

Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування

Формування професійної культури особистості майбутніх фахівців у процесі їх навчально-професійної діяльності є однією з актуальних проблем сьогодення. В нашій країні проблема професійної самосвідомості, психолого-педагогічних умов її формування найбільш гостро постала саме сьогодні через зміни соціальних та економічних умов, новації в галузі освіти, особливо професійної, а також в зв'язку з потребою зміни ставлення суб'єкта праці до своєї професійної діяльності.

Професійна культура в світлі сучасного освітнього дискурсу

Термін «професійна культура» підкреслює, що культура розглядається як специфічна якість діяльності фахівця та розкриває предметний зміст культури, який визначається специфікою професії, професійної діяльності та професійного співтовариства [1].

Професійна культура менеджера розглядається, в загальному розумінні, як високий рівень професіоналізму людини, як спосіб творчої самореалізації в професійній діяльності, як процес освоєння, передачі професійних цінностей, становлення системи особистісних сенсів, які розглядаються як ступінь якості професійної діяльності та життя людини.

Професійна культура створюється людьми, професійно зайнятими певною сферою діяльності та, як правило, з відповідною спеціальною підготовкою до неї. Належність результатів їх діяльності тому чи іншому автору жорстко фіксована та юридично захищена авторським правом від будь-яких пізніших змін і модифікацій ким-небудь іншим.

Існує більше 25 трактувань визначення «професійна культура». Деякі з визначень наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «професійна культура»

Автор	Визначення терміну
І. М. Модель	це міра, якість діяльності людини в певній, чітко обмеженій сфері його професії, в тому виді діяльності, де він відчуває себе цілком комфортно, впевнено й вільно [2]
А. І. Кравченко	це культура, яка містить у собі сукупність спеціальних теоретичних знань і практичних умінь, пов'язаних з конкретним видом праці [3]
А. Н. Бистрова	складна системна єдність, у якій поєднані практичні навички та вміння в області конкретної діяльності, володіння необхідною в даній галузі виробництва технікою, спеціальні теоретичні знання, які прямо або побічно пов'язані з виробничою діяльністю [4]
М. О. Бердяєв	це сукупність норм, правил і моделей поведінки людей – відносно замкнута галузь, пов'язана зі специфікою діяльності людей в сучасних умовах поділу праці [5]
Н. Б. Крилова	система соціальних якостей, яка безпосередньо забезпечує рівень трудової професійної діяльності і визначає її зміст, ставлення до праці. Безпосередньо через професійну діяльність кожен фахівець досягає максимальних для себе результатів, прагнучи виявити свої здібності [6]

Л. В. Богданова	певна сукупність спеціальних знань, якостей, умінь, навичок, відчуттів, ціннісних орієнтацій особи, які проявляються у її трудовій діяльності і забезпечують її високу ефективність [7]
Б. С. Єрасов	сукупність норм, правил і моделей поведінки людей – відносно замкнута система, пов'язана зі специфікою діяльності людей у сучасних умовах праці [8]
М. М. Данілова	складне явище, яке є характеристикою діяльності менеджера як процесу й сукупності вироблених ним матеріальних і духовних цінностей, зразків поведінки й способів дій у процесі виконання своїх професійних обов'язків [9].

П. Бурдье визначає професійну культуру як узагальнений показник особистісно-професійної компетентності управлінця в галузі менеджменту, який:

- визначає найбільш пріоритетні способи здійснення професійної діяльності;
- відображає його гуманістичну спрямованість;
- проявляється у внутрішньому (культура мислення, емоційна культура, культура рефлексії) і зовнішньому (культура спілкування, культура прояву емоцій, культура поведінки, культура професійної діяльності, культура зовнішнього вигляду) планах, визначаючи ставлення фахівця до професійної діяльності на основі усвідомлення її значущості як державної, громадської, особистісної цінності [10].

А.М. Омаров визначає найважливіші складові професійної культури: освоєння загальної культури, залучення до її досягнень; оволодіння професійною майстерністю, повна творча реалізація професійних навичок; професійна компетентність у своєму виді діяльності; грамотне, ефективне використання засобів і методів при досягненні мети; раціональність, розважливість при виконанні своєї роботи; можливість передбачення результатів праці; здатність і бажання передати свої вміння, знання, навички; культура спілкування та морально-професійна етика. Професійна культура в поєднанні з моральними нормами та професійна компетентність поряд з моральними установками змушують людину прагнути до більш повного професійного та особистісного, громадянського самовираження [11].

Динамічний характер професійної культури відзначає О.В. Харченко. Вона пише, що професійна культура формується у досить дорослому віці й на перших порах може сприйматися свідомо та навіть оцінюватися. Так, при отриманні другої вищої освіти або переході на інше місце роботи людина, як правило, може чітко визначити нові реалії, які можуть сприйматися як відступ від норм [12].

У Г.М. Кочетова своє розуміння професійної культури. Він розглядає її як прикладне поняття, елемент моделі особистості фахівця з вищою освітою. Дослідник виділяє наступну низку ознак, що свідчать про наявність професійної культури у фахівців: знання властивостей продукту і запитів споживача; здатність прогнозування спеціалістом наслідків своїх дій та відповідальність за свої дії [13].

На рис. 1 наведено основні елементи професійної культури, що відображають особливості професійної діяльності менеджера.



Рис 1. Основні елементи професійної культури менеджера [9]

Специфіка професійної культури менеджера

Нове сучасне бачення професіоналізму та ролі особистості в його формуванні спричинив радикальну переоцінку цінностей професійного розвитку. Зросли вимоги до фахівця, рівня його підготовки та освіти, до відповідальності суб'єкта за свою кар'єру, професійне майбутнє.

Для юнацтва – майбутніх суб'єктів суспільних відносин – на перший план виступили проблеми усвідомленого та особистісно-орієнтованого вибору професії, отримання професійної освіти й оволодіння професією, професійного зростання і самовдосконалення. Адаптація індивіда до дійсності, що змінюється, стає можливою лише завдяки динаміці самої людини, її життєвих уявлень і професійних планів [14].

У психолого-педагогічній літературі наведені теоретичні підходи до формування професійної культури майбутнього менеджера, серед яких виділяють:

- загальнофілософський, що розкриває закономірності формування професійної культури;
- окремонауковий, описує особливості її становлення;
- соціально-психологічний, що характеризує соціальні функції, умови і механізми дії особистісної культури фахівця в суспільному житті;
- конкретно-соціологічний, який вирішує конкретні завдання з урахуванням суспільної цінності професії [15].

Становлення професійної культури менеджера в процесі його професійної підготовки може включати формування:

1) професійно-культурної освіченості (гнучкість мислення, застосування знань і умінь у практичній діяльності);

2) професійної етики як прояву вищого рівня розвитку професійної культури;

3) загальнокультурної (розуміння професійної діяльності як культуровідповідної та усвідомлення себе як носія культурних зразків) і функціональної (застосування знань і умінь при вирішенні професійних завдань з урахуванням норм професійної культури) грамотності.

Слід виділити основні показники, які характеризують зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах. У критеріальних показниках (див. табл. 2) виокремлюють не тільки традиційні, фіксовані у формі результатів, знання, вміння, навички, що складають досвід пізнавальної, виконавчої та комунікативної діяльності, а й інші характеристики, що дозволяють виміряти, оцінити, описати й встановити закономірності, які існують усередині проєктованого й реалізованого змісту професійної освіти [16].

Таблиця 2

Критеріальні показники змісту професійної підготовки менеджерів у ВНЗ

Базові критерії	Основні критерії	Критеріальні показники
<i>Антропоцентричність</i>	1. Персоналізація 2. Індивідуалізація 3. Людинознавчі компетенції	Орієнтація змісту на суб'єктивний досвід студента Врахування індивідуальних особливостей і особистого досвіду студента Включення до навчального матеріалу антропологічних знань і технологій їх реалізації
<i>Культуровідповідність</i>	1. Інтелектуалізація 2. Когнітивність 3. Цілісність	Актуалізація змісту, спрямованого на інтелектуальне виховання особистості Освітня спрямованість змісту та акцент на розвиток когнітивного досвіду студента Відображення у змісті єдності природних особливостей, соціальних відносин і властивостей суб'єкта культури
<i>Інноваційність</i>	1. Проблемність 2. Креативність 3. Критичність	Проблемна побудова освітнього процесу Формування умінь самостійно розвивати обрану галузь діяльності Навчання умінням рефлексії та самокорекції
<i>Повнота та системність видів діяльності</i>	1. Практичне перетворення духовно-тілесної сутності людини 2. Професійна спрямованість 3. Активізація рухової діяльності	Ціннісно-сміслова орієнтація діяльності Оптимальне співвідношення загальної та професійно-прикладної підготовки Цілеспрямоване й продуктивне освоєння діяльності

Базові критерії	Основні критерії	Критеріальні показники
<i>Конвенціональність</i>	1. Варіативність 2. Прогностичність 3. Альтернативність	Оптимальне поєднання інваріантного й варіативного компонентів змісту Формування самостійності в цілепокладанні та цілездійсненні Вибір активності, максимально відповідної інтересам студентів
<i>Творчий характер</i>	1. Олюднене мікро-соціальне середовище 2. Комунікативність 3. Системотворювальна роль педагога	Відображення у змісті емоційно-психологічної культури суб'єктів освіти Установка на формування культури спілкування суб'єктів освіти Відображення у змісті професійно-особистісних якостей педагога, його гуманітарної культури
<i>Зовнішній контекст</i>	1. Позавищівські комунікації 2. Наступність 3. Безперервність	Навантаження змісту від тих елементів, які можуть засвоюватися поза ВНЗ Вертикальна і горизонтальна інтеграція змісту професійної освіти Прийняття єдиної парадигми освіти, спрямованої на безперервний загальний та професійний розвиток студента
<i>Проявлення «самості»</i>	1. Самовизначення 2. Самопізнання 3. Самозміни та самоформування	Ціннісні орієнтації студентів в гуманітарному змісті менеджменту Володіння методами діагностики психофізичного стану організму Позитивна зміна особистості студента в соціокультурному просторі

На основі раніше проведених досліджень і узагальнення досвіду в процесі підготовки майбутнього менеджера до управлінської діяльності М. В. Заворочай умовно виділила три етапи:

- інформаційно-орієнтований;
- рефлексивно-оцінювальний;
- етап самореалізації [17].

Для кожного етапу моделі підготовки студента характерні свої певні цілі, зміст і процесуальні характеристики, які співвідносяться зі структурою готовності майбутнього менеджера до управлінської діяльності.

Більш систематизовано інформацію щодо етапів підготовки майбутніх менеджерів представлено в табл. 3.

Таблиця 3

Етапи підготовки майбутніх менеджерів

Етап	Мета	Основні засоби
<i>Інформаційно-орієнтовний</i>	освоєння змісту професійної готовності, цілісного уявлення про управлінську діяльність	- управлінські ситуації, що передбачають засвоєння основ управлінської теорії; - ситуації з елементами ціннісного вибору управлінських дій; - ситуації зіставлення традиційних систем управлінської діяльності з інноваційними ідеями; - систематизація та інтеграція управлінських

Етап	Мета	Основні засоби
		знань щодо основних об'єктів майбутньої професійної діяльності менеджера; - стимулювання пізнавальної активності та ціннісних орієнтацій у галузі професійної діяльності;
<i>Рефлексивно-оцінювальний</i>	стимулювання проявів у студентів власної позиції, яка передбачає вибір, рефлексію, формування досвіду практичного застосування професійних знань та умінь	Управлінські ситуації, спрямовані на: - самопізнання; - саморегуляцію через спілкування з іншими; - зіставлення самооцінки студентів з реальною оцінкою однокурсників, а також з реальною поведінкою в процесі управлінської діяльності; - актуалізацію, виявлення і стимулювання розвитку особистісних якостей; - висловлювання власної думки, власної оцінки самостійного вибору;
<i>Етап самореалізації</i>	проектування, прогнозування, самореалізація та самовдосконалення себе в професійному світі	Управлінські ситуації, спрямовані на: - спонукання ціннісних орієнтацій, цільових установок на майбутню професійну діяльність; - стимулювання самовираження і самореалізації особистості в ході власної управлінської діяльності; - ситуації проєкцій, прогностичні ситуації, ситуації захисту

При системно-цілісному підході до управлінського процесу всі його ланки розглядаються в складній взаємодії і зміна кожної з них підпорядковується закономірностям зміни іншої.

М.В. Заворочай [17] виявила типологічні характеристики педагогічних ситуацій, що забезпечують процес готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності. Для кожного типу ситуацій було виділено відповідні форми й способи побудови управлінських ситуацій (див. табл. 4).

У результаті аналізу стану підготовки майбутніх менеджерів до управлінської діяльності у світлі сучасних вимог до освітнього процесу у вищій школі була виявлена актуальність проблеми підвищення якості підготовки фахівця.

Зміст готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності являє собою динамічне структурно-рівневе утворення, що відображає єдність професійної самосвідомості, мотиваційно-ціннісного та змістовно-процесуального компонентів.

Таблиця 4

Типологічні характеристики педагогічних ситуацій, що забезпечують процес готовності майбутніх менеджерів до майбутньої управлінської діяльності

Типи педагогічних ситуацій	Функції, які виконують педагогічні ситуації у процесі підготовки майбутніх менеджерів	Логічні характеристики змісту педагогічних ситуацій	Форми і способи побудови управлінських ситуацій
1	2	3	4
<i>Педагогічні ситуації, що передбачають засвоєння основ управлінської теорії</i>	1) формування цілісного уявлення про професійну діяльність; 2) забезпечення вироблення і прийняття цілей майбутньої професійної діяльності; 3) систематизація психологічних знань про психологічні умови й наукові закономірності організації діяльності людей; 4) оволодіння засобами ефективної управлінської діяльності; 5) розвиток пізнавальної активності	1) висування цілей і завдань майбутньої діяльності; 2) конструювання необхідної та достатньої системи засобів, умов, що забезпечують досягнення поставленої мети	Підбір професійно-орієнтованих ситуацій, наближених до реальної управлінської дійсності, у ході вирішення яких основна роль відводиться менеджерів, який керує, спрямовує роботу всього колективу
<i>Ситуації оцінки</i>	1) стимулювання прагнення студентів до самопізнання; 2) формування адекватної самооцінки; 3) актуалізація потреби студентів в аналізі власної професійної діяльності	1) оцінка особистісних якостей майбутнього менеджера; 2) аналіз наявних у майбутнього менеджера психологічних знань, логіки викладу матеріалу; 3) оцінка організації взаємодії менеджера і людей	Організація самооцінки, взаємоперевірки, самоперевірки, аналізу та самоаналізу
<i>Ситуації вибору</i>	сприяння самоосвіти, саморозвитку та самовдосконаленню	1) зміст ситуації передбачає вирішення протиріч між суспільними та особистими інтересами 2) подолання інтелектуальних, емоційних та інших труднощів; 3) подолання непорозуміння, конфліктів	1) вибір цілей управління, вибір оптимальних методів і прийомів досягнення цілей; 2) обґрунтування зробленого вибору цілей, засобів; відстоювання своєї точки зору в ході загальної дискусії
<i>Ситуації «захисту»</i>	Стимулювання самовияву, самореалізації особистісного потенціалу студентів, усвідомлення особистісної значущості професійної діяльності	захист цілей, засобів управлінського процесу відповідно до ціннісних орієнтацій майбутнього менеджера	1) організація діяльності з співвіднесення себе з іншими (установка на порівняння і зіставлення, опанування, рецензування та висловлювання

Продовження табл. 4

1	2	3	4
			особистої думки); 2) стимулювання самопізнання в системі співвіднесення себе з самим собою («Я і Я»), яке включає в себе установку на самостереження, самоконтроль, порівняння ходу управлінського процесу зі своїми інтересами, цінностями, перспективами на майбутнє
<i>Ситуації проєкції</i>	1) стимулювання до проблемного ставлення до власної особи, до пошуку якомога більшої кількості проєкцій бачення себе в управлінській діяльності 2) розвиток уміння вставати на позицію іншого, щоб краще зрозуміти себе	засвоєння як предметного змісту, так і умінь вибору поведінки носія даної соціальної ролі, передбачення наслідків рішень, вміння пошуку та обміну інформацією	імітація соціальної ситуації в ігровій формі дозволяє пом'якшити негативні наслідки невдач, списати всі помилки і промахи на представника даної ролі, пізнати себе, не розкриваючись для оточуючих
<i>Прогностичні ситуації</i>	1) розвиток досвіду прогнозування управлінського процесу, планування та його оцінка; 2) сприяння цілісному баченню управлінських проблем і способів їх вирішення, творчому підходу до справи; 3) розвиток прогностичної активності	1) передбачення розвитку явищ на основі застосування до нього управлінських закономірностей 2) передбачення варіантів і оцінка ймовірності їх реалізації в певних умовах	розробка проекту власної управлінської діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей
<i>Ситуації рефлексії</i>	1) сприяння осмисленню інтелектуальних і особистісних протиріч; 2) розвиток рефлексивної активності	Переосмисленню піддаються як конкретні управлінські знання і способи управлінської діяльності, так і ставлення суб'єкта до власного «Я», до інших суб'єктів управлінського процесу і до своєї професійної діяльності	1) захист проекту власної управлінської діяльності, що включає в себе колективний пошук вирішення проблеми в умовах обміну інформацією, ділових відносин 2) організація полеміки, висловлювання альтернативних суджень, діалогу з собою, з іншими

Засоби активізації навчальної діяльності майбутніх менеджерів

Як вже говорилося раніше, важливу роль у становленні професійної культури майбутніх менеджерів відіграє викладацький склад навчального закладу, а саме його підхід до викладу матеріалу і ставлення до навчального процесу. Методи викладання мають ґрунтуватися на пізнавальній активності студентів. В енциклопедії освіти вона трактується як «риса особистості, яка проявляється в його ставленні до процесу пізнання, що передбачає стан готовності, прагнення до самостійної пізнавальної діяльності, спрямованої на оволодіння індивідом соціального досвіду, накопичених людством знань, способів діяльності, а також її якості». Пізнавальна активність розвивається у людини протягом усього її життя, сприяє підготовці до майбутньої професійної діяльності і може змінюватися з переорієнтацією життєвих планів і установок особистості [18]. Але ця зміна може пройти ефективно лише в тому випадку, коли методи та форми навчання повністю відповідають поставленим цілям. Для того, щоб студент досконало засвоїв необхідні знання та навички, він повинен їх використовувати неодноразово в різних ситуаціях. Саме такий підхід до навчання є основою ситуаційної концепції менеджменту, орієнтує фахівців на ситуаційне мислення з урахуванням об'єктивних умов функціонування [19, с.30].

Дана концепція вимагає від людини творчого мислення, яке є генератором нових нестандартних ідей.

Я.А. Пономарьов підкреслює, що творчість є «вищою формою активності і самостійної діяльності людини» [20]. Головними ознаками творчого мислення можна назвати наступні:

- отримання нового результату, нового продукту;
- новизна процесу отримання відомого продукту;
- подолання логічного розриву на шляху від умов завдання до його вирішення;
- наявність яскраво вираженого емоційного хвилювання, що передує моменту знаходження рішення;
- стійка і довготривала мотивація [21].

Проблема формування творчих здібностей фахівців у більшості випадків стикається з іншою проблемою – технологізацією досягнення відповідного результату. Розглядаючи процес навчання як діяльність, психологи виділяють три її види: репродуктивну, продуктивну й творчу. При цьому репродуктивна діяльність є процесом повторення попереднього досвіду і не несе нового інформаційного навантаження. Продуктивна діяльність навпаки виконується на основі аналогії з використанням освоєних раніше методів діяльності в нових умовах. Основною відмінністю продуктивної діяльності від репродуктивної є те, що в процесі першої створюється (здобувається) нова інформація. Творча ж діяльність базується на двох попередніх, але відрізняється якісно новим продуктом, який створюється в умовах невизначеності (ризик) у відповідних сферах діяльності.

Спираючись на вищенаведені положення, В.П. Беспалько [22] запропонував теорію поетапного формування творчого досвіду (див. рис. 2).

Вчений виділив такі рівні засвоєння навчальної інформації: 0 – розуміння, 1 – впізнавання, 2 – відтворення, 3 – застосування, 4 – творчість.



Рис. 2. Поетапне формування творчого досвіду [23, с. 115]

Розуміння ($a = 0$) – найнижчий рівень засвоєння, який підтверджує здатність студента усвідомлювати новий навчальний матеріал відповідно до свого базового рівня знань. Досягнення цілей навчання, безумовно, залежить від базової підготовленості студентів, адже навіть найменший обсяг інформації не може бути засвоєний без наявності попередніх знань, які готують її сприйняття.

Впізнавання ($a = 1$) – повторне сприйняття, пов'язане з набуттям досвіду використання накопиченої інформації.

Відтворення ($a = 2$) – репродуктивний рівень, коли людина в типових ситуаціях на підставі накопиченого досвіду самостійно відтворює інформацію і діє аналогічно.

Застосування ($a = 3$) – продуктивна дія, яка полягає в здатності людини перенести наявні знання і досвід на нетипові ситуації і прийняти відповідне рішення в нових умовах.

Творчість ($a = 4$) – продуктивна діяльність людини в непередбачених ситуаціях. Така діяльність повинна ґрунтуватися на сукупності умінь: інтелектуально-логічних, інтелектуально-евристичних, методологічних, світоглядних, комунікативних, ауто-дидактичних, здібностей до самоврядування. При цьому людина створює нові алгоритми дій, отримує якісно нову інформацію, на основі якої приймає творчі рішення.

У рамках реалізації своєї теорії В.П. Беспалько [22] відзначає ієрархічність і послідовність засвоєння творчого досвіду людини за всіма рівнями. Це положення вимагає відповідної структури з формування цілей

навчання й відповідно змісту освіти, виходячи з базової підготовленості студента. Після того як сформульовані відповідні цілі навчання за кожним рівнем засвоєння знань, можна приступати до формування змісту навчання.

Як бачимо, активізація творчого мислення в процесі навчання покращує засвоєння матеріалу студентами, закріплюючи матеріал в довготривалій пам'яті (див. рис. 3).



Рис. 3. Механізм запам'ятовування [23, с. 93]

При механічному запам'ятовуванні в перші півгодини людина забуває 40 % отриманої інформації. На наступний день зберігається лише 34 %, через три доби – 25 %, а через місяць – 21 % отриманої інформації. Як стверджують фахівці, для повного закріплення знань необхідно зробити не менше 300 зворотних зв'язків (треба дискутувати, обговорювати ідеї, малювати, розповідати, тобто робити все, щоб не забути) [24, с. 97]. Саме на це і спрямовані різні методи активізації навчального процесу.

Існує безліч методик, які дозволяють урізноманітнити й активізувати процес навчання. Як приклад, наведемо найпоширеніші, що використовуються в Лондонській школі бізнесу (див. табл. 5).

Таблиця 5

**Методи активізації навчального процесу
Лондонської школи бізнесу [25, с. 39]**

Традиційні методи навчання	Методи навчання «групи рівних»	Методи навчання, засновані на ІКТ
<ul style="list-style-type: none"> - Лекції; - Дослідження конкретних ситуацій; - Участь вищих керівних кадрів; - Запрошені лектори; - Дебати. 	<ul style="list-style-type: none"> - Групові вправи; - Мозкова атака; - Створення мереж; - Методи навчання, засновані на активній участі; - Консультування серед рівних; - Стажування в установах. 	<ul style="list-style-type: none"> - Математичне моделювання; - Імітація.
Методи навчання «орієнтація на дії»	Методи навчання «порівняльний аналіз»	Методи навчання «розширення кругозору»
<ul style="list-style-type: none"> - Проектний метод; - Навчання в дії; - Навчання активного мислення; - Індивідуальні плани 	<ul style="list-style-type: none"> - Обмін досвідом; - Відвідування підприємств. 	<ul style="list-style-type: none"> - «Тайм-аут»; - Роздум; - Мистецтво, музика, живопис, поезія, дизайн; - Запрошення нетрадиційних

дій; - Групові плани дій.		виступаючих; - «Іміджнірінг» - роздум за межами кадру.
------------------------------	--	---

Як стверджує П. Друкер [26], стиль роботи людини є вродженим. Його не можна змінити, але можливо скорегувати. Щоб визначити й оцінити власний стиль роботи, менеджер повинен проаналізувати свою діяльність, виявити недоліки й сильні сторони. Але такий варіант не підходить для студентів, адже в процесі навчання немає практичної складової, яка б дозволила провести подібний аналіз. Тому використання методів активізації навчального процесу є кращими імітаторами процесу професійної діяльності, в ході яких майбутні фахівці зможуть визначитися з власним стилем роботи.

Використання різних методів активізації навчання найкраще себе проявляє при проведенні семінарських занять. Добре організований семінар не тільки закріплює знання та вміння тих, хто навчається, але й розвиває в них творчі здібності, вміння слухати іншого й самому аргументовано висловлювати свої думки, розвиває логічне мислення й комунікативні здібності [24, с.110].

Отже, перейдемо безпосередньо до розгляду методів активізації навчального процесу. Одним з найбільш використовуваних з-поміж них є метод дискусій. Значну увагу даному методу приділяють у вищих школах Великої Британії. На думку англійських фахівців, дискусії притаманні такі переваги:

- сприяє виробленню у студентів вміння висловлювати й аргументувати власну думку;
- формує наукове мислення;
- вчить слухати один одного;
- змушує студентів виступати в ролі критиків;
- сприяє спонтанності мовлення, адже для того, щоб вести дискусію, потрібно не тільки логічно будувати висловлювання, але й правильно формувати свої судження [27].

Фахівці вважають, що найважливішими умовами проведення дискусії, як тематично спрямованої суперечки, можуть бути наступні:

- усі учасники дискусії мають підготуватися до неї;
- кожен учасник дискусії повинен мати чіткі стислі тези свого виступу;
- можна практикувати «розминку» для активізації дискусії;
- дискусія має бути спрямована на з'ясування істини, а не на словесне змагання її учасників [24, с. 111].

З метою залучення всіх студентів до участі в дискусії можна використовувати метод рольових триад. На різних етапах проведення дискусії викладач повинен розподілити ролі між учасниками залежно від функцій, які ті повинні виконувати.

Одним з видів методу творчої дискусії можна вважати «мозкову атаку». Для обговорення конкретної проблеми обирається група студентів, яка ділиться на дві підгрупи: «генератори ідей» і «критики». «Генератори ідей» висловлюють нові ідеї щодо вирішення даної проблеми, а «критики»

оцінюють ідеї і вибирають найбільш оптимальні з них.

Головні принципи мозкової атаки:

- 1) не критикувати (можна висловлювати будь-яку думку без побоювань, що вона буде визнана невдалою);
- 2) стимулювати будь-яку ініціативу;
- 3) прагнути до найбільшої кількості ідей;
- 4) розширювати, змінювати, комбінувати, покращувати запропоновані ідеї [23, с. 147].

Одним з найбільш універсальних методів активізації навчального процесу і покращення засвоєння знань з певних предметів є ділова гра – так прийнято називати динамічну імітацію реальних господарських чи інших ситуацій, яка за своїм змістом і методами реалізації відповідає практичній діяльності конкретних категорій працівників. Це дозволяє всебічно розвивати ділові задатки студентів і комплексно формувати необхідні знання та вміння, забезпечувати набуття навичок творчого використання ними теоретичних знань для вирішення конкретних господарських ситуацій [28, с. 243].

Перша ділова гра вивчала проблеми коливання збуту в умовах жорсткої конкуренції і була розроблена у Великобританії ще в 1912 р. У колишньому СРСР ділові ігри почали впроваджувати у 1930-ті рр. Їх назви й форми дещо відрізнялися від сучасних, але основна концепція побудова гри для них уже була характерна. Вони називалися аварійними, диспетчерськими іграми або організаційно-виробничими випробуваннями і мали багато спільного з військовими іграми на картах. У США у 1950-ті рр. з розвитком комп'ютерної техніки ігрові моделі, які використовувалися раніше для підготовки постачальників військових частин, переорієнтувалися на сферу бізнесу та все ширше використовувалися для навчання учасників конкурентної боротьби й оцінки їх управлінських навичок.

Найбільш відомою стала гра Американської асоціації управління (АМА), створена в 1957 р. Вона поклала початок серії ігор, присвячених загальним проблемам управління. У 1960-ті рр. спрощені або ускладнені варіанти цих ігор стали адаптувати до різних промислових галузей, а потім і в інші сфери управлінської діяльності – маркетингу, побутового обслуговування, транспорту, будівництва тощо [24, с. 130].

У ході підготовки до ділової гри її організатори повинні врахувати наступні аспекти:

- 1) визначення проблеми, мети, завдань і етапів гри (підготовчий, діяльнісний, підведення підсумків і обговорення гри);
- 2) створення імітаційної моделі гри;
- 3) розробка поетапного підведення підсумків і методики гри з урахуванням послідовності;
- 4) розподіл ролей, визначення функцій учасників;
- 5) розробка інструкцій, процедур і функцій учасників гри на кожному її етапі;
- 6) розробка додатків до гри (методичних посібників, технічних засобів, приладів тощо);

7) підготовка форм аналізу результатів гри, стратегії зміни ходу гри, можливих відхилень від запланованої ситуації [23, с. 115].

Як приклад, можна навести методи активізації навчального процесу, які пропонує доктор Раджагопал, професор з маркетингу бізнес-школи EGADE – Tecnológico de Monterrey (Монтеррей, Мексика). Учений розробив комп'ютерну гру-симуляцію «Strategic Moves: The Business Chess», яка побудована за принципом гри в шахи і спрямована на вдосконалення навичок студентів у розробці маркетингової стратегії компанії в конкурентному середовищі. Крім цього, з метою розвитку навичок швидкого реагування на ринкову ситуацію, викладач пропонує своїм студентам гру «Trump Card: Leading In Competition», основу на правилах гри в карти. Головним задумом цієї гри є парадигма теорії вибору та поведінкової установки в роботі команди. Усі свої розробки в сфері методів активізації навчання вчений публікує на своїй інтернет-сторінці з метою обміну досвідом та ідеями зі своїми колегами [29].

Як вже зазначалося вище, у більшості зарубіжних вишів, особливо це стосується американських, акцент перенесено з teaching на learning. Це стало можливим завдяки використанню різних методів, які розвивають практичні навички студентів. Одним з таких є метод «кейсів» (case-study). Він полягає в тому, що навчальний курс складається з пакету 10-12 конкретних ситуацій, що підлягають обговоренню на аудиторних заняттях. Заздалегідь, в позааудиторний час студенти вивчають ситуації та доданий до них пакет навчально-методичної та наукової літератури. Протягом трьох місяців типового курсу студент повинен вивчити 120-150 кейсів. Такий метод більшою мірою відповідає вимогам проблемно-орієнтованого навчання, яке передбачає максимальну активізацію пізнавальної діяльності студентів та їх участі у навчальному процесі [30].

Цілі, на які спрямовано використання методу «case-study», залежать від типу конкретної ситуації (див. рис. 4).

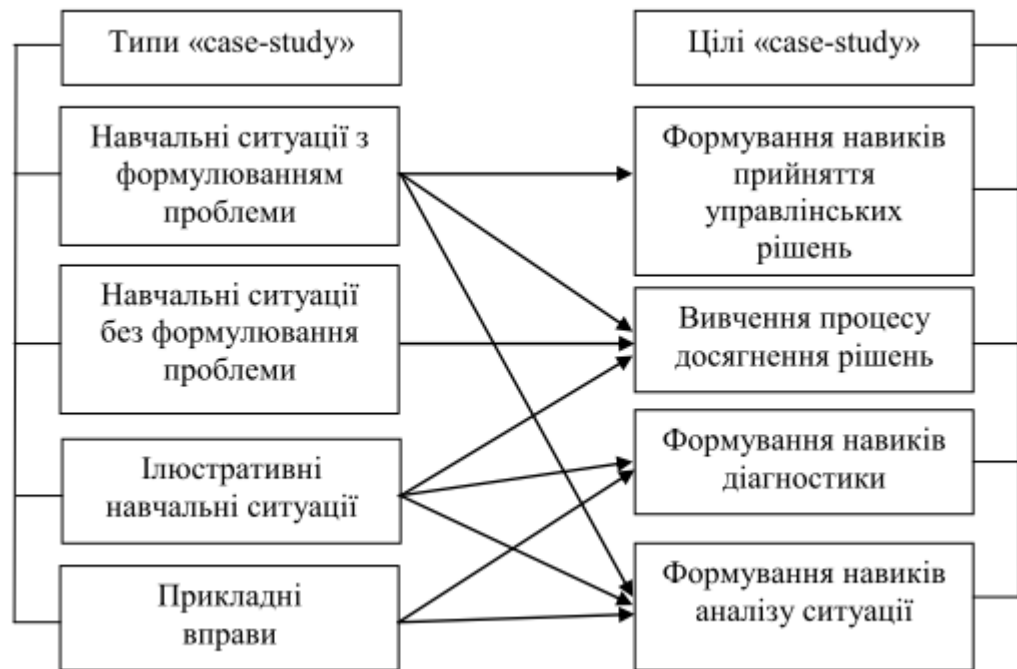


Рис. 4. Залежність цілей використання кейсів від типу ситуації [31, с. 45]

Органічно пов'язаний з методом моделювання, метод «case-study» може бути віднесений до різних груп – залежно від наявності та вибору класифікаційної ознаки:

- «Гарвардський метод випадку» передбачає аналіз конкретної ситуації аналітичного або конфліктного випадку;

- баскет-метод є особливим видом ситуаційного методу і заснований на відображенні діяльності керівників і формуванні у студентів необхідних для майбутнього керівника якостей шляхом аналізу, синтезу, порівняння різних ситуацій його роботи;

- метод розробки проектів передбачає вирішення студентами конкретних техніко-організаційних, економічних і інших завдань на основі індивідуальної участі або участі як членів попередньо сформованих «проектних груп»;

- метод вирішення інциденту (або «метод пілерси») ґрунтується на вирішенні так званого міні-випадку – інциденту, не характерного для певної системи. Необхідною його умовою є нестандартність ситуації, її сюрпризів, неповна інформація про неї. На основі додаткової інформації кожен студент розробляє власний варіант рішення, а остаточне рішення приймається в ході дискусії всіма членами групи;

- метод поступового ознайомлення з випадком передбачає подання інформації частинами, передачі тільки «вузлових точок» (моментів), в яких відбуваються зміни в розвитку ситуації. Робота проходить у кілька етапів, після дискусії в кінці кожного етапу студентам повідомляють те рішення, яке має бути прийняте, після чого викладач повідомляє нову інформацію для наступного етапу роботи;

- динамічний ситуаційний метод для використання передбачає наявність інформації динамічного характеру. Початковий динамічний опис

випадку містить лише частину інформації. Іншу її частину студенти дізнаються від керівника семінару. Ситуації обговорюються й рішення приймаються в малих групах, до яких належать «представники» вищестоящих організацій та ін. [32, с.23].

Вітчизняні виші останнім часом стали активно застосовувати метод ситуаційних вправ, насамперед, через його простоту. Але керуючись цією особливістю «case-study», більшість викладачів роблять значну помилку. Необхідно пам'ятати, що конструювання кейсів – це творчість, яка передбачає найбільш повне сприйняття реальності, максимально можливу імітацію об'єкта дійсності. Викладачі повинні добре орієнтуватися у світі реального бізнесу, підтримувати постійний зв'язок із підприємцями і менеджерами, вивчати професійну літературу. Незважаючи на те, що всі конкретні ситуації беруться з реального життя, вони представлені в навчальних матеріалах в адаптованому вигляді. Ситуація розробляється в розрахунку на стандартне заняття з певної дисципліни, хоча багато ситуацій мають міждисциплінарний характер і можуть з успіхом використовуватися в різних навчальних курсах.

Головним у цьому методі є привчити студентів до вміння аналізувати інформацію, спонукати дивитися на ситуацію «як у реальному житті» [19, с. 48].

Крім перерахованих вище методів активізації навчального процесу, існує ще безліч яскравих прикладів, таких як тренінги, тестування, групове проектування, *corporate visits* та інші.

Одним з найбільш цікавих для студентів, результативним і популярним методом є соціально-психологічний тренінг (СПТ), спрямований на розвиток різних професійних умінь, особистісних якостей, підвищення соціально-психологічної стресостійкості, розв'язання міжособистісних і групових конфліктів, прийняття рішення в умовах мотиваційного конфлікту.

При розробці програми СПТ можна скористатися науково-методичними розробками Н.П. Анікеєва, О.О. Бодалева, А.Б. Добровіч, Г.І. Марасанова, Є. Мелібруда, А.С. Прутченкова, Є.Т. Соколової, В.В. Століна та ін.

Ефективність програми СПТ відображають три етапи навченості:

1. Здатність після проходження курсу СПТ повторювати, імітувати нові способи комунікативної поведінки, на відміну від простого знання про них.
2. Використання нових форм поведінки в різних ситуаціях.
3. Здатність знаходити, помічати помилки в своїй поведінці й поведінці оточуючих; здатність створювати нові ефективні моделі поведінки.

Основним засобом закріплення нових професійно-адекватних форм поведінки в СПТ є рольові ігри, в процесі яких нові прийоми міжособистісної взаємодії автоматизуються і стають природною формою поведінки.

Алгоритм побудови програми СПТ відображає послідовність залучення учасників тренінгу в процес соціально-психологічного навчання «емоційне – інтелектуальне – вольове». Виходячи з вищевикладеного, головна мета СПТ – навчити студента адекватної поведінки на основі розвитку у нього

здатності виражати і сприймати почуття і соціальний контекст як своєї поведінки, так і поведінки оточуючих людей. Тренеру необхідно створити умови, які зможуть забезпечити формування і розвиток групи; самодіагностику учасниками тренінгу особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях спілкування; навчання основним прийомам професійного, ділового, партнерського спілкування; розвиток психічної саморегуляції та соціальної сприйнятливості до станів, думок інших людей; формування адекватної і стабільної самооцінки.

Залежно від професійно-психологічних потреб членів групи до програми тренінгу включають психологічні вправи, спрямовані на розвиток відповідних умінь. Цілі вправ передбачають:

- вплив на динаміку розвитку групи або корекцію її структури;
- забезпечення умов для самодіагностики особистісних якостей і поведінки кожним конкретним учасником або групою в цілому;
- корекцію поведінки, самооцінки, статусу окремих учасників у груповій структурі;
- навчання прийомам оптимального спілкування – професійного, ділового, міжособистісного тощо;
- розвиток соціальної сприйнятливості і психічної саморегуляції.

У процесі розробки програми необхідно використовувати актуальний життєвий досвід студентів, у разі його відсутності створювати його за допомогою ігрових форм, рольових ігор тощо. Періодичність проведення вправ повинна відповідати етапам розвитку здатності до розуміння мотивів поведінки оточуючих і здібності враховувати ці мотиви при виборі моделей власної поведінки. Вправи повинні актуалізувати або повторювати основні етапи розвитку механізмів взаєморозуміння:

- ідентифікацію – розуміння через уподібнення;
- стереотипізацію – вміння співвідносити свою поведінку й поведінку оточуючих з соціальними стереотипами, нормами, цінностями, традиціями груп, суспільства, держави;
- рефлексію – здатність усвідомлювати свої дії, вчинки за допомогою партнерів по спілкуванню і корекція, у разі необхідності, власного стилю поведінки або форми спілкування.

СПТ – це активне соціально-психологічне навчання з метою формування компетентності, активності та спрямованості особистості у спілкуванні з людьми та підвищення рівня розвитку групи як соціально-психологічного об'єкта. На думку багатьох спеціалістів, СПТ є одним з перспективних і результативних активних методів оптимізації процесу адаптації студентів до професійної діяльності.

Заключним етапом процесу розвитку професійно-рефлексивних якостей майбутнього менеджера є аналітичний етап, на якому студенти співвідносять рівень власних можливостей з досягнутими результатами, вдосконалюють себе в процесі «внутрішнього змагання з самим собою», аналізують і досліджують власну діяльність, просуваються по шляху самовиховання і самоосвіти [33].

Більш детально слід зупинитися на відносно нових і нестандартних способах активізації навчання. Йдеться про використання таких методів як web-квести, художні образи та ілюстрації.

На сьогоднішній день навчальний процес неможливо уявити без використання новітніх технологій. Комп'ютеризація навчальних закладів є певною запорукою ефективного навчання. Мережа Інтернет стала універсальним джерелом інформації та комунікації для студентів і викладачів. Виходячи з цього, необхідно використовувати наявні можливості з найбільшою користю.

Останнім часом особливою популярністю користується такий метод активізації навчального процесу як web-квест. Вперше його запропонував в 1995 р. Берні Додж, професор Університету Сан-Дієго (США). Учений розробив різні інтернет-додатки з метою впровадження в навчальний процес. Основою web-квестів є проектна методика, орієнтована на самостійну діяльність студентів, яка може здійснюватися індивідуально, парно або групами за певний проміжок часу [34].

Як стверджує Р.С. Гуревич: «веб-квест – це інтерактивний процес, під час якого студенти самостійно видобувають необхідні знання в різних пошукових системах, отримують достатньо значний обсяг інформації, аналізують, систематизують і виконують подальшу презентацію» [35, с.36].

Б. Додж виділив наступні завдання для веб-квесту, представлені в табл. 6.

Web-квести можна створювати самостійно, за допомогою шаблонів сайту Filamentality (<http://www.kn.pacbell.com>), або використовувати готові з колекцій порталу web-квестів університету Сан Дієго, Каліфорнія (<http://webquest.org>) і на порталі Best Web Quests (<http://www.bestwebquests.com>).

Одним з сучасних методів, який можна використовувати при організації роботи студентів при вивченні певних дисциплін є вивчення творів художньої літератури. Слід підкреслити, що це має бути саме вивчення, а не просто прочитання. Студент повинен проаналізувати твір, виявити головну ідею й зробити висновок для себе.

Звернення до художніх образів дозволяє конкретизувати економічний матеріал, зробити його більш цікавим і доступним для сприйняття, посилити інтерес до навчання. Звичайно, при використанні творів художньої літератури відповідальною справою є підбір рекомендованих книг. Оскільки звернення до художнього твору вже є його пропагандою, рекомендувати до самостійного читання слід твори, які не тільки тематично збігаються зі змістом того чи іншого навчального матеріалу, але й відзначаються своїми високими ідейно-художніми якостями, особистісною позицією автора, можуть захопити молодих людей [36].

Таблиця 6

Види завдань для веб-квестів [18]

Вид завдання	Опис
Переказ	демонстрація розуміння теми на основі надання матеріалів з різних джерел у новому форматі: створення презентації, плаката, розповіді

Планування та проектування	розробка плану чи проекту на основі заданих умов
Самопізнання	будь-які аспекти дослідження особистості
Компіляція	трансформація формату інформації, отриманої з різних джерел
Творче завдання	творча робота в певному жанрі: створення відеоролика, написання вірша, пісні, п'єси
Аналітичне завдання	пошук та систематизація інформації
Детектив, головоломка, таємнича історія	висновки на основі суперечливих фактів
Досягнення консенсусу	вироблення рішення з гострої проблеми
Оцінка	обґрунтування певної точки зору
Журналістське розслідування	об'єктивний виклад інформації (поділ думок і фактів)
Переконання	схиляння на свій бік опонентів або нейтрально налаштованих осіб
Наукові дослідження	вивчення різних явищ, відкриттів, фактів на основі унікальних он-лайн джерел

Серед творів з певними проявами менеджменту слід виділити ті, що вже стали класикою світової літератури. До таких відносяться «Мертві душі» і «Ревізор» М.В. Гоголя, «Обломов» І.А. Гончарова, «Поле битви – Земля» Л.Р. Хаббарда, «Скотний двір» і «1984» Дж. Оруелла та ін.

Окрім вищезгаданого, прекрасним засобом аналізу образів є використання кінофільмів. Бізнес завжди генерував багато історій, які з успіхом використовувалися у світовій кіноіндустрії: від моральних притч до конспіративних теорій. Герої фільмів ілюструють найкращі та найгірші риси людської природи і багато розповідають про жадібність, управління і навіть сам капіталізм. Саме тому журнал Bloomberg Businessweek провів опитування серед 30 деканів провідних бізнес-шкіл, запропонувавши їм назвати свої улюблені фільми, в яких можна знайти корисні уроки для власників бізнесу та управлінців. Ці фільми буде не тільки цікаво, а й корисно подивитися студентам-менеджерам, адже в них говориться про лідерство, етичність і владу. Перелік включає в себе класичні й сучасні фільми, документальні та фантастичні кінострічки, комедії та драми. Наведемо як приклад такі:

- Уолл Стріт (Wall Street), 1987;
- Мені б у небо (Up in the Air), 2009;
- Хрещений батько (The Godfather), 1970;
- Соціальна мережа (The Social Network), 2010;
- Ризикований бізнес (Risky Business), 1983;
- Мелодії слави (Tunes of Glory), 1960;
- Секрет мого успіху (The Secret of my Success), 1987;
- Ентузіаст (Gung Ho), 1986;
- Дивовижне життя (It's a Wonderful Life), 1946;
- Громадянин Кейн (Citizen Kane), 1941 [37].

Шляхи формування професійної культури майбутніх менеджерів в системі професійної підготовки

Досліджуючи умови активізації пізнавальної діяльності студентів, були виділені діалогічні і дискусійні форми організації занять, основну структурну одиницю яких складає діада «питання-відповідь». Наскільки абсолютним буде вміння викладача ставити питання перед студентами, настільки високою буде ефективність застосовуваних ним методів навчання.

Проведені дослідження показали, що, незважаючи на уявну простоту, повною мірою мистецтвом постановки питань володіє далеко не кожен викладач. Необхідно виходити з того, що вміння викладача ставити перед студентами питання передбачає, насамперед, уміння прогнозувати ті психологічні та дидактичні наслідки, які спричинить поставлене запитання. Уміння дидактично правильно, психологічно доцільно й своєчасно ставити питання перед студентами слід розцінювати як одну зі складових педагогічної майстерності.

Як категорія спілкування, питання є зверненням до будь-кого, яке вимагає відповіді, роз'яснення тощо. У навчанні функції питання стають більш багатогранними. Запитання, які влітаються в ланцюг міркування (пояснення), завжди активізують сприйняття, загострюють увагу, змушують студентів думати разом з викладачем, стежити за ходом його думки. Серед найбільш вживаних можна назвати проблемні і контрольні питання. У 80 % випадків метою постановки питань є контролююча функція, тобто прагнення оцінити рівень вихідних знань, виявити прогалини у знаннях.

Але насправді функція питання в навчанні студентів є значно ширшою. Відповідно до функцій питання можуть бути виділені його різні види. У практиці викладання психологічних дисциплін фахівцями накопичений досвід ведення діалогічних і дискусійних форм роботи зі студентами, відпрацьована методика формулювання різних видів питань.

Дуже важливою для підвищення ефективності навчання є актуалізація функцій питання. Пасивна актуалізація зводиться до простого нагадування раніше вивченого. А для активної актуалізації студентам пропонуються питання, що відновлюють у пам'яті знання, необхідні для розуміння й засвоєння нового матеріалу. Такі питання називають такими, що актуалізують, їх застосовують у процесі вивчення нової теми, розділу, при введенні нових понять.

У процесі підготовки до практичних занять викладачі стикаються з невмінням або помилковим виконанням студентами інтелектуальних і практичних дій. У таких ситуаціях використовують діагностуючі питання, спрямовані на виявлення причин нерозуміння певного елемента змісту заняття або причину невміння.

Враховуючи взаємозв'язок розумових і емоційних процесів людини, часто застосовують стимулюючі питання, мета яких – збудження пізнавального інтересу, потреби розібратися в чому-небудь, бажання знати і вчитися, тобто формування внутрішніх мотивів навчальної діяльності.

У роботі з формування пізнавальних мотивів, які активізують

пізнавальні процеси, активно застосовують наступні види питань: питання-сумніви, питання-здивування, питання-підказки, питання-схвалення.

Потужним чинником активізації мислення є емоція сумніву. Одночасно вона досить сильно стимулює пізнавальні процеси, налаштовуючи студента на пошук правильної відповіді і вирішення певного завдання. Постановка питання-сумніву ставить студента перед проблемою вибору правильної відповіді на основі двох (або кількох) альтернативних думок. Наприклад: «Чи не здається вам, що сутність даного явища полягає у ...?», «А може бути, причини сформованого положення укладені в ...?», «Але може бути й такий варіант відповіді ...?», «Може бути, у даній ситуації вчинити краще так ...?», «А як буде виглядати дана подія, якщо використовувати, наприклад, таку точку зору ...?».

Питання-здивування має своєю метою викликати емоцію здивування й тим самим активізувати розумові процеси на пошук відповіді. Джерелом емоції подиву є інформаційно-пізнавальне протиріччя, яке представляє собою зіткнення наявних знань (звичне уявлення) з новою інформацією. Наприклад, фахівці стверджують, що діти африканців на першому році життя більш розвинені, ніж діти європейські діти.

Величезну стимулюючу і активізуючу роль у навчанні відіграє питання-підказка. Його мета – непомітно допомогти студенту в подоланні труднощів. Успішні відповіді на подібні питання вселяють у студентів, особливо перших курсів, впевненість у власних силах, в успіху. Але тут потрібна особлива майстерність викладача, тому що неможливо спочатку передбачити формулювання таких питань. У практиці роботи зі студентами використовують прямі і непрямі питання-підказки. У першому випадку в питанні фактично вказується потрібний спосіб дії або один з варіантів вирішення проблеми: «Чи не здається вам, що вихід із становища може бути таким ...?», «А якщо спробувати такий варіант вирішення ...?». Складніше формулюються питання у формі натяку. У такому випадку використовують аналогію. В якості аналога обирається більш просте і доступне для розуміння явище чи поняття.

Явно виражену стимулюючу роль відіграє питання-схвалення. Семантична структура такого питання містить дві компоненти: схвальну (заохочувальну) і питальну. Прикладом питання-схвалення можуть бути: «Ви на правильному шляху, але як пояснити, що ...?», «Ви правильно назвали це явище, але тепер поясніть причини його виникнення» [38].

Невід'ємною частиною процесу формування професійної культури студента-менеджера є також виховна робота, пріоритетними напрямками якої в університеті мають бути:

- створення оптимального соціально-педагогічного виховного середовища, спрямованого на творчий саморозвиток і самореалізацію особистості;
- організація правового, громадянсько-патріотичного виховання студентів;
- розвиток культури особистісного самовдосконалення та

студентського самоврядування;

- пропаганда цінностей фізичної культури й здорового способу життя;
- організація науково-дослідної роботи студентів у позанавчальний час;
- створення системи морального й матеріального стимулювання викладачів і студентів, які беруть активну участь в організації позанавчальної роботи;
- організація культурно-масових, спортивних, наукових заходів;
- наукове обґрунтування існуючих виховних методик, пошук і впровадження нових технологій виховного впливу на студента, створення умов для їх реалізації;
- розвиток матеріально-технічної бази для організації позанавчальних заходів;
- підтримка і розвиток студентських ініціатив [39].

Процес викладання соціально-психологічних дисциплін повинен бути не просто педагогічним (таким, що передбачає лише передачу соціально-психологічних знань, оволодіння вміннями і навичками, необхідними для майбутньої професійної діяльності), а життєтворчим навчанням, що передбачає конкретні творчі акти, потенційні інновації в будь-якій сфері життя людини й культури суспільства. Саме за таких умов можливе формування загальної культури студентів, механізмів адаптації, активності, самоактуалізації, самореалізації. Вивчення психологічних дисциплін студентами-менеджерами має стати основою формування у них відповідної системи цінностей, що виражається в певних якостях, властивих особистості менеджера. Навчальні плани підготовки майбутніх менеджерів включають в себе наступні соціально-психологічні дисципліни:

- психологія;
- етика ділового спілкування;
- управління персоналом;
- основи психології та педагогіки;
- самоменеджмент;
- конфліктологія;
- психологія управління і т. ін.

Завданнями психологічної складової цих курсів виступають:

- пізнавальні: сформувати у студентів цілісну систему знань щодо соціально-психологічних процесів, явищ і фактів, ознайомити з теоретичними основами використання психології у сфері менеджменту;
- практичні: виявити передумови дослідження проблеми формування особистості менеджера, професіонала, забезпечити оволодіння студентами кращими досягненнями вітчизняної та зарубіжної психології, уміннями застосовувати їх на практиці, здійснювати пошукову діяльність, розвивати свій творчий потенціал;
- методичні: ознайомити студентів із соціально-психологічним моделюванням ефективної діяльності менеджера.

Загальновідомим є той факт, що фундамент економічної свідомості закладається ще в роки дитинства, однак свого розвитку, структурності вона

починає набувати під час навчання. Саме в цей період формуються специфічні особливості когнітивних структур, навички споживчої та трудової поведінки, емоційне ставлення до економічної дійсності. Важливу роль у формуванні економічної свідомості відіграють цінності та установки.

Соціально-психологічні дисципліни при підготовці менеджерів повинні спрямовуватися на формування відповідних якостей особистості, які надалі сприятимуть ефективній діяльності менеджера.

Якості менеджера – це досить унікальні поєднання цінностей, способів сприйняття й прийняття рішень, дій та навичок, які формуються на певних етапах життя в економіці та бізнесі, видозмінюються разом зі змінами та розвитком самого бізнесу і постійно переходять від одного якісного стану в інший. Серед таких специфічних якостей виділяють наступні:

- вміння керувати людьми;
- активність – готовність діяти в умовах невизначеності (для досягнення і закріплення успіху);
- розрахунок і гнучкість у мисленні;
- маркетингова орієнтація.

Менеджер завжди повинен бути психологічно готовий до виконання поставлених завдань з управління будь-яким процесом. Всі командні й робочі групи під керівництвом менеджера повинні ефективно працювати як єдиний злагоджений колектив. Тепер вже немає необхідності доводити, що ефективно управління кожною формальною групою усередині організації має вирішальне значення. Ці взаємозалежні групи є блоками, що утворюють організацію як систему. Організація в цілому зможе ефективно виконати свої глобальні завдання тільки за умови, якщо завдання кожного зі структурних підрозділів визначені таким чином, щоб забезпечувати діяльність один одного, при цьому менеджер повинен бути психологічно готовий керувати цим процесом. Крім того, група впливає на поведінку окремої особистості. Тому, чим краще менеджер-керівник розуміє, що таке група та чинники її ефективності, добре володіє мистецтвом ефективного управління групою, тим більше вірогідності, що він зможе підвищити продуктивність праці окремого підрозділу і організації в цілому. Психологічно це досягається багатьма методами і прийомами, а також завдяки набутому досвіду менеджера. Для цього необхідно вміти вирішувати проблему, налагоджувати міжособистісну взаємодію, керувати емоціями.

Психологічна підготовка менеджера повинна враховувати, що діяльність людини в економіці та бізнесі вимагає від неї освоєння ще однієї «картини світу» – поряд з тими, які йому, так чи інакше, доводилося освоювати в своєму попередньому досвіді. Можна намагатися закривати очі на існування безлічі «картин світу», але можна й робити вибір між ними залежно від цілей і вимог ситуації. Можна бачити навколишній світ як світ «політичний» – через призму політичних рішень і подій, або як світ «економічний», який перебуває під впливом макроекономічних законів і тенденцій, або як світ «психологічний» – крізь динаміку людських мотивів і відносин, або як «технотронний», або як «екстрасенсорно-енергетичний», або

як «сімейний».

Висновки. Освітньо-кваліфікаційні вимоги до дисциплін соціально-психологічного циклу полягають у забезпеченні умінь і знань для успішної діяльності майбутнього менеджера у виробничій, соціально-виробничій та соціально-побутовій сферах. При цьому майбутньому менеджеру необхідно створити психологічну основу для реалізації проєктувальної, організаційної, управлінської, виконавчої, технічної функцій у діяльності.

Успішна робота менеджера – це не тільки робота з фінансами, необхідно вміти працювати з людьми; ефективний менеджер повинен постійно вчитися мистецтву психологічної взаємодії.

У професійній діяльності менеджера рано чи пізно з'являється необхідність вивчати і знати саме психологічні характеристики споживачів, а не тільки збирати про них стандартні дані: стать, місце проживання, рівень доходів тощо. Дуже важливо мати розгорнуту психологічну інформацію, яка викриває глибинні причини ставлення до товару чи послуги [40].

Отже, виходячи з усього вищесказаного, можна стверджувати про існування універсального розмаїття методів, що дозволяють перебудувати процес викладання матеріалу з традиційного способу проведення лекцій та опитування на семінарі в цікаве дійство з освоєння практичних навичок майбутніми фахівцями. Залежно від аудиторії студентів, годин, що надаються для навчання, і дисципліни, викладач може обрати найбільш зручний і ефективний спосіб активізації навчального процесу.

Аналіз результатів формування готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності показує, що використання запропонованих моделей підготовки до управлінської діяльності виявляється продуктивним.

Література

1. Виноградов В. Подготовка специалиста как человека культуры / В. Виноградов, А. Синюк // Высшее образование в России. – 2000. – №2. – С. 41.
2. Модель И. М. Профессиональная культура муниципального депутата / И. М. Модель. – Екатеринбург, 1993. – С. 26–27
3. Кравченко А. И. Профессиональная культура. Официальная страница портала библиотеки “Культура” : [Электронный ресурс] : Режим доступа : www.countries.ru. – Дата доступа : 8 марта 2009 г.
4. Быстрова А. Н. Мир Культуры : (Основы культурологии) / А. Н. Быстрова. – М. : ИВЦ Маркетинг ; Новосибирск : ООО Изд-во ЮКЭА, 2000. – 63 с.
5. Бердяев Н. А. Русское зарубежье. Из истории социальной и правовой мысли / Н. А. Бердяев, С. Л. Франк. – Л. : Ленинздат, 1991. – 440 с.
6. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста : методическое пособие / Н. Б. Крылова. – М. : Высшая школа, 1990. – 142 с.
7. Богданова Л. В. К вопросу о культуре профессионального общения. Официальная страница Центральной отраслевой библиотеки по физической культуре и спорте : [Электронный ресурс] : Режим доступа : www.lib.sportedu.ru/GetText.idc?TxtID=879 – Дата доступа : 12 марта 2009 г.
8. Менеджмент и трудовые отношения. Официальная страница портала собрания рефератов “allbest.ru” : [Электронные ресурсы] : Режим доступа :

<http://revolution.allbest.ru> – Дата доступа : 9 марта 2009 г.

9. Данилова М. М. Современная концепция управления развитием профессиональной культуры менеджеров предприятий туристической индустрии. Официальная страница портала журнала “Проблемы современной экономики” : [Электронные ресурсы] : Режим доступа : www.m-economy.ru – Дата доступа : 9 марта 2009 г.

10. Войльтальянова Я. И. Изучение и анализ сформированности профессиональной культуры будущего менеджера / Я. И. Войльтальянова // Вестник КГУ. – 2006. – № 6. – С. 197-200.

11. Омаров А. М. Управление: искусство общения / А. М. Омаров. – М : Сов. Россия, 1983. – 237 с.

12. Харченко Е. В. Межличностное общение: модели вербального поведения в профессиональных сферах : дис. д-ра филол. наук / Харченко Е. В. – М., 2004. – 263 с.

13. Кочетов Г. М. Механизмы процесса профессионализации / Г. М. Кочетов. – Томск : Изд-во ТГУ, 1975. – 214 с.

14. Сутович Е. И. Психолого-педагогические условия формирования профессионального самосознания будущих специалистов / Е. И. Сутович / Третья Международная интернет-конференция "Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности" : [Электронный ресурс] : Режим доступа : <http://sites.google.com/site/konfer/Home/2-sekcia/sutovic>. – Дата доступа : 25 августа 2009 г.

15. Заворочай М. В. Содержание методы формирования готовности студентов-менеджеров к управленческой деятельности / М. В. Заворочай // Лингвокультурология родного и иностранных языков : Межвуз. науч-методологич. конф. препод-й ин. яз-в : Тез. докл. – Волгоград : Изд-во «ВАГС», 2001. – С. 53–55.

16. Чупанов А. Х. Система формирования профессиональной культуры будущего менеджера туризма : дисс.... д-ра пед. наук – 13.00.08 / Чупанов А. Х. – М., 2007. – 294 с.

17. Заворочай М. В. Формирование готовности будущих менеджеров к управленческой деятельности : автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.п.н. – спец. – 13.00.08 / Заворочай М. В. – Волгоград, 2003. – 18 с.

18. Шевченко Л. Застосування веб-квестів для формування пізнавальної активності учнів / Л. Шевченко : [Електронний ресурс] : Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2011_3/Shevchen.htm – Заголовок з екрану.

19. Казанцев А. К. Основы менеджмента. Практикум : учеб. пособ. / А. К. Казанцев, В. И. Малюк, Л. С. Серова. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 544 с.

20. Пономарев Я. А. Психология творчості / Я. А. Пономарев. – М. : Наука, 1990. – 150 с.

21. Фокин Ю. Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю. Г. Фокин. – М. : Академия, 2002. – 224 с.

22. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем / В. П. Беспалько. – Воронеж : Изд-во Воронеж, ун-та, 1977. – 204 с.

23. Нагаєв В. М. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. / В. М. Нагаєв. – К. : Освіта, 2007. – 222 с.

24. Аксьонова О. В. Методика викладання економіки : навч. посіб. / О. В.

Аксьонова. – К. : КНЕУ, 1998. – 280 с.

25. Галайко Ю.А. Особливості організаційно-методичного супроводу професійної підготовки студентів ВНЗ : [Електронний ресурс] / Ю.А. Галайко. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/znpudpu/2011_1/files/35-43.pdf – Заголовок з екрану.

26. Peter F. Drucker Management Challenges for the 21st Century / P.F. Drucker : [Electronic resource] : Mode of access : <http://tap3x.net/EMBTI/j6drucker.html>.

27. Федина М. Особливості основних форм і методів навчання у вищій школі Великобританії : [Електронний ресурс] / М. Федина. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_6/Fedyna.htm. – Заголовок з екрану.

28. Яворська Ж. Ділові ігри та їхня роль у підготовці сучасних фахівців / Ж. Яворська // Вісник Львівського університету. – 2005. – № 19. – С. 315–320.

29. Dr. Rajagopal PhD FRSA Professor : [Electronic resource] – Mode of access: <http://prof-rajagopal.com>.

30. Клачко В.М. Аналіз світового досвіду підготовки управлінського персоналу : [Електронний ресурс] / В. М. Клачко. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Juptp/2010_2/klachko.htm. – Заголовок з екрану.

31. Баєва О. Case-study як форма інтерактивного вивчення студентами менеджменту: загальні принципи організації та проведення практичних занять / О. Баєва // Персонал. – 2007. – №6. – С. 6–7.

32. Активізація навчального процесу у сучасній вищій школі : метод. Огляд / уклад. Л. А. Якимова. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. – 32 с.

33. Опытно-экспериментальное исследование развития адаптации студентов вуза будущих менеджеров к профессиональной деятельности : [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://www.jourclub.ru/6/701/15/>. – Заголовок с экрана.

34. Dodge B. Some thoughts about web-quests : [Electronic resource] / B. Dodge. – Mode of access : http://webquest.sdsu/about_webquests.html.

35. Гуревич Р. С. Веб-квест як інноваційна технологія навчання у вищій і середній школі / Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2011. – № 21. – С. 45–50.

36. Носаченко І. М. Організація самостійної роботи студентів з навчальними текстами при вивченні економічних дисциплін : [Електронний ресурс] / І. М. Носаченко. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Sitimn/2010_23/Organ_samostiinoi_robotu.pdf.

37. 30 фільмів, які повинен побачити кожен студент бізнес-школи : [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://www.management.com.ua/be/be197.html> – Заголовок з екрану.

38. Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. праць. – Випуск XXVI. – Слов'янськ : Видавничий центр СДПУ, 2005. – 177 с.

39. Ершова О. А. Формирование управленческой культуры как компонента профессиональной компетентности будущего менеджера : Дисс... канд. пед. наук – 13.00.08 / Ершова О. А. – Киров, 2005. – 180 с.

40. Бордюк В. Особливості вивчення студентами соціально-психологічних дисциплін за напрямом підготовки 6.030601 «Менеджмент» : [Електронний ресурс] / В. Бордюк – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2011_2/borduk.pdf. – Заголовок з екрану.

Крупський, О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : монографія / За ред. О. О. Лаврентьевої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ : Акцент ПП, 2014. – С. 257-281.