, здійснювати організацію та впорядкування своїх знань, відстежувати їхній взаємозв'язок;
- бути мобільним і конкурентоспроможним на ринку праці;
- бути здатним до самоосвіти впродовж життя, самоконтролю, самомотивації, самоорганізації.

Навчання мережних технологій здійснюється шляхом опанування студентами навичок роботи в глобальній мережі Інтернет, у локальній мережі Інтернет, використання мережних засобів пошуку, спілкування, опрацювання даних, публікації та поширення даних у мережі.

Цілі оволодіння мережними технологіями досягаються майбутніми менеджерами за допомогою практичного набуття навичок роботи у глобальному інформаційному просторі, оволодіння сучасними ІКТ для роботи в глобальній мережі, опанування електронного спілкування та ін. Менеджер повинен, відповідно до зазначених вище вимог, уміти: визначати необхідні для використання ресурси; кваліфіковано здійснювати пошук ресурсів у мережі Інтернет; ефективно використовувати ресурси в професійній діяльності.

У процесі формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера необхідно розвивати: інтелектуальну готовність до інформаційно-комунікаційного пізнання та діяльності; позитивну зорієнтованість практичної діяльності; культуру спілкування, необхідність та вміння колективної співпраці; рефлексію роботи в інформаційній сфері; розуміння наслідків власних дій та прийнятих рішень, відповідальність за результати діяльності; повагу до інтелектуальної власності.

Самостійна робота студентів передбачала роботу з обраним джерелом даних. На цьому етапі він може отримати консультацію фахівців (викладачів, тьютора, науковців, роботодавців, експертів та ін.) у сфері, відповідній

запиту, а також забезпечення спілкування з іншими студентами, наприклад, консультацію з обраної тематики: особливості застосування одержаних знань на практиці; на що потрібно звернути більше уваги під час розгляду цієї тематики; які напрями цієї галузі досліджені недостатньо; у яких напрямках можна здійснювати дослідну, наукову роботу, у яких проектах можна брати участь тощо. Якщо консультування на цей час неможливе, користувачеві надаються дані консультанта.

Системою передбачено можливість формувань майбутніми менеджерами власного контенту, розташованого на персональній хмарі, з метою розширеного добору навчального матеріалу варіативного складника дисципліни. За бажанням він може розширювати власний контент за рахунок результатів пошуку. Після проходження цього етапу алгоритму системою опрацьовуються запит та дії студента в процесі пошуку, здійснюється оновлення відповідних даних. Далі студент може продовжити роботу, обравши опцію формування пошукового запиту або роботи з навчальною дисципліною.

Під час бесід з випускниками з'ясовано, що на ринку праці необхідні якісно нові фахівці з менеджменту: компетентні, підприємливі, висококваліфіковані, конкурентоспроможні, ініціативні, стресостійкі, комунікабельні, що мають навички ділового спілкування, володіють іноземними мовами, готові до повноцінної роботи з першого дня, легко та швидко адаптуються до змін, що здатні до аналізу складних ситуацій і прийняття відповідальних рішень, здатні до систематичного підвищення рівня освіти і кваліфікації, що володіють сучасними ІКТ, здатні не тільки працювати в сучасному ІКТ середовищі, а й розвивати його відповідно до конкретного проекту.

На думку роботодавців, на сучасному підприємстві потрібен ерудований фахівець, який вільно й критично мислить, готовий до дослідницької роботи, до реалізації особистісного підходу, до участі в проектах, здатних до роботи та розвитку ІКТ-середовищ відповідно до



конкретних проєктів, швидко адаптується до її зовнішніх змін, уміє оцінити комерційний і соціальний потенціал інновацій, здатний вирішувати нові управлінські завдання, здатний до інформування, мотивування, наставництва, навчання, виховання співробітників.

За результатами бесід з роботодавцями встановлено, що 36% респондентів наголошують на вміннях майбутніх менеджерів вирішувати проблемні ситуації професійного характеру із використанням Інтернету в менеджменті, локальних мереж та мережі Інтернет, комунікаційних технологій; 38% опитаних зазначають на наявності навичок роботи з людьми, комунікативних та організаторських здібностях; 36% опитаних акцентують увагу на стресостійкості, гнучкості, ініціативності, відповідальності, навичках роботи з ІКТ; 56% виокремлюють здатність майбутнього менеджера до самоосвіти, професійної самореалізації.

Важливою формою професійної підготовки майбутніх менеджерів є виробнича практика, що сприяє не лише перевірці теоретичної та практичної підготовки студентів до самостійної роботи, але й створює можливості для збагачення творчого потенціалу особистості майбутнього менеджера, формування культури професійної діяльності. У процесі проходження виробничої практики майбутні менеджери: ознайомилися із майбутньою професією; вивчили практичну організацію діяльності господарюючих суб'єктів та принципів їх функціонування; отримали навички використання теоретичних знань на практиці та навчилися робити конструктивні висновки на підставі показників діяльності підприємств; отримали досвід роботи на підприємствах (установах, організаціях); визначили майбутні перспективи своєї професійної діяльності.

Окрім лекційних, семінарських занять та практичної підготовки, в освітньому процесі передбачено *індивідуальну* та *самостійну* форми роботи майбутніх менеджерів.

Індивідуальні заняття було спрямовано на закріплення майбутніми менеджерами необхідних теоретичних знань та практичних навичок

формування культури професійної діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей студентів.

Самостійна робота майбутніх менеджерів передбачала такі види діяльності: опрацювання основної та додаткової літератури; написання конспектів та рефератів; підготовку презентацій, усних повідомлень та доповідей; перегляд документальних та художніх фільмів на професійну тематику; підготовка „Портфолію”, написання есе, проходження виробничої практики та ін.

Загалом у процесі дослідження встановлено, що значний потенціал у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів має розроблений курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”, оскільки він сприяв формуванню в майбутніх менеджерів ціннісного ставлення до цінностей культури професійної діяльності, готовності до її виявлення в поведінці, діяльності. Студенти набували досвіду емоційно-ціннісного ставлення до себе, інших суб'єктів взаємодії, навчались вирішувати проблеми в ситуаціях, наближених до професійних, виявляючи тим самим професійну стриманість і відповідальність як важливі якості майбутнього менеджера – носія культури професійної діяльності. Змістове наповнення занять з курсу було спрямоване на активне навчання майбутніх менеджерів вольової саморегуляції, прийомів саморозвитку, самовиховання, ознайомлення з техніками ефективного самопрограмування щодо виявлення культури професійної діяльності в майбутній професійній діяльності. Програмою курсу передбачено самостійну роботу майбутніх менеджерів над особистісним розвитком: індивідуальний тренінг професійного саморозвитку; застосування комплексу методів і засобів самоорганізації; опанування вміннями й навичками інтелектуального, творчого самозбагачення. До ефективних форм формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів обрано такі: лекційні заняття (проблемно-моделювальна лекція, інформаційна лекція, лекція з коментарем, лекція-практикум, лекція-пресконференція, лекція-візуалізація, лекція із

раніше запланованими помилками, лекції-орієнтири, бінарна лекція, співлекція, взаємолекція); семінарські заняття (міждисциплінарний семінар, семінар-конференція (круглий стіл), семінар-дискусія, пошуковий семінар, аналітичний семінар, семінар-пресбій, семінар – усний журнал, семінар-дискусія); ділові ігри; гру станціями „Квест”; тренінги; проєктну діяльність; флешмоб та ін. Семінари, дискусії, ситуації співробітництва, диспути, бесіди, сюжетно-рольові ігри, ділові, ситуаційні ігри, складання індивідуальних програм особистісного зростання, самопрезентація, розроблення та захист творчих проєктів сприяли формуванню в майбутніх менеджерів умінь працювати в команді, бути відповідальним за свої вчинки, а також розвитку організаторських, лідерських якостей, культури професійної діяльності.

У процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету проводилася виховна робота зі студентами в таких формах: конкурсні заходи (конкурси дослідницьких проєктів); змагання (брейн-ринги, найбільш кмітливий); відкриті виховні кураторські години; організація зустрічей з провідними фахівцями галузі та видатними випускниками „рідного” закладу; спільна участь стейкхолдерів, викладачів та студентів у наукових заходах; виїзні семінари на базі підприємств з метою ознайомлення з досвідом передових робітників, традиціями, інноваційними технологіями та формами управління.

Як показав експеримент, ефективною формою формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера є година куратора академічної групи. Зазначимо, що особистість наставника групи, стиль його спілкування зі студентами є одним із визначальних чинників створення сприятливого емоційного фону в студентському середовищі. Від здатності куратора налагоджувати у взаємодії зі студентами емоційно відверті, комфортні, емпатійні стосунки суттєвим чином залежить виховний потенціал педагогічної діяльності, ефективність її впливу на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Отже, процес формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів організовано шляхом запровадження в освітній процес таких організаційно-педагогічних умов: стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; педагогічної підтримки майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності збагачення змісту фахових дисциплін додатковою тематикою, що містить знання про культурні основи професійної діяльності менеджера; урізноманітнення змісту, форм та методів позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів. Утім, лише висвітлення цього процесу не дозволяє чітко встановити його результати, тому сформульовану гіпотезу необхідно перевірити за допомогою контрольного експерименту педагогічного явища.

#### **4.2. Аналіз результатів педагогічного експерименту**

Перевірка ефективності впровадження розробленої нами педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету здійснювалася на основі порівняння й аналізу даних констатувального та контрольного етапів експериментального дослідження. Контрольний зріз проводився відповідно до визначених у п 2.2 критеріїв сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів на основі методик, які використовувалися на констатувальному етапі експерименту.

З метою проведення експериментально-дослідної перевірки ефективності розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів застосовано такі методи дослідження: структурно-компонентний метод відносних частот (за О. Смирновим); метод експертного оцінювання; метод анкетування.

Отримані результати засвідчили позитивні зміни в характерних ознаках культури професійної діяльності майбутніх менеджерів експериментальних груп, а саме: у гностичній, мотиваційно-ціннісній і праксеологічній сферах, а отже, підтвердили ефективність запропонованої нами педагогічної системи.

Проведення з майбутніми менеджерами експериментальних груп занять факультативного курсу „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”.

Контрольний етап експерименту передбачав виявлення динаміки рівнів сформованості знань майбутніх менеджерів про культуру професійної діяльності, основних її поведінкових характеристик. Зазначимо, що експериментальна робота (заняття факультативного курсу, проведення лекцій, бесід, дискусій, вправ тощо) сприяли зростанню в них обсягу і міцності знань, які відображають ступінь розуміння ними поняття „культура професійної діяльності”, її поведінкових характеристик. Зміст суджень майбутніх менеджерів ЕГ щодо культури професійної діяльності є більш змістовним і повним порівняно із судженнями майбутніх менеджерів КГ: „культура професійної діяльності” – це властивість, що виявляється у володінні діловим професійним етикетом, уміння ефективно проводити ділові переговори”; „культура професійної діяльності” – це дотримання корпоративної культури в організації, наявність управлінських, організаційних, комунікативних умінь; культура професійної діяльності, на думку респондентів ЕГ, „виявляється також в умінні укладати контракти, налагоджувати позитивну взаємодію між членами організації, виявляти емпатійність, увічливість, розуміння, взаємоповагу, чуйність до партнера зі спілкування, колег, підлеглих” тощо. Майбутні менеджери також акцентують увагу на необхідності виявляти відповідальність за себе, організацію, мати розвинуті морально-духовні й лідерські якості та вміти працювати в команді.

Динаміку розуміння респондентами змісту поняття „культура професійної діяльності” в результаті експериментальної роботи представлено в таблиці 4.1.

За даними контрольного зрізу істотних змін у КГ щодо розуміння майбутніми менеджерами поняття „культура професійної діяльності” не відбулося. У результаті узагальнення відповідей майбутніх менеджерів ЕГ і КГ з’ясовано, що близько 35,2% респондентів ЕГ і 14,5% КГ дають чітке і повне визначення поняттю „культура професійної діяльності”.

Таблиця 4.1

**Динаміка розуміння майбутніми менеджерами  
змісту поняття „культура професійної діяльності” (у %)**

Етапи експерименту	Групи	Рівень розуміння поняття							
		Правильне повне визначення		Правильне неповне визначення		Указано окремі характеристики		Неправильне визначення	
		Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Констатувальний зріз	ЕГ	69	14,3	131	27,2	211	43,9	70	14,6
	КГ	88	17,7	156	31,3	179	36,1	74	14,9
Контрольний зріз	ЕГ	168	35,2	218	45,3	66	13,7	29	5,8
	КГ	72	14,5	139	28,0	229	46,1	57	11,4

Так, у кількісному співвідношенні в експериментальних групах таких студентів збільшилося на 20,9%, що вказує на позитивну тенденцію в розвитку гностичного компонента культури професійної діяльності. 45,3% майбутніх менеджерів ЕГ і 28,0% КГ недостатньо повно означають це поняття. 13,7% ЕГ і 46,1% КГ називають по одному, два складники, які відображають культуру професійної діяльності.

Як бачимо, спостерігається тенденція до зменшення кількості майбутніх менеджерів експериментальних груп, які вказують тільки на окремі характеристики цього поняття. Така ж тенденція простежується щодо майбутніх менеджерів, які неправильно пояснюють або не дають визначення цьому поняттю (на 8,8% майбутніх менеджерів в ЕГ).

Отже, уявлення майбутніх менеджерів про культуру професійної діяльності обґрунтовані, системні, майже всі респонденти усвідомлюють

важливість засвоєння знань з навчальних дисциплін циклу загальної підготовки, фахового (професійно-практичного) циклу, володіння культурою професійного спілкування, діловим професійним етикетом, професійними якостями (відповідальність, толерантність, повага, комунікабельність та ін.), високим рівнем сформованості культури професійної діяльності. Зокрема, майбутній менеджер повинен усвідомлювати необхідність прояву толерантності у взаємодії з партнерами, підлеглими.

Після проведення формувального етапу експерименту можна спостерігати тенденцію до збільшення обсягу знань майбутніх менеджерів щодо складників культури професійної діяльності (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

**Обсяг знань майбутніх менеджерів щодо складників культури професійної діяльності особистості**

Кількість названих понять	Бали	Констатувальний зріз				Контрольний зріз			
		ЕГ		КГ		ЕГ		КГ	
		Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Три і більше	3	90	18,8	94	19,0	209	43,4	111	22,4
Два	2	302	63,2	332	66,8	238	49,5	312	62,8
Одне або відсутність відповіді	1	89	18,6	71	14,2	34	7,1	74	14,8
Усього		481	100	497	100	481	100	497	100

Якісна й кількісна обробка відповідей майбутніх менеджерів експериментальних груп свідчить про збільшення їхніх знань щодо вмінь, які включають культуру професійної діяльності. Майбутні менеджери називають уміння „управлінські”, „організаторські”, „комунікативні”; „знаходити спільну мову із співрозмовником та налагоджувати позитивну взаємодію між членами організації”; „запобігати конфліктних ситуацій у взаємодії”; „дотримання корпоративної культури в організації” тощо.

Зокрема, порівняно із констатувальним етапом експерименту, в ЕГ на 24,6% збільшилася кількість респондентів, які називають більше трьох понять, що характеризують культуру професійної діяльності (43,4% – після завершення експерименту і 18,8% – на початку експерименту), на 11,5% зменшилася кількість майбутніх менеджерів, які називали одне поняття. Щодо контрольних груп, то обсяг окреслених ними понять культури професійної діяльності істотно не змінився.

До позитивних результатів дослідження ми можемо віднести факт збільшення кількості майбутніх менеджерів, які виявляють культуру професійної діяльності у взаєминах завжди. Зокрема, на кінець експерименту їхня кількість збільшилася на 33,2% від 16,2% на його початку. Схожа тенденція зафіксована нами і в контрольних групах, проте динаміка цих процесів тут була менш помітною, оскільки після завершення експерименту кількість майбутніх менеджерів становила 51,2% (38,3% на початку експерименту). А це майже на половину більше, ніж в експериментальних групах після звершення експерименту. Позитивна динаміка в кількісному збільшенні зафіксована нами в майбутніх менеджерів, які не дають відповіді на це запитання в експериментальних групах, – з 46,4% до 11,8%. У контрольних групах динаміка менш помітна – з 23,6% до 9,4% (після завершення експерименту).

Викладачі вказують на підвищення рівня сформованості культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів, що виявляється в наявності в них взаєморозуміння, творчості, поміркованості, ерудованості, відповідальності, щирості, умінні поступатися. Майбутні менеджери також високо оцінюють рівень сформованості культури професійної діяльності своїх одногрупників, підкреслюючи, що у взаєминах з іншими вони виявляють доброзичливість, порядність, культуру спілкування, чуйність, тактовність, професіоналізм, соціально-професійну мобільність, організаторські вміння, ораторське мистецтво. Це, своєю чергою, пов'язано з підвищенням рівня розвитку в них загальної й комунікативної культури;



орієнтації на спільні інтереси, цінності; бажання прийняти позицію іншого; уміння контролювати власні емоції й поведінку.

Зауважимо, що в результаті формувального експерименту зазнав позитивних змін характер ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності, зокрема, більшість з них наголошує на ціннісному ставленні до професії менеджера. Зокрема, повторне застосування методики незакінчених речень засвідчило збільшення кількості респондентів ЕГ, для яких формування культури професійної діяльності є домінантним (з 18,2% до 57,4%). Для майбутніх менеджерів характерним є дотримання соціальних норм і правил поведінки у взаєминах, уміння поводитися в конфліктних ситуаціях, у них достатньо розвинуті якості лідера, проявляються вміння та навички слухати та чути свого співрозмовника, у контрольних групах цей показник навпаки зменшився на 4,2%.

Проведене повторне опитування майбутніх менеджерів щодо їхніх знань про професійну діяльність свідчить про їх прагматичну орієнтацію у виборі майбутньої професії (див. табл. 4.3).

Проведення контрольного зрізу фіксує позитивну динаміку в кількісному збільшенні майбутніх менеджерів ЕГ, у яких управлінська сфера характеризується можливістю задовольнити потребу в спілкуванні та високі індивідуальні досягнення, отримувати достатні прибутки, забезпечити комфортне, благополучне життя та просування по кар'єрних сходинках.

На формування професійної діяльності, на думку майбутніх менеджерів, найбільший вплив мають: знання – 24,3% ЕГ, 16,4% КГ; зв'язки – 13,3% ЕГ, 8,2% КГ; уміння працювати – 12,6% ЕГ, 12,8% КГ; наполегливість – 8,2% ЕГ, 9,3% КГ; наявність розвинутих професійних умінь і навичок – 14,3% ЕГ, 15,9% КГ.

**Розуміння та ставлення до професійної діяльності  
майбутніх менеджерів, у %**

Знання про професійну діяльність	Констатувальний зріз (%)		Контрольний зріз (%)	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Професійне життя є сферою, де можна успішно й довго просуватися в діяльності	14,4	14,7	24,3	16,4
Ця сфера дозволяє отримати прибуток, забезпечує комфортне, благополучне життя	20,8	21,5	13,2	22,3
Ця сфера дозволяє отримувати цінну інформацію, зав'язувати корисні знайомства, взаємини	6,9	5,4	13,3	8,2
У ній є можливість придбати надійних друзів, установлювати емоційно насичені взаємини, задовольнити потребу в спілкуванні	6,0	6,7	6,8	6,9
У середовищі колег можна знайти найближчу людину	-	1,4	-	1,1
Це сфера, де цілком можлива досить швидка й надійна кар'єра	8,8	4,4	6,3	5,8
Тут можливі високі індивідуальні досягнення: винаходи, патенти, технології тощо	1,9	2,0	2,3	2,4
Ця сфера дозволяє стати відомим, зажити слави	18,4	17,4	14,2	13,9
Професійна діяльність дає можливість зайняти керівну посаду, бути впливовим та авторитетним в організації	12,5	14,7	14,0	10,3
Тут можливі поїздки, відрядження, подорожі	10,3	11,8	4,6	12,7

Рівень сформованості професійних знань після впровадження експериментальної моделі ми встановили за результатами їхньої академічної успішності протягом 1, 2, 3 та 4-го навчальних курсів за навчальним матеріалом з фахових дисциплін. Тобто протягом 4-х років при викладанні

фахових дисциплін та факультативного курсу „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування” відбувався безперервний вплив на формування в майбутніх менеджерів культури професійної діяльності, що підвищувало достовірність результатів експерименту. Зокрема, використання результатів академічної успішності студентів контрольної групи в ході експерименту допомогло нам об’єктивно оцінити рівень сформованості в них культури професійної діяльності в процесі навчання фахових дисциплін; обґрунтовано перевірити педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

У результаті проведення детального аналізу академічної успішності з фахових дисциплін майбутніх менеджерів експериментальної групи ми з’ясували, що середній бал становить 4,2, а якісна оцінка знань – 72,45%. Отже, показник якісної оцінки знань з фахових дисциплін у студентів зріс на 24,2%, що свідчить про ефективність запропонованого підходу в навчанні.

У таблиці 4.4 подано узагальнені результати щодо рівня сформованості знань, необхідних для формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів.

Після експерименту в контрольних групах рівень фахових (0,51 проти 0,53) та спеціальних (0,56 проти 0,54) знань збільшився за рахунок збільшення вивчення навчального матеріалу зі спеціальних дисциплін, проходження практики, факультативного курсу та інших методів позааудиторної діяльності (0,59 проти 0,55); знання про сутність і роль культури професійної діяльності менеджера (0,49 проти 0,54) збільшилися, оскільки студенти особливу увагу стали приділяти дисциплінам професійного спрямування, брати активну участь у позааудиторній діяльності університету.

**Динаміка самооцінки рівня значущості знань, необхідних для  
формування культури професійної діяльності в майбутніх менеджерів**

Знання		Констатувальний зріз		Контрольний зріз	
		оцінка	самооцінка	оцінка	самооцінка
Знання про сутність культури професійної діяльності менеджера, механізми їх прояву та усвідомлення необхідності їх виявлення в професійній діяльності	ЕГ	0,53	0,72	0,76	0,78
	КГ	0,49	0,77	0,54	0,75
Знання корпоративних норм, правил, моделей поведінки, прийнятих в організації, та усвідомлення доцільності їх дотримання	ЕГ	0,44	0,60	0,52	0,62
	КГ	0,43	0,65	0,74	0,79
Знання про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера, структуру й стилі спілкування, особливості роботи в команді	ЕГ	0,53	0,71	0,76	0,78
	КГ	0,51	0,78	0,54	0,75
Фахові знання (знання теорій, функцій, методів менеджменту, змісту функційних сфер діяльності організації, функцій, принципів та методів організації управлінської діяльності; конфліктології та механізмів подолання конфліктних ситуацій в організації; концепцій лідерства, командування)	ЕГ	0,47	0,63	0,61	0,69
	КГ	0,51	0,68	0,53	0,64
Підсумковий показник	ЕГ	0,49	0,68	0,61	0,71
	КГ	0,49	0,70	0,64	0,74

У майбутніх менеджерів експериментальних груп (як і в контрольній групі) спостерігається тенденція до збільшення фахових (0,47 проти 0,61) та знань про зміст культури професійної діяльності, механізмів її прояву,

корпоративну культуру. Рівень знань про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності, у контрольних групах збільшився від 0,51 до 0,54, а в експериментальних – 0,53 проти 0,76. Таке збільшення пояснюється зростанням рівня значущості тих чи тих знань і розвитком мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та включенням їх у різні форми позааудиторної діяльності в університеті.

Зазначаємо, що на високому рівні оцінки майбутніми менеджерами експериментальних груп перебувають знання основ культури і культури професійної діяльності (0,76 проти 0,53), знання форм, методів, засобів, прийомів підготовки менеджерів до формування культури професійної діяльності; форм та методів позааудиторної діяльності, які використовуються з метою формування культури професійної діяльності у професійному зростанні менеджера (0,79 проти 0,55), знання про роль професійної культури в діяльності менеджера. Серед фахових знань на високому рівні сформованості є знання про теорії і функції, методи менеджменту, зміст функційних сфер діяльності організацій, система знань про методи організації управлінської діяльності. Значною мірою допомагає майбутнім менеджерам в оволодінні перерахованими вище знаннями знання про дотримання правил, норм, моделей поведінки, прийнятих в організації, особливості роботи в команді. Це пояснюється застосуванням у роботі технології й соціально-комунікативних вправ та зворотного зв'язку після кожного заняття.

Отже, відповідно до отриманих результатів спостерігаємо певне зростання загального рівня знань, необхідних для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, про що свідчить загальний підсумковий показник.

Результати рівня сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в ЕГ та КГ на контрольному етапі експерименту зіставлено з рівнем сформованості гностичного компонента на констатувальному етапі (див. табл. 4.5, рис. 4.1).

**Динаміка показників сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів на початку та після завершення експерименту**

Рівні сформованості	Констатувальний зріз				Контрольний зріз			
	ЕГ		КГ		ЕГ		КГ	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Високий	130	27,1	148	29,8	193	40,2	172	34,7
Достатній	217	45,2	216	43,5	231	48,0	227	45,6
Базовий	134	27,7	133	26,7	57	11,8	98	19,7

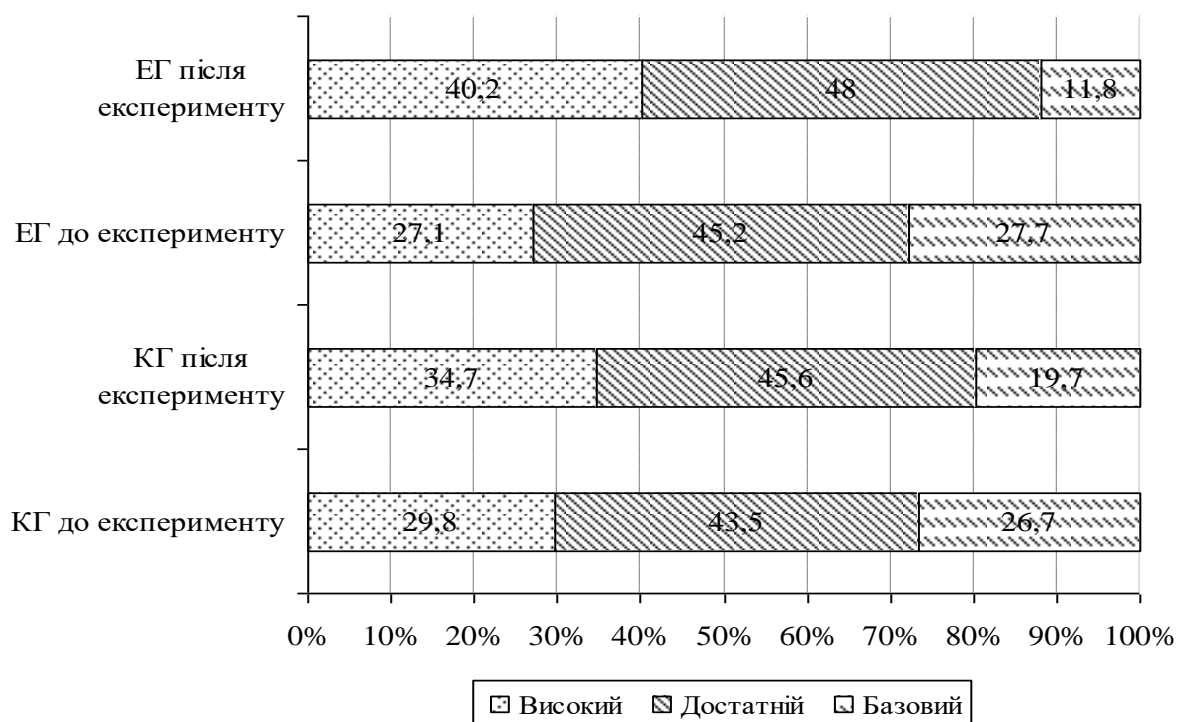


Рис. 4.1. Динаміка рівнів сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів

Відтак до позитивних результатів дослідження ми можемо віднести факт суттєвого скорочення кількості майбутніх менеджерів з базовим рівнем сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності в експериментальних групах, де на кінець експерименту їх залишилось усього

11,8% від 27,7% на його початку. Це підтверджує педагогічну ефективність запроваджених в освітній процес університету активних форм і методів формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Динаміка цих процесів у контрольних групах була менш помітною, оскільки після завершення експерименту кількість майбутніх менеджерів з базовим рівнем гностичного компонента становить 19,7% з 26,7%. У 48,0% майбутніх менеджерів ЕГ і 45,6% КГ констатуємо достатній рівень сформованості культури професійної діяльності, проти 45,2% респондентів ЕГ і 43,5% КГ. Як бачимо, в експериментальних групах спостерігається суттєва динаміка, а в контрольних групах змін не відбулося.

Підтвердженням правильності зроблених висновків є результати кількісного аналізу процесу сформованості високого рівнів гностичного компонента культури професійної діяльності в експериментальних групах за рахунок зменшення базового рівня. Так, кількість таких студентів в експериментальних групах зросла з 27,1% на початку експерименту до 40,2% після його завершення, тоді як у контрольних групах таке зростання кількості майбутніх менеджерів з високим рівнем сформованості досліджуваних показників було менш значним і сягло від 29,8% до 34,7% після завершення експерименту.

З метою перевірки достовірності даних після завершення експерименту використаємо  $\lambda$ -критерій Колмогорова-Смирнова (для відшукування точки, у якій сума накопичених розбіжностей між розподілами в експериментальних та контрольних групах є найбільшою та оцінки достовірності цих розбіжностей) та  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера (для оцінки достовірності розбіжностей між відсотковими частками вибірок у експериментальних та контрольних групах).

Якщо розбіжності між двома розподілами суттєві, то в деякий момент різниця накопичених частот досягне критичного значення, і тоді можна визнати розбіжності достовірними. У формулу критерію  $\lambda$  включається ця

різниця. Чим більше емпіричне значення  $\lambda$ , тим більш істотні розбіжності. Статистичні гіпотези при цьому будуються таким чином:

- основна ( $H_0$ ) – розбіжності між двома розподілами недостовірні (судячи з точки максимального накопиченого розходження між ними);
- конкуруюча ( $H_1$ ) – розбіжності між двома розподілами достовірні (судячи з точки максимального накопиченого розходження між ними).

Усі обрахунки проводились у таблиці, яку запрограмували в програмному середовищі Excel. Результати проведеного розрахунку наведено в таблиці 4.6.

Таблиця 4.6

**Розрахунок  $\lambda$ -критерію для зіставлення  
емпіричних розподілів сформованості гностичного компонента  
культури професійної діяльності майбутніх менеджерів  
у експериментальних та контрольних групах**

Рівні сформованості	Емпіричні частоти		Емпіричні відносні частоти		Накопичені емпіричні відносні частоти		Різниця $d = \sum f^*e - \sum f^*k$
	$f_e$	$f_k$	$f^*e$	$f^*k$	$\sum f^*e$	$\sum f^*k$	
Високий	193	172	0,401	0,346	0,401	0,346	0,055
Достатній	231	227	0,480	0,457	0,881	0,803	<b>0,089</b>
Базовий	57	98	0,119	0,197	1,000	1,000	0,000
Усього	481	497	1	1			

$$d_{max} = 0,089$$

Підрахуємо значення  $\lambda$ -критерію за формулою:

$$\lambda = d_{max} \sqrt{\frac{n_e \times n_k}{n_e + n_k}} \quad (4.1)$$

$$\lambda = 0,089 \sqrt{\frac{481 \times 497}{481 + 497}} = 1,39$$



За таблицею визначаємо, що отримане значення  $\lambda = 1,39$  відповідає рівню статистичної значущості  $\rho = 0,03$ .

Критичні значення  $\lambda$ , які відповідають прийнятним рівням значущості:

$$\lambda_{0,05} = 1,36, \quad \lambda_{0,01} = 1,63$$

$1,39 > 1,36$ , отже, розбіжності між розподілами достовірні.

З метою оцінки достовірності розбіжностей між відсотковими частками вибірок у експериментальних та контрольних групах застосуємо  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера. Максимальна виявлена різниця між двома накопиченими емпіричними частотами становить 0,089. Вона накопичена на достатньому рівні сформованості гностичного компонента культури професійної діяльності.

Використаємо верхню межу цієї категорії як критерій для розподілу обох вибірок на підгрупи, де „є ефект” (високий та достатній рівні) та „ефекту немає” (низький рівень). Складемо чотириклітинну таблицю для розрахунку  $\phi^*$ -кутового перетворення Фішера з метою виявлення відмінностей між ЕГ та КГ.

Таблиця 4.7

Група	Є ефект		Ефекту немає		Усього досліджуваних
	Кількість досліджуваних	%	Кількість досліджуваних	%	
ЕГ	424	88,15	57	11,85	481
КГ	399	80,28	98	19,72	497
Усього	823		155		978

За результатами даних таблиці визначаємо величини  $\phi_1$  та  $\phi_2$ , які відповідають відсотковим часткам кожної групи:

$$\phi_1(88,15) = 2,044 \quad \phi_2(11,85) = 1,708$$

Визначаємо емпіричне значення критерію  $\varphi^*$ :

$$\varphi^*_{емп} = (\varphi_1 - \varphi_2) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}} \quad (4.2),$$

де  $\varphi_1$  – кут, що відповідає більшій відсотковій частці;

$\varphi_2$  – кут, що відповідає меншій відсотковій частці;

$n_1$  – кількість досліджуваних у вибірці ЕГ;

$n_2$  – кількість досліджуваних у вибірці КГ.

$$\varphi^*_{емп} = (2,044 - 1,708) \times \sqrt{\frac{481 \times 497}{481 + 497}} = 5,25.$$

Критичні значення  $\varphi^*$ , які відповідають прийнятим у психолого-педагогічних дослідженнях рівням статистичної значущості:

$$\varphi^*_{кр} = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}.$$

Таким чином,  $\varphi^*_{емп} > \varphi^*_{кр}$ . Отже, розбіжності між відсотковими частками достовірні.

Мотиваційно-ціннісний компонент займає ключову позицію у змістовій структурі культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, визначаючи розвиток усіх інших компонентів.

Відмітимо, що рівень мотиваційно-ціннісної сфери майбутніх менеджерів у результаті формувального експерименту зазнав позитивних змін. Зокрема, повторне застосування „Орієнтаційної анкети” Б. Басса, адаптованої І. Пейсаховим, засвідчило збільшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ, для яких характерна спрямованість на справу (з 20,5% до 48,5%), у контрольних групах цей показник збільшився на 19,9% (рис. 4.2).

Згідно з отриманими даними також спостерігається тенденція до збільшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ із спрямованістю на спілкування, взаємодію, підтримання гарних взаємин (37,7% – після завершення експерименту, 34,8% – на початку експерименту). Спрямованість на себе ми діагностували в 16,7% майбутніх менеджерів ЕГ – після

завершення експерименту та 40,4% – на початку експерименту. Як свідчать дані контрольного зрізу, у КГ суттєвих змін не спостерігається.

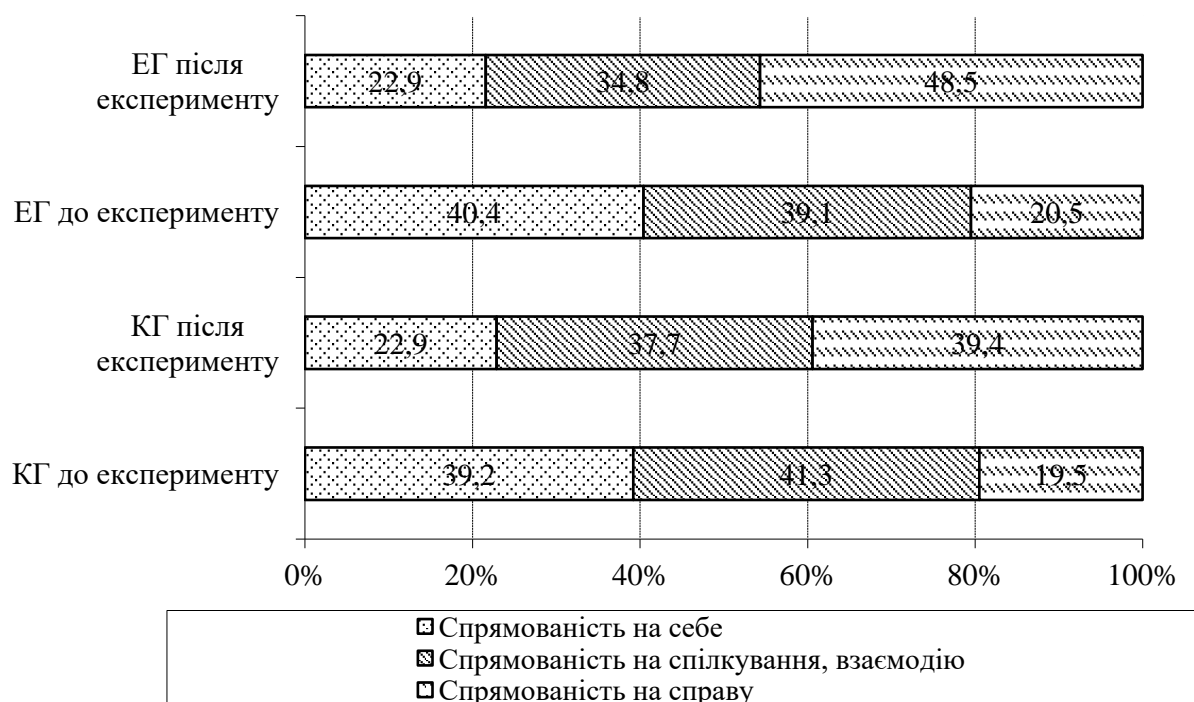


Рис. 4.2. Спрямованість особистості студента (у %)

Повторне застосування методики на визначення рівнів професійної спрямованості майбутніх менеджерів засвідчило також підвищення кількості студентів, які мають високий рівень (з 24,5% ЕГ, 27,3% КГ – на початку експерименту до 40,7% ЕГ, 38,4% КГ – після завершення експерименту). У процесі впровадження факультативного курсу майбутні менеджери почали проявляти інтерес до майбутньої професійної діяльності, бажання активно здобувати знання та навички, досягати успіхів в обраній професійній діяльності. Поряд з цим спостерігається тенденція до зменшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ, віднесених до базового рівня професійної спрямованості (з 29,4% до 15,2%), у контрольних групах цей показник зменшився на 11,2%.

Завдяки проведенню з майбутніми менеджерами експериментальних груп факультативного курсу, організації різноманітної позааудиторної діяльності більшість студентів стали адекватно оцінювати себе, свої якості,

можливості, що істотно вплинуло на формування в них культури професійної діяльності. Результати дослідження самооцінки майбутніх менеджерів представлено на рис. 4.3.

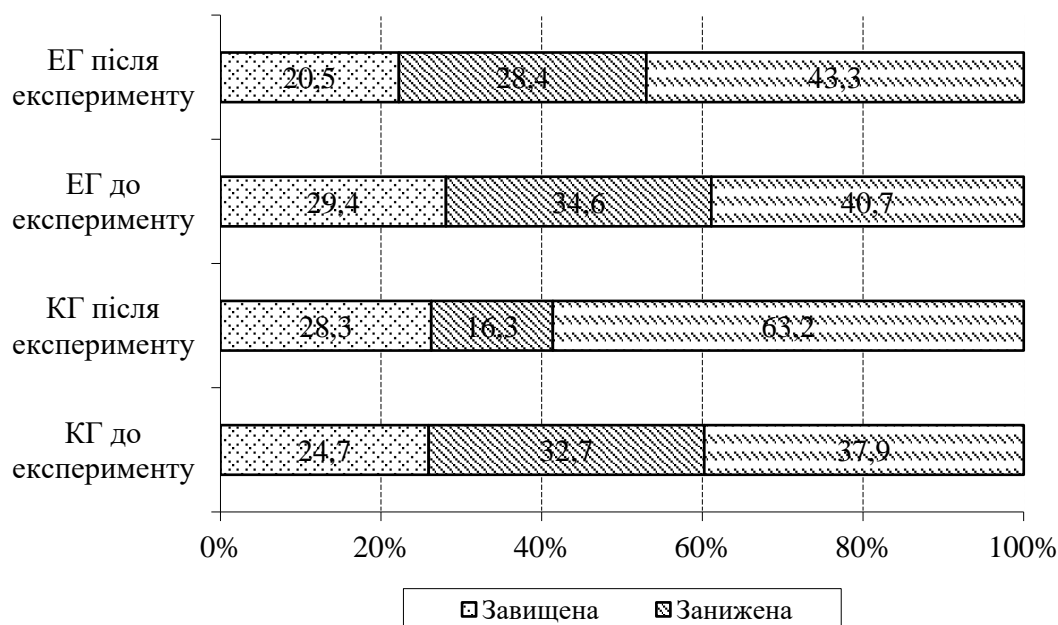


Рис. 4.3. Рівні самооцінки майбутніх менеджерів (у %)

Завдяки проведенню навчання фахових дисциплін за спеціальною програмою, упровадженню факультативного курсу збільшилася кількість респондентів експериментальних груп, яким притаманні такі особистісні характеристики, як: упевненість у власних можливостях, висока вимогливість до себе, товариськість, дружелюбність у взаєминах з іншими, повага до інших людей.

Разом з тим вони недооцінюють свої здібності, можливості. Продовжуючи аналіз здобутих експериментальних даних, зауважимо на зменшенні кількості майбутніх менеджерів із заниженою самооцінкою (із 32,7% – на початку експерименту до 16,3% – після завершення експерименту) і також спостерігається зменшення студентів із завищеною самооцінкою (із 29,4% – на початку експерименту до 20,5% – після завершення експерименту). Адекватна (нормальна) самооцінка властива

63,2% майбутнім менеджерам. Щодо контрольних груп, то істотних змін не спостерігається.

Визначення таких мотивів навчання в студентів старших курсів експериментальної та контрольної груп, як „отримання знань”, „оволодіння професією”, „отримання диплома” в респондентів, які невдовзі мають отримати дипломи і, особливо, якою мірою вони прагнуть протягом навчання оволодіти фаховими дисциплінами, сформувані в себе культуру професійної діяльності, здійснювалось за допомогою методики „Мотивація навчання у ЗВО” (Т. Ільїна) (див. додаток П). У процесі аналізу результатів опитування були отримані такі дані: мотив „оволодіння професією” в КГ за базовим рівнем мотиву – 35,6%, достатнім – 45,7%, високим 18,7%; в ЕГ базовий рівень сформованості мають 12,5%, достатній – 36,5%, високий – 50,8%. Мотив „отримання диплома” мав в основному середні значення – 35,4% майбутніх менеджерів у КГ та 37,3% в ЕГ. Мотив „отримання знань” мав базову вираженість – у 31,4%, достатнє значення – у 51,2%, високі значення мотиву здобуття знань – у 17,4% у контрольній групі. В експериментальній групі рівень сформованості мотиву отримання знань у майбутніх менеджерів розподілились таким чином: базовий рівень – у 15,8%, достатній – у 35,4%, високий – у 48,8%. Щодо контрольних груп, то істотних змін не спостерігається.

Результати констатувального й контрольного зрізів щодо визначення рівнів розвитку емпатії в майбутніх менеджерів засвідчили збільшення високого рівня, який характерний для 35,1% респондентів ЕГ і 29,7% КГ (на початку експерименту – 11,7% ЕГ, 9,4% КГ) (див. рис. 4.4).

Достатній рівень розвитку емпатії діагностується в 50,1% майбутніх менеджерів ЕГ та 47,9% КГ. Спостерігається зменшення кількості майбутніх менеджерів в ЕГ з базовим рівнем розвитку емпатії на 21,9%. Щодо контрольних груп, то цей показник зменшився на 15,5%. Отримані дані засвідчують ефективність проведеної експериментальної роботи з майбутніми менеджерами.

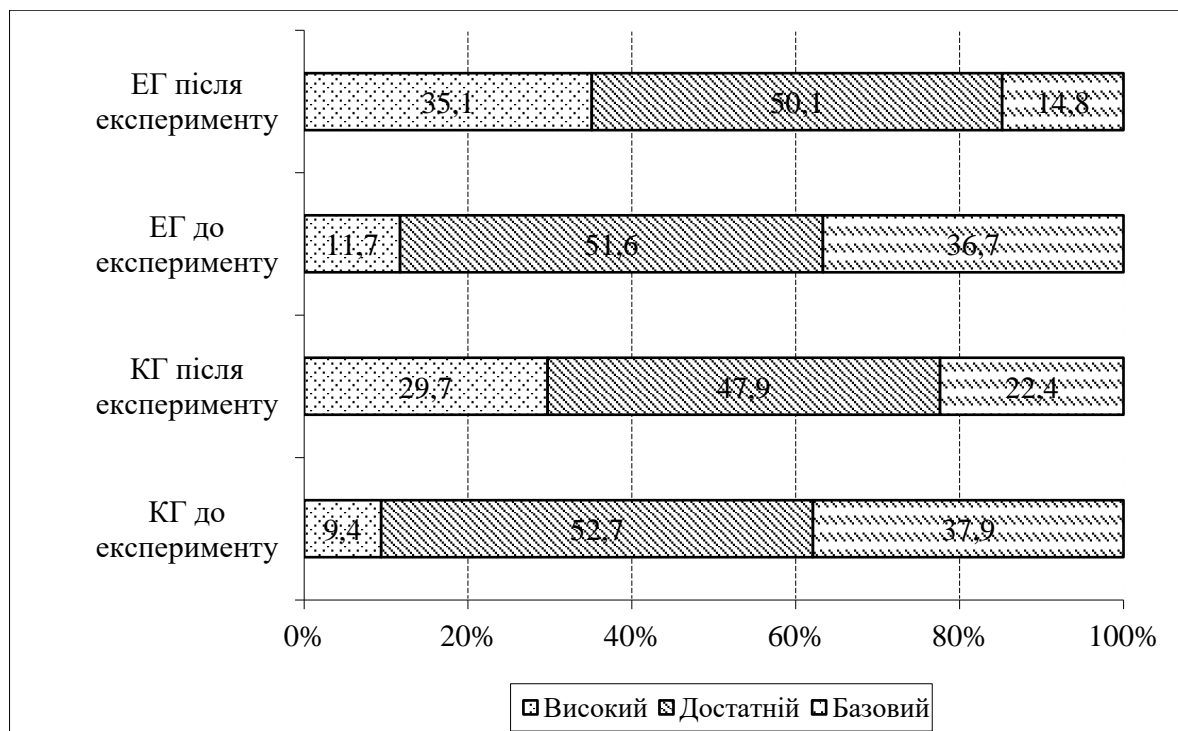


Рис. 4.4. Рівні розвитку емпатії майбутніх менеджерів (у %)

У результаті проведеної експериментальної роботи спостерігаються позитивні зрушення в мотивації майбутніх менеджерів, зокрема мотивах їхньої поведінки, системі особистісних цінностей, установок, переконань, які визначають зміст їхньої діяльності, формуванні мотивів культури професійної діяльності, ставленні до партнерів зі спілкування, оцінці інших людей та самооцінці себе. Результати вивчення й узагальнення мотивації майбутніх менеджерів представлено в таблиці 4.8.

Як засвідчують дані таблиці 4.8, завдяки впровадженню в освітню діяльність факультативного курсу в експериментальних групах більше стали проявлятися мотиви ціннісного ставлення до інших, орієнтація на спілкування, взаємодію, майбутнє, підтримання позитивних взаємин з іншими (39,7% ЕК; 38,6% КГ). 48,9% майбутніх менеджерів ЕГ, 31,7% КГ зорієнтовані на уникнення неприємних ситуацій, бажання завоювати позитивне ставлення, авторитет серед інших, досягнути кращих результатів порівняно з іншими. Відмітимо тенденцію до зменшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ, які наголошують на необов'язковості професійного розвитку,

формуванні культури професійної діяльності на 27,0% (11,4% – після завершення експерименту, 38,4% – на початку експерименту).

Таблиця 4.8

**Відповідність мотивації майбутніх менеджерів  
рівням сформованості культури професійної діяльності (у %)**

Рівні	Групи мотивів	Групи			
		ЕГ		КГ	
		Абс.	%	Абс.	%
Високий	1) орієнтація на спілкування, взаємодію, підтримання гарних взаємин із одногрупниками, викладачами; 2) ціннісне ставлення до інших; 3) орієнтація на майбутнє (отримання професії, формування культури професійної діяльності); 4) прояви вольових та мобілізаційних зусиль	191	39,7	192	38,6
Достатній	1) уникнення неприємних ситуацій, осуду й покарання; 2) бажання завоювати позитивне ставлення, авторитет серед інших (одногопники, значущі люди); 3) бажання досягнути кращих результатів порівняно з іншими; 4) прагнення до набуття нових знань	235	48,9	158	31,7
Базовий	1) орієнтація на вимоги викладачів, залежність від інших; 2) залежно від ситуації; 3) необов'язковість формування культури професійної діяльності; 4) негативне ставлення до окремих людей	55	11,4	148	29,7

Повторне застосування методики на визначення рівнів готовності майбутніх менеджерів до ризику засвідчило також підвищення кількості студентів, які мають високий рівень, тобто в них яскраво виражена така

готовність (з 25,4% ЕГ, 28,3% КГ – на початку експерименту до 32,7% ЕГ, 27,4% КГ – після завершення експерименту). У процесі впровадження факультативного курсу такі студенти, незважаючи на рішучість дій та швидкість у ризикових ситуаціях, не прогнозують прийняті рішення й не задумуються про ефективність їхніх наслідків. Поряд з цим спостерігається тенденція до зменшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ, віднесених до базового рівня готовності до ризику (з 26,2% до 14,3%), у контрольних групах цей показник зменшився на 3,7%. Відмітимо тенденцію до збільшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ, які обґрунтовано підходять до прийняття виважених управлінських рішень в умовах невизначеності, ризику, у їх розумінні мають бути виправданими, що наближує до більш виваженої мотивації в прийнятті рішень на 4,6% (53,0% – після завершення експерименту, 48,4% – на початку експерименту).

У результаті проведеної експериментальної роботи спостерігаються позитивні зрушення в рівнях емоційного інтелекту майбутніх менеджерів, зокрема виявлення майбутніми менеджерами здатності розуміти емоційні стани інших людей, умінь взаємодіяти з ними відповідно до їхніх емоційних реакцій, регуляції власними емоціями. Результати вивчення й узагальнення парціального та інтегративного рівнів емоційного інтелекту майбутніх менеджерів представлено в таблиці 4.9.

Таблиця 4.9

**Рівні емоційного інтелекту майбутніх менеджерів (у %)**

Показники	Рівні					
	Високий		Достатній		Базовий	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Емоційна обізнаність	39,7	19,7	36,0	41,6	24,3	38,7
Управління своїми емоціями	14,7	13,9	46,9	28,0	38,4	58,1
Самомотивація	19,8	20,0	42,1	36,8	38,1	43,2
Емпатія	24,7	14,9	49,9	46,2	25,4	38,9
Здатність до розпізнавання емоцій інших людей	22,1	20,2	48,7	38,9	29,2	40,9
Інтегративний	29,9	16,1	50,3	38,6	19,8	45,3



Згідно з отриманими даними (табл. 4.9), за парціанальним рівнем емоційного інтелекту збільшилася кількість майбутніх менеджерів, які мають високий рівень емоційної обізнаності, до 39,7% ЕГ студентів і 19,7% КГ. Це демонструє, на нашу думку, певне розширення знань студентів про природу і характер емоційних переживань, про індивідуальні характеристики вияву емоцій і формування на цій основі власного психологічного досвіду, що є необхідним фундаментом інтуїтивного розуміння себе та інших людей. Шкала „Здатність до розпізнавання емоцій інших людей” (емоційна впливовість), що дозволяє оцінити здатність диференціювати почуття інших на основі більш-менш виражених зовнішніх ознак, та шкала „Самотивація” (емоційний самоконтроль), що вимірює здатність керувати ставленням, дозволяє майбутнім менеджерам мотивувати самих себе та інших без утрати цілісності, теж проявилися на достатньому рівні, хоча студенти і продемонстрували більш високі кількісні показники, ніж на констатувальному етапі нашого дослідження.

За шкалою „Управління своїми емоціями” (емоційна резистентність), що вимірює здатність впливати на власні та чужі емоції за рахунок глибокої інтеграції їх до структур особистості, як бачимо, майбутні менеджери показали досить низькі результати. На нашу думку, це пояснюється тим, що формування емоційної компетентності разом з усіма її складниками відбувається поступово, у результаті цілеспрямованої й послідовної діяльності, направленої на власний саморозвиток майбутнього фахівця. А здатність управляти власними емоціями може формуватися лише за тих умов, коли особистість в змозі, в першу чергу, визнати і прийняти їх, а лише потім вона може бути спроможна проаналізувати та зрозуміти свої переживання.

Отже, за результатами констатувального й контрольного зрізів проведена експериментальна робота сприяла становленню внутрішньої мотивації юнаків і дівчат, розвитку емоційно-ціннісного компонента, що забезпечує саморегульованість, стабільність і повноцінне функціонування

культури професійної діяльності як системи. Динаміку рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента представлено в таблиці 4.10 та на рисунку 4.5.

Таблиця 4.10

**Показники сформованості мотиваційно-ціннісного компонента  
культури професійної діяльності майбутніх менеджерів  
на початку та після завершення експерименту**

Рівні сформованості	Констатувальний зріз				Контрольний зріз			
	ЕГ		КГ		ЕГ		КГ	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Високий	119	24,9	111	22,3	191	39,7	192	38,6
Достатній	224	46,5	247	49,8	235	48,9	158	31,7
Базовий	138	28,6	139	27,9	55	11,4	148	29,7

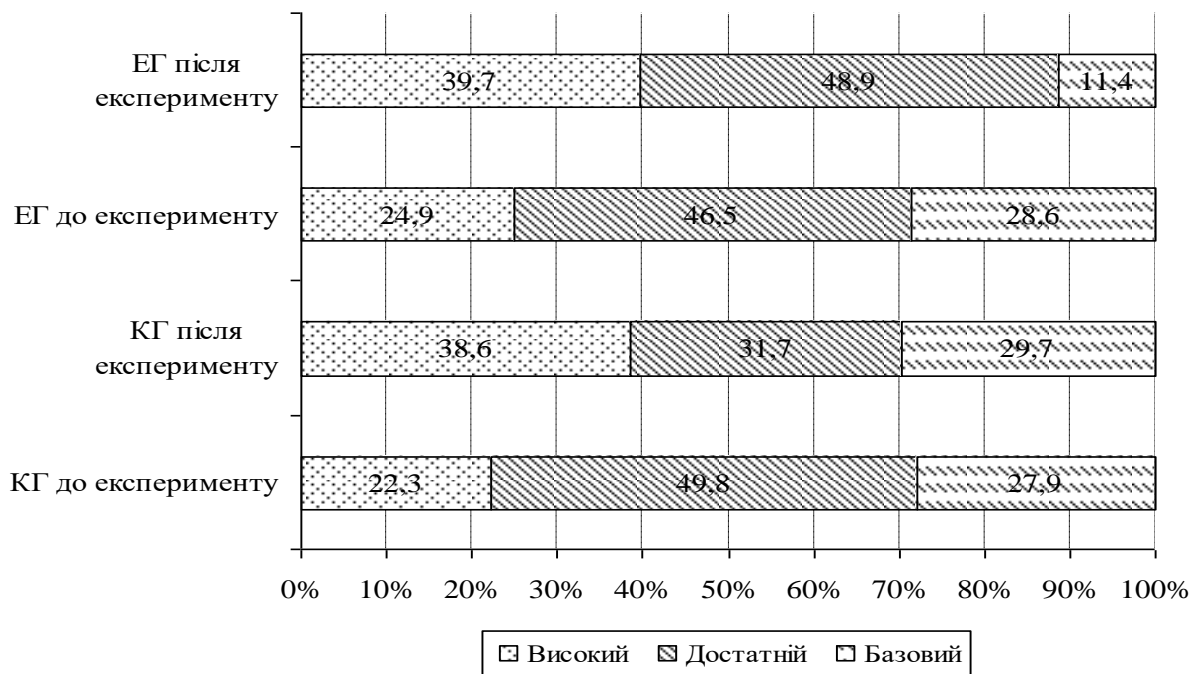


Рис. 4.5. Динаміка рівнів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів

З метою перевірки достовірності даних після завершення експерименту використаємо  $\lambda$ -критерій Колмогорова-Смирнова та  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера. Результати проведеного розрахунку наведено в таблиці 4.11.

Таблиця 4.11

**Розрахунок  $\lambda$ -критерію для зіставлення емпіричних розподілів сформованості мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної діяльності майбутнього менеджера в експериментальних та контрольних групах**

Рівні сформованості	Емпіричні частоти		Емпіричні відносні частоти		Накопичені емпіричні відносні частоти		Різниця $d = \sum f^*e - \sum f^*k$
	$f_e$	$f_k$	$f^*e$	$f^*k$	$\sum f^*e$	$\sum f^*k$	
Високий	191	192	0,397	0,385	0,397	0,385	0,012
Достатній	235	157	0,489	0,318	0,886	0,703	<b>0,183</b>
Базовий	55	148	0,114	0,297	1,000	1,000	0,000
Усього	481	497	1	1			

$$d_{max} = 0,183$$

Підрахуємо значення  $\lambda$ -критерію за формулою:

$$\lambda = d_{max} \sqrt{\frac{n_e \times n_k}{n_e + n_k}} = 0,183$$

$$\sqrt{\frac{481 \times 497}{481 + 497}} = 1,86$$

За таблицею визначаємо, що отримане значення  $\lambda = 1,86$  відповідає рівню статистичної значущості  $\rho = 0,03$ .

Критичні значення  $\lambda$ , які відповідають прийнятним рівням значущості:

$$\lambda_{0,05} = 1,36, \lambda_{0,01} = 1,63.$$

$1,86 > 1,63$ , отже, розбіжності між розподілами достовірні.

Для оцінки достовірності розбіжностей між відсотковими частками вибірок у експериментальних та контрольних групах застосуємо  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера. Максимальна виявлена різниця між двома

накопиченими емпіричними частотами становить 0,183. Вона накопичена на достатньому рівні сформованості мотиваційно-ціннісного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Використаємо верхню межу цієї категорії як критерій для розподілу обох вибірок на підгрупи, де „є ефект” (високий та достатній рівні) та „ефекту немає” (базовий рівень). Складемо чотириклітинну таблицю для розрахунку  $\varphi^*$ -кутового перетворення Фішера з метою виявлення відмінностей між ЕГ та КГ.

Таблиця 4.12

Група	Є ефект		Ефекту немає		Усього досліджуваних
	Кількість досліджуваних	%	Кількість досліджуваних	%	
ЕГ	426	88,6	55	11,4	481
КГ	349	70,2	148	29,8	497
Усього	776		203		978

За результатами даних таблиці визначаємо величини  $\varphi_1$  та  $\varphi_2$ , які відповідають відсотковим часткам кожної групи:

$$\varphi_1(88,6) = 2,041 \quad \varphi_2(11,4) = 1,698$$

Визначаємо емпіричне значення критерію  $\varphi^*$ :

$$\varphi_{\text{емп}}^* (\varphi_1 - \varphi_2) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}} = (2,041 - 1,698) \times \sqrt{\frac{481 \times 497}{481 + 497}} = 5,36.$$

Критичні значення  $\varphi^*$ , які відповідають прийнятим у психолого-педагогічних дослідженнях рівням статистичної значущості:

$$\varphi_{\text{кр}}^* = \begin{cases} 1,64 (p \leq 0,05) \\ 2,31 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

Таким чином,  $\varphi_{\text{емп}}^* > \varphi_{\text{кр}}^*$ . Отже, розбіжності між відсотковими частками достовірні.

На наступному етапі контрольного зрізу ми аналізували рівень сформованості праксеологічного компонента культури професійної

діяльності майбутніх менеджерів. Результати вивчення засвідчують зростання показників сформованості цього компонента, що вказує на ефективність запровадженої в освітнє середовище університету педагогічної системи формування культури професійної діяльності. З метою визначення ступеня сформованості в майбутніх менеджерів комунікативних і організаторських здібностей нами повторно було проведено методику КОЗ (див. рис. 4.6).

Зазначимо, що готовність до співробітництва і партнерства, здатність залучити інших до справи відчувати ситуацію, вести переговори із партнерами виявляється в комунікативних і організаторських уміннях майбутніх менеджерів.

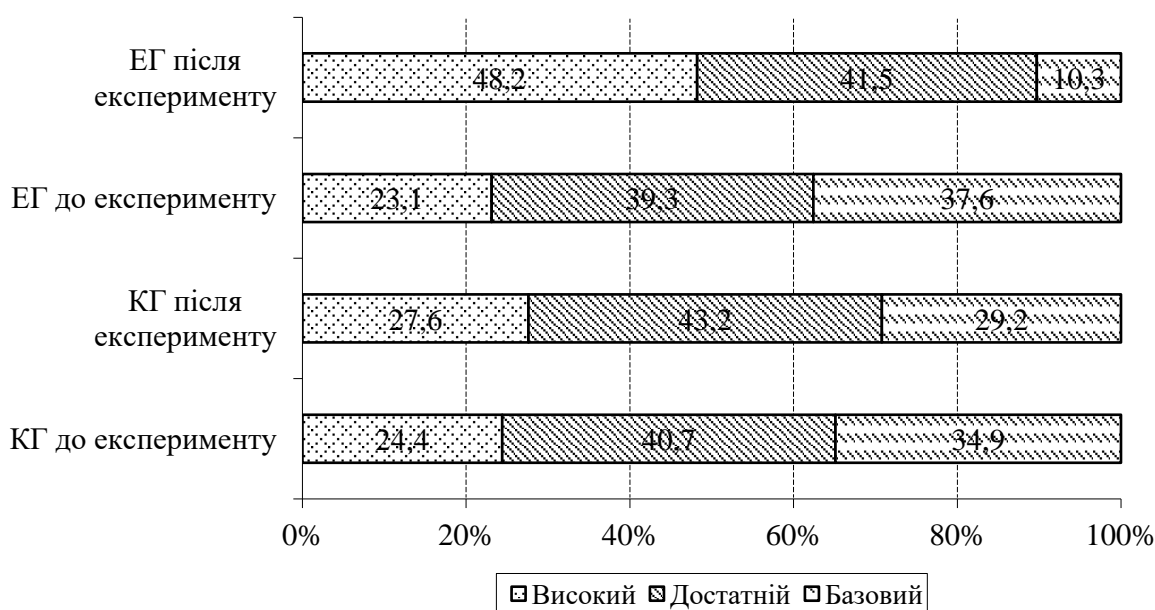


Рис. 4.6. Виявлення комунікативних і організаторських здібностей майбутніх менеджерів (у %)

За нашими даними, у 48,2% майбутніх менеджерів ЕГ, 27,6% КГ спостерігається високий рівень вияву комунікативних і організаторських здібностей (на констатувальному етапі експерименту в ЕГ – 23,1%, КГ – 24,4%). Ці студенти контактні, прагнуть до розширення кола своїх знайомих, невимушено поводять себе в новому колективі, не розгублюються в новій

обстановці, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, виявляють ініціативу у спілкуванні, бажання розвивати емоційні контакти з іншими, комунікабельні, здатні відстоювати свою думку та домагаються, щоб вона було прийнята товаришами, відчувають потребу в комунікативній та організаторській діяльності й активно прагнуть до неї, беруть активну участь в організації різноманітних заходів, займаються громадською діяльністю, здатні приймати самостійні рішення у важкій ситуації. Достатній рівень сформованості комунікативних і організаторських здібностей констатовано в 41,5% респондентів ЕГ та 43,2% КГ. Майбутніх менеджерів із базовим рівнем сформованості комунікативних і організаторських здібностей виявлено у 10,3% ЕГ – після завершення експерименту, 37,6% – на початку експерименту. У контрольних групах спостерігається 29,2% майбутніх менеджерів із базовим рівнем розвитку комунікативних і організаторських здібностей – після завершення експерименту та 34,9% – на початку експерименту. Таке досить помітне кількісне скорочення майбутніх менеджерів експериментальних груп з базовим рівнем сформованості комунікативних і організаторських умінь і водночас стабільне зростання їх кількості з високим та достатнім рівнями дає підстави для висновку про ефективність запровадженої в освітній процес моделі формування культури професійної діяльності. У майбутніх менеджерів, з якими працювали за традиційним змістом, динаміка збільшення їх кількості з високим та достатнім рівнями та зменшення їх кількості з базовим рівнем сформованості окреслених умінь була менш помітна.

У результаті експериментальної роботи збільшилася кількість майбутніх менеджерів з інтернальним локусом контролю на 27,3% ЕГ (63,2% майбутніх менеджерів ЕГ – після завершення експерименту та 38,3% – на початку експерименту). Ці студенти характеризуються прийняттям і дотриманням соціальних норм, цінностей, правил поведінки, гнучкістю в контактах, емоційною стабільністю, відповідальністю, виявленням соціально-комунікативних умінь. Вони приймають умовності, правила і

принципи нормальної поведінки з іншими, викликають до себе повагу та симпатію, мають почуття відповідальності, виявляють культуру професійної діяльності у взаєминах. У КГ цей показник зріс лише на 2,6%.

Для обґрунтування висновків формувального етапу експерименту було проведено обробку результатів дослідження щодо визначення узагальнених оцінок контрольної й експериментальної груп щодо рівнів сформованості комплексу вмінь та навичок, якими майбутні менеджери повинні володіти. Результати обчислень були зведені в узагальнювальну таблицю (див. табл. 4.13), у якій показано рівень значущості, оцінка та самооцінка рівня вмінь та навичок майбутніх менеджерів.

Таблиця 4.13

**Порівняльна таблиця сформованості вмінь та навичок  
у майбутніх менеджерів контрольної та експериментальної груп  
до та після впровадження експерименту**

Уміння, навички		Констатувальний зріз		Контрольний зріз	
		оцінка	самооцінка	оцінка	самооцінка
Свідомо регульована діяльність, поведінка, спілкування на основі професійно значущих норм, правил	ЕГ	0,53	0,63	0,75	0,76
	КГ	0,48	0,70	0,62	0,67
Творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки	ЕГ	0,44	0,66	0,73	0,77
	КГ	0,47	0,58	0,59	0,57
Розвиток морально-комунікативних якостей, організаторських умінь	ЕГ	0,43	0,75	0,56	0,67
	КГ	0,33	0,51	0,71	0,48
Оволодіння системою професійних умінь і навичок (організаційні, проєктувальні, соціально-комунікативні, управлінські)	ЕГ	0,47	0,72	0,76	0,78
	КГ	0,42	0,67	0,54	0,58
Підсумковий показник	ЕГ	0,47	0,69	0,70	0,74
	КГ	0,43	0,62	0,61	0,58

Аналіз результатів експериментальних груп свідчить про зростання у майбутніх менеджерів сформованості вмінь культури професійної діяльності. Якщо в респондентів експериментальних груп до експерименту (за результатами самооцінки) спостерігалось зростання організаторських умінь, то після експерименту – комунікативних. Зокрема, організаторські вміння виявляються в здатності респондентів мобілізувати внутрішні ресурси з метою досягнення згоди, їхні дії презентувались у свідомо регульованій діяльності, поведінці на основі професійно значущих норм, правил. У майбутніх менеджерів розвинулися вміння організовувати власну діяльність, ефективно використовувати рольову поведінку відповідно до ситуації з метою розв'язання професійних завдань.

Спостерігаємо значне виявлення майбутніми менеджерами у взаєминах самостійності, відповідальності, активності, уміння організовувати власну діяльність, приймати та реалізувати рішення, доводити справу до логічного завершення, ефективно планувати свій час, ефективно взаємодіяти з іншими, раціонально розподіляти доручення в процесі організації спільної діяльності.

Наголошуємо на зростанні вмінь культури професійної діяльності в процесі вирішення практичних ситуацій професійного спрямування та під час вивчення факультативного курсу, розробляти концепцію розвитку організації, працювати з фаховою літературою та вміння використовувати набуті знання в практичних професійних ситуаціях. У майбутніх менеджерів спостерігається підвищення вміння використовувати та впроваджувати інноваційні форми, методи в процес професійного саморозвитку. Як видно з таблиці, у респондентів покращились вміння інтеграції знань з різних сфер та застосовувати їх відповідно до ситуації. Крім того, у респондентів значно розширився арсенал форм, методів, прийомів, необхідних для ефективної діяльності менеджера та вміння реалізувати механізми досягнення цілей щодо формування культури професійної діяльності.

Як бачимо, зростає рівень умінь респондентів грамотно висловлювати свою думку, здійснювати корекцію своєї поведінки в процесі взаємодії,



спілкування; використовувати ефективні прийоми комунікації в процесі здійснення професійної діяльності; чітко, коректно та зрозуміло висловлювати думку, формулювати цілі, завдання та вміння застосовувати невербальні засоби комунікації в процесі професійної діяльності.

Спостерігаємо суттєве зростання рівня сформованості вмінь визначати загальну мету організації професійної діяльності, моделювати методи формування культури професійної діяльності менеджера, розробляти концепцію діяльності менеджера та вміння проектувати й реалізувати механізми досягнення успіху в професійній діяльності.

Згідно з отриманими даними збільшився рівень умінь майбутніх менеджерів аналізувати причини власних успіхів і невдач у процесі професійної діяльності, вміння визначати рівень власної готовності щодо формування культури професійної діяльності, вміння творчо підходити до вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, професійної діяльності та вміння добирати й опрацьовувати інформацію з фахових дисциплін. Разом з тим спостерігаємо незначне зростання вміння об'єктивно оцінювати поведінку інших та власну, вміння оцінювати власну соціально-комунікативну діяльність.

Отже, в експериментальних групах визначені вміння та навички сформовані на високому, достатньому рівнях не менш як у 67 % майбутніх менеджерів. Отримані результати свідчать, що запропонована педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є ефективною.

Спостереження за майбутніми менеджерами щодо виявлення ними культури професійної діяльності засвідчують зростання показників сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності. Аналіз показує, що в експериментальних групах знизилася кількість респондентів, які виявляють культуру професійної діяльності у більшості випадків (достатній рівень сформованості) – 48,8% – на початку експерименту і 46,5% – після завершення експерименту. У 38,8% майбутніх

менеджерів ЕГ, 27,6% КГ фіксується прояв культури професійної діяльності завжди (високий рівень сформованості), що на 15,9% більше, чим на констатувальному етапі експерименту. У КГ відбулося зростання лише на 2,8%. Можна також спостерігати в експериментальних групах зниження базового рівня сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності на 13,6%, у контрольних групах тільки на 2,6%.

Таблиця 4.14

**Показники сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів на початку та після завершення експерименту**

Рівні сформованості	Констатувальний зріз				Контрольний зріз			
	ЕГ		КГ		ЕГ		КГ	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Високий	110	22,9	123	24,8	187	38,8	137	27,6
Достатній	235	48,8	243	48,9	224	46,5	242	48,7
Базовий	136	28,3	131	26,3	70	14,7	118	23,7

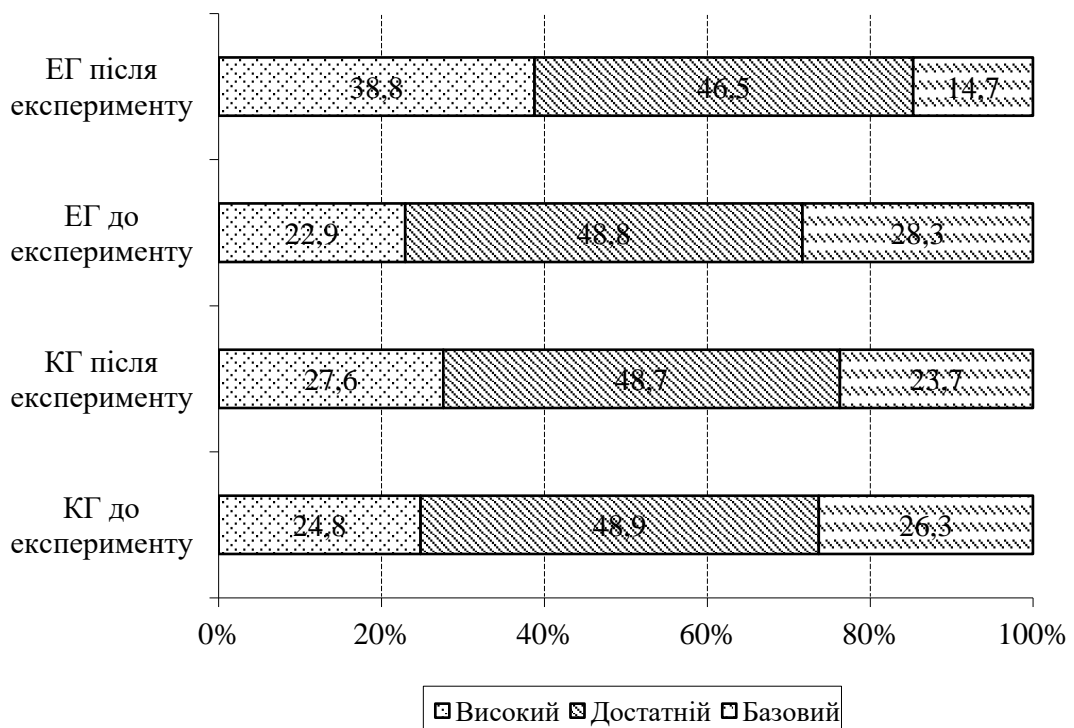


Рис. 4.7. Динаміка рівнів сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів

Отримані дані дозволяють стверджувати, що в результаті проведеної експериментальної роботи спостерігається збільшення кількості майбутніх менеджерів ЕГ із високим і достатнім рівнем сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності (див. табл. 4.14, рис. 4.7), що дає підстави зробити висновок про педагогічну доцільність та ефективність запропонованої в освітній процес університету педагогічної системи формування культури професійної діяльності.

З метою перевірки достовірності даних після завершення експерименту використаємо  $\lambda$ -критерій Колмогорова-Смирнова та  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера. Результати проведеного розрахунку наведено в таблиці 4.15.

Таблиця 4.15

**Розрахунок  $\lambda$ -критерію для зіставлення  
емпіричних розподілів сформованості праксеологічного компонента  
культури професійної діяльності майбутнього менеджера в  
експериментальних та контрольних групах**

Рівні сформованості	Емпіричні частоти		Емпіричні відносні частоти		Накопичені емпіричні відносні частоти		Різниця $d = \sum f^*e - \sum f^*k$
	$f_e$	$f_k$	$f^*e$	$f^*k$	$\sum f^*e$	$\sum f^*k$	
Високий	187	137	0,389	0,276	0,389	0,276	<b>0,113</b>
Достатній	224	242	0,466	0,487	0,855	0,763	0,092
Базовий	70	118	0,145	0,237	1,000	1,000	0,000
Усього	481	497	1	1			

$$d_{max} = 0,113$$

Підраховуємо значення  $\lambda$ -критерію за формулою:

$$\lambda = d_{max} \sqrt{\frac{n_e \times n_k}{n_e + n_k}} = 0,113 \sqrt{\frac{481 \times 497}{481 + 497}} = 1,77$$

За таблицею визначаємо, що отримане значення  $\lambda = 1,77$  відповідає рівню статистичної значущості  $\rho = 0,03$ .

Критичні значення  $\lambda$ , які відповідають прийнятим рівням значущості:

$$\lambda_{0,05} = 1,36, \quad \lambda_{0,01} = 1,63.$$

$1,77 > 1,63$ , отже, розбіжності між розподілами достовірні.

Для оцінки достовірності розбіжностей між відсотковими частками вибірок у експериментальних та контрольних групах застосуємо  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера. Максимальна виявлена різниця між двома накопиченими емпіричними частотами становить 0,113. Вона накопичена на достатньому рівні сформованості праксеологічного компонента культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

Використаємо верхню межу цієї категорії як критерій для розподілу обох вибірок на підгрупи, де „є ефект” (високий та достатній рівні) та „ефекту немає” (базовий рівень). Складемо чотириклітинну таблицю для розрахунку  $\phi^*$ -кутового перетворення Фішера з метою виявлення відмінностей між ЕГ та КГ.

Таблиця 4.16

Група	Є ефект		Ефекту немає		Усього досліджуваних
	Кількість досліджуваних	%	Кількість досліджуваних	%	
ЕГ	426	88,6	55	11,4	481
КГ	349	70,2	148	29,8	497
Усього	776		203		978

За результатами даних таблиці визначаємо величини  $\phi_1$  та  $\phi_2$ , які відповідають відсотковим часткам кожної групи:

$$\phi_1(88,6) = 2,041 \quad \phi_2(11,4) = 1,698$$

Визначаємо емпіричне значення критерію  $\phi^*$ :

$$\phi_{\text{емп}}^*(\phi_1 - \phi_2) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}} = (2,041 - 1,698) \times \sqrt{\frac{481 \times 497}{481 + 497}} = 5,36.$$

Критичні значення  $\varphi^*$ , які відповідають прийнятим у психолого-педагогічних дослідженнях рівням статистичної значущості:

$$\varphi^*_{кр} = \begin{cases} 1,64(p \leq 0,05) \\ 2,31(p \leq 0,01) \end{cases}$$

Таким чином,  $\varphi^*_{емп} > \varphi^*_{кр}$ . Отже, розбіжності між відсотковими частками достовірні.

Результати підсумкового зрізу з використанням методів статистичного та порівняльного аналізу підтвердили позитивну динаміку рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів (рис. 4.8).

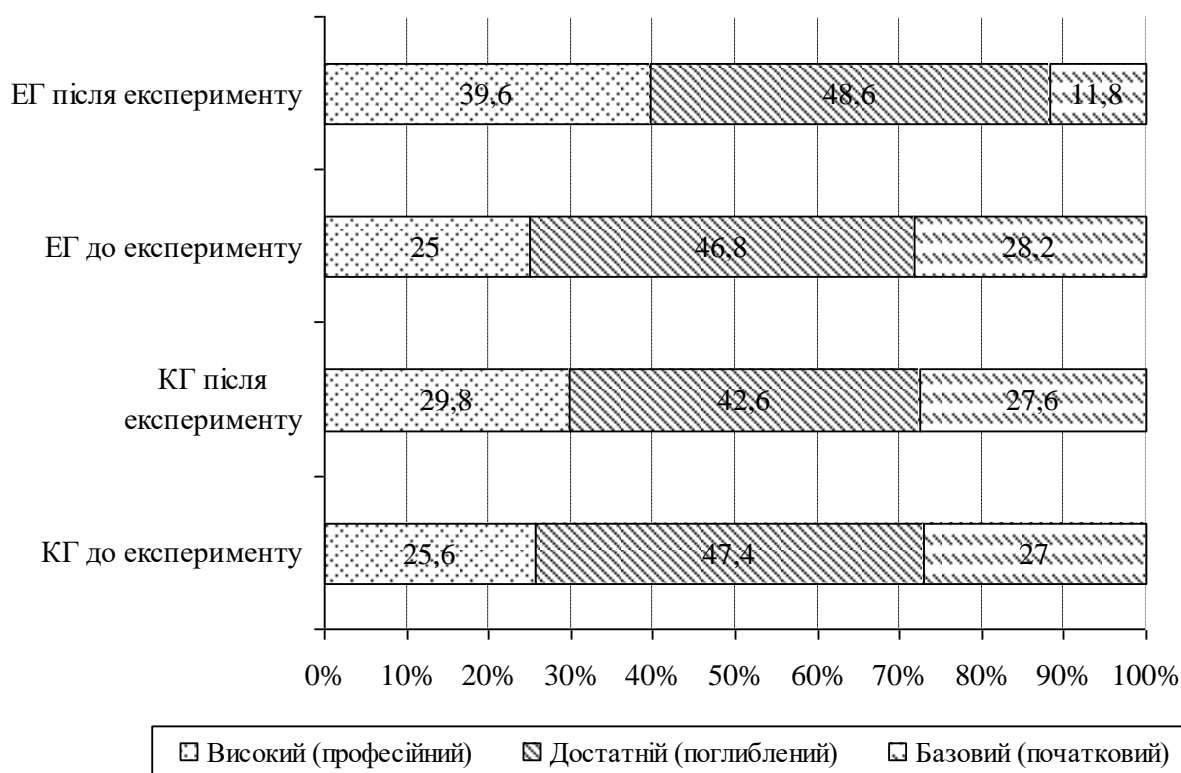


Рис.4.8. Динаміка рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у контрольних та експериментальних групах на початку та наприкінці експерименту

Одержані результати засвідчили, що за період проведення формувального етапу експерименту за кожним компонентом культури професійної діяльності в експериментальних групах, на відміну від

контрольних, відбулися позитивні зміни. Порівняння результатів дослідження засвідчило значне зменшення кількості майбутніх менеджерів експериментальної групи порівняно з контрольною, у яких сформованість культури професійної діяльності на базовому рівні (11,8% – експериментальна проти 28,2% – контрольна), та збільшення кількості майбутніх менеджерів, у яких досліджувана культура професійної діяльності сформована на професійному рівні (39,6% проти 25,0%). Аналіз результатів формувального етапу дослідження довів ефективність визначених теоретико-методичних засад формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, підтвердив педагогічну доцільність і дієвість розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Проведена експериментальна робота сприяла здобуттю майбутніми менеджерами відповідних знань, становленню внутрішньої мотивації, розвитку мотиваційно-ціннісного та праксеологічного компонентів феномену, що забезпечило інтеріоризацію ними культури професійної діяльності.

#### **Висновки до розділу 4**

Реалізація педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету здійснювалась через організацію і змістове наповнення аудиторної та позааудиторної роботи (форми, методи, засоби).

Доведено, що форми й методи формування культури професійної діяльності мають соціальну зумовленість і практичне професійне спрямування, чим забезпечують умови і способи взаємодії майбутніх менеджерів і викладачів, визначають ступінь активності студентів в освітньому процесі та часовий інтервал його здійснення.

У процесі професійної підготовки майбутнього менеджера методи навчання застосовувались у таких організаційних формах навчання, як лекція, семінар, факультативний курс, самостійна робота.

Провідними формами формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів обрано такі: лекційні заняття (проблемно-моделювальна лекція, інформаційна лекція, лекція з коментарем, лекція-практикум, лекція-пресконференція, лекція-візуалізація, лекція із раніше запланованими помилками, лекції-орієнтири, бінарна лекція, співлекція, взаємолекція); семінарські заняття (міждисциплінарний семінар, семінар-конференція (круглий стіл), семінар-дискусія, пошуковий семінар, аналітичний семінар, семінар-пресбій, семінар – усний журнал, семінар-дискусія); ділові ігри; гру станціями „Квест”; тренінги; проєктну діяльність; флешмоб та ін.

До основних методів, спрямованих на формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, належать: бесіди, сюжетно-рольові ігри, ділові, ситуаційні ігри, складання індивідуальних програм особистісного зростання, самопрезентація, розроблення та захист творчих проєктів та ін.

Доведено, що значний потенціал у процесі формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів має розроблений курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”, оскільки він створює оптимальні умови для здобуття майбутніми менеджерами знань про культуру професійної діяльності, інтеріоризації їх як особистісної цінності, накопичення досвіду виявлення культури професійної діяльності. Змістове наповнення занять з курсу було спрямоване на активне навчання майбутніх менеджерів вольової саморегуляції, прийомів саморозвитку, самовиховання, ознайомлення з техніками ефективного самопрограмування щодо виявлення культури професійної діяльності в майбутній професійній діяльності.

У межах факультативного курсу „Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування” передбачено такі форми занять: лекційні, практичні, самостійна робота.

На лекційних заняттях здійснюється теоретичний аналіз таких понять, як: „культура”, „професійна культура”, „професійна культура менеджера”, визначення їх ролі у формуванні кваліфікованого працівника управлінської сфери. На цих заняттях здійснюється аналіз мотиваційної, ціннісної сфер майбутнього менеджера.

Узагальнення результатів контрольного діагностування підтвердило ефективність педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. У процесі експериментально-дослідної перевірки ефективність розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів застосовано такі методи дослідження: структурно-компонентний метод відносних частот (за О. Смирновим); метод експертного оцінювання; метод анкетування.

Отримані дані засвідчили, що в експериментальних групах збільшилася кількість студентів з високим (професійним) та достатнім (поглибленим) рівням за всіма критеріями відповідно на 14,6% та 1,8% та значно зменшилась кількість респондентів з базовим (початковим) рівнем (на 16,4%). Натомість, позитивні зміни в рівнях сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів контрольної групи є незначними або практично відсутні. Аналіз результатів формувального етапу дослідження довів ефективність визначених теоретико-методичних засад формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, підтвердив педагогічну доцільність і дієвість розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Основні наукові положення розділу викладено в опублікованих працях [132; 139; 143; 151; 159; 160].



## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та наукове вирішення проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Результати представленого дослідження засвідчили досягнення мети й розв'язання поставлених завдань та дали підстави для таких висновків.

**1.** Проведений аналіз сучасного стану професійної підготовки майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету дозволив виявити такі проблеми: на сьогодні нормативні вимоги, які обумовлюють підготовку майбутніх менеджерів, зводяться до компетенцій і результатів навчання, що лише частково пов'язані з компонентами культури професійної діяльності, які мають бути сформовані в майбутніх менеджерів; аналіз навчальних та робочих програм, змісту фахових дисциплін свідчить про відсутність тем, пов'язаних із формуванням культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; низький рівень застосування інноваційних технологій навчання у фаховій підготовці майбутніх менеджерів, що уможливорює формування в них культури професійної діяльності; діяльність закладів вищої освіти з формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів не є системною, проводиться стихійно і фрагментарно. Зроблено висновок, що високий рівень культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету неможливо забезпечити в межах наявної професійної підготовки, а тому для вирішення цього питання доцільним є теоретичне обґрунтування та впровадження педагогічної системи формування такої культури в майбутніх фахівців.

**2.** Проаналізовано понятійно-термінологічний апарат дослідження та визначено дефініцію поняття „культура професійної діяльності майбутнього менеджера” як інтегрального особистісного утворення майбутнього фахівця, що виявляється в єдності професійно та особистісно значущих якостей, професійних умінь і навичок, що забезпечують можливість здійснення

успішної управлінської діяльності, конкурентоспроможність на ринку праці, самореалізацію в суспільстві.

**3.** Обґрунтовано, що потенціал освітнього середовища університету щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виявляється в його можливостях, які можуть бути реалізовані засобами аудиторної та позааудиторної діяльності, з визначеними організаційно-педагогічними умовами.

Констатовано, що освітнє середовище – це багатосуб'єктне та багатопредметне системне утворення, що має власну структуру та складається з комплексу взаємопов'язаних умов, які забезпечують продуктивну діяльність та реалізують інноваційний потенціал закладу вищої освіти, розвивають творчий потенціал майбутніх менеджерів і сприяють формуванню їхньої культури професійної діяльності.

**4.** Визначено структурно-компонентний склад культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету та представлено його характеристику, що містить взаємопов'язані та взаємозумовлені компоненти: 1) гностичний, який характеризує співвідношення знань про свої можливості, самого себе, професійні якості з вимогами професійної діяльності, віддзеркалює рівень і дієвість знань про сутність і особливості взаємодії з партнерами, колегами, структуру й стилі спілкування, а також їх актуалізацію у реалізації професійної діяльності, виборі способів, засобів і механізмів роботи в команді; 2) мотиваційно-ціннісний, котрий інтегрує цінності, установки, переконання особистості й слугує основою формування мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів та інтегрується через рівні усвідомлення ними необхідності оволодіння й вияву культури професійної діяльності у взаємодії з іншими; 3) праксеологічний, що репрезентує свідому діяльність на основі професійно значущих норм, правил, соціальну активність, здатність до адаптації та дій у професійній галузі.

5. Розроблено критерії та показники сформованості культури професійної діяльності майбутнього менеджера в освітньому середовищі університету: знаннєвий критерій (показники: розуміння змісту поняття „культура професійної діяльності”; фахові знання); особистісний критерій (показники: мотиваційний (особистісна мотивація майбутніх менеджерів; мотивація професійної діяльності майбутніх менеджерів; мотивація навчання); ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів; професійна спрямованість майбутніх менеджерів; емпатія; емоційний інтелект майбутніх менеджерів; спрямованість майбутніх менеджерів; готовність майбутніх менеджерів до ризику; самооцінка майбутніх менеджерів); діяльнісний критерій (показники: комунікативні та організаторські здібності майбутніх менеджерів; оволодіння системою професійних умінь і навичок; рівень суб’єктивного контролю; рівень культури управління організацією), а також виявлено рівні (високий, достатній, базовий).

6. Визначено методологічні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, які ґрунтуються на використанні провідних підходів (системний; аксіологічний; культурологічний; особистісно зорієнтований; діяльнісний; компетентнісний; професіографічний; середовищний) і принципів (науковості; системності, систематичності та послідовності; суб’єктивності навчання та виховання; професійної мобільності; діагностичної спрямованості).

7. Розроблено, змодельовано та науково обґрунтовано педагогічну систему формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, основні складники якої відображено в цільовому (мета і завдання), теоретико-методологічному (методологічні підходи, принципи), змістовому (компоненти феномену „культура професійної діяльності майбутнього менеджера”), технологічному (організаційно-педагогічні умови; методи, форми, засоби формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів), результативному

(критерії, показники, рівні та позитивна динаміка рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів) блоках.

Обґрунтовано організаційно-педагогічні умови ефективності педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету (стимулювання мотивації щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів; педагогічна підтримка майбутніх менеджерів у професійному самовизначенні, вияві культури професійної діяльності; збагачення фахових дисциплін темами, що містять знання про культурні основи професійної діяльності менеджера; урізноманітнення змісту, форм та методів позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів).

**8.** Дослідно-експериментальним шляхом перевірено ефективність педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. За результатами діагностування рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів контрольної та експериментальної груп доведено ефективність зазначеної педагогічної системи: узагальнення показників сформованості культури професійної діяльності респондентів ЕГ та КГ після завершення формувального етапу експерименту демонструє позитивну динаміку: високий рівень сформованості культури професійної діяльності властивий 39,6% респондентів ЕГ (динаміка: +14,6%); достатній рівень зафіксовано в 48,6% учасників ЕГ (динаміка: +1,8%); базовий рівень – у 11,8% майбутніх менеджерів ЕГ (динаміка: – 16,4%).

Аналіз результатів формувального етапу дослідження довів ефективність визначених теоретико-методичних засад формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, підтвердив педагогічну доцільність і дієвість розробленої педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Проведена експериментальна робота сприяла здобуттю майбутніми менеджерами

відповідних знань, становленню внутрішньої мотивації, розвитку мотиваційно-ціннісного та праксеологічного компонентів феномену, що забезпечило інтеріоризацію ними культури професійної діяльності.

Виконане дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. У подальших наукових розвідках потребує розв'язання проблема доповнення навчальних програм із фахових дисциплін методами формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, поглиблене застосування в освітньому процесі інноваційних технологій для формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, теорія та практика міждисциплінарної взаємодії у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, підвищення рівня сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у процесі самовдосконалення та післядипломної освіти. Залишається актуальною проблема формування й розвитку культури професійної діяльності інших фахівців економічної галузі.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абдалина Л. В. Психолого-педагогическая модель развития профессионализма педагога: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Тамбовский гос. ун-т им. И. Державина. Тамбов, 2008. 54 с.
2. Абдулов Р. М. Организация внеаудиторной воспитательной работы со студентами (негосударственные высшие учебные заведения): учебн.-метод. пособ. Павлоград: ЗПИЭУ, 2003. 137 с.
3. Абдулов Р. М. Організація позааудиторної виховної роботи зі студентами вищих навчальних закладів недержавної форми власності: дис. канд. пед. наук: 13.00.07 / Криворізький держ. пед. ун-т. Кривий Ріг, 2004. 261 с.
4. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Москва: Мысль, 1991. 299 с.
5. Агієнко І. В. Соціально-філософський аналіз моделей формування особистості як суб'єкта культури : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Дніпропетровський держ. ун-т. Дніпропетровськ, 1998. 21 с.
6. Адлер А. Понять природу человека. СПб.: Академический проект, 1997. 256 с.
7. Адольф В. А. Профессиональная компетентность как условие формирования готовности будущего учителя к педагогической деятельности. *Оценивание качества педагогического образования: материалы Всерос. интернет совещания-семинара (Красноярск, 22–24 октяб. 2004 г.)*. Красноярск: КГПУ, 2004. С. 53–59.
8. Алексеев А. В. Себя преодолеть. М., 1985. 144 с.
9. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: підручник. К.: Либідь, 1998. 560 с.
10. Ананьев Б. Г. Билатеральное регулирование как механизм поведения. *Вопросы психологии*. 1963. № 5. С. 84–96.

11. Ананьев Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность. Москва: Директ-Медиа, 2008. 134.
12. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс. Казанский гос. ун-т. Казань, 1998. 317 с
13. Андреев В. И. Педагогика. Казань: Центр инновационных технологий, 2000. 608 с.
14. Андреева К. В., Быкасова Л. В. Средоориентированное обучение в современном вузе. *Современные проблемы науки и образования*. 2013. № 6. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=11421> (дата звернення: 12.08.2017).
15. Андреевкова В., Дацко О., Лунченко Н., Мараховська Т. Навчальна програма „Базові навички медіатора в навчальному закладі та громаді. Забезпечення участі жінок і дітей у розв’язанні конфліктів та миробудуванні”: робочий зошит учасників / Заг. ред. К. Б. Левченко. Київ, 2012. 61 с.
16. Андрієв А. „Національна модель” університетської освіти: проблеми виникнення та розвитку в Західній Європі та Російській імперії. *Схід-Захід: історико-культурологічний збірник: Спеціальне видання: Університети та нації в Російській імперії* / за ред. В. Кравченка. Харків; Київ: Критика, 2005. Вип. 7. С. 75–107.
17. Андрущенко В. П., Зазюн І. А., Кремень В. Г., Сисоєва С. О. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: монографія / за ред. В. Г. Кремня. К.: Наукова думка, 2003. 853 с.
18. Андрущенко Т. Особливості епохи ренесансу: ідеологія, освіта і культура. *Вища освіта України*. 2007. № 1. С. 19–26.
19. Анеліна С. Розвиток культури мовлення як складової культури професійного спілкування. *Вісник Дніпропетровського університету ім. Альфреда Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія*. 2011. № 2. С. 5–8.
20. Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Наука і освіта*. 2011. № 8. С. 4–7.

21. Артюхина А. И. Образовательная среда высшего учебного заведения как педагогический феномен: монография. Волгоград: Изд-во Вол. ГМУ, 2006. 237 с.
22. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе и его закономерные основы и методы: учеб.-метод. пособ. М.: Высшая школа, 1980. 368 с.
23. Асмолов А. Г. Деятельность и установка. М. : МГУ, 1979. 142 с.
24. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. М.: Политиздат, 1981. 432 с.
25. Афанасьева Н. Личностный подход в обучении. *Школьный психолог*, 2001. №32. С. 4–7.
26. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: методологические основы. М.: Просвещение, 1982. 192 с.
27. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. М.: Педагогика, 1982. 192 с.
28. Бакулина О. С. Формирование организационно-экономического механизма управления мотивацией персонала предприятий. *Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Paata Gugushvili Institute of Economics „Ekonomisti”*. 2013. № 4. С. 23–30.
29. Балабанова Л. В., Сардак А. В. Организация труда менеджера: учеб. для студ. высш. учеб. завед. Донецк: ДонНУЭТ, 2008. 480 с.
30. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. / Буковин. держ. фін.-екон. ун-т. Вижниця: Черемош, 2015. 431 с.
31. Балл Г. О. Ориентиры сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах): наук. вид. 2-ге вид., доповн. Житомир: Волинь: Рута, 2008. 232 с.
32. Баллер Э. А. О культуре и культурности. М.: Знание, 1996. 234 с.



33. Барановська Л. В., Барановський М. М. Проблеми формування духовної культури майбутніх фахівців технічної галузі. *Наукові записки Національного університету „Острозька академія”*. 2012. № 21. С. 186–190.
34. Баталова Т. Личностные детерминанты процесса профессионального становления менеджеров в вузе: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 10.00.05 / Госуд. ун-т управления. Москва, 2004. 20 с.
35. Бачинська Є. М. Механізм формування інноваційного освітнього простору в регіоні. *Педагогіка і психологія*. 2007. № 1 (54). С. 79–88.
36. Безрукова В. С. Педагогика: Проективная педагогика. Екатеринбург: ЕИПУ, 1996. 344 с.
37. Беликова Л. Ф. Отношение студентов к внеучебной деятельности в вузе. *Социологические исследования*. 2000. № 5. С. 51–57.
38. Белкин П. Г., Емельянова Е. Н., Иванов М. А. Социальная психология научного коллектива. М.: Наука, 1987. 214 с.
39. Белоус М. Переговоры: искусство профессионалов. *Менеджер по персоналу*. 2006. № 10. С. 72–77.
40. Беляев Г. Ю. Педагогическая характеристика образовательной среды в различных типах образовательных учреждений: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Исследов. центр проблем кач-ва подгот. спец-ов. Москва, 2000. 157 с.
41. Бережнова Е. В., Краевский В. В. Парадигма науки и тенденции развития образования. *Педагогика*. 2007. № 1. С. 22–33.
42. Берн Ш. Гендерная психология. Санкт-Петербург: ПраймЕВРОЗНАК, 2000. 320 с.
43. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности. М.: ФиС, 1966. 349 с.
44. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем: монография. Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1977. 304 с.
45. Беспалько В. П. Психологические парадоксы образования. *Педагогика*. 2000. № 5. С. 13–20.

46. Бех І. Виховання сучасної вузівської молоді. *Філософія освіти XXI століття: проблеми і перспективи*. Київ: Знання, 2000. 520 с.
47. Бех І. Д. Від волі до особистості. К.: Україна-Віта. 1995. 220 с.
48. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: наук.-метод. посібник. К.: ІЗМН, 1998. 204 с.
49. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. праць. Умань: УДПУ ім. Павла Тичини. 2002. Вип. 3. URL: <http://surl.li/gnoj> (дата звернення 09.10.2019).
50. Бех І. Особистість на шляху до духовних цінностей: монографія. Київ-Чернівці: Букрек, 2018. 296 с.
51. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. *Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади*. К.: Либідь, 2003. Кн. 2. 344 с.
52. Бинсвангер Л. Бытие-в-мире. Введение в экзистенциальную психиатрию / пер. с англ.: Сурпина Е. М.: КСП+, СПб: „Ювента”, 1999. 300 с.
53. Білецька І. О., Коберник О. М. Методи і засоби особистісно-орієнтованого виховання: навч.-метод. посіб. Умань, 2009. 148 с.
54. Білоусова В. О. Теорія і методика гуманізації відносин старшокласників у позаурочній діяльності загальноосвітньої школи: монографія. К.: ІЗМН, 1997. 192 с.
55. Бінецька Д. Освітнє середовище університету як засіб формування дослідницьких умінь майбутніх учителів іноземних мов. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2016. № 1 (52). С. 16–20.
56. Блауберг И. В., Юдин Э. Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. 270 с.
57. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей. М.: Асадема, 2002. 316 с.

58. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. *Педагогика: научно-теоретический журнал Российской академии образования*. Москва: Педагогика, 2003. № 10. С. 8–14.
59. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования. Ростов-на-Дону: Изд-во РГПУ, 2000. 352 с.
60. Бондаревская Е. В. Ценностные основания личностноориентированного образования. *Педагогика*. 1995. № 4. С. 29–36.
61. Бондарчук О. І. Особливості особистісного розвитку менеджерів освіти та його взаємозв'язок з організаційним розвитком освітніх організацій. *Психологічні засади організаційного розвитку: монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки*. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. С. 118–139.
62. Бордовська Н. В., Реан А. А. Педагогика: учебн. для вузов. СПб: Питер, 2006. 304 с.
63. Бориско Н. Ф. Тенденции развития учебно-методических комплексов с учётом новых информационных и коммуникационных технологий. *Іноземні мови*. 2001. № 3. С. 19–21.
64. Борисова О. Н., Карасева Л. А. Моделирование в профессиональной деятельности преподавателя университета. *Вестник Тверского государственного университета. Серия „Педагогика и психология”*. 2009. № 30. С. 85–93.
65. Бочелюк В. Й., Бочелюк В. В. Дозвіллезнавство: навч. посіб. К.: Центр навч. літ., 2006. 208 с.
66. Братко М В. Концептуальні засади середовищного підходу у вищій освіті. *Компетентнісно зорієнтована освіта: якісні виміри: монографія*. К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2015. С. 243–261.
67. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. *Збірник наукових праць „Педагогічний процес: теорія і практика”*. Київ: Видавництво ВП „Едельвейс”, 2015. Вип. 1–2. С. 11–17.

68. Братко М. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу. *Наукові записки*. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2015. Вип. 135. С. 67–72.
69. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке. *Психологический журнал*, 1991. т. 12. № 6. С. 3–11.
70. Будагов Р. А. История слов в истории общества. М., 1971. 217 с.
71. Будник О. Етновиховне середовище педагогічного навчального закладу: теоретико-методологічний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2012. № 5. С. 175–184.
72. Буряк В. К. Теория и практика самостоятельной работы: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / ТГПУ. Тбилиси, 1986. 40 с.
73. Вакуленко В. Педагогічна акмеологія: досягнення і проблеми. *Філософія освіти*. № 3 (5), 2006. С. 124–133 URL: <http://www.philosophy.ua/lib/8vakulenko-fo-3-5-2006.pdf> (дата звернення: 10.08.2018).
74. Валиахметова Л. З. Особенности формирования центров для внеучебной деятельности студенчества. URL: [http://archvuz.ru/en/2004\\_2/10/](http://archvuz.ru/en/2004_2/10/) (дата звернення: 12.07.2018).
75. Варій М. Й. Загальна психологія: навч. посіб. К.: „Центр учб. літ.”, 2007. 968 с.
76. Васянович Г. Методологічні контексти педагогічної науки на сучасному етапі її розвитку. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 3. С. 9–30.
77. Васянович Г. П. Вибрані твори: в 7-и т. Львів: Норма, 2015. Т. 7. 460 с.
78. Вачков И. В., Дерябо С. Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе: учеб. пособ. СПб.: Речь, 2004. 272 с.
79. Ващенко Л. Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти. *Післядипломна освіта*, 2012. № 1. С. 37–40.

80. Ващенко Л. Рівні розвитку інноваційного середовища. URL: <http://osvita.ua/school/method/1934/> (дата звернення: 12.02.2018).
81. Великий тлумачний словник сучасної української мови / кер. вид. проекту П. М. Мовчан, В. В. Німчук, В. Й. Клічак. К.: „Просвіта”, 2005. 1332 с.
82. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. 3-тє вид., доповн. та перероб. К.: Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2009. 1736 с.
83. Вербило О. Ф. Теоретичні основи навчання економічних дисциплін: навч. посіб. для викл. і студ. вузів. К.: Вища школа, 1995. 126 с.
84. Вербицька П. В. Громадянське виховання учнівської молоді: сучасні аспекти розвитку: монографія. Київ: Генеза, 2009. 384 с.
85. Виноградов Ю. Н., Наумова Е. А. Модель деловой карьеры специалиста. *Кадровое обеспечение предприятий и организаций в новых условиях хозяйствования*. Ленинград: ЛДНТП, 1989. С. 70–72.
86. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник. М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. 656 с.
87. Вітвицька С. С. Інновації у педагогічній підготовці магістрів як засіб підвищення їх конкурентоспроможності. *Збірник наукових праць військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. К.: ВІКНУ, 2013. Вип. 42. С. 108-114.
88. Вітвицька С. С. Культурологічний підхід до підготовки магістрів освіти. *Нові технології навчання*. Київ- Вінниця, 2014. Вип. 81. С. 35–40.
89. Вітвицька С. С. Методологічні основи ступеневої педагогічної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2005. Вип. 21. С. 8–11.
90. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: підруч. за модул. рейтинг. системою навчання. К.: Центр навч. літ., 2011. 384 с.

91. Вітвицька С. С. Педагогічна підготовка магістрів в умовах ступеневої освіти: теоретико-методол. аспект: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. 440 с.
92. Вітвицька С. С. Підготовка майбутніх магістрів освіти до самореалізації в інноваційній діяльності засобами інформаційно-комунікативних технологій. *Науковий вісник Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка*. Кременець: ВЦ КОГПІ імені Тараса Шевченка. 2015. Вип. 4. С. 53–64.
93. Власова О. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку: монографія. Київ: Київ. ун-т, 2005. 308 с.
94. Влодарска-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2003. 24 с.
95. Воловик П. М. Теорія ймовірностей і математична статистика в педагогіці: навч. посіб. К.: Рад. школа, 1969. 222 с.
96. Вольтер Ф. М. Философские повести. М.: Гос. Изд-во худ. л-ры, 1953. 318 с.
97. Воляннюк Н. Ю. Психолгія професійного становлення тренера: монографія. Луцьк: Волин. обл. друкарня, 2006. 444 с.
98. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: для руководителя / пер. с англ. Москва: МП „Дело”, 1991. 365 с.
99. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. М.: Педагогика, 1991. 480 с.
100. Гаврилук В. Ю. Створення та функціонування інформаційно-освітнього середовища сучасного позашкільного навчального закладу: метод. посіб. Біла Церква: КВНЗ КОР „Академія неперервної освіти”, 2016. 48 с.
101. Гаврилук В. Ю. Теоретичні аспекти створення та функціонування інформаційно-освітнього середовища сучасного позашкільного навчального закладу. *Народна освіта*. 2016. Вип. 3. С. 49–57.

URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NarOsv\\_2016\\_3\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NarOsv_2016_3_10) (дата звернення: 12.08.2017).

102. Галеева Н. А. Формирование организаторских способностей студентов вуза во внеаудиторной деятельности: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 / Красноярский гос. пед. ун-т. Красноярск, 2008. 20 с.

103. Гармаш Е. Б. Формирование педагогической культуры будущего учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Киевский гос. пед. ин-т им. А. М. Горького. Київ, 1990. 20с.

104. Гатальський В. Культурно-образовательное пространство как социальнопедагогическая система. *Педагогіка*. 2009. № 3. С. 52–58.

105. Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук. Ч. 3: Философия духа. Соч. Т. 3. М.: Мысль, 1977. 471 с.

106. Гейзерська Р. А. Формування професійно значущих якостей майбутніх магістрів економічного профілю у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2008. 254 с.

107. Гердер Й.-Г. Идеи к философии истории человечества. М.: Наука, 1977. 703 с.

108. Гессен С. И. Основы педагогики (введение в прикладную философию). М.: Школа „Пресс”, 1995. 448 с.

109. Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию / пер. с англ. под общ. ред. А. Д. Логвиненко. М.: Прогресс, 1988. 464 с.

110. Гладкова В. М. Професійне самовдосконалення менеджерів вищих навчальних закладів: акмеологічні основи: монографія. Київ: Освіта України, 2013. 350 с.

111. Глотова Г. Актуальность и ведущие подходы к исследованию внеучебной работы в вузе. URL: <http://www.prof.msu.ru/publ/omsk/84.htm> (дата звернення: 09.07.2018).

112. Глушман Т. М. Феномен професійної культури фахівця в наукових дослідженнях. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 44. С. 103–110.

113. Глушман Т. М. Компоненти професійної культури майбутнього менеджера організацій. *Scientific Journal „ScienceRise: Pedagogical Education”*. №5 (1). 2016. С. 8–13.

114. Гонтаровська Н. Б. Теоретичні і методичні засади створення освітнього середовища як фактора розвитку особистості школяра: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Ін-т пробл. виховання НАПН України. К., 2012. 40 с.

115. Головка С. О. Технологія формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в процесі фахової підготовки. *East European Scientific Journal*. 2018. № 8. С. 10–15.

116. Гончар Л. В. Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 30 с.

117. Гончар Л. В. Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 53 с.

118. Гончар Л. В. Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 103 с.

119. Гончар Л. В. Гарна С. О. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Облік і аудит” для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня „Бакалавр”



галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 108 с.

120. Гончар Л. В. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (Трудове право)” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 51 с.

121. Гончар Л. В. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (трудове право)” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 56 с.

122. Гончар Л В Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (трудове право)” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 30 с.

123. Гончар Л. В. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Право (трудове право)” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 104 с.

124. Гончар Л. В. Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 39 с.

125. Гончар Л. В. Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 28 с.

126. Гончар Л В. Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня

„Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 35 с.

127. Гончар Л. В. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Фінансовий аналіз” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 104 с.

128. Гончар Л. В. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 43 с.

129. Гончар Л. В. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 21 с.

130. Гончар Л. В. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 18 с.

131. Гончар Л. В. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Право (адміністративне право)” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 54 с.

132. Гончар Л. В. Актуальні питання формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. № 68. Т. 1. С. 226–230.

133. Гончар Л. В. Аналіз дисбалансу попиту та пропозиції сучасного ринку праці України на майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2020. Вип. 26. С. 107–110.

134. Гончар Л. В. Діагностика рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 23. Т. 1. С. 96–100.

135. Гончар Л. В. Змістова структура культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. № 73. Т.1. С. 62–66.

136. Гончар Л. В. Інновації у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів. *Молодь і ринок*. 2019. №10(177). С. 130–134.

137. Гончар Л. В. Інноваційні підходи у фаховій підготовці майбутніх менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. № 71. С. 70–74.

138. Гончар Л. В. Компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 22. Т. 1. С. 109–112.

139. Гончар Л. В. Критерії сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Імідж сучасного педагога*. 2020. № 2 (191). С. 15–19.

140. Гончар Л. В. Мартиненко О. В. Управлінський облік і контроль: посібник для студентів бакалаврського та магістерського рівнів вищої освіти спеціальностей 071 Облік і оподаткування та 073 Менеджмент / уклад. Л. В. Гончар. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2020. 208 с.

141. Гончар Л. В. Методологічні підходи до формування професійної культури майбутніх менеджерів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя. 2019. № 67. Т. 1. С. 163–165.

142. Гончар Л. В. Модель формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

*Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2020. № 71. Т. 2. С. 64–68.

143. Гончар Л. В. Моніторинг сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Освітні обрії.* 2020. №1 Т. 50. С. 150–153.

144. Гончар Л. В. Орієнтири сучасного естетичного виховання. *Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 26-27 лип. 2019 р.).* Харків: Східноукраїнська організація „Центр педагогічних досліджень”. 2019. С. 14–16.

145. Гончар Л. В. Освітнє середовище вишу у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 31 січ.-1 лют. 2020 р.).* Київ: ГО „Київська наукова організація педагогіки та психології”. 2020. Ч 2. С. 26–29.

146. Гончар Л. В. Освітнє середовище закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: функціональний аспект. *Актуальні питання психології, педагогіки, економіки та управління: зб. тез допов. на всеукр. наук.-практ. конф. „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 19-20 трав. 2020 р.) / ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет”.* Слов’янськ. 2020. С. 62–65. [електронний ресурс].

147. Гончар Л. В. Особливості фахової підготовки у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у XXI ст.: зб. тез наук. робіт учасн. міжн. наук.-практ. конф. (Львів, 24-25 січ. 2020 р.).* Львів: ГО „Львівська педагогічна спільнота”. 2020. Ч.1. С. 82–85.

148. Гончар Л. В. Особливості формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у позааудиторній діяльності університету.

*Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти.* 2020. №12. С. 240–251.

149. Гончар Л. В. Підвищення ефективності формування професійної культури майбутніх менеджерів засобами позааудиторної діяльності університету. *Гуманізація навчально-виховного процесу.* 2019. № 5 (97). С. 32–44.

150. Гончар Л. В. Потенціал фахових дисциплін у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2020. № 70. Т. 1. С. 171–175.

151. Гончар Л. В. Професійна культура сучасного фахівця: пріоритети розвитку. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук: матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Київ, 31 січ.-1 лют. 2020 р.).* Київ: ГО „Київська наукова організація педагогіки та психології”. 2020. Ч 2. С. 23 – 25.

152. Гончар Л. В. Риков Р. А. Управлінський контроль та його місце у системі менеджменту підприємств. *Перспективні напрямки сучасної науки і освіти: зб. наук. праць (статей) присв. 160-річчю від дня народження І. Франка (Слов'янськ, 19-20 трав. 2016 р.).* Слов'янськ: ФОП Громова Н. А. 2016. С. 138–144.

153. Гончар Л. В. Рождественський Д. О. Фінансовий аналіз та його місце у системі менеджменту підприємств. *Актуальні питання психології, економіки та управління: зб. наук. праць (статей) „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов'янськ, 23-24 трав. 2018 р.).* Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна. 2018. С. 65–70.

154. Гончар Л. В. Роль позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів. *Інноваційна педагогіка.* 2019. Вип. 19. Т. 3. С. 75–78.

155. Гончар Л. В. Соціальні проекти як вид допомоги у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Педагогіка*

*формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2020. № 69. Т. 2. С. 93–96.

156. Гончар Л. В. Структура освітнього середовища закладу вищої освіти у професійній підготовці майбутніх менеджерів. *Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук:* зб. наук. робіт учасн. наук.-прак. конф. (Одеса, 14-15 лют. 2020 р.). Одеса: ГО „Південна фундація педагогіки”. 2020. Ч II. С. 7–10.

157. Гончар Л. В. Сутнісні характеристики процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Молодь і ринок.* 2019. №12(79). С. 64-69.

158. Гончар Л. В. Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: психолого-педагогічні аспекти. *Український педагогічний журнал.* 2020. № 1. С. 95–99.

159. Гончар Л. В. Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету: монографія / за редакцією С. О. Омельченко. Слов'янськ: Видавництво Б. І. Маторіна, 2020. 311 с.

160. Гончар Л. В. Формування культури професійної діяльності фахівців у освітньому середовищі університету. *Психологія та педагогіка:* зб. тез наук. робіт учас. міжн. наук.-прак. конф. (Львів, 21-22 лют. 2020 р.). Львів: ГО „Львівська педагогічна спільнота”. 2020. Ч 2. С. 21–24.

161. Гончар Л. В. Формування професійної культури майбутніх менеджерів у освітньому середовищі університету. *Інноваційні технології як фактор розвитку суспільства:* наук. зб. за мат. наук.-прак. конференції (Київ, 12 жов. 2018 р.). Київ, МАІТ. 2018. С. 78–82.

162. Гончар Л. В., Дергачова А М. Функціональне поле освітнього середовища закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх фахівців. *Актуальні питання психології, педагогіки, економіки та управління:* зб. наук. праць (статей) „Актуальні питання

сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 19-20 трав. 2020 р.). Слов’янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2020. С. 118–124.

163. Гончар Л. В., Співак Я. О. Особливості виявлення культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Pedagogy: Theory, Science and Practice. Collective monograph.* Yunona Publishing, New York, USA, 2020. P. 197–216.

164. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К.: Либідь, 1997. 376 с.

165. Горіна О. Т. Формування духовної культури студентської молоді у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Київ, 2014. 20 с.

166. Горлачук В. В., Яненко І. Г. Економіка підприємства: навч. пос. Миколаїв. Вид-во: ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 344 с.

167. Горовая В. И., Петрова Н. Ф. Образовательная среда вуза как педагогический феномен. *Вестник ГУУ.* 2014. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-sreda-vuza-kak-pedagogicheskiy-fenomen> (дата звернення: 12.08.2017).

168. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. Москва: АСТ, 2011. 480 с.

169. Грекова Н. П. Активизация самостоятельной учебной работы студентов в процессе внеаудиторных занятий: дисс... кандидата пед. наук: 13.00.01 / Госуд. пед. ин-т им А. М. Горького. Минск, 1985. 175 с.

170. Грецов А. Г. Психологические тренинги с подростками. СПб.: Питер, 2008. С. 234.

171. Грецов А. Г. Тренинг общения для подростков. СПб.: Питер, 2006. 160 с.

172. Грецов А. Г. Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание. СПб.: Питер, 2011. 416 с.

173. Григорчук Л. І. Формування готовності слухачів факультету довузівської підготовки до навчання у вищому технічному закладі освіти :

дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Терноп. держ. пед. ун-т ім. В.Гнатюка. Тернопіль, 2000. 159 с.

174. Гринкруг Л. С., Фишма Б. Е. Человеческий потенциал вуза: потребности и развитие. Изд-во: Академия естествознания, 2012. С. 177–224.

175. Гриньова В. С. Про співвідношення понять „професіоналізм”, „професійна культура”, „професійна компетентність”, „професійна підготовка”. *Педагогіка та психологія*. 2014. Вип. 45. С. 74–84.

176. Грищенко І. М. Освіта та професійна підготовка фахівців у світлі євроінтеграційних процесів. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 7 (109). С. 56–61.

177. Гудайтите Л. К вопросу о культуре нравственных чувств. *Нравственная культура: Сущность. Содержание. Специфик.* / редкол.: В. Жямайтис (отв. ред.) и др. Вильнюс: Минтис, 1981. С. 225–232.

178. Гузій Н. В. Аксиологічний потенціал педагогічного професіоналізму. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія : зб. наук. пр.* К.: Пед. преса, 2003. Вип. 5. С. 95–103.

179. Гузій Н. В. Людиновимірність методологічної бази педагогічного професіоналізму як запорука успішної розбудови особистісно зорієнтованої освіти. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка*. 2013. № 2 (11). С. 53–60.

180. Гулак І. М. Культура сучасного керівника. *Завуч*. 2005. № 26. С. 2–5.

181. Гумбольдт В. фон. О внутренней и внешней организации высших научных заведений в Берлине. *Неприкосновенный запас* 2002. № 2(22). С. 5–10. URL: <http://magazines.russ.ru/nz/2002/22/gumb.html>. (дата звернення: 16.03.2018).

182. Гуменникова Т. Р. Потенційні можливості позааудиторної роботи щодо підготовки студентів до особистісно орієнтованого виховання. *Науковий вісник Південноукраїнського держ. пед. ун-ту*. 2004. Вип. 12. С. 58–61.



183. Гуменюк Г. В. Дослідження особливостей прояву психофізіологічних характеристик на динаміку професійного самоздійснення. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2015. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип.15. С. 23 - 33.

184. Гуменюк О. Є. Психологія Я-концепції: нав. посіб. Тернопіль: Економічна думка, 2004. 310 с.

185. Гуревич А. Я. Социальная история и историческая наука. *Вопросы философии*. 1990. № 4. С. 5–7.

186. Гуревич П. С. Философия культуры: пособие для студ. гуманитар. вузов. 2-е изд., доп. и перер. М.: Готика, 1995. 201 с.

187. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях: навч. посіб. для студентів пед. ВНЗ і слухачів інститутів післядипломної освіти. К.: Освіта України, 2006. 390 с.

188. Гусаковский М. А. Университет как центр культуропорождающего образования. Изменения форм коммуникации в учебном процессе. Мн.: БГУ, 2004. 279 с.

189. Данилова М. М. Современная концепция управления развитием профессиональной культуры менеджеров предприятий туриндустрии. *Проблемы современной экономики*. URL: <http://www.m-economy.ru> (дата звернення: 5.06.2017).

190. Д'юї Д. Демократія і освіта. Львів: Літопис, 2003. 294 с.

191. Дараховский И. С., Черноиванов И. П., Прехул Т. В. Бизнес и менеджер. М., 1992. 450 с.

192. Дахно І. І. Навчальна програма дисципліни „Вступ до спеціальності „Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності” (для бакалаврів, спеціалістів). МАУП, 2005. 15 с.

193. Деркач Т. Г. Неперервна професійна підготовка фахівців фізичного виховання: акмеологічні засади: монографія / за ред. С. О. Сисоєвої. Київ: Вид-во ВП „Едельвейс”, 2016. 528 с.

194. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Из-во Московского психолого-социального института. Воронеж: НПО „Модек”, 2004. 752 с.

195. Дианов В. И. Профессионально значимые качества личности и их формирование у педагогов центров психолого-медико-социального сопровождения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Иркутский гос. пед. ун-т” Иркутск, 2005. 193 с.

196. Диба Т. Г. Сучасні аспекти формування змісту неперервної професійної підготовки фахівців фізичного виховання. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2015. № 5-6. С. 16–21.

197. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения / общ. ред. Е. Н. Медынского. М.: Учпедиз, 1956. 74 с.

198. Діуліна В. В. Соціально-педагогічні умови формування морально-етичної культури майбутнього керівника у сфері управлінської діяльності : автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.05 / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Х., 2003. 24 с.

199. Доброскок А. С. Психологічні чинники формування професіоналізму майбутніх менеджерів: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка Київ, 2013. 217 с.

200. Докучаєва В. В. Проектування інноваційних педагогічних систем як галузь міждисциплінарного синтезу. Системний підхід у сучасних педагогічних дослідженнях в Україні: монографія / за ред. С. Я. Харченко. Старобільськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2016. 488 с.

201. Донченко М. В. Професійно-педагогічна підготовка майбутніх вчителів у позааудиторній роботі у вищих навчальних педагогічних закладах України (друга половина ХХ ст.): автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Харк. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2004. 22 с.

202. Дорожня карта інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA). № 3/1-7 від 22.03.2018. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/kolegiya-ministerstva/2018/05/1-dorozhnya-karta-integratsii-ukraini-do-evro.pdf> (дата звернення 11.04.2019).

203. Драч І. Феномен управління в умовах трансформації освіти. *Теорія та методика управління освітою*. 2012. № 9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo\\_2012\\_9\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ttmuo_2012_9_12) (дата звернення: 10.08.2017).

204. Друкер Питер Ф. Управление нацеленное на результат / пер. с англ. М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. 200 с.

205. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента. М.: Издательский дом „Вильяме”, 2004. 432 с.

206. Дубасенюк О. А. Теоретико-технологічні засади впровадження особистісно орієнтованого підходу у професійно педагогічній підготовці вчителя. Професійна педагогічна освіта: особистісно орієнтований підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. С. 14–40.

207. Дубасенюк О. А., Вознюк О. В. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія. Житомир: Вид-во. ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 11–18.

208. Дубич К В. Методичні рекомендації для наставників академічних груп та відповідальних за виховну роботу на кафедрах та факультетах з організації та проведення навчально-виховної роботи з особистісно орієнтованого виховання у вищих навчальних закладах. Рівне: РІ ВМУРоЛ „Україна”, 2007. 68 с.

209. Дудникова О. Г. Профессиографический подход к педагогической деятельности в наследии А. Е. Кондратенкова. *Штудии-6*. Смоленск: СмолГУ, 2006. С. 74–87.

210. Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Москов. гос. пед. ун-т. Москва, 1983. 32 с.

211. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологическая готовность. Москва: Наука, 1986. С. 49–52.
212. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во БГУ, 1976. 126 с.
213. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психология высшей школы: учеб. пособ. для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Изд-во БГУ, 1981. 78 с.
214. Ельбрехт О. М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великої Британії, Канади, США: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Націон. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2010. 46 с.
215. Емельянова Л. А. Динамика социально-психологической готовности студентов-менеджеров к будущей профессиональной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 10.00.05 / Казанский гос. ун-т. Казань, 2000. 22 с.
216. Енциклопедія бізнесу / під ред. В. Помикало. Варшава: Фонд „Інновація”, 1995. Т. 1. 513 с.
217. Енциклопедія організації і управління. Варшава: Держ. економ. видавництво, 1981. 253 с.
218. Енциклопедія освіти / АПН України; гол. ред. В. Г. Кремінь. К.: Хрінком Інтер, 2008. 1040 с.
219. Ерасов Б. С. Социальная культура: пособ. для студ. высш. учебн. завед. М.: Аспект Пресс, 1996. 591 с.
220. Ершова О. А. Формирование управленческой культуры как компонента профессиональной компетентности будущего менеджера: дисс... канд. пед. наук: 13.00.08 / Вятский гос. гуман. ун-т. Киров, 2005. 180 с.
221. Євдокімов В. І. Технологія особистісно орієнтованого навчання як інноваційне педагогічне явище. *Новий колегіум*, 2007. С. 20–26.
222. Завадський Й. Менеджмент. 2-е вид. Київ: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1998. 378 с.

223. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособ. М.: Издательский центр „Академия”, 2007. 199 с.

224. Зайченко І. В. Теорія і методика професійного навчання: навчальний посібник. 2-ге вид., доп. і перер. К.: Вид-во Ліра-К, 2016. 580 с.

225. Залюбовская О. Г. Внеаудиторная воспитательная работа в вузе как средство формирования профессиональной компетентности специалиста. *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. 2009. Вып. 94. С. 91–99.

226. Зарецкая И. И. Коммуникативная культура педагога и руководителя. М.: Сентябрь, 2002. 160 с.

227. Захарова Л. Н. Психологические основы подготовки к профессиональной деятельности: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. Нижний Новгород, 1997. 463 с.

228. Зверева І. Д., Коваль Л. Г., Фролов П. Д. Діагностика моральної вихованості школярів. К.: ІСДО, 1995. 156 с.

229. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики. Житомир: Вид-во Рута, 2006. 320 с.

230. Зеер З. Ф. Психология профессий: учеб. пособие. М.: Академия, 2003. 336 с.

231. Зимняя И. А. Воспитательный потенциал образовательной среды. *Проблемы качества образования, его нормирования и управления. Сборник научных статей* / под общ. ред. Н. А. Селезневой, В. Г. Казановича. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1999. С. 83–87.

232. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная

модель). Проблемы качества образования: в 2 кн. Уфа: Исследователь. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. Кн. 2. С. 182–183.

233. Зимняя И. А. Педагогическая психология: учеб. для вузов. изд. 2-е, доп., испр., перераб. М.: Логос, 2007. 384 с.

234. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня*. 2003. №5. С. 34–42.

235. Злобин Н. С. Культура и общественный прогресс. М: Наука, 1980, 293 с.

236. Зникина Л. С. Профессионально-коммуникативная компетенция как фактор повышения качества образования менеджеров: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Кемеровский гос. ун-т. Кемерово, 2005. 406 с.

237. Зобов А. М. Бизнес-образование: новые подходы к формированию личности менеджера. *Дополнительное профессиональное образование*. 2005. № 5. С. 1–4.

238. Зорин А. И. Дидактико-квалификационный комплекс профессионального туристского образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Росс. междунар. академия туризма. Химки, 2012. 35 с.

239. Зязюн І. Педагогічна психологія чи психологічна педагогіка?! *Естетика і етика педагогічної дії*. 2012. Вип. 3. С. 20–37.

240. Иванайская Т. Л., Соколова Л. Б. Сопровождение профессионального самоопределения студента ССУЗА: сущность процесса и инновационная модель. *Казанский педагогический журнал*. 2009. №4. С. 77–83.

241. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: учеб.-метод. пособ. для студ. фак. психол. ун-тов. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 94 с.

242. Иванова Т. В. Культурологическая подготовка будущего учителя: монография. К.: ЦВП, 2005. 282 с.

243. Иконникова С. Н. Культурология в системе гуманитарных наук: междисциплинарные взаимосвязи. *Гуманитарий*. 1995. № 1. С. 73–82.

244. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2009. 434 с.
245. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2000. 512 с.
246. Ипполитова Н., Стерхова Н. Анализ понятия „педагогические условия”: сущность, классификация. *General and Professional Education*. 2012. № 1. С. 8–14.
247. Кабак В. В. Модель підготовки майбутніх інженерів-педагогів технічного університету до професійної діяльності засобами комп'ютерних технологій. *Нова педагогічна думка*. 2013. №3(75). С. 63–66.
248. Кадченко Л. П. Формирование готовности студентов педвуза к профессиональной деятельности средствами иностранного языка: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ХДГУ. Харьков, 1992. 173 с.
249. Казьмерчук А. В. Внеаудиторная деятельность как средство интенсификации профессионального обучения в высшем учебном заведении. *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2013. Вып. 9 (137). С. 54–61.
250. Казьмерчук А. В. Основні структурні компоненти моделі формування професійної культури менеджера туризму. *Педагогіка і психологія: наука, освіта, інновації*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Одеса, 23-24 груд. 2011 р.). Одеса: Південна фундація педагогіки, 2011. С. 35–37.
251. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
252. Камінська О. Формування професійно ціннісних орієнтацій студентів технічного університету. *Молодь і ринок*. 2011. № 5(76). С. 111–114.
253. Кант И. Критика чистого разума. Соч. Т. 3. М., 1964. С. 658.
254. Капська А. Й. Соціокультурне середовище і ціннісні орієнтації особистості. *Вісник Черкаського Національного педагогічного університету*. 2012. С.85-87.

255. Карабаєва І. І., Терещенко Л. А. Розвивальне освітнє середовище ЗДО: основні компоненти, етапи формування та критерії його оцінювання *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Харків: КЦ ФОР Іванової М. А., 2020. Т. IV. Психологія розвитку дошкільника. Вип. 16. С. 89–101.

256. Карапузова Н., Процай Л. Внеаудиторная деятельность как средство воспитания будущих педагогов. *PR в России: образование, тенденции, международный опыт: тезисы докладов и выступлений II Всерос. науч.-практ. конф. (Краснодар, 4-8 окт. 2005 р.)*. Краснодар, 2005. С. 69–73.

257. Карпіловська С. Я., Міттельман Р. Й., Синявський О. П. Основи професіографії: навч. посіб. Київ: МАУП, 1997. 148 с.

258. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности: монография. М.: Ин-т психологии РАН, 2004. 127 с.

259. Карпова І. Г. Соціально-педагогічні умови розвитку творчої обдарованості студентської молоді у позанавчальній діяльності вищого навчального закладу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2010. 20 с.

260. Карпова І. Г., Євдокименко Р. І. Сучасний університет – ключова ланка розвитку соціо-культурного середовища громади. *Ukraine–EU. Modern Technology, Business and Law: collection of international scientific papers: in 2 parts. Part 2: Societal Challenges. Innovations of Social Work, Philosophy, Psychology, Sociology. Environmental Protection. Management and Public Administration. Innovations in Education. Current Issues in the Reformation of the Higher Education System in the Aspect of Ukrainian Eurointegration. Current Issues of Legal Science and Practice*. Chernihiv: CNUT, 2016. P. 230-232.

261. Карпова І. Г. Суть поняття „середовище”. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі*. 2011. Вип. 16. С. 109–117.



262. Касаткін Д. Ю., Тверезовська Н. Т. Інформаційно освітнє середовище навчання: історія виникнення, класифікація та функції. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2011. Вип. 3. С. 190–196.

263. Каташов А. І. Ліцей у ліцеї (Об'єднання гуманітарної та природничо-математичної освіти в Луганському ліцеї іноземних мов). *Директор школи, ліцею, гімназії*, 2000. № 1. С. 55–62.

264. Каташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Луган. держ. пед. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Луганськ, 2001. 20 с.

265. Келле В. Ж. Духовная и интеллектуальная составляющие культуры. *Вопр. философии*. 2005. № 10. С. 38–54

266. Кириченко О. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ : Знання-Прес, 2002. 384 с.

267. Киричук О. В. Соціально-комунікативна активність особистості в контексті суб'єктно-вчинкової парадигми. *Рідна школа*. 2007. № 5. С. 12–15.

268. Класифікатор професій: затв. наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. № 327; ДК 003:2010. (зі змінами та доповненнями від 18.08.2020 р. № 1574). URL: <http://www.dk003.com/> (дата звернення: 03.09.2020).

269. Клименко В. В. Психофізіологічні механізми праксису людини. Київ, Видавничий дім „Слово”, 2013. 640 с.

270. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учебник для вузов. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.

271. Климов Е. А. Как выбрать профессию? М.: Просвещение, 1990. 158 с.

272. Климов Е. А. Психология профессионала: избр. психол. труды. М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2003. 456 с.
273. Климов Е. А. Пути в профессионализм: (психологический взгляд). М.: МПСИ: Флинта, 2003. 318 с.
274. Клочко О. В., Потапова Н. А. Навчання сучасним інформаційно-комунікаційним технологіям студентів аграрних вищих навчальних закладів. *Наука і методика: збірн. наук.-метод. праць*. К.: Аграрна освіта, 2008. Вип. 13. С. 45–49.
275. Клочкова Т. Н. Роль внутренней среды вуза в формировании профессиональной культуры специалиста: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Волговятская академ. гос. служ. при президенте российской федерации. Нижний Новгород, 2003. 184 с.
276. Книш О. К. Використання інтерактивних методів та форм навчання як умова розвитку мотивації професійного зростання майбутніх вчителів. *Теорія та методика управління освітою: електронне фахове видання*. URL: [http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3\\_2010/knish.pdf](http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/knish.pdf) (дата звернення: 27.10.2018).
277. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: учебн. для вузов по специальности „Менеджмент”. М., 2001. 251 с.
278. Князева Е. Н., Курдюмов С. П. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. СПб.: Алтейя, 2002. 414 с.
279. Коваленко О. П. Позааудиторна діяльність як складова самоосвіти майбутнього авіафахівця у процесі вивчення природничих дисциплін. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогіка*. 2017. Вип. 3. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped\\_2017\\_3\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2017_3_9) (дата звернення 25.10.2019).
280. Коваль В. Ю. Система позааудиторної діяльності студентів вищих навчальних закладів. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: педагогіка, психологія, соціологія*. 2009. № 6. С. 19–23.

281. Ковальчук О. А. Позааудиторна діяльність студентів як засіб підвищення якості освіти у період інтеграційних процесів. *Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій*: матеріали 2-ї міжнар. наук. конф. (27-30 квіт. 2009 р.). Суми, 2009. Т. 3. Ч. 1. С. 98–102.

282. Коган Л. Н. Проблемы исследования целостной культуры. М.: Мысль, 1992. 246 с.

283. Козич І. В. Конфліктологічна компетентність соціального педагога – майбутнього викладача як предмет педагогічного дослідження. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*, 2006. Вип. 11. Ч. 2. С. 69–76.

284. Козлова Г. М. За технологіями активного навчання. *Вища освіта України*. 2002. №2. С. 42–45.

285. Козырев В. А. Построение модели гуманитарной образовательной среды. *Pedagog*. 1999. № 7. URL: [http://www.uni-altai.ru/Journal/pedagog/pedagog\\_7/a06.html](http://www.uni-altai.ru/Journal/pedagog/pedagog_7/a06.html) (дата звернення: 18.05.2018).

286. Козырева Т. В. Педагогические условия организации социального творчества студентов вуза во внеаудиторной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Костромской гос. ун-т им. Н. А. Некрасова. Кострома, 2006. 241 с.

287. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ. 2011. 281 с.

288. Компетентнісний підхід у неперервній освіті: колективна монографія / за ред. І. Г. Єрмакова. Донецьк: Каштан, 2012. 260 с.

289. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. *Бібліотека з освітньої політики*: колективна монографія / під заг.ред. О. В. Овчарук. К.: К.І.С., 2004. 112 с.

290. Кон И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984. 335 с.
291. Конверський А. Є., Бугров В. А. Філософія освіти як імператив української культури. *Українознавство*. 2008. № 4 (29). С. 88–91.
292. Кондрашова Л. В. Внеаудиторная работа по педагогике в педагогическом институте. Киев: Высшая шк., 1988. 160 с.
293. Кондрашова Л. В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. К.: Вища шк., 1987. 54 с.
294. Кондрашова Л. В. Теоретические основы воспитания нравственно-психологической готовности студентов педагогического института к профессиональной деятельности: дисс. ... докт. пед. наук: 13.00.01 / Кривор. гос. пед. ун-т. Кривой Рог, 1989. 363 с.
295. Конституція України: станом на 1 верес. 2016 р.: відповідає офіц. тексту. Харків: Право, 2016. 82 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 23.01.2018).
296. Корват Л. В. Особливості розвитку професійно-психологічних компетенцій майбутніх економістів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. Київ, 2012. 255 с.
297. Коротяева И. Б. Деловая игра как средство развития познавательных и профессиональных интересов студентов педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Киев. гос. пед. ин-т им. А. М. Горького. Киев, 2008. 186 с.
298. Корчак Я. Как любить ребенка: Книга о воспитании / пер. с польск. К. Э. Сенкевич. Калининград: Калинингр. кн. изд-во, 2002. 366 с.
299. Косогорова Л. В. Образовательная среда как ресурс качества подготовки специалиста декоративно-прикладного творчества в вузе культуры и искусств. *Фундаментальные исследования*. 2011. № 8–3. С. 528–531.
300. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ: Рад. шк., 1989. 608 с.

301. Краевский В. В. Методология педагогики: новый этап: учебн. пособ. М.: Академия ЦЦ, 2006. 394 с.
302. Краевский В. В., Полонский В. М. Методология для педагога: теория и практика. Волгоград: Перемена, 2001. 324 с.
303. Краевский В. В., Хуторской А. В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах. *Педагогика*. 2003. №3. С. 3–10.
304. Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний): практ. пособ. М.: ИНФРА-М, 1997. 368 с.
305. Креативна педагогіка. *Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки*. Вінниця, 2012. Вип. 5. 108 с.
306. Креггер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес: как 16 типов личности определяют Ваши успехи на работе. Москва: Вече АСТ, 1995. 223 с.
307. Кремень В. Г. Філософсько-освітня діяльність: інноваційні аспекти. Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи / за ред. В. Кременя, Т. Левовицького. Житомир: ЖДУ імені І. Франка, 2012. 692 с.
308. Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми освіти: навч. посіб. К.: Освіта України, 2005. 434 с.
309. Критерії та показники вихованості. Педагогічна психологія / за ред. Л. М. Проколієнко, Д. Ф. Ніколенка. К.: Вища школа, 1991. 236 с.
310. Кричевский Р. Л. Психология лидерства: учеб. пособ. М.: Статус, 2007. 544 с.
311. Кричевский Р. Л. Если вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело. 352 с.
312. Круглов Б. С. Роль ценностных ориентаций в формировании личности. *Психологические особенности формирования личности*. М., 1983. С. 81–85.

313. Крупський О. П., Намлієв Є. В. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі: монографія. Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. С. 257–281.

314. Крылова Н. Б. Культурология образования. М.: Народное образование, 2000. 271 с.

315. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста: метод. пособ. М.: Высш. шк., 1990. 142 с.

316. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности: учеб.-метод. пособ. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. 115 с.

317. Кузьмина Н. В. Методы системного педагогического исследования: учеб. пособ. / под ред. Н. В. Кузьминой. М.: Народное образование, 2002. 152 с.

318. Кузьмина Н. В. Понятие „педагогической системы” и критерии ее оценки. *Методы системного педагогического исследования*. Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. С. 34–41.

319. Кузьмина Н. В. Понятие „педагогической системы” и критерии её оценки. Методы систематического педагогического исследования. изд. 2-е. / под ред. Н. В. Кузьминой. М.: Народное образование, 2002. С. 7–52.

320. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. К.: Знання, 2005. 486 с.

321. Кулакова М. В. Загальна характеристика блочно-модульної технології формування й розвитку готовності до професійної діяльності в майбутніх фахівців у вищих морських навчальних закладах. *Наука і освіта*. 2006. № 1-2. С. 125–127.

322. Культурология. Словник термінів і понять / упоряд. О. І. Погорілий, М. А. Собацький. К.: Вид. дім КМ „Академія”, 2003. 316 с.

323. Куницына В., Казаринова Н., Погольша В. Межличностное общение: учеб. для вузов. СПб.: Питер, 2003. 544 с.

324. Курлыгина О. Е. Компетентность как характеристика готовности будущего учителя к осуществлению профессиональной деятельности. *Современные проблемы науки и образования: электронный научный журнал*. Москва, 2014. № 4. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13430> (дата звернення: 12.08.2017).

325. Кустовська О В. Методологія системного підходу та наукових досліджень : курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.

326. Кух А. М. Освітнє середовище в структурі інноваційної системи фахової підготовки майбутніх учителів фізики. *Предметні дидактики в контексті формування компетентнісно-світоглядних професійних якостей майбутнього фахівця*, 2008. Ч. 2. С. 73–76. URL: <http://www.mvf.Kampod.org/zbirniku/Zbirnyk14/e-book/2-07-Kuhh.pdf> (дата звернення: 27.03.2018).

327. Кучай О. В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти. *Рідна школа*. 2009. № 11. С. 44–48.

328. Лазурский А. Ф., Геллерштейн С. Г. Очерки науки о характерах. Психотехника. М.: Новая Москва, 1926.

329. Лаппо В. В. Формування духовних цінностей студентської молоді в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: теоретико-методичні засади: монографія. Ін-т проблем виховання НАПН України. Івано-Франківськ : НАІР, 2017. 354 с.

330. Лаппо В. В. Психолого-педагогические основы развития эмпатии в контексте духовно-ценностного самоопределения студентов вуза. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2017. Вип. 21. С. 22–29.

331. Лапчик М. П. Информатика и НИТО в стандартах высшего педагогического образования. *Педагогическая информатика*. 1998. №1. С. 49–56.

332. Лебедева Л. Особенности организации самостоятельной работы магистрантов. *Alma Mater*. 2005. № 10. С. 52–54.

333. Лебедик Л. Педагогічна підготовка магістрів економіки на засадах розвитку їхньої економічної культури. Імідж сучасного педагога. 2009. №5 (94). С. 57–59.

334. Лебедик Л. Формування загальних і професійних компетенцій як основи професійної культури магістрів економіки. *Молодь і ринок*. 2009. № 2 (49). С. 145–150.

335. Левитов Н. Д. Психология характера. Москва, 1969. 400 с.

336. Левшин М. Інтегративно-синергетична модель проектування особистісно орієнтованих технологій навчання і виховання. *Вища освіта України*, 2004. № 1. С. 36–40.

337. Лекції з педагогіки вищої школи: навчальний посібник; за ред. В. І. Лозової Хар-ків: ОВС, 2006. С. 290–295.

338. Леонгард К. Акцентированные личности / пер. с нем. В. М. Лещинского. Ростов Н/Д: Феникс, 2000. 544 с.

339. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.

340. Леонтьев А. Н. Психологические вопросы формирования личности студента. *Психология в вузе*. 2003. №1-2. С. 232–241.

341. Лещинский В. М., Кульневич С. В. Учимся управлять собой и детьми: пед. практикум. М.: Просвещение, Владос, 1995. 384 с.

342. Линтон Р. Статус и роль. Человек и общество: хрестоматия / под ред. С. А. Макеева. К.: Ин-т социологии НАН Украины, 1999. 272 с.

343. Литвин А. В. Теоретико-методологічні засади принципу наступності та перспективності в професійній освіті. Проблеми інтеграції у сучасній професійній освіті: методологія, теорія, практика: монографія / за ред. І. М. Козловської, Я. М. Кміта. Львів: Сполом, 2004. С. 27–38.

344. Личко Л. Я. Формування у студентів-менеджерів англомовної професійно спрямованої компетенції в говорінні. *Іноземні мови*. 2005. № 1. С. 30–35.



345. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (зі змінами) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2018-%D0%BF#n25> (дата звернення: 21.10.2018).

346. Лобур М. С. Формування професійно значущих якостей майбутніх спеціалістів сфери харчування: дис. ... канд. психол. наук: 13.00.04 / Центр. ін-т післядипл. пед. освіти АПН України. Київ, 2006. 253 с.

347. Лодатко Є. О. Моделювання педагогічних систем і процесів: монографія. Слов'янськ: СДПУ, 2010. 148 с.

348. Лозовой В. О., Сідак Л. М. Саморозвиток особистості у філософській рефлексії та соціальній практиці: монографія. Х.: Право, 2006. 256 с.

349. Льюис Д. Тренинг эффективного общения. Москва: Изд-во ЭКСМОПресс. 2002. 224 с.

350. Мазунова Л. К. Текст как культурно-языковое пространство и единица обучения иностранному языку и культуре URL: [www.uic.bachedu.ru/str\\_n\\_col/vestnic/magar1\\_4/mazun.htm](http://www.uic.bachedu.ru/str_n_col/vestnic/magar1_4/mazun.htm) (дата звернення: 21.04.2019).

351. Макаревич И. Г. Использование Интернета на уроке немецкого языка. *Иностранные языки в школе*. 2001. № 3. С. 40–43.

352. Максименко С. Д., Забродський М. М. Технології спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування). Київ: Главник, 2005. 112 с.

353. Малева А. Внеаудиторная деятельность по информатике как элемент профессиональной подготовки студентов педагогического ВУЗа. URL: [http://www.ict.edu.ru/vconf/index.php?a=vconf&c=getForm&d=light&id\\_sec=112&id\\_thesis=3732&r=thesisDesc](http://www.ict.edu.ru/vconf/index.php?a=vconf&c=getForm&d=light&id_sec=112&id_thesis=3732&r=thesisDesc). (дата звернення 13.07.2018)

354. Малиношевський Р. В. Взаємозв'язок понять „виховний простір” та „виховне середовище”. *Соціальна педагогіка: теорія і практика*, 2009. № 2. С. 4–11.

355. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. К.: Центр учб. літ., 2010. 208 с.
356. Мануйлов Ю. С. Средовой поход в воспитании: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.01 / Ин-т теории и образования. Москва, 1997. 193 с.
357. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании. М. Н. Новгород: Изд. Волго-Вятской академии государственной службы, 2002. 157 с.
358. Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука. М.: Наука, 1983. 354 с.
359. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитар. фонд „Знание”, 1996. 308 с.
360. Маслоу А. Мотивация и личность / пер. с англ. 3-е издание. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 352 с.
361. Матвеева Л. Л. Культурологія: курс лекцій: навч. посіб. К.: Либідь, 2005. 512 с.
362. Маткин В. В. Теория и практика развития интереса к профессионально-творческой деятельности у будущих учителей: ценностносинергетический поход: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Урал. гос. ун-т. Екатеринбург, 2002. 255 с.
363. Мацумото Д. Психология и культура / пер. с англ. Т. Гутман под ред. А. С. Кармина. СПб.: Питер, 2003. 717 с.
364. Мачинська Н. І. Педагогічна освіта магістрантів вищих навчальних закладів педагогічного профілю: монографія. Львів: Львів-Дувс, 2013. 416 с.
365. Медведєва О. Р. Формування творчих умінь студентів у позааудиторній виховній роботі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2008. 272 с.
366. Межуев В. М. Культура и история. М., 1981. 497 с.

367. Мелешко В. Особливості формування навчально-виховного середовища у сільській школі. URL: <http://surl.li/grai> (дата звернення: 12.02.2018).

368. Мельник Н. А. Нові форми впровадження та поширення педагогічного досвіду як важлива умова створення інноваційного освітнього середовища. *Управління школою*, 2009. № 36 (408). С. 45–56.

369. Менг Т. В. Исследование образовательной среды: проблемы, подходы, модели: монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2011. 98 с.

370. Менг Т. В. Педагогические условия посторения образовательной среды ВУЗа: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Росс. гос. пед. ун-т. им. А. И. Герцена. СПб., 1999. 170 с.

371. Микитюк С. О. Освітнє середовище як ресурс якості підготовки педагогів у ВНЗ. URL: <http://surl.li/grak> (дата звернення: 20.01.2018).

372. Михеев В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике. 3-е изд., стереотип. М.: КомКнига, 2006. 200 с.

373. Мишковська Т. Д. Формування дослідницько-педагогічних вмінь студентів в умовах модульної організації вивчення педагогічних дисциплін: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Терноп. держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 1998. 18 с.

374. Могильний А. П. Культура і особистість: монографія. К.: Вища шк., 2002. 303 с.

375. Монахов Н. И. Изучение эффективности воспитания: Теория и методика: (опыт экспериментального исследования). М.: Педагогика, 1981. 144 с.

376. Мороз О. Г., Падалка О. С., Юрченко В. І. Педагогіка і психологія вищої школи: навч. посібник для молодих викладачів, аспірантів і майбутніх магістрів / за заг. ред. О. Г. Мороза. К.: НПУ, 2003. 267 с.

377. Морозова Н. А. Воспитательная среда дополнительного образования. *Стратегия воспитания в образовательной системе России /*

под ред. проф. И. А. Зимней. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Агентство „Издательский сервис”, 2005. С. 295–301.

378. Морозова Н. А., Жуковская М. Э. Моделирование и экспертиза образовательной среды вуза при проектировании компетентностно-ориентированной основной общеобразовательной программы высшего профессионального образования. *Образовательный модуль для программы повышения квалификации преподавателей вузов в области проектирования ООП, реализующих ФГОС ВПО*. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. 46 с.

379. Москальова А. С. Формування психологічної культури дівчат-підлітків в умовах позашкільного навчального закладу: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Центр. ін-т післядипл. пед. освіти АПН України. К., 2004. 223 с.

380. Мудрик А. В. Введение в социальную педагогику: учеб. пособ. для студ. М., 1997. 365 с.

381. Мудрик А. В. Социализация в смутное время. М.: Знание, 1991. 80 с.

382. Мэн С. Структура готовности менеджера по туризму к инновационной деятельности. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. серия: образование. педагогические науки*. 2013. С. 91–97.

383. Набока О. Г. Професійно-орієнтовані технології навчання у фаховій підготовці майбутніх економістів: теорія та методика застосування: монографія. Слов'янськ: Підприємство Маторін Б. І., 2012. 303 с.

384. Наукові підходи до педагогічних досліджень: колективна монографія / за заг. ред. д. пед. наук, професора, чл.-кор. НАПН України В. І. Лозової. Харків: Вид-во Віровець А. П. „Апостроф”, 2012. 348 с.

385. Національна рамка класифікацій від 12 червня 2019 р. № 509. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/natsionalna-ramka-kvalifikatsiy> (дата звернення 18.09.2019).

386. Нижегородцева Н. В. Системогенетический анализ готовности к обучению: монография. Ярославль: Аверс Пресс, 2004. 362 с.
387. Ницета В. А. Життєва компетентність особистості: до питання створення функціональної моделі. Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки. 2008. Вип. 51. С. 257–264.
388. Ніколенко Л. М. До проблеми організації позааудиторної діяльності з розвитку лідерського потенціалу особистості. 2015. URL:<http://82.207.74.6/files/naukovi%20chitanny/pedagogika/Nikolenko.htm> (дата звернення: 07.02.2019).
389. Новая философская энциклопедия: в 4 т. / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В. С. Степин. М.: Мысль, 2010. URL: <http://iphras.ru/enc.htm> (дата звернення 06.09.2016).
390. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Мн.: Эгвес, 2006. 488 с.
391. Новый тлумачний словник української мови. К.: АКОНІТ, Т 4. 941 с.
392. Новиков А. М. Методология образования. 2-е изд. М.: „Эгвес”, 2006. 488 с.
393. Новиков В. Н. Образовательная среда вуза как профессионально и личностно стимулирующий фактор. *Психологическая наука и образование psyedu.ru*. 2012. № 1. URL: <http://psyedu.ru/journal/2012/1/2776.phtml>. (дата звернення: 28.01.2018).
394. Новикова Л. И. Воспитательное пространство как открытая система (педагогика и синергетика). *Общественные науки и современность*. 1998. № 1. С. 132–143.
395. Новікова В. Психолого-педагогічна готовність майбутніх учителів початкових класів до інноваційної діяльності. *Вісник Львівського ун-ту. Серія: Педагогіка*. 2005. Вип. 19. Ч. 1. С. 300–305.

396. Ньюмен Дж. Г. *Идея Университета* / пер. с англ. С. Б. Бенедиктова; под общ. ред. М. А. Гусаковского. Минск: БГУ, 2006. 208 с.
397. Нюшенкова М. Л. *Методология формирования предпринимательской культуры менеджера социально-культурной деятельности в условиях высшей школы: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08* / Тамбовский гос. техн. ун-т. Тамбов, 2010. 459 с.
398. Овчаренко Г. Е. *Позанавчальна діяльність студентів у вищих навчальних закладах: сутнісні характеристики, структура та особливості. Освіта Донбасу. 2008. № 5-6 (130–131). С. 35–38.*
399. Ойзерман Т. И. *Феноменологическая концепция философии как высшей духовной культуры. Феноменология искусства. Из-во: ИФ РАН. 1996. 264 с.*
400. *Оксфордский толковый словарь по психологии: в 2 т. / под ред. А. Ребера; пер. с англ. Е. Ю. Чеботарева. М.: Вече АСТ, 2003. Т. 1. 592 с.*
401. Олексюк О. М. *Формування духовного потенціалу студентської молоді в процесі професійної підготовки: дис... д-ра. пед. наук: 13.00.04; 13.00.01* / Київський держ. ін-т культури. К., 1997. 333 с.
402. Олійник А. *Болонські домовленості як правове й організаційне підґрунтя інноваційного розвитку освіти. Вища освіта України. 2006. № 4. С. 14–20.*
403. Олійник О. В. *Культурологічний підхід як наукова основа розвитку теорії та практики педагогічної освіти. URL: <http://bibl.kma.mk.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2006/50-37-6> pdf (дата зверення 16.03.2018).*
404. Омаров А. М. *Руководитель: размышления о стиле управления. Москва: Политиздат, 1984. 255 с.*
405. Омельченко С., Чуйко С. *Педагогічний ВНЗ у системі неперервної освіти: сучасні підходи, тенденції, перспективи розвитку (на прикладі Слов'янського ДПУ). Рідна школа. 2011. № 4-5. С. 27-31.*

406. Омельченко С. О. Науково-методологічне обґрунтування та розробка відкритої системи взаємодії соціальних інститутів суспільства з форсування здорового способу життя підлітків. Системний підхід у сучасних педагогічних дослідженнях в Україні: монографія / за ред. С. Я. Харченко. Старобільськ: Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2016. 488 с.

407. Онучак Л. В. Педагогічні умови організації самостійної позааудиторної роботи студентів економічних спеціальностей: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. і псих. проф. освіти АПН України. Київ, 2002. 200 с.

408. Орбан Л. Э., Гридзук Д. Н. Социально-психологические аспекты предпринимательства и управления. Ивано-Франковс: Знание, 1995. 164 с.

409. Орбан-Лембрик Л. Е. Структура комунікативного потенціалу особистості. *Психологічні перспективи*. 2002. Вип. 2. С. 53–61.

410. Організаційно-педагогічні засади інноваційного розвитку ЗНЗ: монографія / за ред. Г. Д. Щекатунової. Київ: Педагогічна думка, 2013. 264 с.

411. Освітologia: витоки наукового напрямку: монографія / за ред. В. О. Огневюка. К.: ТОВ ВП Едельвейс, 2012. 336 с.

412. Особистісно-орієнтована підготовка майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти: посібник / П. В. Лушин, Н. Ю. Волянчук, О. В. Брюховецька та ін.; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. К., 2014. 222 с.

413. Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб. : Питер, 2007. 352 с.

414. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учеб. пособ. СПб.: ПВЭСЭП, „Знание”, 2003. 536 с.

415. Папковская П. А. Методология научных исследований. Мн.: Информпресс, 2002. 171 с.

416. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. 528 с.

417. Педагогическое профессиональное образование: учебн. пособ. / под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2008. 154 с.
418. Педагогіка вищої школи / за ред. З. Н. Курлянд. К.: Знання, 2005. 225 с.
419. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / за ред. З. Н. Курлянд. 3-тє вид. перероб. і доп. К.: Знание, 2007. 495 с.
420. Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм у системі підготовки освітянських кадрів: здобутки, пошуки, перспективи: монографія / за ред. Н В. Гузій. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. 427 с.
421. Педагогічні технології в неперервній освіті: монографія / за заг. ред. С. О. Сисоєвої. К.: Вiпол, 2000. 560 с.
422. Петрик В. М., Присяжнюк М. М., Компанцева Л. І. Сугестивні технології маніпулятивного впливу: навч. посіб. / за заг. ред. Є. Д. Скулиша. Київ: ЗАТ „ВІПОЛ”, 2011. 248 с.
423. Петриченко Л. І. Система позааудиторної роботи, спрямованої на підготовку майбутнього вчителя до творчої професійної діяльності. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2010. № 11. С. 33–40.
424. Петришин Л. Й. Системний підхід як методологічна основа наукового дослідження та моделювання. Системний підхід у сучасних педагогічних дослідженнях в Україні: монографія / за ред. С. Я. Харченко. Старобільськ: Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2016. 488 с.
425. Петрович В. С. Організація позаурочної виховної діяльності учнів вищих професійних училищ: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педаг. і псих. проф. освіти АПН України. Київ, 1997. 220 с.
426. Петровский В. А. Личность в психологии. Парадигма субъектности. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 440 с.
427. Петровський А. В. Особистість. Діяльність. Колектив. М.: Політгиздат, 1982. 255 с.
428. Петрочко Ж. В. Теорія і практика соціально-педагогічного забезпечення прав дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах:



дис...доктора пед. наук: спец. 13.00.05 „Соціальна педагогіка”. К., 2011. 582 с.

429. Печерская Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. 260 с.

430. Пехота О. М. Особистісно-орієнтована освіта і технології. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / за ред. І. А. Зязюна. Київ: Вид-во „Віпол”, 2000. С. 274–297.

431. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Криворож. пед. ин-т. К., 1993. 374 с.

432. Пишулин В. Н. Формирование профессиональной компетентности специалиста экономического профиля в системе университетского образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Московск. психолого-соц. институт. Москва, 2006. 172 с.

433. Платонов К. К. Занимательная психология. 4-е изд., испр. и доп. Санкт-Петербург: Питер-Пресс, 1997. 284 с.

434. Подмазин С. И. Личностно-ориентированное образование: Социально-философское исследование. Запорожье: Просвита, 2000. 250 с.

435. Подмазін С. І. Особистісно орієнтована освіта (соціально-філософський аналіз): дис. ... д-ра філос. наук: 09.00.03 / Дніпропетровський національний ун-т. Дніпропетровськ, 2006. 418 с.

436. Пожидаева О. В. Педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до консультативної діяльності. *Наукові записки*: зб. ст. Сер. Психолого-педагогічні науки. 2012. № 6. С. 133–139.

437. Пономарьов О. С. Модель соціальної складової професійної діяльності фахівця. Х.: НТУ „ХПІ”, 2008. 46 с.

438. Пономарьова Г. Ф. Система виховної роботи у вищих педагогічних навчальних закладах: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Східноукр. нац. ін-т імені Володимира Даля. Северодонецьк, 2016. 540 с.

439. Попова Г. В. Формування культури управління персоналом у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДВНЗ „ДДПУ”. Слов’янськ, 2014. 206 с.

440. Потапчук Є. М. Педагогічні методи моделювання психологічних факторів оперативно-службової діяльності прикордонників. Педагогічні та психологічні науки: зб. наук. пр. Хмельницький: НАДПСУ, 2011. №57. С. 65–68.

441. Про культуру: Закон України №2778-VI від 04.11.2018. ст. 168. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17> (дата звернення: 22.06.2018).

442. Про вищу освіту: Закон України від 25.07.2018 № 1556-VII. ст. 2004. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 21.10.2018).

443. Про затвердження Концептуальних засад розвитку педагогічної освіти в Україні та її інтеграції в європейський освітній простір: наказ МОН від 31.12.2004 № 998. URL: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/3145/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3145/) (дата звернення: 22.03.2018).

444. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Каб. Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. Дата оновлення: 25.06.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (дата звернення: 22.07.2019).

445. Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні: Указ Президента України від 30.09.2010 № 926/2010. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/926/2010> (дата звернення: 21.10.2018).

446. Про Національну доктрину розвитку освіти: Указ Президента України від 17.04.2002 № 347/202. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/347/2002> (дата звернення: 21.10.2018).

447. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 21.10.2018).

448. Про освіту: Закон Верховної Ради від 05.09.2017 № 2145-ХІІ. ст. 380. (зі змінами) URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 21.10.2018).

449. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 27.12.2019 №4312-VI. ст. 462. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 24.06.2018).

450. Професійна освіта: словник: навч. посіб. для учнів і пед. працівників проф. техн. навч. закл. / за ред. Н. Г. Ничкало. К.: Вища школа, 2000. 380 с.

451. Прошкін В. В. Педагогічна система інтеграції дослідної та навчальної роботи в університетській підготовці майбутніх вчителів. Системний підхід у сучасних педагогічних дослідженнях в Україні: монографія / за ред. С. Я. Харченко. Старобільськ: Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2016. 488 с.

452. Психологическая диагностика: учебн. пособ. / под ред. К. М. Гуревича и Е. М. Борисовой. М.: УРАО, 1997. 304 с.

453. Психологический словарь / авт.-сост. В. Н. Копорулина, М. Н. Смирнова, П. О. Гордеева. Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. 640 с.

454. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / сост. и общ. ред. Л. Винокурова. СПб.: Питер, 2001. 512 с.

455. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтка. К.: Вища шк., 1982. 216 с.

456. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія / за ред. Руденко Л. А. К., 2012. 170 с.

457. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія / за ред. Л.М. Карамушки. К.: Педагогічна думка, 2015. 288 с.

458. Психологія особистісно орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді: наук-метод. посіб. / Г. Балл, М. Бастун, А. Вихрущ та ін.; АПН України. Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. Київ: Освіта, 2002. 388 с.

459. Психолого-педагогический словарь. Ростов-на-Дону, 1998. 256 с.
460. Пушкар Р. М., Тарнавська Н. П. Менеджмент: теорія та практика: підручник. Тернопіль: Карт-бланш, 2003. 490 с.
461. Радомський І. П. Теоретичні аспекти мотивації професійної діяльності. *Юридична психологія та педагогіка*. 2013. № 2. С. 40–59.
462. Радул В. В. Соціальна зрілість молодого вчителя: монографія. К.: Вища шк., 1997. 269 с.
463. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебн. пособ. Самара: ИД Бахрах-М. 2001. 672 с.
464. Рашевська Н. В. Змішане навчання як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Черкаського університету. Серія „Педагогічні науки”*, Черкаси: ЧНУ. 2010. Вип. 191. С. 89–96.
465. Рашидов С. Ф. Университет как социокультурный институт формирования у студентов ценностей гражданского общества. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2015. № 3. С. 155–163.
466. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Львів: Видавництво Львівська політехніка, 2014. 168 с.
467. Редько С. Д. Професійно важливі якості менеджера в сучасних умовах. *Вісник Національної Академії оборони України*, 2008. № 1(5)/2. С. 88–92.
468. Резніченко О. М. Концепції виховання як основа організації позааудиторної виховної роботи. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 38-39. С. 403–407. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo\\_2013\\_38-39\\_66](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2013_38-39_66). (дата звернення 20.02.2018).
469. Рогов М. Мотивация учебной и коммерческой деятельности студентов. Высшее образование в России. 1998. № 4. С. 90–96.
470. Роджерс К. Элен Вест и одиночество. М.: Московский психотерапевтический журнал. 1993. № 3. С. 60–74.
471. Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. Психологические аспекты управления. Москва: Знание, 1976. 64 с.

472. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии, СПб.: Питер Ком, 1998. 705 с.
473. Рубцов В. В., Ивошина Т. Г. Проектирование развивающей образовательной среды школы. М.: Изд-во МГППУ, 2002. 272 с.
474. Руда Н. Соціальний інтелект у структурі інтелекту. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип. 21. С. 621–629.
475. Руденко Н. В. Діагностика сформованості міжособистісних взаємин студентів вищих технічних навчальних закладів у позанавчальній виховній роботі. *Проблеми сучасної психології*. Т. 9. 2010. С. 293–301.
476. Руденский Е. В. Основы психотехнологии общения менеджера: учебное пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1998. 180 с.
477. Рудницька О. П. Педагогіка: загальна та мистецька: навч. посіб. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2005. 360 с.
478. Рутицкая В., Лазарева Н. Виртуальные тренажеры для менеджеров. *Менеджер по персоналу*. 2007. № 1. С. 46–47.
479. Савенков А. Образовательная среда. *Школьный психолог*. 2008. № 19. С. 4–5.
480. Савченко О. Я. Навчальне середовище як чинник стимулювання дослідницької діяльності молодших школярів. *Наукові записки Малої академії наук України*. 2012. №. 1. С. 41–49.
481. Савченко С. В. Социализация студенческой молодежи в условиях регионального образовательного пространства. Луганск: Альма Матер, 2003. 406 с.
482. Садовский В. Н. Основания общей теории систем. М.: Наука, 1974. 278 с.
483. Сазоненко Г. С., Приступа В. В. Компетентність у системі неперервної освіти: аксеологічна модель: наук.-метод. посіб. Макарів: Софія. 2013. 416 с.
484. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Менеджмент персонала. Ростов на Дону: Феникс, 1997. 480 с.

485. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Психология управления: учебн. пособ. Ростов на Дону Изд-во „Феникс”, 1997. 512 с.
486. Санжаева Р. Д. Психологические механизмы формирования готовности человека к деятельности: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Новосибирск. гос. пед. ун-т. Новосибирск, 1997. 354 с.
487. Санфирова О. В. Знаниевая компонента в системе подготовки специалистов социально-культурной сферы и туризма в обществе устойчивого развития. *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2012. № 12(127). С. 182–189.
488. Сапожников С. В. Теоретичні та прикладні аспекти формування культури професійної комунікації майбутніх фахівців. *Педагогіка та психологія*. 2020. № 63. С. 142-150.
489. Саух П. Філософія та методологія стратегії полікультурної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Філософські науки*. 2016. Вип. 1. С. 5–9.
490. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии. М.: Народ. образование, 1998. 225 с.
491. Селиванова Н. Л., Степанов П. В., Шакурова М. В. Научная школа И.Новиковой: основные идеи и перспективы развития. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2014. № 1 (16).
492. Семеніхіна О. В. Конфліктологічна культура крізь призму професійної підготовки фахівця. *Фізико-математична освіта*. 2019. Вип. 2(20). Ч. 2. С. 87-92.
493. Семенчук Ю. Іноземна мова – для реального життя. *Іноземні мови в навчальних закладах*. 2004. № 2. С. 143–152.
494. Семеріков С. О. Теоретико-методичні основи фундаменталізації навчання інформатичних дисциплін у вищих навчальних закладах: дис... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. К., 2009. 536 с.
495. Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід? Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки,

перспективи / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти; ред. І. А. Зязюн. К., 2000. С. 176–203.

496. Семиченко В. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль „направленность”. К.: Миллениум, 2004. 521 с.

497. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2005. 20 с.

498. Сергеев И. С. Основы педагогической деятельности: учебн. пособ. СПб.: Питер, 2001. С. 282–283.

499. Сергеев С. Ф. Образовательные среды в постнеклассических представлениях когнитивной педагогики. *Открытое образование*. 2012. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnye-sredy-v-postneklassicheskikh-predstavleniyah-kognitivnoy-pedagogiki> (дата звернення: 12.08.2017).

500. Сериков В. В. Личностно ориентированное образование: поиск новой парадигмы : монография. М.: Педагогика, 1998. 182 с.

501. Сериков В. В. Личностно-развивающая образовательная среда как ресурс подготовки педагога. *Обсуждение проблемных вопросов теории средового подхода как методологии опосредованного управления в образовании, социальных процессах, обмен практическим опытом и обучение педагогическим приемам в логике средового подхода* URL: [http://www.vspc34.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1276](http://www.vspc34.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1276) (дата звернення: 12.02.2018).

502. Симонов В. П. Оценка качества обучения и воспитания в образовательных системах: учебн. пособ. Серия „Педагогический менеджмент. НОУ-ХАУ в образовании”. М., 2006. 113 с.

503. Сисоєва С. О. Основы педагогічної творчості: підручник. К.: Міленіум, 2006. 344 с.

504. Скрипник Н. С. Роль позааудиторної діяльності у становленні суб'єктності студентів. *Педагогіка та психологія*. 2012. Вип. 42. С. 56–61.

URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu\\_ped\\_2012\\_42\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_ped_2012_42_10) (дата звернення 11.07.2018).

505. Слободчиков В. И. Структура и состав образовательной сферы: категориальный анализ. *Психология обучения*. 2010. № 1. С. 4–24.

506. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. К.: Вища школа, 1977. 775 с.

507. Смалько О. Позааудиторна виховна робота як чинник професійно-особистісного становлення майбутніх фахівців. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*. 2014. № 8. С. 77–81.

508. Смирнова Е. А. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1977. 136 с.

509. Смирнов В. И. Общая педагогика в тезисах, дефинициях, иллюстрациях. М.: Педагогическое общество России, 1999. 416 с.

510. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. 4-е изд. М.: „Советская энциклопедия”, 1988. 1100 с.

511. Современный словарь по педагогике / сост. Е. С. Рапацевич. Мн.: „Современное слово”, 2001. С. 434–435.

512. Соловей М., Демчук В. Система виховної роботи у вищому навчальному закладі як фактор цілісного виховання особистості. *Рідна школа*. 2004. № 8. С. 33-37.

513. Сологуб Л. О. Виховання доброзичливих взаємин молодших підлітків у позакласній роботі : дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.01 / АПН України, Ін-т педагогіки. К., 1995. 210 с.

514. Сорокин П. А. Социокультурная динамика. Человек. Цивилизация. Общество. / Пер. с англ. М.: Политиздат, 1992. 543 с.

515. Сохань Л. В. Жизненный путь личности. К.: Наук. думка, 1987. 227 с.

516. Соціологія: словник термінів і понять / упоряд.: Є. А. Біленький, М. А. Козловець, В. О. Федоренко. Житомир: Волинь, 2003. 480 с.



517. Спирін О. М. Інформаційно-комунікаційні та інформатичні компетентності як компоненти системи професійно-спеціалізованих компетентностей вчителя інформатики. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2009. №5 (13). URL: <http://eprints.zu.edu.ua/3733/2/09somtio.htm> (дата звернення 03.09.2019).

518. Сребная Н. М. Организационно-педагогические условия создания личностно-ориентированной системы внеучебной деятельности в вузе: автореф дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / МГПУ. М., 2000. 21 с.

519. Стандарт вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Київ, 2017. 11 с.

520. Стандарт вищої освіти першого (бакалаврського) рівня Ступінь „бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Київ, 2018. 14 с.

521. Станкин М. И. Психология управления: практ. пособ. изд. 3-е доп. и перераб. М.: Бизнес-школа „Интел-Синтез”, 2002. 368 с.

522. Стасюк В. Д. Професійна підготовка економістів у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету*. 2002. Вип.13. С 76–78.

523. Степанюк Т. В. Социальные факторы формирования и развития управленческой культуры в межнациональных организациях: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / ГОУВПО Моск. гос. техн. ун-т „Станкин”. М., 2006.

524. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления: учебник. Ростов н/Д: Феникс, 2005. 416 с.

525. Стоян А. Н. Организация досуга студенческой молодежи. Киев: Вища шк., 1984. 41 с.

526. Стрельников В. Ю., Брітченко І. Г. Сучасні технології навчання у вищій школі : модульний посібник для слухачів авторських курсів

підвищення кваліфікації викладачів МППК ПУЕТ. Полтава: ПУЕТ, 2013. 309 с.

527. Стрельніков В. Ю. Розвиток управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури. *Імідж сучасного педагога*. 2018. № 5 (182). С. 21-24.

528. Сулим-Карлір І. Ф. Педагогічні умови організації самостійної позааудиторної роботи в процесі вивчення іноземних мов студентами економічних спеціальностей. *Вісник Житомирського державного університету*. 2010. Вип. 52. С. 92–95.

529. Султанова Л. Ю. Формування готовності студентів психолого-педагогічних факультетів до науково-дослідної діяльності: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти доросл. АПН України. К., 2007. 22 с.

530. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором. К.: Радянська школа, 1988. С. 190–191.

531. Сухомлинський В. О. Вибрані твори: в 5 т. К.: „Рад. школа”, 1977. Т. 3: Народження громадянина. 1977. 670 с.

532. Сухомлинський В. О. Вибрані твори: в 5 т. К.: „Рад. школа”, 1976. Т. 1: Спілкування в колективі. 1976. 654 с.

533. Сущенко Т. І. Управління позашкільним педагогічним процесом. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки*. 1993. 96 с.

534. Тарасова С. М. Формування у майбутніх менеджерів готовності до управлінської діяльності. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2004. Вип. 58. С. 258–263.

535. Тарасова С. Формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. Кіровоград, 2006. 20 с.

536. Тарський Ю. И. Методология моделирования в контексте исследования образовательных систем: материалы регион. науч.-практ. конф., (16-17 сент. 2004 г.). Пермь, 2004. С. 22–29.

537. Теймуразян А. Л. Формирование профессионально значимых личностных качеств будущих юристов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Тольятинский гос. ун-т. Тольятти, 2004. 190 с.

538. Тепла О. М. Підготовка наставників академічних груп до формування гуманістичних цінностей у студентів. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія*. 2014. Вип. 199(2). С. 319–323. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau\\_ped\\_2014\\_199\(2\)\\_\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_ped_2014_199(2)__48). (дата звернення 08.05.2019).

539. Тернопільська В. І. Відповідальність особистості: підходи до розуміння. *Проблеми освіти: наук.-метод. зб.* К.: Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, 2015. Вип. 83. Ч. 2. С. 166–169.

540. Тернопільська В. І. Довідник з виховної роботи зі студентами. Тернопіль: Вид-во „Богдан”, 2014. 184 с.

541. Тернопільська В. І. Зміст та особливості формування національного самоствердження особистості. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки*, 2016. № 6 (303). Ч. 1. С. 293–300.

542. Тернопільська В. І. Культура особистісного самовизначення як предмет наукового дослідження. *Нові технології навчання: наук.-метод. зб.* / Інститут інноваційних технологій змісту освіти МОН України. К., 2015. Вип. 86. Ч. 1. С. 160–163.

543. Тернопільська В. І. Моделювання процесу формування самоосвітньої компетентності майбутніх фахівців. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2016. № 25. С. 16–22.

544. Тернопільська В. І. Моральна свідомість особистості: теоретико-технологічний аспект. *Вища освіта: досвід і перспективи*. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю.А., 2015. С. 193–214.

545. Тернопільська В. І. Соціально-комунікативна культура школяра: шляхи сходження: монографія. Житомир: Рута, 2008. 300 с.

546. Тернопільська В. І. Сучасні тенденції мотивації навчально-професійної діяльності студентів. *Вісник національного університету оборони України*. 2012. Вип. 5. С. 141–144.

547. Тернопільська В. І. Теоретичні засади реалізації ціннісного підходу у вихованні особистості. *Нові технології навчання*. 2016. Вип. 88. Ч 2. С. 118–121.

548. Тернопільська В. І., Андрущенко І. С., Якимець Д. В. Технологія навчання як засіб формування технічної компетентності майбутніх офіцерів радіоелектронного профілю. *Науковий вісник Ужгородського національного ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2015. Вип. 37. С. 176–179.

549. Тернопільська В. І., Коломієць Т. В., Піонтківська І. О. Довідник з виховної роботи зі студентами: навч. посібн. Тернопіль: Вид-во „Богдан”, 2014. 184 с.

550. Тернопільська В. І. Соціально-комунікативні уміння як провідний механізм формування партнерських взаємин студентської молоді. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Соціальна робота*. 2018. Вип.1(3). С. 42–45.

551. Тернопільська В. І., Литвиненко О. Г., Пономарьова О. Ю. Толерантність як детермінанта формування соціальної активності особистості. *Topical issues of social pedagogy: Collective monograph*. CARICOM, Barbados. 2017. С. 135–153.

552. Тернопольская В. И., Бакулина О. С. Особенности формирования профессиональной компетентности будущих специалистов по налогообложению и таможенному делу. *International scientific journal*

„Progress”. № 1-2. Tbilisi: International Publishing House „Progress”, 2018. P. 94–97.

553. Тимощук Г. В. Особливості професійної діяльності економіста. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*. Ялта: РВВ КГУ, 2013. Вип. 41, ч. 4. С. 267-273.

554. Титаренко Л. Г. Профессиональная этика и профессиональная культура: опыт социологического исследования. *Методические разработки: профессиональная этика и вуз*. Владимир, 1984. С. 44–47.

555. Ткачук Н. Інноваційне освітнє середовище як умова розвитку професійної компетентності педагогів. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Серія: Педагогічні науки*, 2015. № 1 (32). С. 124–129.

556. Толочек В. Современная психология труда: учеб. пособие. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 432 с.

557. Тринитатская О. Г. Управление развивающей средой инновационного образовательного учреждения: дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Ин-т развития профес. образования. Москва, 2009. 512 с.

558. Триус Ю. В. Комп'ютерно-орієнтовані методичні системи навчання студентів математичних дисциплін у вищих навчальних закладах: дис. д-ра пед. наук: 13.00.02 / Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова. К, 2005. 649 с.

559. Тришина С. В., Хуторской А. В. Информационная компетентность специалиста в системе дополнительного профессионального образования. *Эйдос*. 2004. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2004/0622-09.htm> (дата звернення: 03.06.2017).

560. Тульська О. Л. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх екологів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби*. № 3. 2010. С. 20–25.

561. Тыщенко Д. Молодой специалист: как быть? *Управление персоналом*. 2004. № 13(99). С. 40–41.

562. Український педагогічний словник / уклад. С. У. Гончаренко. К.: Либідь, 1997. 375 с.
563. Український радянський енциклопедичний словник. В 3-х. т. / редкол. М. Бажан (гол. ред.) та ін. Т. 2. К.: Видавництво АК УРСР, 1967. 856 с.
564. Уледов А. К. Определение специфики культуры как социального явления. *Философские науки*, М. 1974. №2. С. 27 – 28.
565. Уткин Э. А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов по курсам „Менеджмент”, „Маркетинг”. М.: Финансы и статистика, 2014. 192 с.
566. Утлик Э. П. Психология личности. М.: Академия. 2008. 204 с.
567. Файоль А. Общее и промышленное управление / пер. Б. В. Бабина-Кореня с предислов. А. К. Гастева. Москва: Центральный ин-т труда, 1923. 122 с.
568. Фаренік С. А. Логіка і метоологія наукового дослідження: монографія / за ред. С. А. Фаренік; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. К., 2000. 338 с.
569. Фаренік С. А. Управління соціальними процесами: побудова та реалізація соціальних моделей / за ред. С. А. Фаренік; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. К., 2003. 368 с.
570. Фаткин Л. В., Петросян Д. С., Раскатов А. В. Управление финансовой организацией. М.: Инфра-М. 1998. 152 с.
571. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації школярів. Підготовка до професійного навчання та праці. (Психолого-педагогічні основи): навч.-метод. посіб. Київ: Наук. думка, 2000. 188 с.
572. Философский энциклопедический словарь / ред. кол.: Л. Ф. Ильичев и др. М.: Сов. Энциклопедия, 1983. 849 с.
573. Философский энциклопедический словарь / редкол. С. С. Аверинцев и др. 2-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1989. 815 с.

574. Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посіб. К.: Академвидав, 2007. 560 с.
575. Фопель К. Групповая сплоченность. Психологические игры и упражнения / пер.с нем. М.: Генезис, 2010. 336 с.
576. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / пер.с нем. М.: Генезис, 2002. 400 с.
577. Франкл В. Человек в поисках смысла / пер. с англ. и нем. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
578. Фридман Л. М. Наглядность и моделирование в обучении. М.: Знание, 1984. 80 с.
579. Хазова С. А. Понятие и характеристики конкурентоформирующей образовательной среды вуза. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология*. 2008. №5. URL: <https://wdurl.ru/jf> (дата звернення: 03.09.2017).
580. Хайкин В. А. Активность и деятельность. *Мир психологии*. 2000. № 4. С. 248–252.
581. Харченко С. Я. Методологія дослідження професійної підготовки соціальних працівників і соціальних педагогів на основі використання системного підходу. Системний підхід у сучасних педагогічних дослідженнях в Україні : монографія / за ред. С. Я. Харченко. Старобільськ: Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2016. 488 с.
582. Хенді Чарльз По той бік впевненості. Про новий світ всередині і навколо організацій. М.: Питер, 2012. 684 с.
583. Хлисту́н І. Позааудиторна народознавча робота у фаховій підготовці вчителя-філолога. *Рідна школа*. 2003. №6. С. 35–36
584. Ходикіна І. Ю. Університетська освіта в контексті інноваційного розвитку України: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Л., 2006. 21 с.
585. Холод Н. И. Организация языкового клуба в рамках изучения иностранных языков. *Чтения К. Д. Ушинского: сборник материалов*

междунар. науч. конф. (12 фев. 2012 г.). Ярославль: Издательство ЯГПУ им. К. Д. Ушинского. 2012. С. 103–108.

586. Холод Н. И., Егорова О. С. Формы и методические принципы организации внеаудиторной деятельности студентов по иностранному языку. *Ярославский педагогический вестник*. 2014. т. 2. Вып. 4. С. 108–113.

587. Хорват Д. А. Образовательная среда вуза как фактор формирования общекультурных компетенций студентов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Федеральный институт развития образования. Москва, 2015. 126 с.

588. Хуторской А. В. Современная дидактика: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 554 с.

589. Хуторской А. В. Средовой подход в образовании – альтернатива авторитарному. *Хроника бытия*. URL: <https://wdurl.ru/jg> (дата звернення: 27.03.2018).

590. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций. *Инновации в общеобразовательной школе. Методы обучения: сб. науч. тр. / под ред. А. В. Хуторского*. М.: ГНУ ИСМО РАО, 2006. С. 65–79.

591. Цицерон. Философские трактаты / под. ред. Г. Г. Майорова; пер. с латин. М. И. Рижского. Москва: Наука, 1985. 384 с.

592. Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. *Вища освіта України*. 2006. № 2. С. 84–87.

593. Червова А. А., Лагунова М. В. Графическая культура как компонент профессиональной культуры инженера. *Образование и наука*. 2001. №4. С. 109–117.

594. Черепанов В. С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. М.: Педагогика, 1989. 152 с.

595. Черненко О. Ділові ігри, бізнес-тренінги та майстер-класи в професійній підготовці майбутніх менеджерів. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2013. № 1. С. 155–161.



596. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 437 с.
597. Чернишов О. І., Софянц Е. М. Моделювання післядипломної педагогічної освіти на засадах неперервності професійного розвитку. *Рідна школа*. 2011. № 4-5. С. 14–18.
598. Чернілевський Д. В. Педагогіка вищої школи. Вінниця: АМСКП, Глобус–Прес, 2010. 408 с.
599. Черняк Н. О. Формування мотивації студентів до навчання у ВНЗ. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 38-39. С. 388-393. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo\\_2013\\_38-39\\_63](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2013_38-39_63) (дата звернення: 11.02.2018).
600. Чудновський Э. В. Нравственная устойчивость личности: психологическое исследование. Москва: Педагогика, 1981. 208 с.
601. Чупанов А. Х. Система формирования профессиональной культуры будущего менеджера туризма: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Дагестанский гос. пед. ун-т. Махачкала, 2006. 306 с.
602. Чупанов А. Х. Использование тренинговых технологий в подготовке будущего менеджера туризма. *Известия ДГПУ*. №1. 2016. С. 22–27. URL: <https://wdco.ru/kEOWA> (дата звернення: 11.03.2019).
603. Чупрасова В., Никитина Е. Опережающая роль воспитания в профессиональном становлении студентов. URL: <http://nakhodka.wl.dvgu.ru/forum/section3/3-34htm> (дата звернення: 07.02.2019).
604. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. М.: Изд. Корпорация „Логос”, 1994. 320 с.
605. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход. *Высшее образование сегодня*. 2005. № 9. С. 56–59.
606. Шадриков В. Д. Подготовка учителя математики: инновационные подходы / под ред. В. Д. Шадрикова. М.: Гардарики, 2000. 383 с.

607. Шалаев И. К., Веряев А. А. От образовательных сред к образовательному пространству: понятие, формирование, свойства. *Педагогическая наука, технология, практика*. 1998. № 4. URL: [https://www.altspu.ru/Journal/pedagog/pedagog\\_4/articl\\_1.html](https://www.altspu.ru/Journal/pedagog/pedagog_4/articl_1.html) (дата звернення 8.06.2018)

608. Шанц Е. А. Профессиональная подготовка студентов вузов как целостная педагогическая система. *Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф.* (Санкт-Петербург, фев. 2012 г.). Санкт-Петербург: Реноме, 2012. С. 383–386.

609. Шашенко С. Ю. Соціальне становлення студентської молоді у позааудиторний час у вищих навчальних закладах: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.05 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К. 2004. 20 с.

610. Швалб Ю. М. Психологічні моделі соціалізації особистості. *Актуальні проблеми психології*, 2015. Т. 7. Вип. 38. С. 503–517.

611. Шепель В. Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология). М.: Финансы и статистика, 1992. 240 с.

612. Шестакова Т. В. Педагогічні умови та організаційно-методична система формування готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. К.; Вінниця, 2006. Вип. 12. С. 444–453.

613. Шипилина Л. А. Теоретические и технологические основы подготовки менеджеров образования в педагогическом университете: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Омский гос. пед. ун-т. Омск, 1998. 492 с.

614. Шишова Н. В., Акулич Т. В., Бойко М. И. История и культурология: учебн. пос. для студ. ВУЗов. М.: Логос, 2000. 456 с.

615. Шкерина Л. В. Креативная компетентностно-ориентированная образовательная среда подготовки бакалавра – будущего учителя. *Психология обучения*, 2010. № 10. С. 65–80.

616. Штейнбах Х., Еленский В. Психология жизненного пространства. Санкт-Петербург, 2004. 240 с.
617. Штокман И. Г. Вузовская лекция: Практические советы по методике преподавания учебного материала. Киев: Вища школа, 1981. 150 с.
618. Штоф В. А. Моделирование и философия. М.; Л.: Наука, 1966. 301 с.
619. Шубин В. И., Пашков Ф. Е. Культура. Техника. Образование: учеб. пособ. для техн. ун-в. Днепропетровск, 1999. 205 с.
620. Шушерина О. А. Ответственность профессионально значимое качество будущего специалиста (педагогический аспект): монография. Красноярск: СибГТУ, 2002. 186 с.
621. Щекатунова Г. Інноваційний розвиток загальноосвітнього навчального закладу – вимога сьогодення. *Післядипломна освіта*. 2012. № 1. С. 40–46.
622. Щетинина А. В. Развитие и совершенствование языковой и коммуникативной компетенции как непрерывный образовательный процесс URL: <http://www.ostu.ru/conf/rusland2005/trend1/sch.htm> (дата звернення: 21.04.2019).
623. Щокін Г. В. Закони соціального розвитку і управління. К.: МАУП, 2006. 192 с.
624. Щолок О. Б. Компетентність самоосвіти як невід’ємна складова підготовки фахівця. *Нові технології навчання*. 2006. С. 76–78.
625. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / пер. с англ., общ. ред. и предисл. Толстых А. В. М.: Издательская группа „Прогресс”, 1996. 344 с.
626. Юнг К. Г. Сознание, бессознательное и индивидуация. Психика: структура и динамика / Пер. А. А. Спектор; науч. ред. Пер. М. В. Марищук. М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2005. 416 с.
627. Юнг К. Г. Отношения между „Я” и бессознательным. Очерки по аналитической психологии. Мн.: ООО „Харвест”, 2003; 528 с.

628. Юркевич Г. Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 19.00.05 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 1999. 19 с.

629. Ягупов В. В. Принцип оптимізації навчання. Педагогіка: підручник 2001. URL: [http://eduknigi.com/ped\\_view.php?id=168](http://eduknigi.com/ped_view.php?id=168) (дата звернення: 07.02.2019).

630. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, 2007. Т. 71. С. 3–8.

631. Язвінська О. М. Вища освіта і Болонський процес: опорний конспект лекцій для студентів, магістрів і аспірантів усіх спеціальностей денної та заочної форм навчання. К.: НТУ, 2007. 96 с.

632. Якиманская И. С. Технология личностно-ориентированного обучения в современной школе. М.: Сентябрь, 2000. С. 7.

633. Якиманская И. С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М.: Сентябрь, 1996. 96 с.

634. Якокка Ли Кар. Карьера менеджера. 4-е изд. Київ: Поппури, 2018. 528 с.

635. Якубовські М. А. Теоретико-методологічні основи математичного моделювання професійної діяльності вчителя: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. і псих. проф. освіти АПН України. Київ, 2004. 405 с.

636. Яндола К. Застосування тренінгу при підготовці менеджерів у вищих навчальних закладах. *Економіка розвитку*. 2012. № 1 (61). С. 118–120.

637. Ярошинська О. О. Освітній простір вищого навчального закладу як континуум для проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх фахівців. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 35. С. 558–567.

638. Ярошинська О. О. Теоретичні і методичні засади проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів

початкової школи: дис... доктора пед. наук: 13.00.04 / Житом. держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир, 2015. 544 с.

639. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва: Смысл, 2001. 365 с.

640. Ясперс К. Ідея Університету: / пер. з нім. відп. ред. М. П. Зубрицька. *Ідея Університету: Антологія*. Львів: Літопис, 2002. С. 109–167.

641. Яценко С. Л. Сутнісні аспекти особистісно орієнтованої освіти. *Проблеми освіти*. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2015. №. 85. С. 116–122.

642. Яценко С. Л. Педагогічні умови особистісно орієнтованого навчання учнів у гімназі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир: ЖДУ імені І. Франко, 2005. 259 с.

643. Ящук І. П. Формування життєвої компетентності старшокласників загальноосвітніх шкіл України: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Ін-т проблем виховання АПН України. Київ, 2001. 19 с.

644. Attewell J. Mobile technologies and learning: A Technology Update and m-Learning Project Summary. London: Learning and Skills Development Agency, 2005. 25 p.

645. Baker R. The Effects of Structured Transfer Pathways in Community Colleges Educational. Evaluation and Policy Analysis. 2016. Vol. 38, 4. P. 626–646. URL <http://www.seattlecentral.edu/http://www.saintpaul.edu/> (Last accessed: 21.03.2018).

646. Bearn Melissa. Extracurricular Activities As Career Prep. Colorado College. URL: <http://www.fastweb.com>(Last accessed: 23.04.2018).

647. Becker J., Kugeler M., Rosemann M. Prozessmanagement. Berlin: Springer, 2000. 665 p.

648. Belker L. B. The first-time manager. 4-th ed. N.Y.: AMACOM. Amer, management assoc., Cop, 1997. 211 p.

649. Benedict R. Patterns of culture. Boston, New York, Houghton Mifflin Company, 1934.
650. Bertalanfy L. von. General system theory. Foundations, development applications. N.Y.: Braziller, 1969. 483 p.
651. Bollnow O. F. Neue Geborgenheit. Das Problem einer Überwindung des Existenzialismus. Stuttgart, Köln: Kohlhammer, 1979. 247 s.
652. Bratko M. V. Methodology of the environmental approach in higher education. International Journal of Social and Educational Innovation (IJSEIro). 2015 Volume 5. Issue 4.
653. Bronfenbrenner U. Ecological models of human development. In international Encyclopedia of education. Oxford: Elsevier. Vol. 3, 2nd, Ed. Reprinted in: Gauvain M. Reading on the development of children / M. Gauvain, M. Cole (Eds.). N.Y.: Freeman, 1993–94. 2nd, Ed. P. 37–43.
654. Dovmantovych N. The Structure of Self-Educational Competence for Students of Medical College. Intellectual Archive. 2016. № 2. P. 128–133.
655. Erikson E. H. Identity, psychosocial. International Encyclopedia of the Social Sciences. New York: The Macmillan Company & The Free press, 1968.
656. Hall A. D. A methodology for systems engineering. Princeton. 1962. 346 p.
657. Hill L. A. Becoming a manager: Mastery of a new identity. New York: Penguin books, 1993. 331 p.
658. Holland J. H., Holyoak K. J., Nisbett R. E., Thagard P. Induction: Processes of Inference, Learning, and Discovery. Cambridge, MA: MIT Press, 1986.
659. Honchar L. Modeling the process of forming culture in professional activities of future managers. Intellectual Archive. Toronto: Shiny Word.Corp. (Canada). 2020. Vol. 9 (July/September). No. 3. P. 145–153.
660. Honchar L., Zagorodnya A., Dichek N., Chobitko N., Voznyk M., Petrova M. Professional Training of the Economic Sector Specialists at Higher Education Institutions of the Republic of Poland and Ukraine: Criteria of

Comparison. *International Journal of Higher Education*. Vol. 9, No. 3; 2020. P. 139–144.

661. International Organization for Standardization, ISO. URL: <https://www.iso.org/home.html> (дата звернення: 12.11.2018).

662. Judge T. A., Chad A. H., Carl J. T., Murray R. B. The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personality Psychol*, 1999. 52, 3; ABI/INFORM Global, 621 p.

663. Klimecki Rüdiger: Personalmanagement: Strategien – Erfolgsbeiträge – Entwicklungsperspektiven. M. Gmür. 2. neubearb. u. erw. Aufl. Stuttgart: Lucius und Lucius, 2001. 482 p.

664. Mayer J. D. Personal intelligence. Imagination. Cognition and Personality. 2008. № 27(3), P. 209–232.

665. Reuter E. Internationale Wirtschaftskommunikation auf Deutsch. Frankfurt am Main: Peter Lang, 2003. 416 p.

666. Shigehiro Oishi. The Psychological Wealth of Nations: Do Happy People Make a Happy Society. Publisher : Wiley-Blackwell, 2012. 260 p.

667. Stogdill R. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. N.Y., 1974. 576 p.

668. Super D. E. Career development: self concept theory. N.Y.: Harper & Row publ., 1963. 362 p.

669. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y., 1957.

670. Tapper T., Palfreyman D., 2010, The Collegial Tradition in the Age of Mass Higher Education, Springer Science+Business Media B.V. p. 190. (United Kingdom).

671. Taylor E. W. Intercultural competency: A transformative learning process. *Adult Education Quarterly*. 1994. № 44 (3). P. 154–174.

672. Ternopilska V., Guk O., Zavorodnia Y., Ryzhykov V. & Chernukha N. Variants of the educational paradigm in training of managers. *Revista ESPACIOS*. 2019. Vol. 40 (29). P. 9.

673. Ternopil'ska V.I. The role of self-government in development of leadership qualities among students. Problems of development modern science: theory and practice: Collection of scientific articles. EDEX, Madrid, Espana, 2016. P. 341–344.

674. Ternopil'ska V.I., Kovalyn'ska I.V. A survey of multicultural education in Ukraine: state approach. Science and practice: Collection of scientific articles. Thorpe-Bowker, Melbourne, Australia 2016. P. 256–259.

675. Ternopil'ska V.I., Lappo V. Psychological mechanisms and pedagogical factors for the development of empathy in the college students. International Journal of Pedagogy Innovation and New Technologies. 2018. Vol. 5. №. 2. P. 102–111.

676. The Concise Oxford English – Russian Dictionary / ed. By Paul Falla. – Oxford: Oxford University Press, 2001. 1007 p.

677. The shape of things to come: higher education global trends and emerging opportunities to 2020. British Council, 2012. P. 4. URL: [www.britishcouncil.org/higher-education](http://www.britishcouncil.org/higher-education). (Last accessed: 16.02.2018).

678. Thomas A. Kultur und Kulturstandarts. *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder. Goettingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2005.

679. Winslade J. The storying of professional development / Winslade J., Crocket K., Monk G., Drewery W. *Preparing Counsellors and Therapists: Creating constructivist and developmental programs*, In G. McAuliffe & K. Eriksen (eds). 2000. P. 99 – 113.



## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### **Анкета визначення рівня підготовки майбутніх менеджерів до формування культури професійної діяльності**

В анкеті представлені критерії процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. Звертаємось до Вас із проханням оцінити: 1) ступінь важливості представлених нижче тверджень для формування культури професійної діяльності майбутнього спеціаліста; 2) рівень сформованості Вашої культури професійної діяльності, що сприятиме удосконаленню її в подальшому.

Свої відповіді оцініть за 3-бальною шкалою, де “3” – високий рівень культури професійної діяльності; “2” – достатній; “1” – базовий рівень сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

#### **А) Мотиваційно-ціннісний критерій**

Які з запропонованих мотивів спонукають Вас до формування культури професійної діяльності?

##### *I. Професійні мотиви:*

1. Потреба удосконалювати рівень власної культури професійної діяльності у межах вищого навчального закладу;
2. Потреба удосконалювати рівень власної культури професійної діяльності у межах професійної діяльності менеджера;
3. Потреба у прагненні до високих результатів у професійній управлінській діяльності.

##### *II. Утилітарні мотиви:*

1. Потреба утвердитись серед колег, одногрупників, значущих суб'єктів комунікації;
2. Потреба впливати на оточуючих в процесі професійної підготовки;
3. Потреба в підвищенні власного статусу;
4. Потреба бути конкурентоспроможним;

5. Потреба у матеріальній винагороді;
6. Потреба у похвалі.

*III. Мотиви досягнення успіху:*

1. Потреба у матеріальній винагороді;
2. Підвищення статусу (формального та неформального);
3. Прагнення зайняти чільну позицію в студентському колективі;
4. Прагнення досягнути успіху щодо поставленої мети;
5. Потреба в покращенні результатів різних видів діяльності;
6. Бажання ризикувати заради досягнення поставленої мети.

*IV. Міжособистісні мотиви:*

1. Потреба задовольняти соціальне замовлення суспільства, пов'язане з формуванням власної культури професійної діяльності;
2. Потреба обґрунтовувати сучасну систему людських стосунків;
3. Потреба у розв'язанні проблем;
4. Потреба знаходити адекватні способи вирішення питань, які виникають у сфері міжособистісні взаємодії;
5. Прагнення до встановлення контактів з людьми.

*V. Мотиви самоорганізації і саморозвитку:*

1. Прагнення реалізувати свій потенціал;
2. Бажання підвищити свій соціальний статус;
3. Прагнення бути конкурентоспроможним;
4. Потреба у пристосуванні до соціального оточення;
5. Потреба у включенні у соціальну спільноту.

**Б) Гностичний критерій пов'язаний із знаннями, що сприяють формуванню культури професійної діяльності майбутнього менеджера**

Оцініть якою мірою запропоновані групи знань допоможуть Вам формувати власну культуру професійної діяльності.

*I. Фахові знання:*

1. Знання з основ педагогіки і психології;

2. Знання з основ економіки та менеджменту (принципи, функції менеджменту);

3. Знання функцій, обов'язків та прав менеджера;

4. Знання історичних аспектів розвитку культури професійної діяльності;

5. Знання основ культури і культури професійної діяльності.

#### *II. Спеціальні знання:*

1. Знання про роль культури в житті сучасної людини, її принципи, правила;

2. Система знань для успішного аналізу ситуацій, які стосуються прояву культури професійної діяльності;

3. Знання про культуру в її видах, формах, типах;

4. Знання про роль культури професійної діяльності у діяльності менеджера.

**В) Праксеологічний критерій пов'язаний із уміннями, що сприяють формуванню культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.**

Визначте, будь ласка, які вміння допоможуть майбутнім управлінцям у формуванні власної культури професійної діяльності?

#### *I. Гностичні уміння:*

1. Оцінювати власні професійні дії;

2. Аналізувати причини успіху і невдач у процесі професійної діяльності в сфері управління ;

3. Об'єктивно оцінювати поведінку оточуючих і власну 4. Визначити власну готовність до професійної діяльності в управлінні;

5. Використовувати позитивні сторони та недоліки під час формування власної культури професійної діяльності;

6. Добирати і опрацьовувати інформацію з досліджуваної теми.

## *II. Проектувальні вміння:*

1. Розробляти концепцію формування власної професійної діяльності в сфері менеджменту;
2. Визначати загальний обсяг матеріалу необхідний для оволодіння культури професійної діяльності майбутніми менеджерами;
3. Розробляти етапи формування власної культури професійної діяльності;
4. Передбачати труднощі, що можуть виникнути в процесі професійної управлінської діяльності менеджера;
5. Визначати загальну мету оволодіння культури професійної діяльності;
6. Моделювати методи і засоби оволодіння культури професійної діяльності майбутніми менеджерами.

## *III. Конструктивні вміння:*

1. Застосовувати інноваційної технології у процесі професійної діяльності в сфері менеджменту;
2. Розробляти концепцію формування власної культури професійної діяльності майбутнього менеджера;
3. Використовувати набуті знання з метою реалізації власного творчого потенціалу;
4. Вміння використовувати інноваційні технології під час виконання професійних завдань;
5. Інтегрувати знання з різних сфер та застосовувати їх відповідно до ситуації;
6. Використовувати методи, форми, прийоми необхідні для ефективної професійної діяльності;
7. Розробляти алгоритм реалізації програми формування власної культури професійної діяльності майбутнього менеджера;
8. Працювати з фаховою літературою.

*IV. Організаторські вміння:*

1. Мобілізувати внутрішні ресурси з метою досягнення згоди;
2. Створювати умови для успішної реалізації культури професійної діяльності;
3. Вміння організовувати власну діяльність;
4. Ефективно використовувати рольову поведінку відповідно до умов з метою розв'язання професійних завдань;
5. Організовувати дослідницько-пошукову діяльність;
6. Стимулювання самостійності, відповідальності, активності;
7. Приймати оптимальні рішення у конкретних ситуаціях;
8. Ефективно взаємодіяти з оточуючими;
9. Раціонально розподіляти доручення між колегами в процесі організації комунікації та періодично контролювати їх виконання;
10. Ефективно планувати робочий час.

*V. Комунікативні вміння:*

1. Грамотне висловлювання своєї думки, корегування своєї поведінки у процесі спілкування;
2. Використання прийомів та засобів комунікації у процесі професійної діяльності;
3. Чітке, коректне та зрозуміле висловлювання думки, формулювання завдань;
4. Використання вербальних та невербальних засобів комунікації у процесі управлінського спілкування;
5. Емоційно та уважно слухати співрозмовника, поважати чужі переконання;
6. Уважно, емоційно слухати співрозмовника, виявляти повагу до чужих переконань (соціальних, релігійних тощо);
7. Коректно та зрозуміло висловлювати думку, формулювати завдання як в усній, так і письмовій формі;
8. Підтримувати розмову, вести діалог, співпрацювати в колективі.

**Методика „Ціннісні орієнтації” (М. Рокич)**

Адаптований варіант методики використовують для дослідження системи цінностей особистості, які класифіковано як термінальні (цінності – цілі) та інструментальні (цінності – засоби).

Інструкція Проставте ранг цінностей за ступенем їх значущості (від 1 до 18).

*Термінальні цінності:*

1. Активне, діяльне життя.
2. Здоров'я.
3. Краса природи та мистецтва.
4. Матеріально забезпечене життя.
5. Спокій у країні, мир.
6. Пізнання, інтелектуальний розвиток.
7. Незалежність суджень, оцінок.
8. Щасливе сімейне життя.
9. Впевненість у собі.
10. Життєва мудрість.
11. Цікава робота.
12. Любов.
13. Наявність хороших та добрих друзів.
14. Суспільне визнання.
15. Рівність (у можливостях).
16. Свобода вчинків та дій.
17. Творча діяльність.
18. Отримання задоволень.

*Інструментальні цінності:*

1. Акуратність.
2. Життєрадісність.
3. Непримиренність до своїх та чужих недоліків.

4. Відповідальність.
5. Самоконтроль.
6. Сміливість у відстоюванні своєї думки.
7. Терпимість до думок інших.
8. Чесність.
9. Вихованість.
10. Виконавська дисципліна.
11. Раціоналізм (уміння приймати обдумані рішення).
12. Працелюбність.
13. Високі запити.
14. Незалежність.
15. Освіченість.
16. Тверда воля.
17. Широта поглядів.
18. Чуйність.

### Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса (орієнтаційна анкета)

Анкета складається з 27 пунктів-суджень, по кожному з яких можливі три варіанти відповідей, що відповідають трьом типам спрямованості особистості. Респондент повинен вибрати одну відповідь, яка найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, а також ще одну, яка навпаки найбільш далека від його думки, або найменш відповідає реальності. Відповідь „найбільш” отримує 2 бали, „найменш” – 0, невибраний – 1 бал. Бали, що набрані за 27 пунктами сумуються для кожного типу спрямованості окремо.

За допомогою методики виявляються такі спрямованості:

1. Спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряму винагороду й задоволення, не враховуючи інтереси однокласників, інших, агресивність у досягненні статусу, егоцентричність, схильність до суперництва, роздратованість, тривожність, інтегрованість.

2. Спрямованість на спілкування (С) – прагнення за будь-яких обставин підтримувати взаємини з людьми, орієнтація на спільну діяльність. але досить часто на шкоду виконанню конкретних завдань або відмова у щирій допомозі людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба у прив’язаності та емоційних взаєминах з людьми.

3. Спрямованість на справу, діло (Д) – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної справи.

Тестовий матеріал

1. *Найбільше задоволення я отримую від:*

- А. Схвалення моєї роботи;
- Б. Усвідомлення того, що робота виконана добре;
- В. Усвідомлення того, що мене оточують друзі.

2. *Якщо б я грав у футбол (волейбол, баскетбол) то бажав би бути:*

- А. Тренером, який розробляє тактику гри;
- Б. Відомим гравцем;
- В. Обраним капітаном команди.

3. *На мою думку, кращим педагогом є той, хто:*

- А. Проявляє інтерес до учнів і до кожного з них знаходить індивідуальний підхід;



Б. Викликає інтерес до предмета так, що учні з задоволенням поглиблюють свої знання з цього предмета;

В. Створює в колективі таку атмосферу, за якої ніхто не боїться висловити свою думку.

*4. Мені подобається, коли люди:*

А. Радіють роботі, що виконана;

Б. Із задоволенням працюють в колективі.

*5. Я бажую, щоб мої друзі:*

А. Були чуйними і допомагали людям, якщо для цього трапиться нагода;

Б. Були вірними й відданими мені;

В. Були розумними й цікавими люди.

*6. Найкращими друзями я вважаю тих:*

А. З ким складаються добрі взаємовідносини;

Б. На кого завжди можна покластися;

В. Хто може багато чого досягти в житті.

*7. Більше за все я не люблю:*

А. Коли у мене що-небудь не виходить;

Б. Коли псуються взаємини з друзями;

В. Коли мене критикують.

*8. Гірше за все, коли педагог:*

А. Не приховує, що деякі учні йому несимпатичні, насміхається з них;

Б. Викликає дух суперництва в колективі;

В. Недостатньо добре знає предмет, який викладає.

*9. В дитинстві мені більше за все подобалось:*

А. Проводити час із друзями;

Б. Відчуття виконаних справ;

В. Коли мене за що-небудь хвалили.

*10. Я бажав би бути схожим на тих, хто:*

А. Добився успіху в житті;

Б. По-справжньому захоплений своєю справою;

В. Вирізняється дружелюбністю й доброзичливістю.

*11. У першу чергу школа повинна:*

А. Навчити вирішувати завдання, які ставить життя;

Б. Розвивати перш за все індивідуальні здібності учня;

В. Виховувати якості, що допомагають взаємодіяти з людьми.

*12. Якби в мене було більше вільного часу, я б скоріше за все використав його:*

А. Для спілкування з друзями;

- Б. Для відпочинку й розваг;
- В. Для своїх улюблених справ і самоосвіти.

*13. Найбільших успіхів я досягаю, коли:*

- А. Працюю з людьми, які мені симпатичні;
- Б. У мене цікава робота;
- В. Мої зусилля добре винагороджуються.

*14. Я люблю коли:*

- А. Інші люди мене цінують;
- Б. Відчуваю задоволення від добре виконаної роботи.
- В. Приємно проводжу час з друзями.

*15. Якщо про мене вирішили б написати в газеті, я бажав би щоб:*

- А. Розповіли про яку-небудь цікаву справу, яка пов'язана з навчанням, спортом, тощо в якій мені довелося брати участь;
- Б. Написали про мою діяльність;
- В. Обов'язково розповіли про колектив, в якому я навчаюсь.

*16. Краще за все я навчаюсь, якщо викладач:*

- А. Має до мене індивідуальний підхід;
- Б. Вміє викликати в мене інтерес до предметів;
- В. Влаштовує колективне обговорення проблем, що вивчаються.

*17. Для мене немає нічого гіршого за:*

- А. Зневагу власної гідності;
- Б. Невдачу при виконанні важливої справи;
- В. Втрату друзів.

*18. Найбільше я ціную:*

- А. Успіх;
- Б. Можливість успішної спільної роботи;
- В. Здоровий практичний розум.

*19. Я не люблю людей, які:*

- А. Вважають себе гіршими за інших;
- Б. Часто сваряться та конфліктують;
- В. Виступають проти всього нового.

*20. Приємно, коли:*

- А. Працюєш над важливою для всіх справою;
- Б. Маєш багато друзів;
- В. Викликаєш захоплення і всім подобаєшся.

*21. В першу чергу керівник має бути:*

- А. Доступним;
- Б. Авторитетним;
- В. Вимогливим.

22. У вільний час я охоче прочитав би книги:

- А. Про те, як заводити друзів і підтримувати з ними добрі взаємини;
- Б. Про знаменитих і цікавих людей;
- В. Про останні досягнення науки й техніки.

23. Якби в мене були здібності до музики я надав би перевагу бути:

- А. Диригентом;
- Б. Композитором;
- В. Солістом.

24. Я бажав би:

- А. Придумати цікавий конкурс;
- Б. Перемогти в конкурсі;
- В. Організувати конкурс і керувати ним.

25. Для мене важливіше всього знати:

- А. Що я хочу зробити;
- Б. Як досягнути мети;
- В. Як організувати людей для досягнення мети.

26. Людина повинна прагнути до того, щоб:

- А. Інші були нею задоволені;
- Б. Перш за все виконати своє завдання;
- В. Їй не потрібно було б дорікати за виконану роботу.

27. Краще всього я відпочиваю у вільний час:

- А. Спілкуючись з друзями;
- Б. Переглядаючи розважальні фільми;
- В. Займаючись своєю улюбленою справою.

Ключ

№	Я	С	Д	№	Я	С	Д
1	А	В	Б	15	Б	В	А
2	Б	В	А	16	А	В	Б
3	А	В	Б	17	А	В	Б
4	В	Б	А	18	А	Б	В
5	Б	А	В	19	А	Б	В
6	В	А	Б	20	В	Б	А
7	В	Б	А	21	Б	А	В
8	А	Б	В	22	Б	А	В
9	В	А	Б	23	В	А	Б
10	А	В	Б	24	Б	В	А
11	Б	В	А	25	А	В	Б
12	Б	А	В	26	В	А	Б
13	В	А	Б	27	В	А	В
14	А	В	Б				

### Методика діагностики професійної спрямованості (Т. Дубовицька)

Мета методики - виявлення рівня розвитку професійної спрямованості студентів при вивченні ними конкретних предметів.

Загальна характеристика методики. Методика складається з 20 суджень і запропонованих варіантів відповіді. Відповіді у вигляді плюсів і мінусів записуються або на спеціальному бланку, або на простому аркуші паперу навпроти порядкового номера судження. Обробка проводиться відповідно до ключа. Методика може бути використана в роботі з усіма категоріями студентів, здатними до самоаналізу.

Інструкція. Вам пропонується взяти участь у дослідженні, спрямованому на підвищення ефективності навчання. Прочитайте кожне висловлювання і висловіть своє ставлення до досліджуваного предмета, проставивши навпроти номера висловлювання свою відповідь, використовуючи для цього наступні позначення: вірно – (++)); мабуть, вірно – (+); мабуть, невірно – (-); невірно – (--). Пам'ятайте, що якість наших рекомендацій буде залежати від щирості і точності Ваших відповідей. Дякуємо за участь в опитуванні.

1. Вивчення даного предмета дасть мені можливість дізнатися багато важливого для себе, проявити свої здібності.
2. Досліджуваний предмет мені цікавий, і я хочу знати з даного предмету якомога більше.
3. У вивченні даного предмета мені достатньо тих знань, які я отримую на заняттях.
4. Навчальні завдання з цього предмету мені нецікаві, я їх виконую, бо цього вимагає викладач.
5. Труднощі, що виникають при вивченні даного предмета, роблять його для мене ще більш захоплюючим.
6. При вивченні даного предмета крім підручників і рекомендованої літератури самостійно читаю додаткову літературу.
7. Вважаю, що важкі теоретичні питання з даного предмету можна було б не вивчати.
8. Якщо щось не виходить з даного предмету, намагаюся розібратися і дійти до суті.
9. На заняттях з даного предмету у мене часто буває такий стан, коли „зовсім не хочеться вчитися”.

10. Активно працюю і виконую завдання тільки під контролем викладача.

11. Матеріал, що вивчається з даного предмету, з цікавістю обговорюю в вільний час (на перерві, вдома) зі своїми одногрупниками (друзями).

12. Намагаюся самостійно виконувати завдання з цього предмету, не люблю, коли мені підказують і допомагають.

13. По можливості намагаюся списати у товаришів або прошу когось виконати завдання за мене.

14. Вважаю, що всі знання з даного предмету є цінними і по можливості потрібно знати з даного предмету якомога більше.

15. Оцінка з цього предмету для мене важливіше, ніж знання.

16. Якщо я погано підготовлений до уроку, то особливо не засмучуюсь і не переживаю.

17. Мої інтереси і захоплення у вільний час пов'язані з цим предметом.

18. Даний предмет дається мені насилу, і мені доводиться змушувати себе виконувати навчальні завдання.

19. Якщо через хворобу (або інших причин) я пропускаю заняття з даного предмету, то мене це засмучує.

20. Якби було можна, то я виключив би даний предмет з розкладу (навчального плану).

Обробка результатів Підрахунок показників опитувальника проводиться відповідно до ключа, де „Так” означає позитивні відповіді (вірно; мабуть, вірно), а „Ні” - негативні (мабуть, не так; невірно).

Ключ: Так 1,2,5,6,8,11,12,14,17,19; Ні 3, 4, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 20

За кожний збіг з ключем нараховується один бал. Чим вище сумарний бал, тим вище показник внутрішньої мотивації вивчення предмета. При низьких сумарних балах домінує зовнішня мотивація вивчення предмета.

Аналіз результатів.

Отриманий у процесі обробки відповідей випробуваного результат розшифровується так:

0-10 балів - зовнішня мотивація;

11-20 балів - внутрішня мотивація.

Для визначення рівня внутрішньої мотивації можуть бути використані також наступні нормативні кордону:

0-5 балів - низький рівень внутрішньої мотивації;

6-14 балів - середній рівень внутрішньої мотивації;

15-20 балів - високий рівень внутрішньої мотивації.

Впровадження та практичне використання. Запропонована методика може використовуватися:

- 1) для з'ясування причин неуспішності студентів;
- 2) для виявлення категорій студентів в залежності від спрямованості мотивації вивчення предмета (з домінуванням зовнішньої мотивації, домінуванням внутрішньої мотивації і середнього типу);
- 3) для забезпечення психологічного супроводу студентів у процесі навчання.

**Методика визначення самооцінки (Дембо-Рубінштейна)**

Інструкція: „Я намалюю шкалу. Уявіть собі, що на ній знаходяться всі люди. Наприклад, за щастям. Ось тут, зверху, знаходяться найщасливіші люди, а з самого низу – нещасливі, а є ще – середина”

1. Як Ви вважаєте, де Ви знаходитесь на цій шкалі? Поставте знак.
2. Що це за позиція, які люди на ній знаходяться?
3. А з самого верху цієї шкали, які люди знаходяться?
4. А з самого низу?
5. Де б Ви бажали знаходитися на цій шкалі? Поставте знак.
6. Що це за позиція? Які люди на ній знаходяться?
7. А що потрібно зробити, щоб піднятися до цієї позиції?

Шкали:

- щастя;
- характер;
- розум;
- здоров'я;
- знання себе.

Висновки:

1. Позиція респондента.
2. Рівень самооцінки загалом.
3. Цілісність або розходження самооцінки.
4. Ступінь розходження реальної і бажаної самооцінки.
5. Причини.

**Опитувальник „Мотивація професійної діяльності”  
(К. Замфір у модифікації А. Раєна)**

Призначення методики: визначення рівнів сформованості таких параметрів професійної мотивації, як: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ).

Опис методики: опитувальник складається з 7 мотивів, 2 з яких належать до ВМ, 3 – до ЗПМ та 2 – до ЗНМ. Респондент оцінює важливість кожного із мотивів за 4-бальною шкалою.

Інструкція: Прочитайте нижче перераховані мотиви професійної діяльності та дайте оцінку зі значущості для Вас за 4-бальною шкалою.

Бланк опитувальника:

	не важливо (1 бал)	не дуже важливо (2 бали)	скоріше важливо, ніж навпаки (3 бали)	дуже важливо (4 бали)
Матеріальна вигода				
Кар’єрний зріст				
Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег				
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей				
Прагнення до соціального престижу і поваги з боку інших				
Задоволення від самого процесу і результату роботи				
Можливість самореалізації в обраній професії				

Інтерпретація результатів:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п.2} + \text{оцінка п.5}) / 3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}) / 2$$



Показником вираженості кожного типу мотивації буде число в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове). На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості, який являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ).

До оптимального мотиваційного комплексу слід відносити наступні два типи поєднання:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ .

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ .

При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

**Виявлення схильності до емпатії (за І. Юсуповим)**

Інструкція: „Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно використовувати наступні варіанти відповідей: „не знаю” (0), „ні, ніколи” (1), „іноді” (2), „часто” (3), „майже завжди” (4), „так, завжди” (5).

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книги із серії „Життя відомих людей”.
2. Дорослих людей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається роздумувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед музичних передач надаю перевагу сучасним ритмам.
5. Надмірну роздратованість і несправедливі докори хворого потрібно терпіти, навіть якщо вони продовжуються роками.
6. Хворій людині потрібно допомагати навіть словом.
7. Стороннім людям не потрібно втручатися в конфлікт між двома людьми.
8. Старі люди, зазвичай, ображаються без причини.
9. Коли в дитинстві слухав сумну музику, на мої очі навертались сльози.
10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди вибачав все батькам, навіть якщо вони були неправі.
14. Якщо кінь погано тягне, його потрібно бити.
15. Коли я читаю про драматичні події з життя людей, то відчуваю, ніби це відбувається зі мною.
16. Батьки відносяться до своїх дітей справедливо.
17. Якщо бачу, що сваряться підлітки або дорослі, я втручаюсь.
18. Я не звертаю увагу на поганий настрій моїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми і книги можуть викликати сльози тільки у несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя і поведінкою незнайомих людей.
22. В дитинстві я приводив додому бездомних котів і собак.
23. Всі люди необгрунтовано озлоблені.

24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться відгадати, як складеться її життя.
25. В дитинстві молодші за віком ходили за мною слідом.
26. При вигляді покаліченої тварини я намагаюсь їй чим-небудь допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну пригоду, намагаюсь не попадати в число свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу чи розваги.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій господаря.
31. Із скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самостійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.
33. Молодь повинна завжди задовольняти прохання і примхи старих людей.
34. Мені хочеться розібратися, чому деякі мої однокласники були задумливі.
35. Безпритульних домашніх тварин потрібно відловлювати і знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми я стараюсь перевести розмову на іншу тему.

Перед підрахунком результатів перевірте ступінь щирості, з якою ви відповідали. Якщо ви відповіли „ніколи” на твердження під номерами 3, 9, 10, 11, 13, 28, 36 і „так, завжди” на пункти 11, 13, 17, 26, то ви не були щирі перед собою, а в деяких випадках прагнули показатись у кращому світлі. Результатом тестування можна довіряти, якщо по перерахованих твердженнях ви дали не більше трьох нещирих відповідей. Якщо їх чотири, виникає сумнів у достовірності всіх відповідей, а коли п'ять, можете вважати роботу даремною.

Тепер підсумуйте набрані вами бали по всіх відповідях.

82 – 90 балів. Це дуже високий рівень емпатійності. У вас хворобливо розвинуте співпереживання. У спілкуванні, як барометр, тонко реагуєте на настрій співрозмовника, який не встиг сказати і слова. Вам нелегко від того, що оточуючі використовують вас в якості громовідводу, обрушуючи на вас свій емоційний стан. Погано почуватися в присутності „важких людей”. Дорослі й діти довіряють вам свої тайни та йдуть за порадами. Досить часто відчуваєте комплекс вини, побоюючись завдати людям турбот; не тільки словом, але й поглядом боїтесь зачепити їх. В той же час ви дуже ранимі.

Можете страждати при вигляді покаліченої тварини. Не знаходите собі місця від випадкового холодного привітання знайомого, шефа. Ваша вразливість іноді довго не дає заснути. Перебуваючи в пригніченому стані, маєте потребу в емоційній підтримці зі сторони. При такому відношенні до життя ви близькі до невротичних зривів. Потурбуйтеся про своє здоров'я.

63 – 81 бал. Висока емпатійність. Ви чутливі до потреб і проблем оточуючих, великодушні, схильні багато їм пробачати. З інтересом відноситеся до людей. Вам подобається „читати” їх обличчя і „підглядати” в їх майбутнє. Ви емоційно чутливі, комунікабельні, швидко устанавлюєте контакти і знаходите спільну мову. Оточуючі цінують вас за душевність. Ви стараєтесь не допускати конфлікти і знаходити компромісні рішення. Добре переносите критику в свою адресу. В оцінці подій більше довіряєте своїм почуттям та інтуїції, чим аналітичним висновкам. Надаєте перевагу працювати з людьми чи одноосібно. Постійно маєте потребу в соціальному схваленні своїх дій. При всіх перерахованих якостях ви не завжди акуратні в точній роботі. Вас можна легко вивести із рівноваги.

37 – 62 бали. Нормальний рівень емпатійності, властивий більшості людей. Оточуючі не можуть назвати вас „товстошкірим”, але в той же час ви не відноситеся до числа особливо чутливих людей. В міжособистісних стосунках більше схильні судити про інших за їх вчинками, чим довіряти своїм особистим враженням. Вам властиві емоційні прояви, але в більшості випадків вони знаходяться під контролем. У спілкуванні уважні, прагнете зрозуміти більше, чим сказано словами, але при надто довгому виливанні почуттів співрозмовника втрачаєте терпіння. Надаєте перевагу делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевненим, що вона буде прийнята. Під час читання художніх творів і перегляду фільмів частіше всього слідкуєте за дією, чим за переживаннями героїв. Вам важко прогнозувати розвиток відносин між людьми, тому, трапляється, їх вчинки для вас виявляються неочікуваними.

12 – 36 балів. Низький рівень емпатійності. Ви зазнаєте труднощів в устанавленні контактів з людьми, незатишно відчуваєте себе в компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих здаються вам незрозумілими і полишеними змісту. Надаєте перевагу заняттю конкретною справою, а не праці з людьми. Ви – прихильник точних формулювань і раціональних рішень. Мабуть у вас мало друзів, а ті, хто є, більше цінують за ділові якості і ясний розум, чим за чуйність. Буває, коли відчуваєте себе у розпачі, то знайомі не дуже оточують вас увагою. Але це можна виправити, якщо ви розкриєте свою оболонку і станете уважніше вдивлятися в поведінку близьких, приймати їх потреби як свої.

11 балів і менше. Дуже низький рівень. Емпатійні тенденції особистості не розвинуті. Вам важко першим розпочати розмову, тримаєтесь усамітнено серед співробітників. Особливо важкі контакти з дітьми і людьми, які старші за вас. У міжособистісних відносинах часто знаходитеся в неприємному становищі. Багато в чому не знаходите взаєморозуміння з оточуючими. Любите гострі відчуття, надаєте перевагу спортивним змаганням над мистецтвом. В діяльності дуже центровані на собі. Ви можете бути продуктивними в індивідуальній роботі, а у взаємодії з іншими не завжди виглядаєте в кращому світлі. З іронією відноситеся до сентиментальних проявів. Хворобливо переносите критику в свою адресу, хоча можете на неї бурхливо не реагувати. Вам необхідна гімнастика почуттів.

### Методика „Діагностика ступеня готовності до ризику” (Р. Шуберта)

Інструкція: Оцініть міру своєї готовності здійснити дії, про які Вас питають. При відповіді на кожні з 25 запитань поставте відповідний бал за такою схемою:

- 2 бали – повністю згоден, повне „ТАК”
- 1 бал – більше „ТАК”, ніж „НІ”
- 0 балів – ні „ТАК”, ні „НІ”, дещо середнє
- 1 бал – більше „НІ”, ніж „ТАК”
- 2 бали – повне „НІ”

Запитання:

1. Чи перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати медичну допомогу важкохворій людині?
2. Чи погодилися б Ви заради гарного заробітку брати участь у небезпечній і довготривалій експедиції?
3. Чи стали б Ви на шляху небезпечного злодія-втікача?
4. Чи могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона при швидкості 100км/год ?
5. На наступний день після безсонної ночі Ви можете нормально працювати ?
6. Чи перейшли б Ви першим дуже холодну річку ?
7. Чи позичили б Ви другові велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе повернути Вам ці гроші ?
8. Чи зайшли б Ви у клітку з левами разом з дресирувальником, якби він запевнив Вас, що це безпечно ?
9. Чи могли б Ви під керівництвом ззовні залізти на високу фабричну трубу?
10. Чи могли б Ви без тренування керувати вітрильним човном?
11. Чи ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, котрий біжить?
12. Чи могли б Ви після 10 стаканів пива їхати на велосипеді?
13. Чи могли б Ви здійснити стрибок з парашутом ?
14. Могли б Ви при необхідності проїхати без квитка від Донецька до Ужгорода?
15. Чи могли б Ви здійснити авто-турне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, котрий нещодавно потрапив у важку дорожньо-транспортну пригоду ?
16. Чи могли б Ви з 10-метрової висоти зістрибнути на тент пожежної команди?
17. Чи могли б Ви, щоб позбутися важкого і тривалого захворювання з постільним режимом, зважитися на небезпечну для життя операцію?
18. Чи могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного потягу, який рухається зі швидкістю 50 км/год.
19. Чи могли б Ви у винятковому випадку разом з сімома іншими людьми піднятися у ліфті, розрахованому на 6 людей ?

20. Чи могли б Ви за велику грошову винагороду перейти із зав'язаними очима поживлене вуличне перехрестя ?

21. Чи взялися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили ?

22. Чи могли б Ви після 10 чарок горілки виконувати арифметичні дії ?

23. Чи могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якби він запевнив Вас, що той знеструмлений ?

24. Чи могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом ?

25. Чи могли б Ви, маючи квитки, але не маючи грошей і продуктів доїхати від Москви до Хабаровська?

Ключ: Потрібно підрахувати суму набраних балів відповідно до інструкції. Загальна оцінка тесту дається за неперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику.

Значення тесту: від -50 до +50 балів.

Результат:

Менше „- 30” балів – занадто обережний.

Від „- 10” до „+10” балів – середнє значення.

Понад „+20” балів – схильний до ризику.

Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач (захистом). Готовність до ризику достовірно прямо пропорційно зв'язана з кількістю допущених помилок.

Дослідження показують, що: з віком готовність до ризику спадає; у більш досвідчених працівників готовність до ризику нижча, ніж у недосвідчених; у жінок готовність до ризику реалізується при більш визначених умовах, ніж у чоловіків; у військових командирів і керівників підприємств готовність до ризику вища, ніж у студентів; зі зростанням знедоленості особистості, у ситуації внутрішнього конфлікту зростає готовність ризику; в умовах групи готовність до ризику проявляється сильніше, ніж при діях сам на сам, і залежить від групових очікувань.

### Діагностика визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 – „Емоційна обізнаність”;
- шкала 2 – „Управління своїми емоціями” (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 – „Самотивація” (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 – „Емпатія”;
- шкала 5 – „Розпізнавання емоцій інших людей” (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція: Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); частково не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал:

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реауюю на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і



розбираюся, в чому проблема.

18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.

19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки „хорошої форми”.

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.

21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.

22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.

24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.

25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.

26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.

27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.

28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.

29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.

30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Ключ:

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація результатів:

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за такими кількісними показниками:

70 і більше - високий;

40-69 - середній;

39 і менше - низький.

**Методика вивчення  
комунікативних і організаторських здібностей**

Уважно прочитайте питання, на кожне з них дайте відповідь “так” або “ні”.

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашого рішення?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи, заподіяне Вам зі сторони Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи є у Вас потяг до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час із книгами або за якимсь іншим заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникли якісь перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Ви відмовляєтесь від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
10. Чи подобається Вам придумувати та організовувати різноманітні заходи?
11. Чи важко Ви включаєтесь в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні свої справи, які треба було зробити сьогодні?
13. Чи швидко Ви встановлюєте контакти з незнайомими людьми?
14. Чи намагаєтесь Ви досягти, щоб Ваші друзі діяли у відповідності з Вашою думкою?
15. Чи складно Вам звикнути в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не виникає конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх доручень, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви при нагоді познайомитися та поговорити з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви при рішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди та не хотілося б Вам частіше бувати на самоті?
20. Чи правда, що Ви погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас ситуації?

21. Чи подобається Вам постійно знаходитись серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратованість, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте Ви неподобства, незручність, якщо необхідно проявити ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективному святкуванні святкових подій?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при рішенні питань, що стосуються інтересів Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко намагаєтесь довести правильність своїх думок?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не потрібно докладати особливих зусиль, щоб внести позитивний внесок в малознайому Вам компанію?
30. Чи брали Ви участь у суспільній роботі в школі (у вузі)?
31. Чи намагаєтесь Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю осіб?
32. Чи правда, що Ви не намагаєтесь відстоювати свою думку, якщо вона не була відразу прийнята Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе вільно, потрапивши в незнайому Вам компанію?
34. Чи з задоволенням Ви беретесь за організацію різних цікавих заходів для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе досить впевнено та спокійно, коли необхідно виступати перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтесь в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи відчуваєте Ви незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не досить впевнено відчуваєте себе в оточенні великої кількості людей?

### Методика „Рівень суб’єктивного контролю” (Дж. Роттера)

Інструкція: „Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 6 бальною шкалою: повну незгоду -3 -2 -1 1 2 3 повну згоду. Іншими словами, поставте проти кожного твердження один з шести запропонованих балів з відповідним знаком „+” (згода) або „-” (незгода). Будьте, будь ласка, уважні і щирі”.

№	Твердження	-3	-2	-1	1	2	3
1.	Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від особливостей і власних зусиль людини						
2.	Більшість розлучень відбувається від того, що люди не хочуть поступатися і пристосовуватися один до одного						
3.	Хвороба - справа випадку, і якщо вже судилося комусь захворіти, то з цим нічого не поробиш						
4.	Люди опиняються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих						
5.	Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння						
6.	Марно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.						
7.	Зовнішні обставини - батьки і добробут - впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.						
8.	Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною						
9.	Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли керівники повністю контролюють дії підлеглих, а не покладаються на їх самостійність.						
10.	Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових обставин, наприклад від настрою вчителя, а не від моїх власних зусиль						
11.	Коли я будую плани, то в загальному вірю в те, що зможу їх здійснити.						
12.	Те, що багатьом людям здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.						
13.	Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров’ю, ніж ліки і лікарі.						
14.	Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися налагодити спільну сімейне життя, у них все одно нічого не вийде						
15.	Те хороше, що я роблю в житті, переважно гідно оцінюється іншими						
16.	Діти виростають такими, якими їх виховують батьки						

17.	Я думаю, що випадок або доля не грають важливої ролі в моєму житті.						
18.	Я не намагаюся планувати своє життя далеко вперед, тому що багато що залежить не від мене, а від того, як складуться обставини.						
19.	Мої оцінки в школі більше залежали від моїх зусиль і ступеня підготовленості						
20.	У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.						
21.	Життя більшості людей залежить від збігу обставин						
22.	Я надаю перевагу такому керівництву, при котрому можна самостійно визначати, що і як робити.						
23.	Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб						
24.	Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.						
25.	Зрештою за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.						
26.	Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих відносинах в сім'ї.						
27.	Якщо я дуже захочу, то можу привернути до себе майже будь-якої людини						
28.	На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.						
29.	Те, що зі мною трапляється, - це справа моїх власних рук						
30.	Іноді важко буває зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.						
31.	Людина, що не змогла добитися успіху в своїй роботі, швидше за все просто не виявив достатньо зусиль.						
32.	Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того що я хочу.						
33.	У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я.						
34.	Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за ним стежити і правильно його одягати.						
35.	У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми не вирішаться самі собою.						
36.	Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від успіху чи везіння.						
37.	Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.						
38.	Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.						
39.	Я завжди віддаю перевагу приймати рішення і діяти самостійно,						

	не сподіваючись на допомогу інших людей і не покладаючись на долю						
40.	На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.						
41.	У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при дуже сильному бажанні.						
42.	Здатні люди, які не змогли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки себе.						
43.	Багато моїх успіхів стали можливими тільки завдяки допомозі інших людей						
44.	Більшість невдач в моєму житті сталося від невміння, незнання або ліні і мало залежало від везіння чи невезіння.						

Обробку заповнених бланків слід проводити за наведеними нижче ключам, підсумовуючи відповіді на пункти у стовпчиках „+” зі своїм знаком і відповіді на пункти у стовпчиках „-” з протилежним знаком.

Ключ:

Шкала		
Іо	+	2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44
	-	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43.
Ід	+	12, 15, 27, 32, 36, 37
	-	1, 5, 6, 14, 26, 43
Ін	+	2, 4, 20, 31, 42, 44
	-	7, 24, 33, 36, 40, 41
Іс	+	7, 24, 33, 36, 40, 41
	-	7, 14, 26, 28, 41
Іп	+	19, 22, 25, 31, 42
	-	1, 9, 10, 24, 30
Ім	+	4, 27
	-	6, 38
Із	+	13, 34
	-	3, 23

Інтерпретація. Проаналізувати кількісно і якісно показники РСК по семи шкалах.

1. Шкала загальної інтернальності (Іо). Високий показник по цій шкалі відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій в їх житті було результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати, і, таким чином, вони відчують свою власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Узагальнення різних експериментальних даних дозволяє говорити про інтернали як про більш впевнених в собі, більш спокійних і доброзичливих, більш популярних в порівнянні з екстерналами. Їх відрізняє більш позитивна система відносин до

світу і велика усвідомленість сенсу і цілей життя. Низький показник за шкалою Іо відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі випробувані не бачать зв'язку між своїми діями і значущими для них подіями їхнього життя, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток і вважають, що більшість їх є результатом випадку або дій інших людей. Узагальнення різних експериментальних даних дозволяє говорити про екстерналів як про людей з підвищеною тривожністю, занепокоєнням. Їх відрізняє конформність, менша терпимість до інших і підвищена агресивність, менша популярність в порівнянні з інтерналами

2. Шкала інтернальності в області досягнень (Ід). Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями і ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі домоглися всього того хорошого, що було і є в їх житті, і, що вони здатні з успіхом переслідувати свої цілі в майбутньому. Низькі показники за шкалою Ід свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення і радості зовнішнім обставинам - везінню, щасливій долі або допомоги інших людей.

3. Шкала інтернальності в області невдач (Ін). Високі показники за цією шкалою говорять про розвинене почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється в схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях і стражданнях. Низькі показники Ін свідчать про те, що випробуваний схильний приписувати відповідальність за подібні події іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

4. Шкала інтернальності в сімейних відносинах (Іс). Високі показники Іс означають, що людина вважає себе відповідальним за події, що відбуваються в його сімейному житті. Низький Іс вказує на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, що виникають в його родині.

5. Шкала інтернальності в області виробничих відносин (Іп). Високий Іп свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в складних відносинах в колективі, у своєму просуванні і т. Д. Низький Іп вказує на те, що випробуваний схильний приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам - керівництву, товаришам по роботі, везінню - невдачі.

6. Шкала інтернальності в області міжособистісних відношенні (Ім) Високий показник Ім свідчить про те що людина вважає себе в силах контролювати свої формальні і неформальні відносини з іншими людьми викликати до себе повагу і симпатію, людина вважає саме себе

відповідальним за побудову міжособистісних відносин з оточуючими . Низький Ім навпаки вказує на те що людина не може активно формувати свої коло спілкування і схильний вважати свої міжособистісні відносини результатом активності партнерів, людина схильна приписувати більш важливе значення в цьому процесі обставинам, випадку або оточуючим його людям.

7. Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороби (Із). Високі показники Із свідчать про те, що випробуваний вважає себе багато в чому відповідальним за своє здоров'я якщо він хворий, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з низьким Із вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде в результаті дій інших людей, перш за все лікарів. Дослідження самооцінок людей з різними типами суб'єктивного контролю показало, що люди з низьким Із характеризують себе як егоїстичних, залежних, нерішучих, несправедливих, метушливих, ворожих, невпевнених, нещирих, несамостійних, дратівливих. Люди з високим РСК вважають себе добрими, незалежними, рішучими, справедливими, здібними, дружелюбними, чесними, самостійними, незворушними. Таким чином, РСК пов'язаний з відчуттям людиною своєї сили, гідності, відповідальності за те, що відбувається, з самоповагою, соціальною зрілістю і самостійністю особистості.



**Компоненти освітньо-професійної програми „Менеджмент”**  
**першого (бакалаврського) рівня**  
**з циклу фахової (професійно-практичної) підготовки**

№	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Обсяг часу, кр./год.	Форма семестр. контролю
1	2	3	4
<b>Обов'язкові компоненти</b>			
ОК 15.	Основи безпеки життєдіяльності та охорони праці	4/120	екзамен
ОК 16.	Державне та регіональне управління	4/120	екзамен
ОК 17.	Менеджмент і адміністрування (теорія організації)	5/150	екзамен
ОК 18.	Менеджмент і адміністрування (менеджмент)	5/150	екзамен
ОК 19.	Менеджмент і адміністрування (операційний менеджмент)	3/90	екзамен
ОК 20.	Менеджмент і адміністрування (управління персоналом)	3/90	екзамен
ОК 21.	Менеджмент і адміністрування (менеджмент)	4/120	залік
К 22.	Менеджмент і адміністрування (управління інноваціями)	4/120	екзамен
ОК 23.	Менеджмент і адміністрування (стратегічне управління)	3/90	екзамен
ОК 24.	Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)	6/180	екзамен
ОК 25.	Право (правознавство)	5/150	екзамен
ОК 26.	Право (адміністративне право)	4/120	екзамен
ОК 27.	Право (трудове право)	4/120	екзамен
ОК 28.	Право (господарське право)	3/90	залік
ОК 29.	Фінанси, гроші та кредит	5/150	екзамен
ОК 30.	Економіка і фінанси підприємства	6/180	екзамен
ОК 31.	Облік і аудит	5/150	екзамен
ОК 32.	Маркетинг	5/150	екзамен
ОК 33.	Логістика	4/120	екзамен
ОК 34.	Зовнішньоекономічна діяльність підприємства	5/150	екзамен
ОК 35.	Міжнародні економічні відносини	5/150	екзамен
ОК 36.	Виробнича практика	6/180	
ОК 37.	Економічна теорія	6/180	екзамен
ВК 38.	Податкова система	4/120	залік
	Податкова політика підприємства		
ВК 39.	Менеджмент підприємств (у галузі виробництва споживчих товарів і послуг)	3/90	залік
	Менеджер на ринку товарів і послуг		
<b>Вибіркові (за вибором навчального закладу)</b>			
ВК 40.	Аналіз господарської діяльності підприємства (у галузі	4/120	екзамен

	виробництва споживчих товарів та послуг)		
	Потенціал та розвиток підприємства		
ВК 41.	Теорія економічного аналізу	3/90	залік
	Системи планування і контролю на підприємстві		
ВК 42.	Управління природоохоронною діяльністю	3/90	залік
	Економіка природокористування і охорони довкілля		
ВК 43.	Економетрія	3/90	залік
	Економіко-математичні моделі статистичних досліджень		
ВК 44.	Історія економіки та економічних вчень	3/90	залік
	Історія менеджменту		
ВК 45.	Регіональна економіка	4/120	залік
	Національна економіка		
ВК 46.	Навчальна практика „Вступ до фаху”	3/90	
ВК 47.	Страховання (у галузі виробництва споживчих товарів та послуг)	3/90	залік
	Захист прав споживачів		
<b>Вибіркові (за вибором студента)</b>			
ВК 48.	Стандартизація і сертифікація	3/90	екзамен
	Патентування та ліцензування підприємницької діяльності		
ВК 49.	Управлінські рішення	3/90	екзамен
	Методика прийняття управлінських рішень		
ВК 50.	Організаційна поведінка	3/90	екзамен
	Організація праці менеджера		
ВК 51.	Організація підприємницької діяльності (у галузі виробництва споживчих товарів та послуг)	3/90	екзамен
	Основи підприємництва		
ВК 52.	Маркетингова діяльність підприємства (у галузі виробництва споживчих товарів та послуг)	3/90	екзамен
	Управління комерційною діяльністю		
ВК 53.	Комунікативний менеджмент	3/90	екзамен
	Паблік рилейшнз		
ВК 54.	Економіка праці й соціально-трудова відносини	3/90	екзамен
	Нормування праці		
ВК 55.	Антикризове управління	4/120	залік
	Управління ризиками		
ВК 56.	Ситуаційний менеджмент	3/90	залік
	Консалтинг		
ВК 57.	Вступ до фаху та університетська освіта	4/120	залік
	Основи менеджменту		
ВК 58.	Фінансовий аналіз	3/90	екзамен

	Аналіз фінансової діяльності підприємства		
ВК 59.	Основи наукових досліджень	4/120	залік
	Культура наукової мови		
ВК 60.	Управлінський облік	3/90	залік
	Облік господарської діяльності		

**Компоненти освітньо-професійної програми „Менеджмент”  
другого (магістерського) рівня  
з циклу фахової (професійно-практичної) підготовки**

№	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
<b>Обов'язкові компоненти</b>			
ОКФЦ 5.	Публічне адміністрування	4	Екзамен
ОКФЦ 6.	Ділове адміністрування	5	Курсова робота Екзамен
ОКФЦ 7.	Фінансовий менеджмент	4	Екзамен
ОКФЦ 8.	Інформаційні системи і технології в управлінні організацією	4	Екзамен
ОКФЦ 9.	Виробнича практика	6	
<b>Вибіркові (за вибором навчального закладу)</b>			
ВКВЗО 10.	Технології управління персоналом	5	Екзамен
	Управління трудовим потенціалом		
ВКВЗО 11	Маркетинг-менеджмент	3	Залік
	Бренд-менеджмент		
ВКВЗО 12.	Технологія прийняття управлінських рішень	5	Екзамен
	Моделювання та прогнозування економічних процесів		
ВЗО 13.	Консалтинг	3	Залік
	Time - менеджмент		
ВКВЗО 14.	Аудит та оцінювання управлінської діяльності	5	Екзамен
	Управлінський облік		
<b>Вибіркові (за вибором студента)</b>			
ВКВС 15.	Маркетингова та іміджева діяльність закладу освіти	3	Залік
	Управління інноваційним розвитком підприємства		
	Правові засади адміністративної діяльності		
ВКВС 16.	Управління персоналом у закладі освіти	4	Екзамен
	Інвестиційний менеджмент		
	Державне та регіональне управління		

ВКВС 17	Керівник закладу освіти	3	Залік
	Управління конкурентоспроможністю		
	Техніка адміністративної діяльності		
ВКВС 18	Стратегічне планування діяльності закладу освіти	4	Екзамен
	Стратегічне управління та стратегічні партнерства в бізнесі		
	Проектний менеджмент		
ВКВС 19	Освітні технології	4	Екзамен
	Бізнес-планування		
	Керівник адміністративної служби		
ВКВС 20	Управління навчально-виховною та науково-методичною діяльністю у закладі освіти	4	Екзамен
	Маркетинг інновацій		
	Соціальні технології в адміністративному менеджменті		
ВКВС 21	Управління якістю освітньої діяльності закладу освіти	4	Екзамен
	Антикризовий менеджмент		
	Організаційна поведінка		
ВКВС 22	Техніка адміністративної діяльності	4	Екзамен
	Логістичний менеджмент		
	Управління комунікаціями в організаціях		
ВКВС 23	Курсова робота за вибором	3	

### Методика „Вивчення мотивації навчання у виші” (Т. Ільїна)

Методика дозволяє вивчити структуру мотивації навчання в університеті. Диференціація відповідей здійснюється за трьома шкалами: „набуття знань”, „оволодіння професією”, отримання диплома”. Для вивчення мотивації навчання студенту пропонується текст опитувальника з інструкцією. Інструкція: Уважно прочитайте кожне твердження. Поставте позначку „+” поруч з номером твердження, якщо ви згодні з ним, і позначку „-”, якщо не згодні з цим твердженням.

Твердження:

1. Найкраща атмосфера на занятті — атмосфера вільних висловлювань.
2. Зазвичай я працюю з великим напруженням.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань або неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, які, на мою думку, необхідні для моєї майбутньої професійної діяльності.
5. Яку з притаманних вам якостей ви цінуєте найбільше?

(Відповідь напишіть

\_\_\_\_\_).

6. Я вважаю, що життя варто присвятити обраній професії.
7. Я відчуваю задоволення від розгляду на заняттях складних проблем.
8. Я не вбачаю сенсу у більшості завдань, які виконуються у ЗВО.
9. Я отримую велике задоволення від розповіді знайомим про свою майбутню професію.
10. Я досить-таки посередній студент, ніколи не буду зовсім хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля, щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов’язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений в правильності вибору професії.
13. Яких притаманних вам якостей ви б хотіли позбутися?

(Відповідь напишіть

\_\_\_\_\_).

14. За зручних обставин я користуюся на іспиті підручними матеріалами (конспектами, шпаргалками, записами, формулами).
15. Найкращий час життя — студентські роки.
16. У мене надмірно неспокійний і переривчастий сон
17. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
18. За можливості я вступив би в інший ЗВО.

19. Зазвичай я беруся за більш прості завдання, а більш складні залишаю напотім.
20. Для мене важко було зупинитися при виборі професії на одній з них.
21. Я можу спокійно спати за будь-яких неприємностей.
22. Я твердо впевнений, що моя професія приноситиме мені моральне задоволення і матеріальне благополуччя в житті.
23. Мені здається, що мої друзі здатні навчатися краще, ніж я.
24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
25. З деяких практичних міркувань для мене це самий зручний ВНЗ.
26. У мене достатньо сили волі, щоб навчатися без нагадувань адміністрації.
27. Життя для мене майже завжди пов'язано з незвичним напруженням.
28. Екзамени потрібно складати, затрачаючи мінімум зусиль.
29. Є багато ВНЗ, в яких я би міг навчатися з неменшим інтересом.
30. Яка з притаманних вам якостей найбільше заважає навчатися?

(Відповідь напишіть

\_\_\_\_\_).

31. Я людина, що легко захоплюється, але всі мої захоплення певною мірою пов'язані з майбутньою роботою.
32. Неспокій про іспит або роботу, що не виконані вчасно, часто заважають мені спати.
33. Висока заробітна платня після закінчення ЗВО для мене не головне.
34. Мені потрібно бути в доброму гуморі, щоб підтримати загальні рішення групи.
35. Я змушений був вступити у ЗВО, щоб зайняти бажане положення у суспільстві, уникнути служби в армії.
36. Я вивчаю навчальний матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки — хороші професіонали, і я хочу бути схожим на них.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яка з притаманних вам властивостей допомагає навчатися у ЗВО.

(Відповідь напишіть

\_\_\_\_\_).

40. Мені важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, які прямо не стосуються моєї майбутньої професії.
41. Мене дуже турбують можливі невдачі.
42. Найкраще я навчаюся, коли мене періодично стимулюють, підганяють.
43. Мій вибір цього ВНЗ остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відставати від них.
45. Щоб переконати в будь-чому свою групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.

46. У мене зазвичай рівний і хороший настрій.
47. Мене приваблює зручність, чистота та легкість майбутньої професії.
48. До вступу у ЗВО я давно цікавився цієї професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і найперспективніша.
50. Мої знання про цю професію були достатніми для впевненого вибору цього ВНЗ.

Обробка та інтерпретація результатів. Слід підрахувати збіги відповідей досліджуваного з ключем. Переважання за однією зі шкал виявляє домінуючу мотивацію: Шкала „Набуття знань” (Максимум 12,6). За відповіді „так” на питання №4 — 3,6 балів; за №17 — 3,6 балів, № 26 — 2,4 балів. За відповіді „ні” на питання №28 — 1,2 бали; №42 — 1,8 бали. Шкала „Оволодіння професією” (Максимум 10 балів). За відповіді „так” на питання №9 — 1 бал; за №31 — 2 бали, №33 — 2 бали, №43 — 3 бали; №48 — 1 бал, №49 — 1 бал. Шкала „Отримання диплома” (Максимум 10 балів). За відповіді „так” на питання №24 — 2,5 бали; за №35 — 1,5 бали, №38 — 1,5 бали, №44 — 1 бал. За відповіді „ні” на питання №11 — 3,5 бали. Аналіз відповідей пояснює специфіку мотиваційної сфери студента.



## Факультативний курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування”

### Вступ

Факультативний курс „Культура професійної діяльності майбутніх менеджерів: шляхи формування” призначений для студентів спеціальності 073 „Менеджмент”. Даний курс має важливе значення для практичної підготовки студентів і спрямований на набуття знань з: етапів професійного становлення майбутнього менеджера; основних принципів, функцій та завдань менеджменту; вимог до діяльності менеджера; сутності поняття „культура професійної діяльності”, її роль у формуванні майбутнього менеджера; особливостей спілкування менеджера з клієнтами; принципів діяльності менеджера. Під час вивчення даного курсу студенти навчаються: визначати особливості формування культури професійної діяльності в освітньому середовищі університету; визначати та аналізувати провідні ідеї відомих вчених України та світу щодо ефективної діяльності менеджера; здійснювати аналіз діяльності відомих топ-менеджерів; знаходити контакт з підлеглими та клієнтами; формувати загальний перелік стратегій підприємства з урахуванням їхніх особливостей; застосовувати інноваційні форми і методи під час складання бізнес-плану підприємства; створювати навчальні презентації засобами Power Point та Movie Maker тощо.

1.1. **Мета** викладання факультативного курсу – сформувати поняття щодо культури загалом та культури професійної діяльності майбутніх менеджерів зокрема; дати різнобічні знання основ організації та проведення управлінської діяльності та навички застосування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у ситуаціях професійної взаємодії.

1.2. **Завдання** вивчення факультативного курсу:

- 1) ознайомлення майбутніх менеджерів з основними поняттями даного курсу;
- 2) оволодіння майбутніми менеджерами знаннями про культуру професійної діяльності, механізмами її прояву;
- 3) оволодіння майбутніми менеджерами знаннями, вміннями щодо організації праці менеджера;
- 4) розвиток презентаційних умінь майбутніх менеджерів;
- 5) формування управлінських умінь та навичок, необхідних в роботі майбутніх менеджерів з клієнтом;
- 6) розкриття творчих індивідуальних можливостей майбутніх менеджерів.

### 1.3. Інтегровані вимоги до знань і умінь з факультативного курсу.

У результаті вивчення факультативного курсу студент повинен набути таких компетентностей:

*загальні:*

- вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми;
- здатність розвивати та підвищувати свій загальнокультурний і професійний рівень, самостійно освоювати нові методи роботи та знання щодо комплексного бачення сучасних проблем економіки та управління;
- здатність проводити науково-дослідну, аналітичну та інноваційну діяльність, з метою отримання нових знань та їх використання для прийняття управлінських рішень;
- здатність застосовувати навички публічних ділових комунікацій з використанням інформаційних технологій задля вирішення поставлених завдань;
- здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);
- здатність застосовувати softskills-навички в практичних ситуаціях;

*спеціальні:*

- здатність застосовувати основні підходи дослідження проблеми формування культури професійної діяльності;
- вміння обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту;
- здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;
- здатність до ефективного використання та розвитку людських ресурсів в організації;
- вміння створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;
- навички формування та демонстрації лідерських якостей;
- здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;
- здатність до управління організацією.

*Програмні результати навчання:*

- вміти застосовувати основні підходи дослідження проблеми формування культури професійної діяльності;
- застосовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту для результативного та ефективного управління організацією;
- виявляти здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;
- демонструвати вміння взаємодіяти з людьми та впливати на їх поведінку з дотримання культури професійної діяльності;
- організовувати та створювати ефективні комунікації в процесі управлінської діяльності.

## 2. ЗМІСТ ФАКУЛЬТАТИВНОГО КУРСУ

## 2.1. Тематичний план факультативного курсу

Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)				
	Усього	Лекції	Практ.	Тренінгова робота	СРС
<b>Модуль I. Культура професійної діяльності менеджера</b>					
Культура професійної діяльності: базові поняття	8	2	2	2	2
Роль культури професійної діяльності у формуванні висококваліфікованого менеджера	6	2	2	2	
Менеджер: професійні мотиви, цінності, здібності	8	2	2	2	2
Всього за модулем I.	22	6	6	6	4
<b>Модуль II. Особливості вияву культури професійної діяльності у процесі професійної підготовки</b>					
Вакансія: менеджер	6	2	2	2	
Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку підприємства, фірми, організації	8	2	2	2	2
Технології успішної управлінської діяльності	9	2	2	2	3
Всього за модулем II.	23	6	6	6	5
Разом	45	12	12	12	9

**Модуль № 1 „Культура професійної діяльності менеджера”****Практичне заняття на тему: „Культура професійної діяльності: базові поняття”**

Питання для обговорення: Поняття „культура”. Культура професійної діяльності як вид загальної культури. Культура професійної діяльності та її роль у суспільстві. Культура професійної діяльності як характеристика якості міжособистісних відносин. Погляди на поняття „культура професійної діяльності” вітчизняних та зарубіжних вчених. Зміст та структура культури професійної діяльності. Міні-конференція на тему: „Менеджер: професійні якості”.

Основні поняття теми: культура, базова культура, професійна культура, культура професійної діяльності, відносини, контент-аналіз,

структура культури професійної діяльності, культура професійної діяльності менеджера, менеджер.

Мета: ознайомити з термінологічною системою проблеми формування культури професійної діяльності; теоретичними засадами формування та розвитку культури професійної діяльності спеціаліста; історією розвитку культури професійної діяльності, її місцем в системі базової культури; основними структурними компонентами культури професійної діяльності майбутнього менеджера.

Обрані методи: індивідуальні повідомлення, бесіда, проектна діяльність, моделювання, творчо-пошукові методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання.

### **Практичне заняття на тему: „Роль культури професійної діяльності у формуванні висококваліфікованого менеджера”**

Питання для обговорення: Культура професійної діяльності як якісна характеристика розвитку особистості. Культура – показник якості управлінської діяльності. Функції культури професійної діяльності: гносеологічна, нормативно-ціннісна, інтеграційна, аксіологічна, адаптаційна та ін. Розв’язок дилем. Презентація есе на тему: „Ділова комунікація”, „Культура професійної діяльності менеджера, її роль у формуванні професійних якостей”.

Основні поняття теми: особистість, розвиток, діяльність, управлінська діяльність, функції культури.

Мета: проаналізувати особливості розвитку особистості та вплив загальної культури та культури професійної діяльності на неї; діяльність менеджера та роль культури професійної діяльності у формуванні кваліфікованого фахівця; розкрити основні функції культури професійної діяльності.

Обрані методи: узагальнення, моделювання, інтерактивні методи, пошуководслідницькі методи.

Обладнання: наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

### **Практичне заняття на тему: „Менеджер: професійні мотиви, цінності, здібності”**

Питання для обговорення: Особистість як суб’єкт професійних інтересів. Професійна свідомість як елемент професійної культури. Професійні знання як основа формування культури професійної діяльності. Особливості національного характеру українців (базові цінності). Цінності особистості як фундамент культури професійної діяльності. Розвиток мотивації майбутнього менеджера до професійної діяльності: інтеграція

різних видів діяльності. Ділові ігри. Підготовка до участі у заходах “День менеджменту”, “Тиждень професіонала”.

Основні поняття теми: професійні інтереси, знання, уміння, навички, професійна свідомість, цінності, мотив, мотивація, діяльність, види діяльності.

Обрані методи: лекція, функціонально-структурні методи, індивідуальні повідомлення, бесіда, проектна діяльність, моделювання, дослідницькі, системно-структурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання.

## **Модуль 2. „Особливості вияву культури професійної діяльності у процесі професійної підготовки”**

### **Практичне заняття на тему: „Вакансія: менеджер”**

Питання для обговорення: Професіограма менеджера. Психограма фахівця сфери менеджменту. Посадова інструкція менеджера. Імідж підприємства, імідж менеджера. Зустріч з професійними менеджерами.

Основні поняття теми: професіограма, психограма, посадова інструкція, посадова інструкція менеджера, маркетинг, ділові переговори.

Обрані методи: систематизація, моделювання, метод порівняльного аналізу, системно-структурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

### **Практичне заняття на тему: „Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку підприємства, фірми, організації”**

Питання для обговорення: Вивчення організаційної структури підприємства як у зовнішньому середовищі, так і у внутрішньому. Визначення місії та цілей майбутньої діяльності організації. Ситуаційний аналіз SWOT-аналіз, PEST-аналіз тощо. Вироблення конкретних стратегічних, тактичних та оперативних планів дій, направлених на досягнення визначених цілей та місії. Нормативно-правові вимоги (організаційно-правова форма, державна реєстрація, ліцензування діяльності). Метод “Товар-ринок” – вибір стратегічної альтернативи. Модель Портера. Стратегії ціноутворення (орієнтація на попит, конкурентів). Планування ключових фінансових показників (ліквідності, активності, прибутковості, комплексні показники). Бізнес-план підприємства: відомості про організацію; ринок збуту; маркетинговий план; оперативний план; план трудових ресурсів; фінансовий план. Завдання економічного та емоційно-оцінного типу: ділові переговори, промови, виступи, телефонні розмови, ділова переписка, аналіз діяльності підприємства за стилем керівництва, стратегічне планування.

Основні поняття теми: зовнішнє, внутрішнє середовища діяльності фірми, ціль, місія, метод, планування, стратегія, аналіз, маркетингова стратегія, стратегічна альтернатива, конкурентоспроможність, ціноутворення, нормативно-правові вимоги, ліквідність, активність, прибутковість, бізнес-план.

Обрані методи: узагальнення, моделювання, інтерактивні методи, пошуководслідницькі методи.

Обладнання: наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

### **Практичне заняття на тему: „Технології успішної управлінської діяльності”**

Питання для обговорення: Інноваційні технології в управлінській діяльності керівника. Ефективні управлінські технології та сфери їх застосування. Ознаки успішного сучасного керівництва. Коучинг (Life Coaching) як важливий інструмент впливу на результати діяльності окремих людей і організації в цілому. Інтерактивні технології, мультимедійні технології, технології „public relations” (PR). Управління на основі моніторингу. Новітні технологій організації праці в менеджменті.

Основні поняття теми: інноваційні технології, інтерактивні технології, мультимедійні технології, технології „public relations”.

Обрані методи: систематизація, моделювання, метод порівняльного аналізу, системноструктурні методи.

Обладнання: схеми, таблиці, наочно-ілюстративний матеріал, технічні засоби навчання, фото та відеоматеріали.

## 2.2. Самостійна робота студента і контрольні заходи

Скорочення: ПК – поточний контроль, ЕК – експрес-контроль, ОТА – оцінка тренінгової активності, ПМ – презентація матеріалу.

Зміст самостійної роботи студента	Обсяг СРС (годин)	Зміст самостійної роботи студента
Опрацювання матеріалу лекції „Культура професійної діяльності: базові поняття”	2	ПК
Опрацювання матеріалу лекції „Роль культури професійної діяльності у формуванні висококваліфікованого менеджера”		ПК
Підготовка до практичного заняття „Культура професійної діяльності: базові поняття”		ОТА, ПК
Опрацювання матеріалу лекції „Менеджер: професійні мотиви, цінності, здібності”	2	ПК
Підготовка до практичного заняття „Роль культури професійної діяльності у формуванні висококваліфікованого менеджера”		ОТА, ПМ, ЕК
Опрацювання матеріалу лекції „Вакансія: менеджер”		ПК
Опрацювання матеріалу лекції „Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку підприємства, фірми, організації”	2	ПК
Підготовка до практичного заняття „Вакансія: менеджер”		ЕК, ОТА
Підготовка до практичного заняття „Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку підприємства, фірми, організації”		ЕК, ОТА
Опрацювання матеріалу лекції „Технології успішної управлінської діяльності”	3	ПК
Підготовка до практичного заняття „Технології успішної управлінської діяльності”		ПМ
Всього за навчальною дисципліною	9	

### 2.3. Питання на самостійне опрацювання теми:

Культура професійної діяльності: базові поняття

1. Співвідношення понять „культура”, „культура професійної діяльності”, „культура спілкування”.
2. Менеджер та лідер – відмінності у поняттях.
3. Історія професії менеджера.
4. Підготовка до виступу на міні-конференції на тему: „Менеджер: професійні якості”.

**Питання на самостійне опрацювання теми:  
„Менеджер: професійні мотиви, цінності, здібності”**

1. Критерії, вимоги до сучасного менеджера.
2. Менеджер за типом темпераменту
3. Основні професійні якості менеджера.
4. Мотиви професійного зростання майбутніх менеджерів засобами інформаційних технологій
5. Ціннісні орієнтири особистості у вимірах культури професійної діяльності.
6. Підготовка до участі у заходах „День менеджменту”, „Тиждень професіонала”.
7. Скласти заяву на прийняття на роботу, резюме.
8. Конфлікт в колективі співробітників, плавильні виходу з нього.

**Питання на самостійне опрацювання теми:  
„Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку підприємства, фірми, організації”**

1. Визначення місії та цілей майбутньої діяльності організації.
2. Вироблення конкретних стратегічних, тактичних та оперативних планів дій, направлених на досягнення визначених цілей та місії.
3. Нормативно-правові вимоги (організаційно-правова форма, державна реєстрація, ліцензування діяльності).
4. Клієнт завжди правий.

**Питання на самостійне опрацювання теми:  
„Технології успішної управлінської діяльності”**

1. Інтерактивні технології.
2. Мультимедійні технології.
3. Технології „public relations” (PR).

**2.4. Орієнтовна тематика міні-конференцій, дискусій, диспутів.**

1. Моя професія – менеджер.
2. Ділові переговори, промови, телефонна розмова на одну із тем: „Рекламний ролик”, „Я керівник”, „Оживлення професійних понять: менеджер, переговори, комунікація”.
3. Ділові ігри: „Економічна структура підприємства”, „Співбесіда з потенційним менеджером”, „Презентація нового співробітника колегам”, „Перебірливий клієнт”, „Жартівлива сфера ділових стосунків на фірмі”, „Нарада на фірмі”, „Конфлікт в колективі”.
4. Розв’язування ситуативних завдань відповідно до теми, яка вивчається.
5. Есе на тему: “Ділова комунікація. Професійні якості менеджера”.
6. Розв’язок дилем. Наприклад: Хороший співробітник має гарні рекомендації щодо професійних якостей, про те часто запізнюється на роботу. Під час розподілу премій стало питання дисципліни. Від колеги який



покривав співробітника залежить отримання їм премії. Як має вчинити колега, якщо він чесна та справедлива людина?

7. Участь у заходах присвячених „Дню менеджера”.

8. Відвідування підприємств. Зустріч з керівниками підприємства.

## 2.5. Перелік питань для самопідготовки

1. Культура: поняття та сутність.
2. Культура професійної діяльності як вид загальної культури.
3. Культура професійної діяльності та її роль у формуванні менеджера.
4. Культура професійної діяльності як характеристика якості міжособистісних відносин.
5. Погляди на поняття „культура професійної діяльності” вітчизняних та зарубіжних вчених.
6. Зміст та структура культури професійної діяльності.
7. Культура професійної діяльності як якісна характеристика розвитку особистості.
8. Культура – показник якості управлінської діяльності.
9. Функції культури професійної діяльності.
10. Особистість як суб’єкт професійних інтересів.
11. Професійна свідомість як елемент культури професійної діяльності.
12. Професійні знання як основа формування культури професійної діяльності.
13. Особливості національного характеру українців (базові цінності)
14. Цінності особистості як фундамент культури професійної діяльності.
15. Розвиток мотивації майбутнього менеджера до професійної діяльності.
16. Мотивація досягнення успіху та уникнення невдач.
17. Основні групи умінь майбутнього менеджера: комунікативні, організаторські, проєктувальні, конструктивні.
18. Інтеграція різних видів діяльності.
19. Професіограма та психограма менеджера.
20. Маркетинг сучасного ринку.
21. Стресостійкість, самоорганізованість, саморозвиток менеджера
22. Аналіз діяльності підприємства.
23. Місії та цілі організації.
24. Вироблення конкретних стратегічних, тактичних та оперативних планів дій, направлених на досягнення визначених цілей та місії.
25. Основні етапи роботи у програмі Power Point.
26. Ситуаційний аналіз SWOT-аналіз, PEST-аналіз тощо.
27. Бізнес-план підприємства.
28. Інноваційні технології в управлінні.
29. Ефективні управлінські технології та сфери їх застосування.

30. Ознаки успішного сучасного керівництва.
31. Коучинг (Life Coaching) як важливий інструмент впливу на результати діяльності окремих людей і організації в цілому.
32. Інтерактивні технології.
33. Управління на основі моніторингу.
34. Мультимедійні технології.
35. Технології „public relations” (PR)

### **3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Антонова О. Є. Теоретичні і методичні засади навчання педагогічно обдарованих студентів: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 472 с.
2. Афанасьєв І. Діловий етикет. Етика ділового спілкування. К. Альтерпрес, 2003. 368 с.
3. Банько Н. А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента профессиональной подготовки менеджеров: монография. Волгоград: ВолгГТУ, 2004. 75 с.
4. Вітвицька С. С. Педагогічна підготовка магістрів в умовах ступеневої освіти: теоретико-методологічний аспект: монографія. Житомир: Вид-во: ЖДУ імені І. Франка, 2009. 440 с.
5. Дідківська Л. Г., Гордієнко П. Л. Історія вчень менеджменту: навч. посібник. К.: Алерта, 2008. 477 с.
6. Козирєва О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203 с.
7. Менеджмент: питання та відповіді: навч. посібн. / за заг. ред. Г. Є. Мошека. Харків: Діса плюс, 2016. 940 с.
8. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2007. 464 с.
9. Свидрук І. І., Миронов Ю. Б. Психологія управління та конфліктологія: підручник. Львів: Вид-во Львівського торговельно-економічного університету, 2017. 320 с.
10. Свидрук І. І. Креативний менеджмент: навчальний посібник. Алма-Ата: „Бастау”, 2017. 360 с. 20.
11. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент: навч. посіб. К.: Центр учб. літ., 2007. 416 с.
12. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посіб. К.: Центр учб. літ., 2010. – 360 с.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Монографія:*

**1. Гончар Л. В.** Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету: монографія / за редакцією С.О. Омельченко. Слов'янськ: Видавництво Б. І. Маторіна, 2020. 311 с.

*Колективна монографія:*

**2. Гончар Л. В.,** Співак Я. О. Особливості виявлення культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Pedagogy: Theory, Science and Practice. Collective monograph.* Yunona Publishing, New York, USA, 2020. P. 197–216.

*Статті в наукових фахових виданнях України:*

**3. Гончар Л. В.** Інновації у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів. *Науково-педагогічний журнал „Молодь і ринок”.* 2019. №10(177). С. 130–134.

**4. Гончар Л. В.** Роль позааудиторної діяльності у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”.* 2019. Вип. 19. Т. 3. С. 75–78.

**5. Гончар Л. В.** Методологічні підходи до формування професійної культури майбутніх менеджерів. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”.* 2019. № 67. Т. 1. С. 163–165.

**6. Гончар Л. В.** Сутнісні характеристики процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науково-педагогічний журнал „Молодь і ринок”.* 2019. №12(79). С. 64–69.

**7. Гончар Л. В.** Інноваційні підходи у фаховій підготовці майбутніх менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи.* 2019. № 71. С. 70–74.

**8. Гончар Л. В.** Підвищення ефективності формування професійної культури майбутніх менеджерів засобами позааудиторної діяльності університету. *Гуманізація навчально-виховного процесу.* 2019. № 5 (97). С. 32–44.

**9. Гончар Л. В.** Компоненти культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”.* 2020. Вип. 22. Т. 1. С. 109–112.

**10. Гончар Л. В.** Актуальні питання формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”.* 2020. № 68. Т. 1. С. 226–230.

**11. Гончар Л. В.** Соціальні проекти як вид допомоги у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Збірник наукових*

праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”. 2020. № 69. Т. 2. С. 93–96.

**12. Гончар Л. В.** Формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів: психолого-педагогічні аспекти. *Наукове періодичне видання „Український педагогічний журнал”*. 2020. № 1. С. 95–99.

**13. Гончар Л. В.** Діагностика рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2020. Вип. 23. Т. 1. С. 96–100.

**14. Гончар Л. В.** Особливості формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів у позааудиторній діяльності університету. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти*. 2020. №12. С. 240–251.

**15. Гончар Л. В.** Критерії сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Імідж сучасного педагога*. 2020. № 2 (191). С. 15–19.

**16. Гончар Л. В.** Моніторинг сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Освітні обрії*. 2020. Т. 50. №1 С. 150–153.

**17. Гончар Л. В.** Змістова структура культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. № 73. Т.1. С. 62–66.

**18. Гончар Л. В.** Потенціал фахових дисциплін у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”*. 2020. № 70. Т. 1. С. 171–175.

**19. Гончар Л. В.** Модель формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. *Збірник наукових праць „Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах”*. 2020. № 71. Т.2. С. 64–68.

**20. Гончар Л. В.** Аналіз дисбалансу попиту та пропозиції сучасного ринку праці України на майбутніх менеджерів. *Науковий журнал „Інноваційна педагогіка”*. 2020. Вип. 26. С. 107–110.

*Статті в періодичних виданнях зарубіжних країн та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз:*

**21. Honchar L., Zagorodnya A., Dichek N., Chobitko N., Voznyk M., Petrova. M.** Professional Training of the Economic Sector Specialists at Higher, Education Institutions of the Republic of Poland and Ukraine: Criteria of Comparison. *International Journal of Higher Education*. Vol. 9, No. 3; 2020. P. 139-144. (SCOPUS).

**22. Honchar L.** Modeling the process of forming culture in professional activities of future managers. *Intellectual Archive*. Toronto: Shiny Word.Corp. (Canada). 2020. Vol. 9 (July/September). No. 3. P. 145-153.

*Навчально-методичний посібник:*

**23. Гончар Л. В.** Мартиненко О. В. Управлінський облік і контроль: посібник для студентів бакалаврського та магістерського рівня вищої освіти

спеціальностей 071 Облік і оподаткування та 073 Менеджмент / Уклад.  
**Л. В. Гончар.** Слов'янськ: Вид-во Б.І. Маторіна, 2020. 208 с.

*Методичні рекомендації:*

**24. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 30 с.

**25. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 53 с.

**26. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Облік і аудит” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 103 с.

**27. Гончар Л. В.** Гарна С. О. Опорний конспект лекцій з дисципліни „Облік і аудит” для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 108 с.

**28. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (Трудове право)” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 51 с.

**29. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (трудове право)” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 56 с.

**30. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (трудове право)” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 30 с.

**31. Гончар Л. В.** Опорний конспект лекцій з дисципліни „Право (трудове право)” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2017. 104 с.

**32. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов'янськ: ДДПУ, 2018. 39 с.

**33. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього

рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 28 с.

**34. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації з курсу „Фінансовий аналіз” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 35 с.

**35. Гончар Л. В.** Опорний конспект лекцій з дисципліни „Фінансовий аналіз” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 104 с.

**36. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо проведення практичних занять для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 43 с.

**37. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо організації самостійної роботи студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 21 с.

**38. Гончар Л. В.** Методичні рекомендації із навчальної дисципліни „Право (адміністративне право)” щодо проведення комплексного контролю знань студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 18 с.

**39. Гончар Л. В.** Опорний конспект лекцій з дисципліни „Право (адміністративне право)” для студентів освітнього рівня „Бакалавр” галузі знань 07 „Управління та адміністрування” спеціальності 073 „Менеджмент”. Слов’янськ: ДДПУ, 2018. 54 с.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

**40. Гончар Л. В.** Риков Р. А. Управлінський контроль та його місце у системі менеджменту підприємств. *Перспективні напрямки сучасної науки і освіти*: зб. наук. праць (статей) присвяченої 160-річчю від дня народження І. Франка (Слов’янськ, 19-20 трав. 2016 р.). Слов’янськ: ФОП Громова Н.А., 2016. С. 138–144.

**41. Гончар Л. В.** Рождественський Д. О. Фінансовий аналіз та його місце у системі менеджменту підприємств. *Актуальні питання психології, економіки та управління*: зб. наук. праць (статей) „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 23-24 трав. 2018 р.). Слов’янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2018. С. 65–70.

**42. Гончар Л. В.** Формування професійної культури майбутніх менеджерів у освітньому середовищі університету. *Інноваційні технології як фактор розвитку суспільства*: наук. зб. за матер. наук.-практ. конф. (Київ, 12 жов. 2018 р.). Київ, МАІТ, 2018. С. 78–82.

**43. Гончар Л. В.** Орієнтири сучасного естетичного виховання. *Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти: зб. тез міжн. наук.-практ. конф.* (Харків, 26-27 лип. 2019 р.). Харків: Східноукраїнська організація „Центр педагогічних досліджень”, 2019. С. 14–16.

**44. Гончар Л. В.** Особливості фахової підготовки у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у XXI ст.: зб. тез наук. робіт учасн. міжн. наук.-практ. конф.* (Львів, 24-25 січ. 2020 р.). Львів: ГО „Львівська педагогічна спільнота”, 2020. Ч.1. С. 82–85.

**45. Гончар Л. В.** Професійна культура сучасного фахівця: пріоритети розвитку. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук: матер. міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 31 січ.-1 лют. 2020 р.). Київ: ГО „Київська наукова організація педагогіки та психології”, 2020. Ч 2. С. 23–25.

**46. Гончар Л. В.** Освітнє середовище вишу у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук: матер. міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 31 січ.-1 лют. 2020 р.). Київ: ГО „Київська наукова організація педагогіки та психології”, 2020. Ч 2. С. 26–29.

**47. Гончар Л. В.** Структура освітнього середовища закладу вищої освіти у професійній підготовці майбутніх менеджерів. *Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук: зб. наук. робіт учасн. наук.-практ. конф.* (Одеса, 14-15 лют. 2020 р.). Одеса: ГО „Південна фундація педагогіки”. 2020. Ч II. С. 7–10.

**48. Гончар Л. В.** Формування культури професійної діяльності фахівців у освітньому середовищі університету. *Психологія та педагогіка: зб. тез наук. робіт учасн. міжн. наук.-практ. конф.* (Львів, 21-22 лют. 2020 р.). Львів: ГО „Львівська педагогічна спільнота”. 2020. Ч 2. С. 21–24.

**49. Гончар Л. В., Дергачова А. М.** Функціональне поле освітнього середовища закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх фахівців. *Актуальні питання психології, педагогіки, економіки та управління: зб. наук. праць (статей) „Актуальні питання сучасної науки та освіти”* (Слов’янськ, 19-20 трав. 2020 р.). Слов’янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2020. С. 118–124.

**50. Гончар Л. В.** Освітнє середовище закладу вищої освіти у формуванні культури професійної діяльності майбутніх менеджерів : функціональний аспект. *Актуальні питання психології, педагогіки, економіки та управління: зб. тез допов. на Всеукр. наук.-практ. конф. „Актуальні питання сучасної науки та освіти”* (Слов’янськ, 19-20 трав. 2020 р.). Слов’янськ. 2020. С. 62–65. [електронний ресурс].

Основні положення дисертації представлено в доповідях на наукових, науково-практичних і науково-методичних конференціях різного рівня:

*Міжнародних* – „Синергетична співпраця в розв’язанні сучасних соціально-економічних проблем: наука, освіта, практика” (Святогірськ, 2018), „Пріоритетні напрямки вирішення актуальних проблем виховання і освіти” (Харків, 2019), „Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у ХХІ ст.” (Львів, 2020), „Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук” (Київ, 2020), „Психологія та педагогіка” (Львів, 2020);

*Всеукраїнських* – „Актуальні питання сучасної науки та освіти” (Слов’янськ, 2016, 2018, 2019, 2020), „Перспективні напрямки сучасної науки і освіти” (Слов’янськ, 2017), „Інноваційні технології як фактор розвитку суспільства” (Київ, 2018), „Педагогічна спадщина В. О. Сухомлинського” (Харків, 2019), „Педагогіка серця у вимірах ХХІ століття” (Хмельницький, 2019), „Актуальні питання сучасних педагогічних та психологічних наук” (Одеса, 2020).

Основні положення дисертації обговорювалися й отримали позитивну оцінку на засіданнях кафедри менеджменту, обліку та аудиту, педагогіки і методики технологічної та професійної освіти, а також Вченої ради ДВНЗ „Донбаський державний педагогічний університет” (2016 – 2020 рр.).





**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Донбаська національна академія будівництва і архітектури**

Вул. Героїв Небесної Сотні, 14, м. Краматорськ, Донецька обл., 84333, тел. (06264) 6 - 19 - 99,  
<http://donnaba.edu.ua>, E-mail: [akademiya.donnaba@gmail.com](mailto:akademiya.donnaba@gmail.com), код ЄДРПОУ 02070795

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
 Від 29.05.2020 № 03-05-05-254/1

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
 Гончар Любові Вікторівни на тему:  
 «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх  
 менеджерів в освітньому середовищі університету»  
 на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
 за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Результати дисертаційного дослідження Гончар Любові Вікторівни на тему: «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету» протягом 2016-2019 навчальних років впроваджувались у навчальний процес Донбаської національної академії будівництва і архітектури.

Розроблена система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів реалізована на практиці. Експеримент передбачав упровадження системи навчання студентів – майбутніх менеджерів (спеціальності 073 «Менеджмент»), яка включала у себе впровадження авторського курсу «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування», проведення лекційних та практичних занять, бесід, ділових ігор, тренінгів, круглих столів та ін.

Ефективність та доцільність упровадження системи перевірялася через відповідне анкетування й порівняння результатів навчальних досягнень.

За результатами педагогічного експерименту підтверджено, що застосування запропонованою Гончар Л. В. системи, сприяє формуванню всіх компонентів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, підтверджує доцільність подальшого поширення теоретичних і практичних результатів у сферу вищої освіти.

Результати дослідження Гончар Л. В. розглянуто та схвалено на засіданні кафедри менеджменту Донбаської національної академії будівництва і архітектури (протокол №11 від 29 травня 2020 р.).

Завідувач  
 кафедри менеджменту,  
 доктор наук з державного управління,  
 професор

Проректор з наукової роботи  
 та міжнародних зв'язків



О.В. Долгальова

С.В. Колесніченко



УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

Бульвар Т.Шевченка, 81, м. Черкаси, 18031, тел./факс: (0472) 35-44-63, 37-21-42,  
 e-mail: cic@cdu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02125622

24.06.2020 № 118/04-а  
 на № \_\_\_\_\_

**ДОВІДКА**

**про впровадження результатів дисертаційної праці**  
**Гончар Любові Вікторівни**

**«Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»,**  
**що подана на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук**  
**зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти**

Упродовж 2017-2019 років на базі Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького проходила апробацію педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, що розроблена Гончар Любов'ю Вікторівною.

Реалізація педагогічної системи передбачала проведення магістрантам першого року навчання освітньої програми «Початкова освіта та психологія» майстер-класів, тренінгів, методичних семінарів, а також упровадження в освітній процес кафедри початкової освіти розробленого авторського курсу «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування». Для поліпшення розуміння практичних аспектів формування культури професійної діяльності майбутніх магістрів спеціальності 013 «Початкова освіта» в освітньому середовищі університету додатково проводилися науково-методичні семінари та велася робота проблемних груп.

Протягом експерименту здійснено моніторинг навчальних досягнень магістрантів. Проведені розрахунки підтвердили ефективність системи формування культури професійної діяльності магістрантів, доцільність упровадження навчально-методичних матеріалів і технологій формування такої культури при вивченні навчальних дисциплін «Лідерство в освіті», «Корпоративна культура викладача вищої школи», «Основи конкурентології».

Професорсько-викладацьким колективом кафедри початкової освіти зроблено висновок, що впровадження результатів дослідження Л. В. Гончар сприяло розширенню знань магістрантів із питань культури професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти. На засіданні кафедри (протокол № 10 від 23 червня 2020 р.) відзначено високий теоретичний рівень і практичну значущість проведеного дослідження, результати якого рекомендуються до подальшого впровадження у вищій школі.

Проректор з наукової, інноваційної  
та міжнародної діяльності



С.В. Корновенко

702231

**Міністерство освіти і науки України**  
**Державний вищий навчальний заклад**  
**«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**  
**(ДДПУ)**

вул. Батюка, 19, м. Слов'янськ, Донецька область, Україна, 84116  
 Тел./факс: (062) 666-54-54  
 E-mail: sgpi@slav.dn.ua, www.ddpu.edu.ua, код ЄДРПОУ 38177113

15.05.2016 № СВ-10-249/1 на № \_\_\_\_\_

### ДОВІДКА

про впровадження в освітній процес  
 ДВНЗ «Донбаського державного педагогічного університету»  
 результатів дослідження Гончар Любові Вікторівни на тему:  
 «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності  
 майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»  
 на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
 за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Протягом 2016–2020 років на базі кафедри менеджменту Донбаського державного педагогічного університету Гончар Л. В. було здійснено експериментальне дослідження на тему: «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету», результати якого впроваджено в освітній процес. Запропонована педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є дієвою та сприяє покращенню підготовки студентів до професійної діяльності у сфері управління, зростанню їх компетентності для вирішення фахових проблем та завдань.

У межах дослідницької роботи Гончар Л. В. брала участь у розробці та впровадженні освітніх програм спеціальності «Менеджмент», розробила навчально-методичні комплекси дисциплін «Фінансовий аналіз», «Облік і аудит», «Трудове право» та ін., випустила навчальний посібник «Управлінський облік і контроль», систематично організовувала та проводила виховні заходи зі студентами факультету.

У процес підготовки студентів спеціальності «менеджмент» впроваджено авторський факультативний курс «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування»; вироблені та впроваджені рекомендації з організації та проведення практики студентів спеціальності «Менеджмент» у контексті формування культури професійної діяльності майбутніх фахівців.

Основні положення, результати та висновки наукового дослідження Гончар Л. В. щорічно доповідались на засіданнях кафедри менеджменту, щорічних звітних наукових конференціях Донбаського державного педагогічного університету та можуть бути рекомендовані до впровадження в процес професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти.

Ректор ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»,  
 доктор педагогічних наук, професор



Омельченко С. О.

УНІВЕРСИТЕТ  
імені  
АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ



ALFRED NOBEL  
UNIVERSITY

вул. Січеславська Набережна, 18, м. Дніпро, Україна, 49000  
тел. +38 (056) 370-36-26, fax.: +38 (0562) 31-20-33  
e-mail: info@duan.edu.ua, www.duan.edu.ua

18, Sicheslavs'ka Naberezhna Str., Dnipro, 49000, Ukraine  
tel.: +38 (056) 370-36-26, fax.: +38 (0562) 31-20-33  
e-mail: info@duan.edu.ua, www.duan.edu.ua

№ 405 від 13.05.2020

## ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Гончар Любові Вікторівни за темою:  
«Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності  
майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»  
на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти**

У період з 2016 по 2019 роки на базі Університету імені Альфреда Нобеля впроваджувались результати дисертаційного дослідження Гончар Л.В. за темою: «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету». До цієї роботи були залучені викладачі університету, а також студенти спеціальності 073 «Менеджмент». Матеріали дисертаційного дослідження: концептуальні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів обговорювалися на науковому семінарі кафедри інноваційних технологій з педагогіки, психології та соціальної роботи, використовувалися при розробці навчальних курсів «Менеджмент і адміністрування (Управління персоналом)», «Менеджмент і адміністрування (Організаційна культура)», «Менеджмент і адміністрування (Лідерство. Групова динаміка)», «Менеджмент організацій» та ін.

У навчальному процесі підготовки майбутніх менеджерів проходили апробацію методичні рекомендації щодо формування їхньої культури професійної діяльності. Розроблена Гончар Л.В. педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є актуальною та науково обґрунтованою, а тому може бути рекомендована до використання у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців управлінської сфери.

Реалізовані в педагогічному експерименті, наукові надбання Гончар Л.В., сприяли підвищенню рівня культури професійної діяльності майбутніх менеджерів і надалі будуть використовуватися в освітньому процесі університету.

**Проректор з наукової діяльності,  
доктор філологічних наук, професор**

**Г.А. Степанова**

УНІВЕРСИТЕТ СЕРТИФІКОВАНО ТА АКРЕДИТОВАНО МІЖНАРОДНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ  
THE UNIVERSITY HAS BEEN CERTIFIED AND ACCREDITED BY INTERNATIONAL ORGANIZATIONS





УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Державний вищий навчальний заклад**  
**«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**імені Вадима Гетьмана»**

03680, м.Київ, проспект Перемоги, 54/1. Тел. приймальної 456-50-55, факс (044) 226-25-73

14.05.2020 № 8/2

На № \_\_\_\_\_

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів наукового дослідження

Гончар Любові Вікторівни на тему:

«Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності  
 майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»  
 на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
 за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Довідка засвідчує, що протягом 2017-2019 навчального року на кафедрі педагогіки та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» впроваджувалися результати наукового дослідження Гончар Любові Вікторівни щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Зокрема, у навчальному процесі використовувалися навчально-методичні матеріали до факультативного курсу «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування».

Попередня експертиза наданих навчально-методичних матеріалів до факультативного курсу, зокрема, опорний конспект лекцій, методичні рекомендації до проведення практичних занять та організації самостійної роботи майбутніх менеджерів одержали позитивну оцінку провідних викладачів кафедри педагогіки та психології.

Апробація запропонованих матеріалів підтвердила ефективність і доцільність розробленої Гончар Л.В. системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету.

Завідувач кафедри педагогіки та психології  
 д.пед.н., професор



М.В. Артюшина

Проректор з науково-педагогічної роботи  
 д.е.н., професор

А.М. Колот

**033298**



**Міністерство освіти і науки України**  
**Державний заклад**  
**«ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»**

пл. Гоголя, 1, м. Старобільськ, 92703  
 тел./факс: (06461) 2-40-61, 097-567-20-45  
 e-mail: mail@luguniv.edu.ua, www.luguniv.edu.ua

15.05.2020 № 1/410/1

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційної роботи

**Гончар Любові Вікторівни**

**«Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»**,  
 поданої на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
 за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти,  
 в освітній процес Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

Результати наукового дослідження здобувача наукового ступеня доктора педагогічних наук Гончар Л. В. «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету» упроваджувалися протягом 2017-2019 рр. в освітньому процесі ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».

Розроблена Гончар Л. В. педагогічна система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету передбачала впровадження авторського курсу «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування», а також використання інноваційних форм аудиторної (проблемно-модельюча лекція, інформаційна лекція, лекція з коментарем, лекція-практикум, лекція-прес-конференція, лекція-візуалізація, лекція із раніше запланованими помилками, лекції-орієнтири, бінарна лекція, співлекція, міждисциплінарний семінар, семінар-конференція (круглий стіл), семінар-дискусія, пошуковий семінар, аналітичний семінар, семінар-прес-бій, семінар-усний журнал, семінар-дискусія та ін.) та позааудиторної діяльності (гра станціями «Квест», флеш-моб, ділові ігри, брейн-ринги, кейси, тренінги); методів інтерактивного навчання (спільний проект, робота в парах, ротатійні трійки, «мозковий

штурм», «карусель» кейс-метод, обговорення проблеми в колі, рольова гра, ігри-імітації та симуляції, дискусія, дебати, метод ПРЕС).

Дослідно-експериментальним шляхом перевірено ефективність педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Згідно з результатами діагностування рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів доведено ефективність зазначеної педагогічної системи.

Запропонована Гончар Любов Вікторівною система формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету є актуальною й універсальною для впровадження у процес підготовки фахівців з управління, а тому може бути рекомендована для використання закладами вищої освіти України з метою підвищення якісного рівня професійної компетентності майбутніх менеджерів.

Ректор



Сергій САВЧЕНКО



**Міністерство освіти і науки України**  
**Донбаська державна машинобудівна академія**

вул. Академічна, 72, м. Краматорськ, Донецька обл., 84313. Код ЄДРПОУ 02070789  
 Тел. (0626) 41-68-09. Факс (0626) 41-63-15. Web: <http://www.dgma.donetsk.ua>. E-mail: [dgma@dgma.donetsk.ua](mailto:dgma@dgma.donetsk.ua)

11.05.2020 № 035-05/1173

На №

Донбаський державний  
 педагогічний університет

Проректору з науково-  
 педагогічної роботи

Чайченко С.О.

Щодо надання інформації

Шановний Станіславе Олеговичу!

Надсилаю Вам інформацію про впровадження результатів дисертаційного дослідження Гончар Любові Вікторівни на тему: «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету».

З повагою,

Проректор з наукової роботи,  
 управління розвитком  
 та міжнародних зв'язків



Михайло Турчанін



11.05.2020 № 035-05/1173

## ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Гончар Любові Вікторівни на тему: «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету» на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Протягом 2016-2019 навчальних років на кафедрі менеджменту факультету економіки та менеджменту Донбаської державної машинобудівної академії у навчальний процес впроваджувалися основні ідеї та результати дисертаційної роботи Гончар Л. В. «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»

Дослідження передбачало перевірку доцільності впровадження у навчальний процес системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів для підготовки здобувачів за спеціальністю 073 «Менеджмент», яка включала у себе серед іншого проведення лекційних та практичних занять, науково-методичних семінарів, впровадження елементів авторського курсу «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування» з розробленими авторкою завдань та практичних ситуацій.

Результати експериментального навчання підтверджують ефективність, педагогічну доцільність і дієвість розробленої Гончар Л. В. педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету. Проведена експериментальна робота сприяла здобуттю майбутніми менеджерами відповідних знань, становленню внутрішньої мотивації, розвитку мотиваційно-ціннісного та практичного компонентів.

Проректор з наукової роботи, управління  
розвитком та міжнародних зв'язків Донбаської  
державної машинобудівної академії



Михайло Турчанін



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Слобожанська, 68. м. Старобільськ, 92703, тел.: (+38 06461) 2-42-30 Е-mail: rector\_lnau@ukr.net код ЄДРПОУ 00493669

13.04.2020 № 01-01/20-203-р

На № \_\_\_\_\_

## ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження

Гончар Любові Вікторівни на тему:

«Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету»

на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

У період з 2017 по 2019 роки на базі Луганського національного аграрного університету здійснювалась дослідно-експериментальна робота та апробувались результати дисертаційного дослідження Гончар Любові Вікторівни на тему: «Теоретичні і методичні засади формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету», до якої були залучені здобувачі вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент».

Методичні та навчальні матеріали, розроблені Гончар Л. В. використовувались викладачами кафедри менеджменту, права, статистики та економічного аналізу у навчальному (авторський факультативний курс «Культура професійної діяльності майбутнього менеджера: шляхи формування») та виховному (ділові та рольові ігри, гра станціями «Квест», майстер класи, проектна діяльність, флеш моб та ін.) процесі підготовки майбутніх менеджерів.

Засвідчуємо актуальність і концептуальність розробленої Гончар Любові Вікторівною педагогічної системи формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів в освітньому середовищі університету, яка може бути використана вищими навчальними закладами України в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері управління.

Про результати наукового дослідження Гончар Любові Вікторівни було обговорено на засіданні кафедри менеджменту, права, статистики та економічного аналізу Луганського національного аграрного університету (протокол № 5 від 10 квітня 2020 року).

В.о ректора



Ростислав ПОДОЛЬСЬКИЙ