

теоретичних знань за базовими курсами у взаємозв'язку через призму структури та алгоритмів прийняття рішень; впровадження у певній галузі (вибір якої здійснюється з урахуванням переваг студента, для забезпечення мотивуючої та стимулюючої функції щодо пошуку проблемної ситуації) отриманих методичних та методологічних інструментаріїв; оцінку концепції впровадження та реалізації управлінських рішень щодо забезпечення інформаційних потреб керівників різних рівнів та підвищення ступеню їх обґрунтованості. Презентація CASE-проект надає досвід виступу на аудиторії, додає елементи змагання та сприяє об'єктивності інтегрованого оцінювання. Виконання CASE-проекту стимулює систематичну, самостійну роботу студентів, виявляє та розкриває творчій потенціал, підвищує зацікавленість в курсах, що вивчаються.

Л.Б. Нікіфорова, аспірантка кафедри
педагогіки та психології

Херсонський державний університет, М. Херсон

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ТРАДИЦІЙНІЙ ОСВІТНІЙ ПРАКТИЦІ УНІВЕРСИТЕТІВ

Глобальні соціально-економічні перетворення, об'єктивна тенденція сучасного етапу розвитку нашої держави зумовили підвищений запит на професійну підготовку висококваліфікованих менеджерів. У світлі таких вимог перед освітою постає нагальна задача організації такої підготовки майбутніх управлінців, яка закладала б не просто конкретні знання певного діапазону і обсягу, а формувала фундамент соціальної ініціативи, здатності працювати з людиною і для людини. Одним із перспективних напрямів у цьому контексті є формування емоційної культури майбутніх менеджерів, спрямованої на цілісний розвиток, використання глибинних психологічних ресурсів та усього творчого потенціалу особистості фахівця (Н. Побірченко, О. Романовський, Г. Юркевич, В. Берега, Й. Завадський, Ф. Хміль та ін.).

Аналіз кількісного співвідношення годин дисциплін, які заплановані навчальним планом університетів привів нас до такого висновку, що значне місце у процесі навчання майбутнього менеджера займають предмети економічного циклу (52%), далі професійно-орієнтованого (30%) та в меншій кількості гуманітарного циклу (18%). У своїх висновках стосовно даного положення, ми звертаємося до поглядів В. Полякова, який зазначає, що економіці притаманний безсуб'єктивний підхід до управління безособистісними елементами господарського

механізму. І хоча у нинішніх умовах відбувається декларування значущості людського фактору, у центрі уваги економістів знаходяться важелі господарського механізму, що відображається на інструментальному підході до людини. Підхід такого роду характеризується антипсихологізмом, який виникає внаслідок проникнення у сферу управління ідей інформатики. Враховуючи той факт, що менеджмент є одним з найважливіших суспільних інститутів сучасності, потрібно відмітити суттєві суперечності, що існують на сьогодні в професійній підготовці фахівців у сфері управління. Адже основний зміст освітньої підготовки менеджерів не розкриває в повній мірі психологічних особливостей міжособистісної взаємодії та не передбачає формування ставлення до людини як найвищої цінності.

Це дає підстави стверджувати, що при підготовці майбутніх менеджерів не в достатній мірі враховується специфіка майбутньої професійної діяльності, яка базується на взаємовідносинах з людиною, що вимагає від фахівця спеціальної психолого-педагогічної підготовки, зокрема оволодіння певними знаннями, уміннями та навичками емоційно вихованої людини. Великою мірою здійснювати позитивний вплив на розвиток емоційної культури студентів-менеджерів можуть дисципліни психолого-педагогічного циклу, але як довів аналіз цілей, завдань, змісту навчальних програм цих дисциплін вони досить формально підходять до даної проблеми і недостатньо висвітлюють її сутність та зміст, а їх викладання не в повній мірі забезпечує змістову та технологічну підготовку студента до особистісно-професійного емоційного розвитку.

Г.О. Швіндіна, канд. екон.наук
Сумський державний університет, м. Суми

ОЦІНКА МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ МЕНЕДЖМЕНТА ОСВІТИ

Ключовою фігурою реформ освіти є викладач, тому темпи та характер модернізації освіти залежать і від викладацьких кадрів та керівників ВНЗ і специфічного менеджменту їх відносин. Для керівників ВНЗ знання про мотивацію трудової діяльності професорсько-викладацького складу мають основне значення ще й тому, що статус ВНЗ, його престиж, конкурентноздатність залежать від якостей випускників, їх попит на ринку фахівців. Основними ж виробниками якісних знань є професорсько-викладацькі колективи вищих учбових закладів.