

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Навчально-науковий інститут педагогіки і психології
Кафедра менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

Поповченко Андрій Леонідович

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ УНІВЕРСИТЕТУ**

Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»
Галузь знань: 01 Освіта/Педагогіка

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістр

Науковий керівник
_____ Г.Г. Довгополова
кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри
менеджменту освіти та педагогіки
вищої школи
« ____ » _____ 2020 року

Виконавець
_____ А.Л. Поповченко
« ____ » _____ 2020 року

СУМИ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	8
1.1. Поняттєво-категоріальний апарат дослідження проблеми розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.....	8
1.2. Розвиток професійної культури майбутніх менеджерів в умовах університету як педагогічна проблема.....	21
Висновки до розділу 1	39
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ УНІВЕРСИТЕТУ.....	41
2.1. Педагогічні умови розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки.....	41
2.2. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх менеджерів.....	60
2.3. Методика формування професійної культури майбутніх менеджерів в умовах університету.....	71
Висновки до розділу 2	83
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасна освітня політика України визначає найважливіші завдання вищої школи: підготовку компетентного, конкурентоспроможного спеціаліста, здатного реалізувати професійні завдання в складних економічних, політичних і соціокультурних умовах суспільства. Розвиток педагогічної науки характеризується пошуком фундаментальних підходів до побудови освітнього процесу, що знаходить своє відображення в Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та Національній доктрині розвитку освіти України, у яких зазначено, що метою освіти й виховання повинна бути орієнтація сучасної вищої школи на розвиток особистості майбутнього фахівця. Відповідно до визначеної освітньої стратегії, головним завданням будь-якого закладу вищої освіти є формування компетентного фахівця, який зміг би конкурувати на сучасному ринку праці.

У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема підготовки майбутніх менеджерів, оскільки в умовах глобалізаційних та інтернаціоналізаційних процесів економічний розвиток держави значною мірою залежить від фахівців такого профілю.

Сучасні наукові дослідження стану професійної підготовки майбутніх менеджерів засвідчують, що існує низка суперечностей, пов'язаних із формуванням професійної культури майбутніх фахівців, а саме: між вимогами роботодавців до рівня сформованості професійної культури менеджерів й недостатнім рівнем її сформованості; між необхідністю підготовки менеджерів із високим рівнем сформованості професійної культури та недостатньою дослідженістю теоретичних і методичних основ її розвитку у фаховій підготовці; між вимогами вищої освіти й відсутністю системності у професійній спрямованості освітніх програм підготовки майбутніх менеджерів; між змістом майбутньої професійної діяльності і

змістом професійно орієнтованих дисциплін.

Подолання зазначених вище суперечностей потребує від закладу вищої освіти впровадження таких технологій професійної підготовки менеджерів, які були б спрямовані на створення сприятливих умов для розвитку професійної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Упровадження в освітній процес сучасної парадигми формування професійної культури майбутніх фахівців забезпечується в педагогіці такими теоретичними та практичними надбаннями: набуто значного досвіду наукового пояснення поняття «культура» та сутності культурної діяльності. На наш погляд, найсуттєвішими в цьому контексті є дослідження П. Гуревича, Ю. Давидова, Б. Єрасова, С. Іконікової, А. Карміна, Л. Кортмана, В. Межуєва, Е. Маркаряна, А. Беліка, А. Барабанщикова, Р. Бенедикта, Г. Гріненко, Т. Гриценко, Е. Сепіра, Б. Маліновського, В. Конєва, Е. Соколова, Г. Тріандіса, Л. Когана, В. Тугарінова, І. Тюрменко та ін.; проблема формування професійної культури фахівця стала предметом дослідження таких науковців, як: Я. Черньонкова, Т. Сидоренко, І. Михайліченка, Н. Крилової, А. Короткова, В. Зоріної, Л. Іванової, В. Ігнатова, І. Ісаєва, В. Правоторова, В. Сластьоніна, О. Степанова, А. Чупанова та ін.; набуто значного досвіду обґрунтування педагогічних умов формування професійної культури представників різних професій. Серед найбільш значущих досліджень у цьому напрямку слід відзначити праці І. Зязюна, Н. Ничкало, Є. Головіної, Ж. Вітліна, В. Радула, С. Сисоєвої, Б. Сластьоніна, О. Вишневської, І. Сенчі та ін.; дослідженням питань теорії та практики менеджменту присвячено праці таких вчених, як: І. Багрової, В. Сухарського, О. Чернега, А. Кредісової, О. Кириченко, Г. Дроздової, П. Друкера, Р. Кричевського, Х. Мінцберга, Л. Хілл та ін.; дидактичні й методичні основи формування та розвитку особистості фахівця в освітньому процесі вищої школи розглянуто в працях О. Антонової, Г. Вітвицької, В. Монахова, Е. Печорської, В. Сластьоніна, Н. Тализіної, С. Сисоєвої, Г. Яворської, А. Смолкіна, Е. Полата, В.

Петрусинського, Н. Ничкало, В. Лозовецької, І. Лернера, Н. Кузьміної, О. Коваленко, Л. Гребьонкіної, А. Балаєва та ін.

Аналіз психолого-педагогічної літератури уможливив зробити висновок, що проблема розвитку професійної культури майбутніх менеджерів недостатньо досліджена, свідченням чого є різні підходи до визначення основних складових професійної культури та педагогічних умов її формування; відсутність методик формування професійної культури у фаховій підготовці; різниця у визначенні критеріїв і показників її сформованості.

Об'єкт дослідження – процес фахової підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Мета дослідження: визначити й теоретично обґрунтувати педагогічні умови розвитку професійної культури майбутніх менеджерів в умовах університету.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття «професійна культура»; проаналізувати особливості професійної діяльності менеджерів й визначити сутність, структуру та функції поняття «професійна культура менеджера».
2. Визначити та обґрунтувати педагогічні умови, які сприяють розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці.
3. Визначити критерії, показники та рівні розвитку професійної культури майбутніх менеджерів в умовах університету.
4. Розглянути методику формування професійної культури менеджерів у закладах вищої освіти.

Для розв'язання поставлених завдань застосовувався комплекс таких *методів дослідження:*

– теоретичних: аналіз філософської, психологічної, педагогічної літератури з проблеми дослідження; узагальнення педагогічного досвіду,

вивчення нормативної бази, програмної документації, методичних посібників; індукція, дедукція, абстрагування, аналогія, систематизація, які допомогли надати об'єктивну оцінку процесу розвитку професійної культури майбутніх менеджерів;

– емпіричних: науково-педагогічне спостереження, тестування та опитування студентів, метод самооцінки та самоаналізу, аналіз навчальних портфоліо щодо динаміки сформованості професійної культури майбутніх менеджерів.

Наукова новизна одержаних результатів полягають у тому, що: визначено й теоретично обґрунтовано сутність понять: «професійна культура» та «професійна культура майбутніх менеджера», визначено її структуру та функції; обґрунтовано комплекс педагогічних умов розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти і забезпечення стійкої мотивації; збагачення професійно орієнтованих дисциплін нормативного циклу культурною проблематикою; використання в освітньому процесі активних та інтерактивних методів навчання; визначено критерії, показники та рівні розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці; уточнено особливості професійної діяльності менеджерів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні та запровадженні методики розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти. Результати дослідження можуть використовуватися в освітньому процесі закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців із менеджменту.

Апробація результатів та публікації. Матеріали дослідження, його основні положення та практичні результати доповідалися та обговорювалися на VI Міжнародній науково–практичній конференції «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний, європейський та національний виміри змін» (Суми, 23-24 квітня 2020 р.); IV Міжнародній науково–практичній конференції «Європейський університет: імідж, мобільність та соціальні

перспективи» (Суми, 06-07 травня 2020 р.) та на II Міжнародній науково–практичній конференції «Освіта для XXI століття: виклики, проблеми, перспективи» (12-13 листопада 2020 р.) при Сумському державному педагогічному університеті імені А.С. Макаренка.

Публікації:

1. Поповченко А. Педагогічні умови розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки. Магістр : збірник наукових праць молодих учених / Гол. Ред. О.Г. Козлова. Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. С. 62–65.

2. Поповченко А. Розвиток професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти як педагогічна проблема. *Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Освіта для XXI століття: виклики, проблеми, перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (12-13 листопада 2020 року, м. Суми). Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2020. С. 63– 64.*

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається з двох розділів, 2 рисунків, 10 таблиць, загальний обсяг сторінок – 105 та використаних джерел – 117 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Поняттєво-категоріальний апарат дослідження проблеми розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти

Світові трансформаційні процеси, пов'язані із глобалізацією та інтернаціоналізацією економічного середовища, становленням інформаційного комунікативного мегапростору вимагають фахівця зі сформованою системою професійних знань, умінь і навичок та високою професійною культурою.

Як наукова проблема поняття «професійна культура» стало об'єктом досліджень багатьох закордонних і вітчизняних учених, що відповідно обумовило існування великої кількості визначень і способів інтерпретації його сутності й структури.

Аналіз сутності поняття «професійна культура» потребує насамперед визначення основних дефініцій терміна «культура». Сучасне розуміння культури ускладнилося наявністю надто великої кількості її визначень, жодне з яких не є загальноприйнятим. Так, наприклад, відомі українські дослідники з проблем соціальної філософії В. Андрущенко та Л. Губерський зазначають, що сьогодні налічується близько 500 варіантів визначень терміна «культура» [27, с. 14].

З метою аналізу поняттєвого змісту терміна «культура» вдамося насамперед до наукового осмислення його походження та дослідимо генезу значення цього поняття в різні епохи.

Термін «культура» походить від латинських слів «colo», «cultio», що в перекладі означає обробіток, «colore» – обробляти, вирощувати, а пізніше – поклонятися й вшановувати богів чи предків та до середини I ст. до н.е.

позначав діяльність, пов'язану із землеробською працею. Згодом Марк Порцій Катон (234-149 рр. до н.е.) у трактаті «Про землеробство» розширює існуюче поняття, розуміючи його не тільки як обробіток землі, а як «обробіток окремої ділянки, неможливий без особливого душевного настрою селянина», додаючи до початкового розуміння культури ще й моральну її складову. В епоху Середньовіччя термін «культура» продовжує вживатися у значенні аграрного виробництва («*agri cultura*»), але в інших сферах людського буття він набуває значення «культу». З часом поняття «культура» поширюється і на такі сфери людської діяльності, як виховання, навчання, свідчення чого знаходимо у листах Марка Тулія Цицерона (106-43 рр. до н.е.), відомих під назвою «Тускуланські бесіди» (45 р. до н.е.): «культура духу є філософія». У XVII ст. (1984 р.) німецький вчений Саму ель Пуфендорф (1632– 1694 рр.) уперше вживає слово «культура» як самостійний термін для характеристики духовного світу людини, яка починає усвідомлювати себе силою, здатною протистояти «природі», а «культурна» європейська людина Нового часу наділяється якостями, які значно відрізняють її від «природної» людини минулого [28, с. 29].

В європейській думці Нового часу культуру розглядали як виняткове явище духовного порядку, як наслідок і прояв творчої діяльності в галузі науки, мистецтва, релігії, права тощо [99, с. 115].

Просвітницькі концепції культури таких відомих дослідників, як АннаТюрго (1722-1781 рр.), Жанна Кондорсе (1743-1794 рр.), Шарль Монтеск'є (1689-1755 рр.), Вольтер (1694– 1778 рр.) та ін., базувалися на ідеї загальності людського розуму та його законів. Вони природно пов'язали культуру з тими перевагами та благами, які несуть людині вдосконалення [27, с. 45].

Е. Тайлор (1832-1917 рр.) розглядав культуру як сукупність таких елементів: вірувань, традицій, мистецтва, звичаїв тощо. Таке уявлення про культуру накладало відбиток на його культурологічну концепцію, в якій не було місця культурі як цілісності. Дослідник розглядав її як ряд елементів,

що ускладнюються в процесі розвитку, як поступове ускладнення предметів матеріальної культури (знарядь праці) чи еволюцію форм релігійних вірувань [99, с. 26].

Проблема поняття культури широко досліджується у психології. Зокрема, У. Самнер [115, с. 115] визначає культуру «як сукупність пристосувань людини до її життєвих умов», а Р. Бенедикт [12, с. 12] розуміє культуру саме як набутий спосіб поведінки, яку кожне покоління повинно засвоювати спочатку.

Одне з провідних місць посідає структурне визначення поняття культури, яке належить Р. Лінтону: «культура» – це сполучення набутого поведінки і поведінкових результатів, компоненти яких розділяються і передаються в спадщину членами даного суспільства» [58, с. 44].

Отже, здійснений аналіз із визначення сутнісних характеристик поняття культури засвідчив, що з часом його значення змінювалася залежно від змісту, який у нього вкладався. Однак, незважаючи на різні підходи до визначення поняття «культура», майже всі вони тотожні щодо характеристики способу життєдіяльності людини. Культура є поняттям для позначення особливої форми організації життя людей.

Проблема визначення основної сутності поняття «культура» та її змісту є предметом наукових досліджень таких відомих вітчизняних та зарубіжних учених, як: А. Белік [10], Ю. Давидов [31], І. Зязюн [44], Л. Коган [54], В. Сластьонін [94], Т. Гриценко [27], Л. Губерський [29], І. Ісаєв [47] та ін.

Слушним, на наш погляд, є тлумачення культури, яке навів В. Сластьонін [94, с. 61]. За словами дослідника, культура – це така система надбіологічних програм життєдіяльності людини, (діяльності, поведінки, спілкуванні), яка розвивається історично, забезпечуючи відтворення тієї зміни в соціальному житті.

Проте, на нашу думку, найбільш повне тлумачення культури навів Ю. Давидов [31, с. 23]. Він розглядав культуру як основу, яка гармонізує відносини взаємопов'язаних сторін, таких, як природа і соціум. Поняття

«культура», на думку Ю. Давидова означає «необхідність віднайти вище начало, в якому б природа і людина могли б визначити ту міру, яка б не порушувала власну внутрішню міру кожної з конфліктуючих сторін» [31, с. 51].

Однак поняття «культура» характеризує і широкий спектр смислових і сутнісних положень, що визначають зміст людського життя. І. Зязюна, який слушно зауважив, що «культура визначає систему ціннісних уявлень для кожної людини і регулює її індивідуальну, соціальну поведінку, служить базою для постановки і здійснення пізнавальних, практичних, професійних і особистісних завдань» [44, с. 131].

Узагальнюючи погляди Л. Когана [54] та інших, можемо констатувати, що культурологічний підхід ґрунтується на дослідженні об'єктивних зв'язків людини з культурою як системою цінностей. Тільки у вигляді цінностей людина засвоює частину сприйнятої культури, формує на їхній основі власну світоглядну культуру і впливає на соціальну культуру.

Отже, дослідники розглядають ціннісну природу поняття культури крізь призму пріоритетних цінностей людини. У контексті розглянутого, на нашу думку, доцільно акцентувати увагу на з'ясуванні поняття «цінності».

Зокрема, у філософському словнику міститься таке визначення: «Цінність – це соціально-філософська категорія, що позначає позитивне чи негативне значення явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільних організацій, історичних подій, моральних вчинків, духовних надбань людства, окремого суспільства, народу, класу, соціальної групи чи особистості на конкретному етапі історичного розвитку» [104, с. 512].

На думку В. Нестеренко, цінності тлумачаться як: форми закріплення та змісту споріднених значень; «поля взаємності», підґрунтя для поєднання індивідуальних людських світів; «мотиви мотивів», смислове обґрунтування цілей людської діяльності; життєві та історичні орієнтири; певні зразки [72, с. 128].

Найбільш ґрунтовним, на нашу думку, є розуміння цінностей, яке навів В. Тугарінов: «Цінність є суттю тих явищ природи і суспільства, що виступають благом життя і культури людей певного суспільства або класу як дійсності або ідеалу» [101, с. 17].

Такі дослідники, як В. Тугарінов [101] та інші, досліджуючи проблему, виокремлюють предметні й суб'єктні цінності. Предметні цінності є відображенням значення предметів у людському житті, і нтеріоризуються людиною в поняттях «позитивного» та «негативного»; добра чи зла, істинного і хибного, дозволеного і забороненого, справедливого і несправедливого. Суб'єктні цінності є способом і критерієм оцінки навколишньої дійсності і діяльності, сукупністю настанов і оцінок, імперативів і заборон, ідеалів і принципів, цілей і проектів, виконують функцію норм, усталених орієнтирів поведінки людини, її життєдіяльності. Здатність цінностей бути регуляторами й орієнтирами людських відносин і поведінки індивідів обумовлена їхнім суспільним характером. Цінності є продуктом колективної діяльності людей – соціальних і професійних груп (субкультур), націй, суспільства.

Таким чином, саме цінності є специфічним компонентом культури, які уособлюють людський вимір культури, ставлення до форм людського буття та існування. Саме вони є виміром особистісного ставлення до світу, що формуються не тільки на основі знань та інформації, але й власного життєвого досвіду людини. Тому культуру ми розглядаємо як певний вимір життєвої діяльності фахівця, пов'язаний із розвитком його морально-етичних і культурно-професійних якостей і цінностей.

Отже, проведений аналіз наукової літератури дозволив виокремити різні визначення поняття «культура», які ми класифікували відповідно до таких основних напрямів дослідження: педагогічного, філософського, соціологічного та психологічного, що вирізняються сутнісними ознаками, методами дослідження, структурними елементами, функціями.

Ураховуючи класифікаційні параметри, характерні ознаки, результати

узагальнень підходів до тлумачення культури та її проявів можна узагальнити та зробити висновок, що педагогічний підхід розглядає культуру, як специфічно-людський спосіб життя, який визначає весь спектр практичної активності людини, її можливої взаємодії з навколишнім світом і собою; філософський підхід орієнтує дослідника на цілісне пізнання культури шляхом розкриття її сутності і формулювання загальних закономірностей функціонування і розвитку людини; соціологічний підхід, спрямований на вивчення соціальних зв'язків і закономірностей культури, а також її основних соціальних функцій – реалізації соціальної пам'яті суспільства, трансляції соціального досвіду, соціалізації тощо; психологічний підхід, спрямований на пізнання світу і самої людини в цьому світі, її відчуття, поведінку, мислення.

У контексті нашого дослідження доцільно розглядати поняття «культура» з позицій соціологічного підходу, згідно з яким культура визначає суть, якість взаємодій між людьми та інтегрує індивіда в соціальну систему; має особливу здатність проникати в усі інші системи і підсистеми, будучи їхньою органічною частиною; може мати самостійну форму існування у вигляді знань, ідей, цінностей і норм.

Таким чином, дослідивши різні підходи до визначення поняття «культура», можемо стверджувати, що загальна культура є тим базовим утворенням, яке визначає основний зміст професійної культури та засади культурної діяльності людини. У цьому контексті культуру необхідно розглядати як засіб і спосіб реалізації сутнісних сил людини в її соціальній діяльності.

Культурна діяльність, на думку Л. Когана, є динамічним загальносуспільним явищем, яке змінюється разом зі змінами як об'єктивних умов суспільної діяльності відповідного спеціаліста, так і їхніх суб'єктивних мотивів, стимулів, цілей діяльності [54, с. 37]. За своєю сутнісною характеристикою культурна діяльність – діяльність творча, оскільки вона пов'язана з процесом реалізації, самовдосконалення, саморозвитку

особистості, а за своєю природою культурна діяльність – комунікативна діяльність, як обмін сутнісними силами між людьми, як діалог двох культур (внутрішньої та зовнішньої) [69, с. 56]. Культурна діяльність і потреба в ній перебувають у складній залежності. Ми поділяємо думку В. Радула [87, с. 8], який слушно зазначає, що найбільш загальними видами такої взаємозалежності є: культурна діяльність як процес задоволення культурних потреб; культурні потреби виступають спонукальним мотивом культурної діяльності; культурна діяльність є джерелом формування культурних потреб; культурна діяльність як критерій виступає оцінкою культурних потреб.

Отже, одне з головних призначень професійної культури – спрямовувати і конструювати діяльність спеціаліста за допомогою еталонів, зразків, алгоритмів тощо. Проте, щоб керувати нормами, необхідно спочатку бути джерелом чи центром наднормативної діяльності [29, с. 89].

Слід зауважити, що професійну культуру фахівця не можна розглядати лише як систему спеціальних, вузькопрофесійних знань, умінь і навичок. Ці поняття є набагато ширшими і поєднують у собі весь духовний потенціал особистості, інтелектуальні, емоційні і практично-дійові компоненти її свідомості. Професійна культура визначає пізнавальні інтереси студента, обумовлює його світоглядні установки, ціннісні орієнтації, загальне життєве кредо. Відповідно до цього погляду, професійну культуру слід розглядати як інтегровану якість особистості [11, с. 10].

Процес виокремлення людей однієї професії як соціальної спільноти і призводить до інституціалізації професії, на певному етапі якої утворюється поняття «професійна культура». З появою професійної культури виникають специфічні інститути, призначення яких полягає у розвитку, збагаченні, поширенні культури, це зокрема: творчі союзи і об'єднання, музеї і архіви, театри і бібліотеки, видавництва і редакції, інженерні і медичні заклади, заклади освіти тощо. Особливо в цьому контексті слід виділити систему освіти, яка є певною соціальною формою існування культурних процесів - навчання і виховання. Будова системи освіти, як зазначає В. Конєв [56, с. 65],

з методико-педагогічного й організаційно-педагогічного погляду, залежить від логіки будови самої культури як системи. Структура освіти – це проектування будови культури.

Професійна культура створюється людьми, які зайняті певною діяльністю і, як правило, мають спеціальну підготовку. Вона складає такий комплекс знань, умінь і навичок, володіння якими робить фахівця кожного конкретного виду праці майстром своєї справи, що працює на рівні світових стандартів [10, с. 48].

Поняття «професійна культура» також тісно пов'язане із поняттям «культура праці», однак вони не є ідентичними. Так, наприклад, коли йдеться про будь-яку працю, в тому числі некваліфіковану, повсякденну, побутову, де не потрібно спеціальних знань, то в цьому разі доцільніше вживати термін «культура праці». Однак поняття «культура праці» може містити і кваліфіковану працю, яка пов'язана зі спеціалізацією, виробничою діяльністю, професіоналізмом. Це свідчить про те, що поняття «культура праці» містить і професійну культуру, тобто перше поняття ширше від другого [13, с. 71].

Професійна культура також тісно пов'язана з культурою особистості, яку характеризує праця, діяльність та ступінь виконання службових обов'язків. Тільки праця, її якість дозволяють людині перетворювати світ і опредмечувати свої сили та здібності. Особистісна культура є філософською категорією, яка відображає рівень соціалізації людини, її придатність для того чи іншого виду професійної діяльності [13, с. 73].

Саме із позицій педагогіки доцільно вдатися до структурного аналізу не тільки сутності поняття професійної культури особистості, але й процесу її становлення, оскільки однією із цільових настанов освіти є підготовка студентів до соціально-професійного самовизначення.

З огляду на те, що професійна культура є складовою загальної культури особистості, ми погоджуємося з такими дослідниками, як: І.Зязюн [44], Т. Іванова [48], які розглядають професійну культуру як наступну ланку в

ієрархії особистісних утворень, яка взаємопов'язана з усіма компонентами особистісної культури, зокрема з моральною, правовою, розумово, естетичною тощо. На її становлення і прояв впливає весь комплекс економічних, соціальних, педагогічних чинників. Серед базових елементів професійної культури спеціаліста є сукупність спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, умінь, пов'язаних із конкретним видом праці.

Питання виокремлення професійної культури спеціалістів різного профілю в структурі їхньої загальної культури вже привернули увагу чималої кількості дослідників, серед яких: В. Ігнатов [45], І. Ісаєв [47], Т. Сидоренко [92], Н. Крилова [60], В. Зоріна [43], Н.Яковлев [112], І. Сенча [90], О. Чупанов [109], В. Правоторов [83], А.Короткова [57] та ін.

Проаналізувавши погляди науковців щодо визначення основної сутності поняття «професійна культура», ми виокремлюємо такі найбільші уживані в педагогічній науці:

- сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності (П. Анохін [4, с. 115]);
- рівень оволодіння певною галуззю професійних знань або відповідною діяльністю (В. Зоріна [43, с. 4]);
- міра та спосіб творчої самореалізації особистості в професійній діяльності (І. Ісаєв [47, с. 59]);
- переконаність у соціальній значущості своєї професії, розвинене почуття професійної гідності (Н. Крилова [60, с. 23]);
- сукупність способів і технологій певної професійної діяльності, визначених суспільством як еталон для цієї діяльності; сукупність засвоєних, усвідомлених людиною способів цієї діяльності (І. Сенча [90, с. 11]);
- єдність професіоналізму й людської діяльності (В. Ігнатов [45, с.68]).

Безперечно, наукові погляди щодо тлумачення професійної культури неоднозначні, оскільки дослідники розкривають її сутність, відповідно до об'єктивних факторів: особливостей самої професії, загальносвітових тенденцій в освіті, стану системи освіти і якості освітніх послуг, культури

освітньої установи, престижності професії в суспільстві, а також суб'єктивних факторів: загальної культури, мотивації особи до здобуття професійної освіти, схильності до соціальної практики за фахом.

Водночас залишаються недостатньо дослідженими дуже важливі для педагогічної теорії та сучасної суспільної практики проблеми, пов'язані з поняттям професійної культури саме менеджера, її сутності, ролі і місця в загальній культурі фахівця управлінського профілю.

Аналіз наукової літератури дозволив виокремити основні положення, які демонструють зв'язок загальної й професійної культури саме у фахівців управлінського профілю, розкривають її сутність та специфічні особливості.

Так, наприклад, у дослідженнях І. Сенчі [90], Н. Яковлева [112], В.Зоріної [43], В. Правоторова [83] професійна культура фіхівця управлінського профілю характеризується: по-перше, інтеріоризованою загальною культурою, яка виконує функцію специфічного її проектування у сферу управлінської діяльності, для якої є універсальною характеристикою; по-друге, є системним утворенням, що містить низку структурно-функціональних компонентів, має власну організацію, вибірково взаємодіє з довкіллям і характеризується інтегративною властивістю цілого, що не зводиться до властивостей окремих частин; по-третє, творча за своєю природою професійна діяльність управлінця є одиницею аналізу його професійної культури, особливості формування і реалізації якої зумовлюються індивідуально-творчими, психофізіологічними та віковими характеристиками, набутим соціальним досвідом особистості.

Звичайно, проведене дослідження щодо визначення основного змісту професійної культури не претендує на повне й усебічне розв'язання порушених питань, тому подальші розвідки варто спрямувати на деталізацію сутності професійної культури саме менеджера та виокремлення, обґрунтування її структурних компонентів.

Для визначення основних компонентів професійної культури менеджерів слід зупинитися на тих прикладах, які в педагогічній науці вже відомі й обгрунтовані.

Так, наприклад, аналізуючи структуру професійно-педагогічної культури викладача, дослідники І. Ісаєв [47] та В. Сластьонін [94], виокремлюють наступні компоненти: аксіологічний, являє собою сукупність педагогічних цінностей, тобто характеризує професійну культуру як сукупність професійних цінностей; технологічний, визначає способи і прийоми педагогічної діяльності, яка спрямована на вирішення професійних завдань; особистісно-творчий, характеризує механізми оволодіння професійно-педагогічною культурою з наступним її втіленням у творчому акті.

Є. Головіна [25, с. 41] визначає трьохкомпонентну структуру професійної культури майбутнього соціального педагога, складовими якої є мотиваційно-ціннісний, когнітивний і комунікативний компоненти. У трактуванні цього дослідника найважливішим і базовим для становлення всіх інших компонентів у структурі формування професійної культури соціальних педагогів є мотиваційно-ціннісний компонент, оскільки необхідною умовою особистісної освіти стає розвиток відповідної мотивації, сформованість ціннісних уявлень, уміння робити моральний вибір, здатність визначити мотив поведінки, наявність відносно цілісної «Я-концепції», прийняття системи педагогічних цінностей. Когнітивний компонент обумовлює озброєння науковими знаннями, практичними вміннями, які сприятимуть підготовці соціального педагога до освітньої роботи з різними категоріями людей. Когнітивний компонент професійної культури майбутнього соціального педагога характеризує індивідуальний професійний досвід студентів у формі знань, ціннісних орієнтацій, мотивів, потреб, професійних умінь і якостей.

Дослідник І. Михайліченко [69] у професійній культурі працівників органів внутрішніх справ визначив такі структурні компоненти: професійно–світоглядний, професійна моральність (пріоритети та принципи поведінки),

професійна компетентність (професійні знання), професійна майстерність (професійні вміння), професійнозначущі види особистісної культури, механізми соціокультурної самоідентифікації, вияв індивідуальності.

Вищезазначене структурування професійної культури, на наш погляд, не містить суперечностей компонентів, але й не виключає жодного з них. Ці ідеї висловлюють авторську позицію щодо структури професійної культури конкретного фахівця (викладача, менеджера організації, соціального педагога, працівника органів внутрішніх справ) з урахуванням особливостей їхньої професійної діяльності, тому не є загальноприйнятими.

Узагальнюючи проаналізовану інформацію, виокремлюємо загальні складові професійної культури фахівця, які знаходяться в єдності і взаємодії (див. Рис.1.1).



Рис. 1.1. Складові професійної культури фахівця

Проаналізуємо представлені на рисунку складові професійної культури фахівця. Так, наприклад, система переконань утворює світоглядний рівень культури особистості, який формується на базі інтересів, життєвих цінностей у процесі аксіологічної діяльності, рефлексії. Його показник – ідейна позиція особистості; система знань та інтересів особистості, яка утворює її світогляд, формується на базі інформаційного знання. Світогляд, ерудиція особистості розвиваються в процесі пізнавальної діяльності. Його показник – тезаурус, активно діючий понятійний запас; система вмінь, формується на тлі соціальних потреб у процесі накопичення і реалізації досвіду. Їхній показник – продуктивність діяльності; система індивідуальних норм поведінки й освоєних норм діяльності утворює рівень регуляції соціальної поведінки

особистості, який формується на основі культурних зразків і пів поведінки через різноманітні форми спілкування і самовиховання; система соціальних почуттів утворює рівень емоційної культури, яка формується на основі переживань процесів діяльності і поведінки особистості.

У нашому розумінні складові культури фахівця, як інтегрального показника творчого початку поведінки і діяльності, можуть складатися з єдності і взаємодії всіх перелічених складових. Так, наприклад, тезаурус і світогляд особистості характеризують її пізнавальну складову, інтелектуальний потенціал. Діапазон інтересів забезпечує рівень духовних потреб. Світогляд зумовлює соціальну спрямованість культури особистості. Уміння та здібності формують предметно-практичний і теоретичний досвід особистості. Прийняті особистістю норми й освоєні методи діяльності регулюють вчинки і діяльність.

У дослідженнях І. Зязюна [44], В. Зоріної [43], Н. Яковлева [112], Г. Яворської [111], В. Черевко [106], Н. Чабана [105], Е. Печерської [78] та ін. чітко окреслено якості, які необхідно розвивати у процесі професійної підготовки фахівця: емпатія, гуманність, духовна та професійна культура, рефлексія, перцепція, емоційна стійкість, комунікативність, толерантність, чесність, мобільність, відповідальність. Саме ці якості є чинниками стимуляції особистісного зростання студентів і важливою передумовою професійного становлення особистості.

Розглядаючи функціональну організацію професійної культури спеціаліста, слід зазначити, що в науковій літературі не існує загальної думки щодо головних чи загальних функцій культурної системи. Тому при визначенні основних функцій професійної культури слід насамперед звернутися до визначення основних функцій культури. Так, наприклад, Т. Гриценко [27, с.78] у своїх дослідженнях виділяє такі найбільш важливі функції культури: людинотворча (засвоюючи досягнення культури, людина пізнає себе і визначає своє місце в суспільстві й у світі, мету свого життя); інформативна (збагачення через попередній досвід, тобто, щоб стати

культурною, людині необхідно пройти через усі етапи розвитку попередньої культури); регулятивна (культура створює норми і правила для організації спільного проживання людей); аксіологічна (встановлення ціннісних пріоритетів); гедоністична (спрямування на отримання задоволення, насолоди).

Досліджуючи проблему функцій культурної системи, А. Кармін [50, с. 53] визначає такі функції культури: адаптивну (пристосування людини до соціального середовища), інтегративну (об'єднання груп людей на основі загальних цінностей), функції соціалізації (залучення до суспільного життя, засвоєння соціального досвіду тощо), рекреативну.

Таким чином, наукове узагальнення основних положень психолого-педагогічної, філософської, культурологічної літератури, що стосуються інтерпретації змісту й умов формування професійної культури спеціалістів, дозволяє констатувати, що професійна культура притаманна кожній професії.

1.2. Розвиток професійної культури майбутніх менеджерів в умовах університету як педагогічна проблема

Складність і багатогранність міжнародних економічних відносин на сучасному етапі розвитку суспільства висуває нові вимоги до освіченості спеціаліста, які насамперед потребують від нього здатності не просто сприймати отримані теоретичні та практичні знання, а володіти достатнім рівнем професійних умінь та навичок, які дозволяють аналізувати виробничі ситуації, знаходити ефективні шляхи вирішення проблем, пристосовувати навколишнє середовище до своїх потреб і орієнтуватись у законах існування сучасного суспільства. Тому перед ЗВО України постає відповідальне завдання – забезпечити підготовку компетентного, конкурентоспроможного фахівця, здатного реалізувати професійні завдання в складних економічних, політичних і соціокультурних умовах.

Отже, менеджер – представник особливої професії, який, за словами

Е. Печерської, здійснює суто практичну, пошукову та інноваційну діяльність, що містить потужні проектно-конструкторські, проектно-технологічні та практико-інноваційні компоненти [78, с. 53].

Основними, найбільш ціннісними якостями менеджера Ю. Бригхем та Л. Гаспенський вважають: уміння міркувати стратегічно і бачити перспективу розвитку бізнесу; лідерство (вміння надихати, рішучість, інтуїція, відповідальність, харизма, емоційне лідерство в команді); вміння збирати сильну та ефективну команду і делегувати відповідальність; здатність «виращувати» послідовників; інноваційність (застосування нових бізнес-технологій, генерування нових ідей); ділова репутація, думка колег і партнерів; загальна і управлінська культура [70, с. 52].

Розглядаючи специфіку діяльності менеджера, П. Друкер звертає увагу на інноваційний, ризиковий характер діяльності менеджера (постійний пошук більш продуктивних шляхів, нових способів діяльності, що передбачає певний ризик), самостійність у визначенні цілей своєї діяльності, відповідно до загальних цілей організації, специфіки галузі діяльності; високий ступінь ідентифікації з організацією, прагнення підвищити її здатність до виживання, стимулювання її розвитку [36, с. 215].

Досліджуючи діяльність менеджера, А. Зобов пропонує враховувати тенденції в сучасній концепції менеджменту і зазначає, що сьогодні пріоритетним є не раціонально-прагматичні аспекти управління, а соціально-психологічні, особистісні, суто людські компоненти діяльності [41, с. 3].

Такий погляд знаходить вияв у деяких зарубіжних дослідженнях, зокрема, Лорен Белкер в своїй роботі акцентує увагу на значущості особистісних якостей для успішної професійної діяльності менеджера, а саме на умінні довірливого ставлення до колег, підлеглих, клієнтів; розвинутих комунікативних здібностях (уміння вислухати співрозмовника, ораторські здібності); умінні управляти своїми почуттями та емоціями, організувати спільну роботу в команді [113, с. 110].

Лінда Хілл вважає, що в діяльності менеджера важливу роль відіграє професійно-особистісний розвиток [114, с. 138].

З погляду соціології та етики, (О. Кожушко, М. Реуцький [55, с.15]) найважливішими для менеджера є такі професійні та особистісні якості: відданість фірмі (здатність берегти її репутацію, секрети тощо); вміння жити відповідно до своїх статків; високий професіоналізм, наявність відповідних знань, умінь і навичок; здатність діяти відповідно до чинного законодавства держави, правил економічної поведінки, традицій і норм моралі; повага до людей, обов'язковість, вірність слову; турботливість про клієнтів і співробітників; творче мислення, чутливість до інновацій; вміння оперативно орієнтуватися в мінливих ситуаціях економічної кон'юнктури; здатність прислухатися до думки підлеглих; готовність йти на ризик; працелюбність, цілеспрямованість, наполегливість, невгамовна енергія; вміння переборювати труднощі, перешкоди на шляху до мети; висока репутація, позитивний імідж, порядність, добросовісність, чесність і правдивість. На думку цих дослідників, наділений такими якостями спеціаліст-менеджер здатний забезпечити ефективну роботу підприємства, організації, фірми тощо.

Таким чином, науковий аналіз сучасної теорії та практики менеджменту [19, 55, 60, 97, 128, 136, 109, 113 та ін.] дав можливість визначити головні вимоги, які пред'являють роботодавці до сучасного фахівця з менеджменту. Подамо означені вимоги на прикладі менеджера зовнішньоекономічної діяльності (див. Рис.1.2).

Основні напрями діяльності менеджера на первинних посадах відображено в освітньо-кваліфікаційній характеристиці [38] професійної діяльності бакалавра професійного спрямування «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», які насамперед полягають у реалізації загальних функцій управління шляхом здійснення операторських, адміністраторських, евристичних процедур праці; прийнятті рішень у межах своїх компетенцій; оперативному управлінні лінійними, функціональними, самостійними підприємствами, що знаходяться як на території України, так і за її кордоном.



Рис. 1.2. Головні вимоги роботодавців до сучасного фахівця з менеджменту

Випускник з кваліфікацією «Бакалавр з менеджменту», відповідно до освітньо-кваліфікаційній характеристики за професійним спрямуванням «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» повинен володіти такими здібностями (див. Рис.1.3) [38].

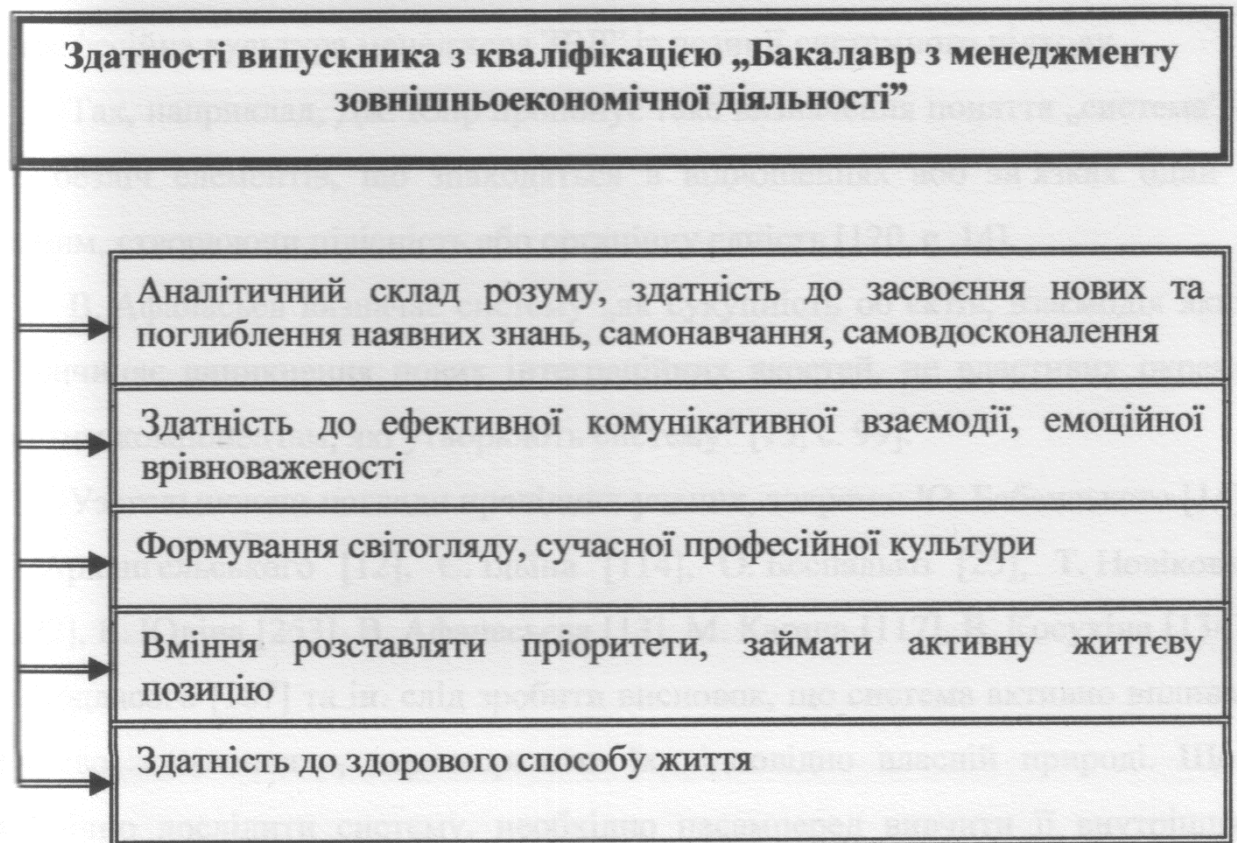


Рис. 1.3. Здатності випускника з кваліфікацією «Бакалавр з менеджменту зовнішньоекономічної діяльності»

У наведеному переліку здатностей випускника вагоме місце посідає здатність до формування світогляду, сучасної професійної культури, що в підсумку і сформує його висококваліфікованим, конкурентоспроможним спеціалістом.

Психолого-педагогічний аналіз літературних джерел дозволив встановити, що для успішної професійної діяльності менеджер повинен володіти особливими якостями та вміннями, такими, як: упевненість у собі, емоційна врівноваженість, стресостійкість, креативність, здатність передбачати майбутній розвиток подій, уміння спілкуватися, переконувати

людей, відповідальність і надійність, чесність, практичний інтелект. Розвиток цих умінь та якостей спонукають менеджера дотримуватися культурної норми і правил, які формують таке явище, як професійна культура.

Для визначення змісту, структури професійної культури менеджера у контексті мети нашого дослідження доцільно розглянути поняття «професійна культура менеджера» із позиції системного підходу.

Так, наприклад, Дж. Клір пропонує таке визначення поняття «система» – це безліч елементів, що знаходяться в відношеннях або зв'язках один з одним, створюючи цілісність або органічну єдність [52, с. 14].

В. Афанасьєв визначає систему «як сукупність об'єктів, взаємодія яких спричиняє виникнення нових інтеграційних якостей, не властивих окремо взятим компонентам, які утворюють систему» [5, с. 99].

Узагальнюючи погляди провідних учених, зокрема: Є. Ільїна [49], О. Беспалько [9], Т. Новікової [74], В. Афанасьєва [5], В. Косухіна [59], І. Подласого [80] та ін. слід зробити висновок, що система активно впливає на свої компоненти, перетворюючи їх відповідно власній природі. Щоб усебічно дослідити систему, необхідно насамперед вивчити її внутрішню будову, встановити, з яких компонентів вона створена, які функції виконує, а також сили, чинники, що забезпечують її цілісність, відносну самостійність.

На думку Т. Трушникової, системний підхід у педагогіці – це інноваційний напрям, який досліджує суть і закономірності виховання і навчання як єдину систему педагогічного процесу, як комплекс взаємозв'язаних заходів щодо формування світогляду і системи понять основ наук, системного мислення [100, с. 71].

Використання системного підходу дає можливість визначити компоненти системи (стосовно нашого дослідження – компоненти професійної культури менеджера), виявити ієрархію компонентів, зміст, взаємозв'язки всередині системи.

Ураховуючи проаналізовані в підрозділі 1.1 різні за змістом підходи до визначення сутності поняття «професійна культура» спеціаліста і

особливості діяльності та функції саме менеджера, можемо зробити висновок, що в професійній діяльності менеджера культура стає особистісним надбанням, результатом самоусвідомлення через сприйняття культурних цінностей і установок і розуміння свого значення. Відповідно до цього, професійна культура менеджера формується конкретною ситуацією, середовищем, в якому розвивається його особистість. У процесі культурної діяльності формуються особистісні переконання, установки, цінності, що робить менеджера представником цієї професійної субкультури.

Отже, професійна культура проявляється через особистісний вияв, є складним особистісним утворенням, що має проектувати загальну культуру спеціаліста в професійній сфері, а також формуватися і реалізуватися лише в контексті цілісної соціально-професійної діяльності особистості.

Ураховуючи те, що сутність професійної культури відображає загальне, властиве будь-якій професії, і особливе, де проявляється специфіка конкретної діяльності, розглянемо загальнозначущі характеристики професійної культури менеджера. Загальними характеристиками, властивими спеціалісту будь-якого профілю, є працьовитість і працездатність, переконаність у соціальній значущості праці та своєї професії, організаторські здібності, ініціативність, енергійність, знання теорії управління і основ соціальної психології, готовність ефективно і якісно вирішувати виробничі завдання, готовність і зацікавленість в оволодінні новими знаннями, в розширенні професійного досвіду.

Отже, науковий аналіз із визначення структурних компонентів професійної культури різних фахівців, характеристики професійної культури менеджера, які були представлені в підрозділі 1.1 та особливості професійної діяльності менеджера та його кваліфікаційні вимоги, зафіксовані в нормативних документах, дозволили нам зробити деякі загальні висновки і визначити власний варіант структури професійної культури менеджера, яка складається з таких основних компонентів:

1. Когнітивний (лат. *Cognitio* – «пізнання, вивчення, усвідомлення») –

здатність до розумового сприйняття і переробки зовнішньої інформації. Цей компонент містить отримані менеджером спеціалізовані знання про цінності професійної культури, усвідомлення їхньої значущості для професійного становлення через систему оновлення, поглиблення, розширення професійних, фахових, управлінських знань, умінь, навичок та способів діяльності. Зазначений компонент втілює вимогу володіння культурою мислення менеджера.

2. Комуникативний (від лат. *Communicatio* – «єдність, передача, повідомлення») – безпосередній або опосередкований контакт між людьми, в результаті якого відбувається обмін інформацією; вміння встановити дружню атмосферу, підтримувати взаємодію, зрозуміти проблеми співрозмовника. Цей компонент обумовлений як нормативними вимогами, передбаченими дотриманням правил мовного етикету, так і специфікою самої професійної діяльності менеджера, яка характеризується переважанням мовного (усного) спілкування з оточуючими. Комуникативний компонент характеризує ступінь розвиненості культури спілкування менеджера. Проведений аналіз досліджень дозволяє констатувати, що приблизно 78% робочого часу менеджера становить спілкування з іншими людьми. У зв'язку з цим деякі менеджери вважають, що від їхнього вміння спілкуватися залежить 85 % успіху бізнесу. Це підтверджує і закордонна практика. Так, від 63 до 85% американських, англійських та японських менеджерів зазначали, що неефективне спілкування є основною перешкодою на шляху до позитивного результату в їхній діяльності, тобто неефективне спілкування є однією з основних причин виникнення проблем у їхній роботі [5, с. 15]. Тому цей компонент в структурі професійної культури, на нашу думку, є одним із пріоритетних.

3. Мотиваційний (з лат. *Movere* – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, що керує поведінкою людини, визначає її організованість, активність і стійкість), в якому необхідною умовою особистісної освіти є мотиви, цілі та потреби майбутнього

спеціаліста у професійному навчанні, вдосконаленні, самовихованні, саморозвитку, ціннісних установок актуалізації в професійній діяльності. Цей компонент характеризується наявністю інтересу до поглибленого вивчення професійно орієнтованих дисциплін; усвідомлення значущості професійної культури в професійному середовищі; передбачає виявлення мотивів і професійних інтересів, чинників професійного розвитку і стимулювання.

4. Емоційний (від лат. *Emotio* – «вражаю, хвилюю») – вміння та навички регулювати свої емоційні стани. Уміння регулювати свої емоційні стани пов'язане з умінням володіти собою, своїм голосом, мімікою, жестами. Слід наголосити, що у структурі професійної культури менеджера цей компонент є важливим, оскільки професійна діяльність менеджера в умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції насичена безліччю економічних, організаційних і соціально-психологічних стресів. Вони створюють передумови для виникнення синдрому емоційного вигорання. Робота менеджера характеризується високою інтенсивністю, насиченістю дій, втручанням зовнішніх чинників, численними соціальними контактами різного рівня, переважанням безпосереднього спілкування з іншими людьми. Крім суто виробничих функцій і пов'язаних із ними формальних відносин, велике значення в управлінській діяльності має «людський фактор» і неформальні стосунки в колективі. Останні, в свою чергу, характеризуються значною емоційною напруженістю. Тому цей компонент спрямований на формування та розвиток тактовності, емоційної витримки, ввічливості, толерантності, коректності в професійній діяльності.

5. Перцептивний (лат. *Perceptio* – «сприймання») компонент професійної культури, характеризується соціально-перцептивними уміннями та навичками, що виявляються в здатності менеджера адекватно, неупереджено і точно сприймати особистісні властивості та поведінку інших (підлеглих і бізнес-партнерів), розуміти їхні мотиви, емоційні стани, індивідуальні особливості; вміння поділяти погляди співрозмовника, дивитися на ситуацію його очима; вміння за зовнішністю визначити тип

особистості співрозмовника, особливості його темпераменту і характеру, інтелектуальний і культурний рівень; навички оцінювання співрозмовника на основі спостереження за його зовнішністю, манерою одягатися і особливостями мовлення, вміння та навички передбачати реакцію співрозмовника на ті чи інші слова та вчинки.

Усі зазначені вище компоненти тісно взаємопов'язані між собою, впливають один на одного, обумовлюють ефективність формування досліджуваного поняття.

Зазначені компоненти професійної культури менеджера знаходять відображення в системі їхніх ціннісних орієнтацій і проявляються у вигляді спрямованої поведінки та діяльності фахівців на цінності професійної діяльності менеджера. Тому на основі всього комплексу визначених компонентів професійної культури майбутнього менеджера ми виділяємо основні вміння та навички, які необхідні фахівцям у майбутній професійній діяльності.

Таким чином, проведене дослідження щодо визначення основного змісту та структури професійної культури майбутнього менеджера набуло такого формулювання: професійна культура майбутнього менеджера є узагальненим відображенням його особистісно-професійної характеристики в галузі менеджменту, яка визначає найбільш пріоритетні способи здійснення професійної діяльності, характеризує його гуманістичну спрямованість і виявляється у внутрішній (культура мислення, емоційна культура) і зовнішній (культура спілкування, культура поведінки) сферах.

Ураховуючи структурну систематизацію та специфіку діяльності менеджерів, а також, узагальнюючи наведені у підрозділі 1.1 функції професійної культури спеціаліста, вважаємо за доцільне виокремити такі функції професійної культури менеджера: 1) інформаційно-пізнавальна, що сприяє формуванню цілісності уявлень про професійну діяльність менеджера, способи її освоєння, оволодіння менеджером систематизованою інформацією про свою професійну діяльність; ініціює розвиток культури

мислення менеджера; 2) гуманістична, що орієнтує менеджера на прилучення до загальнолюдських цінностей і цінностей професійної діяльності, формує готовність діяти відповідно до них; створює умови для співпраці, продуктивної спільної діяльності; сприяє розвитку культури прояву емоцій, моральної культури менеджера ; 3) комунікативна, яка задовольняє потребу менеджера у спілкуванні з клієнтами, колегами; обумовлює необхідність розвитку культури спілкування менеджера; 4) мотиваційна, що відзначає сприйняття менеджером цінностей і норм професійної культури та формування на їхній основі ідеалів і стійких внутрішніх мотивів у сфері професійної діяльності; 5) нормативна, що регулює поведінку менеджера у відповідності до вимог і норм культури професійної діяльності, прийнятих у цій професійній спільності; проявляється в культурі поведінки і діяльності менеджера.

Кожна функція професійної культури менеджера відображає відповідний напрямок професійних завдань, які він повинен вирішувати в процесі професійної діяльності, а також – характерні знання та цінності, способи діяльності з вирішення адекватних завдань.

Узагальнені результати дослідження дають змогу стверджувати, що професійна культура менеджера є складним особистісним утворенням, у якому компоненти і функціональні прояви знаходяться у тісному взаємозв'язку в межах певної цілісної системи.

Реалії сьогодення свідчать, що частково заміна вже відбулася: міжнародні корпорації впевнено демонструють свої досягнення і здатність протистояти найрізноманітнішим несприятливим факторам. Для багатьох підприємців конкуренція на міжнародному рівні – це майбутнє. Але вже сьогодні, унаслідок відкритості кордонів, виробник отримав можливість здобувати ресурси (матеріальні і трудові) там, де вони відповідають його уявленням про якість і ціну, переміщувати стадії виробничих процесів в інші країни, якщо витрати на координацію діяльності нижчі за одержувані вигоди, реалізовувати свою продукцію там, де він вважає за доцільне [86, с. 15].

Крім того, якщо раніше домінувала концепція, відповідно до якої набуті людиною знання та вміння зберігали свою вартісну цінність упродовж усього її життя, то нині, під впливом динамізму сучасності, посилення ролі особистості в суспільстві і виробництві, відбувається перехід до парадигми «освіта через усе життя», що вимагає запровадження неперервної професійної освіти. Трактуючи це поняття, І. Зязюн вважає, що людина вчиться постійно, без довгих перерв, у освітніх установах, чи займається самоосвітою. Залишаючись на одному й тому ж формальному рівні, вона вдосконалює свою професійну кваліфікацію, свою майстерність, піднімається ступенями і рівнями професійної освіти [44, с. 29].

Тому об'єктивним і науково обґрунтованим сьогодні повинно стати розуміння професійної підготовки менеджерів як організованого, неперервного і цілеспрямованого процесу з оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, які формують професійну культуру, що є необхідним для успішної професійної діяльності. Дійсно, якщо людина прилучена до освітнього процесу на всіх стадіях свого розвитку, то неперервність і різноманітність освіти, як її основні принципи, тісно пов'язані з принципами єдності і наступності системи освіти, її ступеневості, гнучкості і прогностичності. На думку С. Сисоєва, сутність принципу неперервності освіти полягає в розумінні освітньої системи як цілісної, що охоплює всі ланки на різних етапах життєдіяльності людини. Це закономірно посилює роль особистісної орієнтації в неперервній освіті [93, с. 177].

Безперечно, у загальному розумінні система неперервної професійної підготовки – це єдність базової підготовки та підвищення кваліфікації, навчання і практичної діяльності, то процес формування професійної культури у менеджерів повинен ґрунтуватися на єдності двох положень:

- 1) особистість самоздійснюється у професії;
- 2) розвиток особистості відбувається у професійній діяльності.

Логічним є висновок, що основним завданням професійної підготовки менеджерів є забезпечення неперервного відтворення фахівців з необхідними

характеристиками та якостями, тобто – трансляція норм, цінностей і вимог до операційної структури діяльності професійної культури та сприяння їхньому перетворенню в особистісні характеристики (компоненти професійної культури) менеджерів.

Отже, основний зміст професійної освіти з підготовки менеджерів повинен залежати від загальнопедагогічних умов, які є специфічними факторами та умовами, що генерують потреби. Аналіз загальнопедагогічних умов формування змісту професійної освіти менеджера, проведений дослідником І. Зоріним [42, с. 15], дозволив йому визначити її основні тенденції розвитку в сучасних умовах реформування професійної освіти, зокрема: «професійна освіта з підготовки менеджера повинна враховувати одночасно процеси глобалізації та стрімкий технологічний розвиток.

Актуалізація процесу формування професійної культури зумовлена розвитком у всьому світі. Саме тому вдосконалення процесу підготовки фахівців із формування професійної культури цих фахівців повинно бути головним завданням у фаховій підготовці.

Сьогодні ефективну підготовку менеджерів здійснюють більшість західноєвропейських країн (Німеччина, Франція, Нідерланди, Бельгія, Іспанія, Швеція, Швейцарія, Данія, Греція, Норвегія, Фінляндія та ін.) на основі бінарної системи, в межах якої (поряд з університетами) існують спеціалізовані освітні заклади; на основі унітарної системи вищої школи, до складу якої входять лише університети. Крім того, в цих країнах стало вже тенденцією використання інформаційних технологій в освітньому процесі, що є запорукою мобільності та конкурентоздатності фахівців [51, с. 89].

Таку світову тенденцію підтверджує в своєму дослідженні і В. Лозовецька [65], яка розглядає запровадження в освітній процес ЗВО інформаційних технологій, які виступають чинником професійної успішності фахівців.

Так, наприклад, відомий Корнуел-коледж (США) дає менеджерам право вибору практичного або професійного курсу навчання в межах

програми отримання Національного диплому (ОМУ(2) [22].

У Туреччині існують університети, програми яких передбачають однорічне навчання для вже досвідчених (працюючих) менеджерів. Їхня мета полягає у вдосконаленні власних знань, умінь у галузі ЗЕД. Учасники цієї програми отримують інтенсивну освіту за поглибленою програмою, яка поєднує теорію та практику [62].

У колишньому Радянському Союзі перші (експериментальні) бізнес-школи (наприклад, Школа міжнародного бізнесу (1988 р.); Школа міжнародного бізнесу IBS-Moscow (1989 р.); Санкт-Петербурзький міжнародний інститут менеджменту (1989 р.) та ін.) готували фахівців переважно для іноземних компаній, шляхом розробки власних навчальних програм або ж копіювали програми західних закладів освіти. Після розпаду СРСР у пострадянських країнах склалася кризова економічна ситуація, що призвела до слабкості стратегічного мислення менеджерів, зробила їх не кваліфікованими та не затребуваними як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку [98, с. 48].

В Україні менеджмент, в тому числі в зовнішній сфері з'явився в часи перебудови, на початку переходу країни до ринкової економіки. Виділяють три етапи переходу розвитку менеджменту в Україні:

Перший: (1918-1987 рр.) – радянські часи. Зовнішньоекономічні зв'язки колишнього Радянського Союзу в цей період розвивалися по різному: в часи холодної війни менш інтенсивно, а після їх здолання – більш інтенсивно. У цілому об'єм зовнішньоторговельного обороту постійно збільшувався. Так, в 1960 році, складав 10 млрд. руб, в 1970 – 22, в 1980 -91, 1985 – 145 млрд.руб. [35, с. 22]. Однак темпи зовнішньоторговельного обороту в середині 80-х рр. почали різко знижуватися. Цьому сприяли негативні фактори, зокрема, екстенсивний характер економічного зростання, а також специфіка механізмів управління економікою, включаючи зовнішньоекономічні зв'язки.

Другий етап (1987-1991 рр.) – часи перебудови економіки, в тому числі

в Україні в складі СРСР. Цей етап характеризувався ліквідацією :державної монополії. У ці часи вирішуються два завдання:

1) розширення прав міністерств, відомств, об'єднань, підприємств із питань виходу на міжнародний ринок, встановлення прямих зв'язків, збиток виробничої і науково-технічної кооперації;

2) подальше вдосконалення державного регулювання. На цьому етапі був прийнятий ряд важливих державних постанов, спрямованих на вирішення важливих завдань. Особливо слід виділити Постанову від 12.12.88р. «О дальнейшем развитии внешнеэкономической деятельности и государственных, кооперативных и иных общественных объединений и организаций», згідно з якою всі підприємства отримували право виходу на зовнішній ринок.

Третій етап (1991 р. і до сьогодні) період реформування та розвитку ЗЕД. Вступ країни на шлях самостійного розвитку потребував вироблення нової концепції з урахуванням проведення Україною самостійної зовнішньоекономічної політики. У цей період було прийнято ряд важливих законодавчих актів, законів, декретів. Однак в організації в Україні залишилося багато невирішених проблем, зокрема: створення стабільної правової бази, благоприємного інвестиційного клімату, ефективної системи управління на рівні підприємства, а також підготовка висококваліфікованих спеціалістів для сфери . Така ситуація не сприяла формуванню теоретичних і методологічних основ менеджменту , що загальмувало розвиток цієї освіти на десятиріччя [35, с. 24].

Вивчення досвіду різних зарубіжних шкіл, програм, основних моделей завчання з підготовки фахівців із менеджменту , історичні особливості розвитку в Україні доводять доцільність використання в практиці і підготовки менеджерів вже накопиченого світового досвіду, який ґрунтується на прикладному характері навчання. Виконання освітнього процесу з урахуванням міжнародного досвіду забезпечить не тільки

підготовку спеціалістів із високим рівнем професійної культури, але і стане передумовою поступової інтеграції в Європейський освітній простір.

Формування професійної культури повинно відбуватися в освітньому процесі через ефективне керівництво, сплановану педагогічну систему та її елементи, які визначають інноваційні перетворення в межах цієї системи.

Так, В. Косухін [59] визначає поняття педагогічної системи як ключове в педагогіці. Дослідник акцентує увагу на тому, що саме системний підхід, і який був обраний методологічним інструментом, дозволяє розглядати педагогічний процес, враховуючи його своєрідність і неповторність, як – цілісність, яка складається з взаємопов'язаних структурних компонентів і яка підпорядковується загальному закону організації побудови та і функціонування будь-якої системи.

На думку Н. Кузьміної [61], будь-яка педагогічна система має досить просту структуру, складовою якої є структурні та функціональні компоненти. Наголошується на тому, що при відсутності будь-якого з них система руйнується. До функціональних компонентів Н. Кузьміна відносить гностичний, конструктивний, проектний, організаторський компоненти.

Так, наприклад, гностичний компонент характеризується діями, які пов'язані з накопиченням нових знань шляхом вирішення педагогічних завдань.

Конструктивний та проектний – базується на плануванні стратегічних, оперативних, тактичних завдань і способів їхнього вирішення в процесі майбутньої професійної діяльності. Дії, пов'язані з відбором та побудовою змісту - навчання та виховної діяльності, реалізуються в межах конструктивного компоненту.

Організаторський компонент виявляється в організації взаємодії часників цього процесу для реалізації педагогічних задумів. У своєму дослідженні ми опираємося на думку відомого науковця О. Безпалько [9], який стверджує, що педагогічна система породжує педагогічний процес.

Сучасна педагогіка виокремлює декілька основних підходів, серед яких вже відомі (знаннєвий, системний, діяльнісний, компетентнісний, особистісно-орієнтований) та нові підходи, які нещодавно увійшли в наукову термінологію (ситуаційний, інформаційний, контекстний). Кожен із підходів є орієнтиром в освітній діяльності, реалізація яких, вимагає певних стратегій, вибору тактики дії та розробку відповідних технологій [37, с. 5].

У процесі навчання доцільним є використання відповідних етапів, таких як: перший етап, який співпадає з першим роком навчання у фаховій підготовці, характеризується адаптацією студентів до умов і вимог вищої школи, найбільш відповідним у застосуванні буде когнітивно-орієнтований підхід до навчання; на другому етапі (основний етап), який охоплює підготовку студентів 2 та 3-їх курсів, відбувається підготовка до вирішення навчальних та виробничих завдань. На цьому етапі більш характерним буде використання діяльнісно-орієнтованого підходу до навчання.

На завершальному етапі (4 та 5 курси), відбувається професійний розвиток особистості на основі сформованих на попередніх курсах навчальних, професійних знань, умінь і особистих якостей. На цьому етапі доцільним є використання особистісно-орієнтованого або компетентнісного підходу до навчання.

Представлена інформація в табл.1.1 дозволяє запропонувати бачення того, що на першому курсі доцільно використовувати саме когнітивно-орієнтований підхід, через те, що першочерговим завданням на цьому етапі є необхідність сформувати понятійний апарат та закласти теоретичні основи для подальшого вивчення професійно орієнтованих дисциплін.

Проведений аналіз навчальних планів, програм професійно орієнтованих дисциплін, які викладаються у різних закладах вищої освіти для підготовки менеджерів, дозволив зробити висновок про те, що зміст і структура навчального матеріалу при підготовці менеджерів, яка формується в різних вузах України, має суттєві розбіжності. Це свідчить про відсутність

системності у професійній спрямованості навчальних планів і програм, що в підсумку виявляється у формуванні недостатньо кваліфікованого фахівця.

Таблиця 1.1

Етапи підготовки менеджерів у фаховій підготовці

Етап	Назва підходу	Професійно орієнтовані дисципліни
1-й курс	Когнітивно-орієнтований	Вступ до фаху. Основи менеджменту. Рекреаційна географія.
2-й курс	Діяльнісно-орієнтований	Міжнародний маркетинг. Стратегічний менеджмент. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. Менеджмент. Операційний менеджмент. Маркетинг. Облік і аудит.
3-й курс		Управління персоналом. Управління інноваціями. Стратегічне управління. Адміністративний менеджмент. Міжнародні економічні відносини.
4-й курс	Особистісно-орієнтований (або компетентнісний)	Аналіз ЗЕД підприємства. Самоменеджмент. Теорія організації. Державне та регіональне управління. Контролінг.
5-й курс		Маркетингові дослідження у сфері зовнішньоекономічної діяльності. Організація та методологія моделювання стратегії розвитку ЗЕД підприємства. Розробка тактичних прийомів функціонування підприємства на світовому ринку.

З метою підвищення якості підготовки менеджерів у ЗВО необхідно узгодити всі освітні програми, послідовно вивчати дисципліни, які передують одна одній, для закріплення теоретичних знань і реалізації вже набутих умінь і навичок.

Висновки до розділу 1

Аналіз теоретико-методологічних джерел із проблеми розвитку професійної культури менеджерів дозволяє зробити такі висновки:

Процес виокремлення людей однієї професії як соціальної спільноти призводить до інституціалізації професії, на певному етапі якої утворюється поняття «професійна культура». Професійна культура створюється людьми, які зайняті певною діяльністю і, як правило, пройшли спеціальну підготовку. Вона складає такий комплекс знань, умінь і навичок, володіння якими робить спеціаліста кожного конкретного виду праці майстром своєї справи, що працює на рівні світових стандартів.

Встановлено, що професійна культура розглядається багатьма науковцями як наступна ланка в ієрархії особистісних утворень, яка

взаємопов'язана з усіма компонентами особистісної культури, зокрема з моральною, правовою, розумово, естетичною тощо. На її становлення і прояв впливає комплекс таких об'єктивних факторів, як: особливості самої професії, загальносвітові тенденції в освіті, стан системи освіти і якості освітніх послуг, культура освітньої установи, престижність професії в суспільстві та суб'єктивних факторів, таких як: загальна культура, мотивація особи до здобуття професійної освіти, схильності до соціальної практики за фахом тощо. Серед базових елементів професійної культури спеціаліста є сукупність спеціальних теоретичних знань, практичних умінь та навичок, пов'язаних із конкретним видом праці.

Проведений аналіз щодо визначення основної сутності поняття «професійна культура» дозволяє виокремити такі найбільш уживані в педагогічній науці: єдність професіоналізму і людської діяльності; сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності; міра та спосіб творчої самореалізації особистості у професійній діяльності; рівень оволодіння певною галуззю професійних знань або відповідної діяльності тощо.

У професійній діяльності менеджера культура стає особистісним надбанням, самоусвідомленням через сприйняття культурних цінностей і установок, розуміння свого значення. Менеджер, як і будь-яка людина, живе своєю культурою, що формується під впливом конкретної ситуації, середовища, в якому розвивається його особистість. У процесі культурної діяльності у менеджера формуються особистісні переконання, установки, цінності, що робить його представником цієї професійної субкультури.

Вважаємо, що професійна культура майбутнього менеджера складається з таких основних структурних компонентів: когнітивний, комунікативний, мотиваційний, емоційний, перцептивний. Основними функціями професійної культури майбутнього менеджера було визначено такі: інформаційно-пізнавальна, гуманістична, комунікативна, мотиваційна, нормативна.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Педагогічні умови розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки

Освітній процес у сучасних умовах реформування системи вищої освіти вимагає постійного вдосконалення, що обумовлено інтеграційними тенденціями, які усвідомлюються як засіб досягнення такого рівня якості освіти, який би найбільшою мірою задовольняв потреби людини та суспільства в цілому. Відповідно до цього, підготовка майбутніх фахівців із менеджменту вимагає докорінної зміни стратегії й тактики навчання у ЗВО, що зумовлюється реаліями сьогодення, зокрема розумінням того, якою повинна бути сучасна людина, людина-професіонал, її призначення, роль у суспільстві, які очікування від освіти у самої людини.

Відповідно до цього, освітньо-виховний процес повинен бути спрямований на: всебічний розвиток людини як особистості; розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей; на виховання високих моральних якостей; на формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору; на високу професійну культуру, творчу ініціативу, самостійність, самовимогливість, працелюбність і повагу до людей, широкий кругозір і культурно-інтелектуальну ерудицію тощо.

Ураховуючи вищесказане, логічним і науково обґрунтованим є визначення тих педагогічних умов, які найефективніше сприяють процесу розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці. Для реалізації цього завдання доцільно спершу провести науково-літературний аналіз визначення основного змісту поняття «умова» та «педагогічна умова».

Так, наприклад, з погляду філософії, «умова» тлумачиться як фактор (латинське *factor* – чинник), тобто рушійна сила, причина будь-якого процесу [104, с. 689].

Слушним, на нашу думку, є розуміння поняття «умова», яке навів З. Курлянд: коли явище спричиняє інше явище, воно є причиною; коли явище взаємодіє з тим або іншим у процесі розвитку цілого, до якого воно належить, воно є чинником; коли явище обумовлює існування іншого, воно є умовою [63, с. 31].

Освітній процес відбувається в певних умовах, які називають педагогічними. У науковій літературі є різні погляди на визначення змісту педагогічних умов. Так, наприклад, Р. Серьожникова [91, с. 25] та С. Висоцький [21, с. 90] розглядають педагогічні умови як сукупність об'єктивних можливостей змісту навчання, методів, організаційних засобів його здійснення, коли забезпечується успішне вирішення поставленого педагогічного завдання.

На думку В. Андрєєва, педагогічні умови є результатом цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів змісту, методів, а також організаційних форм навчання для досягнення цілей [2, с. 24].

Наведені погляди свідчать про авторське розуміння педагогічних умов, які в сукупності визначають обставини процесу навчання, спрямовані на досягнення конкретної педагогічної мети.

Дослідник І. Подласий виокремлює чотири основні фактори, за допомогою яких можна аналізувати педагогічні умови, зокрема: навчальний матеріал, організаційно-педагогічний вплив, придатність учнів до навчання, час [80, с. 251].

Навчальний матеріал є основним фактором, який характеризується об'єктивною інформацією та її дидактичною обробкою, змістом, кількістю, якістю, формою, структурою, способом викладення тощо. Організаційно-педагогічний вплив реалізується через діяльність викладачів (методи

викладання, організаційні форми, навчальні ситуації, контроль і перевірка результатів праці, практичне застосування отриманих знань і умінь), якісні рівні організації навчального процесу, а також через умови навчальної та педагогічної праці в навчальний, так і в позанавчальний час [79, с. 3].

Таким чином, під педагогічними умовами ми розуміємо педагогічний процес, який заздалегідь свідомо конструюється викладачем із використанням форм, методів, умов, реальних ситуацій, та спрямовується на досягнення поставленої мети.

Для визначення педагогічних умов, які розвивають професійну культуру майбутнього менеджерів у фаховій підготовці, головну увагу було зосереджено на таких основних позиціях:

- основний зміст і мета розвитку професійної культури студентів у процесі вивчення професійно орієнтованих дисциплін визначається через зміст і характер майбутньої професійної діяльності;
- використання наявного потенціалу професійно орієнтованих дисциплін, інтеграція професійної підготовки та процес формування професійної культури для того, щоб процес формування професійної культури став невід’ємною частиною професійної підготовки;
- розвиток професійної культури здійснюється через стійку мотивацію студентів до майбутньої професійної діяльності.

Процес розвитку професійної культури менеджера у фаховій підготовці має свої принципові особливості, пов’язані насамперед з тим, що неможливо примусити студента оволодіти способами і прийомами управлінської діяльності. Прийнятними є лише такі шляхи, які стимулюють студента опосередковано, активізують його як суб’єкта свого інтелектуального та професійного становлення, розвитку і саморозвитку. Тобто процес формування професійної культури менеджера має бути спрямований на розвиток особистісних якостей майбутнього фахівця.

З огляду на це вважаємо, що взаємопов’язаними умовами, які забезпечують ефективність розвитку професійної культури майбутнього

менеджера у фаховій підготовці є: забезпечення стійкої мотивації; збагачення професійно орієнтованих дисциплін нормативного циклу культурною проблематикою; використання в освітньому процесі активних та інтерактивних методів навчання.

Розглянемо запропоновані педагогічні умови більш детально.

Отже, перша педагогічна умова розвитку професійної культури майбутнього менеджерів полягає у забезпеченні стійкої мотивації.

Мотивація як психологічна категорія та педагогічна проблема була всебічно досліджена у працях А. Вербицького [18], Л. Божовича [16], С. Рубінштейна [89], О. Галус [23], Л. Виготського [20], М. Сметанського [96], О. Коваленко [53], В. Чіркова [108], В. Болгаріної [38], Є. Ільїна [49] та тощо.

На думку Л. Божовича, сутністю мотивації є сукупність мотивів, які визначають певну діяльність. Мотивація трактується як властивість, якість особистості і розглядається як сукупність усвідомлених прагнень, системо утворюючими компонентами яких є потреби, мотиви і цілі [16, с. 23].

Дослідник С. Рубінштейн вважав, що до складу мотиваційної сфери входять потреби особистості, її інтереси, спрямованість – тобто те, що особливо значуще для людини, що в підсумку втілюється в якості мотивів і цілей її діяльності і визначає справжній стрижень, ядро особистості [89, с. 86].

У нашому дослідженні при забезпеченні стійкої мотивації студентів ми керувалися позицією Л. Виготського, який слушно зазначав, що для залучення особистості до будь-якої діяльності необхідно зацікавити її та бути впевненим, що вона готова до цієї діяльності і буде діяти сама. Викладач у цьому випадку лише керує та спрямовує цю діяльність [20, с. 84].

Для того, щоб сформувати професійну культуру майбутніх менеджерів шляхом забезпечення стійкої мотивації, ми виокремили пізнавальні інтереси та потреби як складові мотивації, які виникають за умови, якщо освітній процес має особистісний зміст, який передбачає для кожного студента в

майбутньому перспективи професійного росту, імпровізацію і самодіяльність при розігруванні навчальних ролей. Для цього ми пропонуємо використовувати моделювання ситуацій, які дозволяють досягти оптимального поєднання теорії та практики, суб'єктивного й об'єктивного знання і досвіду, усвідомлення причини навчальних проблем і пошук способів вирішення безвихідних ситуацій. Внутрішні спонукання при цьому осмислюються і зіставляються з обставинами, що стимулюють або навпаки гальмують готовності менеджерів до професійної діяльності.

Також важливим аспектом у забезпеченні мотивації є створення ситуації реальної зацікавленості особистості процесами і результатами своєї діяльності. У такому розумінні ми погодилися з думкою М. Сметанського [96, с. 233], який слушно зазначав, що найважливішими компонентами такої ситуації є: вимоги, що пред'являються до об'єктів навчання; пізнавальний інтерес; усвідомлення студентами значущості професійної культури для їхнього професійного становлення; створення в процесі навчання умов для прояву ініціативи та самостійності, реалізація своїх можливостей; відносини взаємної поваги, довіри і доброзичливості між викладачами та студентами.

Грунтуючись на дослідженнях О. Коваленко [53, с. 77], ми класифікували мотивацію на вступну, яка активізує навчальну діяльність студентів, сприяє формуванню первинного бажання освоїти її, спричиняє інтерес до навчання; поточну мотивацію, яка забезпечує оптимальне спілкування у процесі навчання, сприяє формуванню стійкого інтересу до навчальної діяльності та підтримує цей інтерес на всіх його етапах

З метою активізації освітнього процесу, грунтуючись на позиції А. Вербицького [18, с. 47], пропонуємо використовувати форми та методи активного навчання контекстного типу, а саме: гра, змагання, круглий стіл, дебати, дискусії, заохочення, самостимулювання.

Форми та методи контекстного навчання, на думку дослідників [1; 4], сприяють інтенсифікації процесу навчання, набуттю студентами досвіду інноваційної діяльності в контексті майбутньої професії, надають цьому

процесу творчого характеру, формують пізнавальні, професійні мотиви, а також цілісне уявлення про професію, вміння та навички соціальної взаємодії та спілкування, індивідуального і спільного прийняття рішень, виховують відповідальне ставлення до справи, сприяють засвоєнню соціальних цінностей, що втілюються в різних проявах культури.

Особливе значення при активізації освітнього процесу, спрямованого на забезпечення стійкої мотивації до майбутньої професійної діяльності, є врахування і виділення в мотивації таких джерел, як: 1) внутрішні джерела: потреба в інформації, потреба в активності. Дефіцит інформації та активності призводить до негативних станів (апатія, нудьга тощо). Це джерела інформації, які мають в основному вроджений характер, на відміну від соціально сформованих джерел; 2) зовнішні джерела: вимоги, сподівання та можливості; 3) особистісні джерела: інтереси, установки, світогляд, переконання.

Зазначимо, що внутрішні джерела мотивації виконують психологічну функцію особистісного зростання, яка діє протягом усього життя людини. Так, наприклад, В. Чірков [108, с. 103] досліджуючи особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації, дійшов висновків, що саме внутрішня мотивація є стійкою та тривалою, тому що завжди є бажання працювати, а от зовнішня мотивація, на відмінну від внутрішньої, не є сталою, бо втрачає свою активність разом із зменшенням впливу на особистість.

Грунтуючись на позиції М. Рогова [88, с. 90], ми виділили такі групи мотивів: пізнавальні мотиви (прагнення до творчої дослідницької діяльності, процес вирішення пізнавальних завдань, самоосвіта, орієнтація на нові знання) і мотиви розвитку особистості (потреба в постійному духовному й інтелектуальному розвитку, прагнення розширити кругозір та інтуїцію, підвищити свій культурний рівень), визначаючи їх як безпосередні мотиви, що включаються в процес діяльності і відповідають їй соціально значущим цілям і цінностям, соціальні мотиви (усвідомлення необхідності вищої освіти, її престижність, бажання стати повноцінним членом суспільства,

обов'язок і відповідальність, соціальна ідентифікація, певне положення в групі тощо), мотиви досягнення (краще підготуватися до професійної діяльності, отримати високооплачувану роботу).

Із усієї сукупності мотивів, як засвідчив проведений аналіз, значущими є: мотиви розвитку особистості (особливо прагнення розширити кругозір, потреба в постійному інтелектуальному зростанні), що свідчить про прагнення студентів до оволодіння професією, професійною культурою, її ціннісними основами, через усвідомлення їхніх недоліків; пізнавальні мотиви, а саме мотив самоосвіти, що свідчить про розуміння студентами необхідності навчатися протягом усього життя, а також про прагнення до розвитку організаційної, професійної культури, де сенсоутворюючою якістю є організованість, яка розуміється нами, ґрунтуючись на позиції А. Пригожина, як найцінніший ресурс для будь-якої спільної або індивідуальної справи, а також як здатність до організованості і як уміння організувати [84, с. 13]; опосередковані мотиви, а саме мотиви досягнення ..краще підготуватися до професійної діяльності», «отримати високооплачувану роботу»), які формують розуміння того, що успішне завчання у ЗВО є запорукою успіху їхньої майбутньої професійної діяльності, основою становлення висококваліфікованим спеціалістом, латним завдяки отриманим знанням і розвинутим умінням та навичкам досягти матеріального добробуту.

Підсумовуючи, слід зазначити, що основними ознаками зрілої, стійкої мотивації до майбутньої професійної діяльності у менеджерів, на нашу думку, є: різноманітність спонукань, наявність у світогляді таких спонукань, як мета, мотиви, інтереси та ін., що зміцнюють мотивацію в різних умовах професійної діяльності; якість і наявність необхідних параметрів кожного із спонукань; ієрархічність, виокремлення провідних спонукань; гнучкість, схильність до змін залежно від умов праці, соціальних відносин у суспільстві, соціокультурного середовища тощо.

Друга педагогічна умова розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці полягає у збагаченні професійно орієнтованих дисциплін нормативного циклу культурною проблематикою. Основна мета цієї педагогічної умови полягає в виробленні у майбутніх фахівців цілісних уявлень про сутність, зміст, структуру та функції професійної культури менеджерів, а також розвиток у них професійних здібностей, якостей, знань, умінь і навичок.

Проведений науковий аналіз літературних джерел засвідчив, що існує багато доробків, пов'язаних із формуванням професійної культури різних фахівців, таких, як учитель іноземної мови, соціальний педагог, соціальний працівник, державний службовець, працівник органів внутрішніх справ, працівник сфери сервісу та ін. (Я. Черньонков [107], І. Ісаєв [47], Т. Сидоренко [92], І. Михайліченко [69], А. Короткова [57]). Дослідники запропонували розвивати професійну культуру через введення в освітній процес спеціально розробленого спецкурсу «Професійна культура спеціаліста».

З огляду на зазначене, звернемо увагу на зміст поняття «збагатити». У довідниковій літературі «збагачення» означає зробити щось багатшим, змістовнішим, досконалішим, збільшити цінність, корисність [95, с. 380].

Таким чином, ми пропонуємо розвивати професійну культуру менеджерів через оптимальне поєднання методичної концепції кожної окремо взятої дисципліни («Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини») з культурною проблематикою про ціннісні основи професійної діяльності майбутнього менеджера.

Розглянемо зазначений процес більш детально на прикладі дисципліни «Теорія організації».

Тематичний план дисципліни «Теорія організації» побудовано таким чином, що на кожну тему виділяється дві лекційні години та дві години практичних занять, що є достатньо зручним для викладача і для студентів.

Зазначена дисципліна включає три змістовних модулів. Для прикладу розглянемо одне лекційне і практичне заняття з вищеназваної дисципліни, яку було збагачено культурною проблематикою про ціннісні основи професійної діяльності.

Тема лекції № 9: «Культура організації». Вид заняття: проблемна лекція. Навчальна мета лекційного заняття: формування комплексу теоретичних знань щодо сутності, структурних елементів, властивостей і функцій організаційної культури, професійної культури й основних підходів до її класифікації.

Виховна мета лекційного заняття: формування системи переконань щодо сутності, структурних елементів, властивостей і функцій організаційної культури, підходів до її класифікації, професійної культури, культури взаємодії людей, культури саморегуляції та основні підходи до їхньої класифікації.

Навчально-методична мета: після вивчення додаткових питань з теми № 9 студенти повинні вміти давати визначення організаційної культури, професійної культури, її складових; наводити приклади зовнішнього та внутрішнього прояву культури менеджера; розкривати основний зміст теорії біхевіоризму, теорії обміну, теорії конфліктів, психологічної теорії; перелічувати вміння та навички морально-вольової саморегуляції, давати їх загальну характеристику; давати визначення комунікативної культури, її складу та основних функцій.; знати відмінності між термінами «комунікація» та «спілкування».

Рекомендації: лекцію необхідно починати з формулювання теми і мети, плану проведення заняття і повідомлення переліку джерел, рекомендованих для підготовки до практичного заняття та виконання самостійної роботи і індивідуальних завдань.

Наступним кроком проведення практичного заняття є постановка проблеми формування та прояву професійної та організаційної культури на підприємствах України.

Після постановки проблеми здійснюється її вирішення шляхом діалогічної взаємодії між викладачем і студентами, яка побудована наступним чином: викладач ставить запитання, які не передбачають прямої відповіді, а зумовлюють висловлення студентами власної думки. Основним завданням викладача є не надання підказок для вирішення проблеми, а формулювання системного бачення проблеми. Разом зі студентами викладач визначає структурні елементи цієї системи, механізм їхньої взаємодії, перешкоди, які впливають на взаємодію компонентів та напрямки мінімізації впливу перешкод.

Таким чином, для вирішення поставленої проблеми студенти активно включаються в процес визначення елементів системи, сперечаються, відстоюють свою думку, аргументують її. Викладачу необхідно керувати цим процесом, активізувати додатковими питаннями тих студентів, участь яких в обговоренні проблеми має більш пасивний характер.

Для підготовки до практичних занять студенти отримують перелік завдань, а саме: завдання для експрес-контролю якості засвоєння знань лекційного матеріалу з теми, перелік понять із теми для термінологічного аналізу, завдання для самостійного опрацювання, індивідуальні завдання.

Практичне заняття має визначену структуру і побудоване таким чином: на початку заняття викладач проводить усне опитування студентів для експрес-контролю якості засвоєння знань лекційного матеріалу теми № 9.

Наступний крок передбачає перевірку термінологічного аналізу понять з цієї теми, а саме: аналіз 10 основних понять з теми, які є найбільш суттєвими. Визначення запропонованих понять студенти знаходять самостійно та конспектують у своєму зошиті. Викладач не ставить у мету лише запам'ятовування студентами цих визначень, а орієнтує їх на розуміння цих понять і здатність сформулювати власне визначення з урахуванням усіх складових, які становлять сутність поняття.

Далі студенти виконують тестові завдання відкритого типу (у вигляді лаконічного та закінченого вислову), для відповіді на які пропонується декілька варіантів.

Після виконання тестових завдань викладач проводить перевірку виконання студентами самостійної роботи. Невід’ємною частиною формування професійної культури студентів є використання під час практичних занять ділових і рольових ігор, участь в яких формує професійну культуру. Під час їхнього проведення студенти імпровізують, проявляють творчий підхід і зацікавленість.

Інші дисципліни, такі, як: «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини» були збагачені аналогічно дисципліні «Теорія організації» культурною проблематикою, тому акцент при розгляді зазначених дисциплін ми зробимо на тих теоретичних питаннях, які сприяють успішному формуванню професійної культури менеджерів у фаховій підготовці.

Так, дисципліна «Менеджмент» була збагачена такими додатковими питаннями, які наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Додаткові питання з дисципліни «Менеджмент»

№ п.п	Додаткові питання
1	Цінності менеджменту
2	Етика менеджменту
3	Історія розвитку професійної культури спеціаліста
4	Сутність і зміст професійної діяльності менеджера, її ціннісні основи
5	Менеджер – носій цінностей професійної культури
6	Робота менеджера над собою
7	Основи та мета професійного становлення особистості майбутнього менеджера
8	Культура прояву емоцій менеджера
9	Культура саморегуляції в професійному спілкуванні менеджера

Наведені питання розкривають цінності професійної культури майбутнього менеджера; культурні основи професійної діяльності менеджера через проведення систематичного аналізу центральних наукових проблем, визначення ціннісних орієнтацій, які пов'язуються з практичним досвідом слухачів, завданнями професійної діяльності. Зазначені теми створюють необхідні передумови для активізації самостійної роботи студентів заради розширення та поглиблення знань про цінності своєї діяльності.

Іншу дисципліну – «Управління персоналом» ми збагатили такими додатковими питаннями про ціннісні основи професійної діяльності менеджера, які представлені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Додаткові питання з дисципліни «Управління персоналом»

№ п.п	Додаткові питання
1	Психологічні особливості управлінської діяльності
2	Ціннісні основи стилів управління
3	Психологічна характеристика особистості керівника
4	Психологічні особливості управління колективом
5	Загальна та управлінська діяльність
6	Психологічні аспекти ділової бесіди, наради, переговорів
7	Перцептивні вміння менеджера ЗЕД
8	Управління конфліктною ситуацією

Основна мета представлених у таблиці 2.2 питань була спрямована на формування знань про цінності професійної культури майбутнього менеджера, уявлення про загальні закономірності поведінки людей, особливості особистості керівників; розкриття специфіки використання психологічного знання в конкретній діяльності; формулювання у студентів

навичок аналізу психологічних причин, які лежать в основі зниження ефективності діяльності; визначення психологічних основ ділового спілкування, психологічних причин виникнення конфліктів і шляхів їхнього вирішення; навчання прийомам ділової взаємодії з людьми; освоєнню деяких технік особистої роботи керівника.

Іншою, не менш важливою дисципліною, яка збагатилася додатковими питаннями про ціннісні основи професійної діяльності (див. Табл. 2.3), є дисципліна «Міжнародні економічні відносини».

Таблиця 2.3

Додаткові питання з дисципліни «Міжнародні економічні відносини»

№ п.п	Додаткові питання
1	Етика міжнародних ділових зустрічей
2	Способи, методи, форми ділових відносин
3	Вплив процесів самоосвіти на ефективне формування професійної культури менеджерів ЗЕД як невід'ємної частини розвитку МЕН
4	Якісне зростання рівня професійної культури у процесі самовдосконалення
5	Культура професійного спілкування менеджера ЗЕД
6	Внутрішня і зовнішня культура менеджера ЗЕД

Зазначені питання розкривають особливості визначення етики й етикету в міжнародному менеджменті; основні етичні концепції в міжнародному менеджменті; фактори, що визначають етичний вибір; особливості ділового етикету у різних країнах; ділову етику в українському бізнес-суспільстві; способи та методи проведення ділових відносин, які містять такі аспекти, як: домовленість про ділову зустріч, офіційна мова, міжнародні культурні традиції та зовнішній вигляд менеджерів.

Таким чином, збагачення професійно орієнтованих дисциплін («Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини») культурною проблематикою про ціннісні основи професійної діяльності майбутнього менеджера, у нашому розумінні, сприяє

розширенню обсягів знань про культурні цінності професійної діяльності, оволодінню інструментарієм отримання цих знань; орієнтацій майбутнього менеджера на розвиток розумових процесів; активізацій його пізнавальної діяльності, розширенню уявлення про майбутню професійну діяльність, засновану на дотриманні культурних норм; забезпеченню практичної підготовки до вирішення професійних і життєвих проблем.

Наступною не менш важливою педагогічною умовою, яка забезпечує розвиток професійної культури у студентів, є використання в освітньому процесі активних та інтерактивних методів навчання.

З метою визначення поняття «активні та інтерактивні методи навчання» було розглянуто основні тлумачення зазначених у педагогіці таких термінів, як: «метод», «пізнавальна діяльність», «активна діяльність», «активні та інтерактивні методи».

Так, наприклад, Н. Басова [7, с. 87] зазначає, що існує більше 200 визначень поняття «метод». Слово «метод» у перекладі з грецького означає дослідження, спосіб, шлях до досягнення мети.

Зокрема, філософський словник трактує цей термін так: «метод – в найбільш загальному значенні – спосіб досягнення мети, певним чином упорядкована діяльність» [104, с. 356]. Проте для освітнього процесу, на наш погляд, найбільш прийнятним є визначення, яке навів В. Сластьонін [94, с. 27]: метод – це поєднання засобів і форм навчання, спрямованих на досягнення певної мети навчання. Таким чином, метод містить спосіб і характер організації пізнавальної діяльності студентів.

Пізнавальна діяльність – це прагнення самостійно мислити, знаходити свій підхід до вирішення завдань (проблем), бажання самостійно отримати знання, формувати критичний підхід до поглядів інших і незалежність власних міркувань. Активність студентів зникає, якщо відсутні стимулюючі для цього умови [71, с. 25].

Розглядаючи активну діяльність студентів, ми погоджуємося з провідним дослідником А. Смолкіним, який зазначає, що це інтенсивна

діяльність і практична підготовка в процесі навчання і формування знань і навичок, уміння їх застосовувати у конкретних ситуаціях. Активність у навчанні є важливою умовою свідомого засвоєння знань, умінь та навичок [97, с. 73].

Дослідник П. Щербань [110, с. 78] виділяє такі основні методи активного навчання у ЗВО, як ділові ігри, рольові ігри, метод аналізу конкретних ситуацій, аналіз інцидентів, вирішення педагогічних завдань, ігрове проектування тощо.

Дослідник А. Вербицький вдається до такого поєднання методів навчання [18, с. 47]: навчальні, ділові ігри, метод аналізу конкретних ситуацій, розігрування ролей, семінари-дискусії, екскурсії а також виїзні заняття.

Розглядаючи інтерактивну діяльність, увагу спершу було зосереджено на визначенні терміна «інтерактив», що означає взаємодіяти [94, с. 47]. Інтерактивний метод – це спосіб взаємодії через бесіду, діалог. Найбільш ефективні результати при застосуванні цього методу можна отримати при організації роботи студентів малими групами [6, с. 27].

Практика свідчить, що при використанні інтерактивних методів навчання студенти запам'ятовують 80% того, що висловлювали самі; 90% того, що робили самі. Це говорить про те, що поліпшується не тільки запам'ятовування матеріалу тощо.

З метою визначення тих активних та інтерактивних методів навчання, які сприяють формуванню професійної культури менеджерів у фаховій підготовці, ми обрали розроблену О. Смолкіним [97, с. 30] класифікацію методів навчання, відповідно до якої, всі методи поділили на:

1. Імітаційні методи (імітація професійної діяльності): а) ігрові методи: – ігрові процедури і прийоми; – ігрові ситуації; – дидактична або навчальна гра; – ділові ігри;

б) неігрові методи – аналіз виробничих ситуацій, аналіз конфліктів, аналіз проблемних ситуацій, аукціон ідей, імітаційні вправи, диспути,

мозкова атака, опорні сигнали, взаємне опитування, аналіз конкретних ситуацій, дії за інструкцією тощо.

2. Неімітаційні методи – стажування на робочому місці. Визначено неімітаційні методи за: – мотивацією пізнавальної діяльності; – повідомленням навчальної інформації; – формуванням і вдосконаленням професійних умінь і навичок; – освоєнням передового досвіду, контроль результатів навчання [97, с. 32].

Таким чином, обираючи відповідні активні методи навчання, які, на нашу думку, найкраще сприяють формуванню професійної культури студентів у фаховій підготовці, врахували такі загальнодидактичні та специфічні принципи навчання, а саме:

1. Принцип рівноваги між змістом і методом навчання.
2. Принцип моделювання. Моделлю освітнього процесу є навчальна програма.
3. Принцип відповідності змісту і методів цілям навчання.
4. Принцип проблемності [67, с. 33] стверджує, що саме проблемна побудова заняття гарантує досягнення навчальної мети.
5. Принцип «негативного досвіду». Дослідник В. Давидов [32] наголошує, що необхідно звертати увагу при цьому на: вивчення, аналіз і оцінку помилок, які були допущені студентом у конкретних ситуаціях. Матеріалом для таких занять є критичні публікації в періодичній пресі і реальні факти з життя групи; забезпечення помилки з боку студента в процесі засвоєння знань, умінь і навичок. Студентам пропонуються для аналізу ситуації або ставляться проблемні завдання, сформульовані таким чином, що під час їхнього вирішення студент неминує допускає помилку, джерелом цього є відсутність необхідного досвіду. Подальший аналіз послідовності дій майбутнім управлінцям допомагає виявити закономірність помилки і розробити тактику вирішення завдання.
6. Принцип організації колективної діяльності. Студенту часто доводиться стикатися з необхідністю вирішити будь-яке завдання або

прийняти правильне рішення у групі, колективі. Виникає завдання розвитку у студентів здатності до колективних дій.

7. Принцип діагностування, який передбачає перевірку ефективності засвоєних занять.

8. Принцип економії навчального часу.

Так, наприклад, ґрунтуючись на рекомендації А. Смолкіна [97, с. 22], ми, запропонували використати активні ті інтерактивні методи на першому етапі навчання. Це дозволяє домогтися того, що студенти оволодівають теоретичними знаннями, завдяки проблемним лекціям, проведеним дискусіям, бесіді. Закріплення отриманих знань відбувається вже на другому етапі навчання, при цьому запропоновано використати колективну розмову, тестування, анкетування. Третій – підсумковий етап, характеризується формуванням умінь і навичок на основі вже отриманих знань на попередніх етапах, шляхом використання ігрових і не ігрових методів навчання, таких, як: проблемна лекція, лекція із запланованими помилками, лекція-дискусія, лекція-бесіда, рольова гра, ділова гра; аналіз конкретних ситуацій, диспут.

Структурні компоненти активних методів навчання, які розвивають професійну культуру майбутніх менеджерів в процесі викладання професійно орієнтованих дисциплін, таких як: «Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини», запропоновані нами в оглядових лекціях, лекціях-інформаціях, лекціях-бесідах, лекціях-дискусіях.

Так, наприклад оглядова лекція передбачає систематичний аналіз центральних наукових проблем курсу, які пов'язуються з практичним досвідом слухачів, завданнями професійної діяльності.

Лекція-інформація, орієнтована на виклад і пояснення студентам наукової інформації, що підлягає осмисленню і запам'ятовуванню. Це найбільш традиційний тип лекції у практиці вищої школи [127, с. 16].

Лекція-бесіда, допускає висловлювання студентами свого погляду з того чи іншого питання. На такій зустрічі лектор і сам ставить запитання

слухачам, щоб оцінити їхні висловлювання, з'ясувати їхню позицію. Таким чином, утворюється підґрунтя для обміну думками, для бесіди. Методична специфіка лекції-бесіди полягала в тому, що лектор є інформатором, співрозмовником, який вміло спрямовує процес діалогу зустрічними питаннями. Лекція-бесіда в процесі навчання перетворюється в лекцію-диспут природнім, так би мовити, шляхом, в результаті запланованих дій лектора. Одна з функцій лектора при цьому полягала в короткому виступі на початку зустрічі, а потім відбувається не просто розмова-діалог зі слухачами, а полемічна бесіда.

Обравши ті активні методи навчання, які найефективніше сприяють формуванню професійної культури менеджерів у нашому дослідженні, ми поділили імітаційні методи на ігрові й неігрові. До ігрових віднесли проведення ділових ігор, ігрового проектування тощо, а до неігрових – аналіз конкретних ситуацій, рішення ситуаційних завдань тощо.

Використовуючи ділові ігри, ми врахували деякі особливості людської психіки в процесі засвоєння нових відомостей, які пов'язані з питаннями міжособистісної взаємодії. Той, хто навчається, запам'ятовує 90 % того, що він виконує; 50 % – того, що він бачить; 10 % того, що він чує. Отже, найефективніша форма – це дія [37, с. 65].

Ділова гра – це своєрідна репетиція виробничої діяльності людини. Вона дає змогу практично передбачити будь-яку конкретну ситуацію у ролях, краще зрозуміти психологію людей, помінятися ролями, зрозуміти, чим керуються люди в момент реальної події.

Ділова гра містить ігрове моделювання та розподіл ролей між учасниками гри; наявність загальної мети всього ігрового колективу, досягнення якої забезпечується через взаємодію учасників гри. Так, наприклад, дослідник А. Вербицький [18, с. 49] стверджує, що ділова гра відтворює соціальний і предметний зміст професійної діяльності спеціаліста, моделює систему поведінки, яка характерна цій діяльності.

Таким чином, запропоновані нами ділові ігри на практичних та семінарських заняттях мають два аспекти:

- 1) інструментальний, тобто вирішення якої-небудь техніко-економічної (прикладної або суто наукової) проблеми;
- 2) емоційно-рольовий, тобто вирішення міжособистісних проблем, які виникають в умовах колективної взаємодії).

Іншим дієвим методом, який, на нашу думку, сприяв формуванню професійної культури є метод конкретних ситуацій, він розвиває здатність аналізувати недостатньо визначені виробничі завдання й уміння формулювати завдання самостійно.

Під час використання цього методу важливим досягненням є те, що студенти навчаються виділяти суттєві ознаки, проблеми, важливу інформацію і вирішувати, що потрібно уточнити додатково. Метод конкретної ситуації передбачає і застосування діалогу з метою акцентування уваги на висвітленні багатьох важливих проблем. Ситуація описувалася так, що той, хто навчається, самостійно визначає, що «дано» і «що потрібно знайти». Завдання має декілька варіантів розв'язування, близьких до оптимального, які можна використати в конкретній ситуації. На основі цього готується підсумковий диспут зі студентами, в якому порівнюються знайдені варіанти розв'язання ситуації, студенти ознайомлюються з варіантами розв'язання, осмислюють погляди, доповнення і зміни, що не є рівнозначним самостійному прийняттю рішень у реальних обставинах. Використання цього методу сприяє набуттю та поглибленню за короткий термін життєвого досвіду, формуванню у майбутніх спеціалістів організаторських і психологічних знань, умінь та навичок взаємодії.

На підставі вищезазначеного, зауважимо, що розвиток професійної культури майбутніх менеджерів через застосування в освітньому процесі активних і інтерактивних методів навчання, дозволяє студентам розвивати самостійність своїх думок, виробляє мотивацію до майбутньої професійної діяльності, навчає виділяти головне в навчальному матеріалі, розвиває мову,

рефлексію, перцепцію, сприяє засвоєнню студентами вже отриманих теоретичних знань, формує професійні вміння і навички, розвиває творчі та професійні здібності особистості, формує вміння особистісного підходу до розв'язання проблеми.

Отже, кожна з визначених педагогічних умов має свої внутрішні можливості, спрямовується на розвиток того чи іншого компоненту професійної культури майбутнього фахівця. Водночас кожна окремо взята умова не може повністю забезпечити ефективність формування досліджуваного поняття. Тільки системна єдність таких умов, створює цілісне інтегративне утворення, відображає логіку процесу розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці.

2.2. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх менеджерів

Наступним етапом, у відповідності з поставленими завданнями дослідження, було визначення та розробка критеріїв, показників та рівнів розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці.

Вважаємо за доцільне насамперед визначити сутність поняття «критерій» та особливості його використання. Слово «критерій» перекладається з грецької як «засіб для рішення». Його наукова сутність – це мірило для оцінювання предмета (явища) чи ознака, взята за основу класифікації.

Критерій, на думку відомого дослідника В. Монахова [71, с. 56], є тією сукупністю основних показників, яка розкриває норму, вищий рівень розвитку відповідної якості.

Для того, щоб показник відповідав своєму призначенню, він повинен з кожного критерію розкривати сутність відповідної якості [67, с. 57]. У контексті нашого дослідження найбільш прийнятним є визначення поняття «критерій», яке сформулював В. Правоторов: «критерій виражає

найзагальнішу сутнісну ознаку, на основі якої здійснюють оцінку, порівняння реальних педагогічних явищ, при цьому ступінь вияву, якісна спрямованість, визначеність критерію виражається у конкретних показниках» [83, с. 12].

Питання про показники, критерії та рівні сформованості професійної діяльності менеджерів окреслені в роботах таких науковців, як Г. Нікіфорова [73], В. Черевко [106], Н. Замкова [39], Н. Логутіна [64], Н. Чабан [105], А. Чупанова [109] та ін.

Так, наприклад, Л. Нікіфорова [73, с. 158] визначає такі критерії та показники сформованості емоційної культури менеджерів: мотиваційний критерій – інтерес до власних емоційних переживань; когнітивний – якість засвоєння знань про емоційну культуру; діяльнісно-поведінковий – уміння за зовнішніми ознаками визначати емоційний стан співрозмовника, емоційну обстановку та створювати сприятливий емоційний клімат у міжособистісному спілкуванні; саморегульований – уміння переживати особистісні емоції, настрої, почуття, здатності контролювати свої негативні переживання.

Слід зазначити, що рівень розвитку окремих компонентів професійної культури у майбутніх менеджерів різний, проте їхня узагальнена характеристика дає змогу робити висновки про рівень і ступінь сформованості професійної культури, яку слід розглядати через системну діагностику досліджуваного утворення, що є умовою для управління процесом його формування.

Розглядаючи критерій як «головну ознаку, за якою одне рішення вибирається з багатьох можливих» [48, с. 28], ми визначили такі критерії розвитку професійної культури майбутнього менеджера, а саме:

1. Саморегулятивний критерій. Показниками розвитку саморегулятивного критерію є уміння та навички адекватно виражати та передавати особистісні емоції, настрої, почуття, здатність здійснювати саморегуляцію у поведінці, розуміти емоції інших людей, адекватно,

неупереджено і точно сприймати поведінку партнерів, розуміти їхні мотиви, емоційні стани й індивідуальні особливості, швидко орієнтуватися в професійних ситуаціях.

2. Інформаційно-комунікативний. Розвиток зазначеного компонента виражається у його здатності чітко, зрозуміло, переконливо висловлювати свої думки та почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування; уміння міжособистісного спілкування.

3. Знаннєвий критерій. Показниками розвитку цього критерію є: знання менеджера про цінності професійної культури як основи способів, організації його професійної діяльності; усвідомлення їхньої значущості для професійного становлення; інтелектуальні вміння, пов'язані з переробкою засвоєваної інформації (високий ступінь розвитку мислення, його гнучкість, інноваційний характер, не стереотипність, здатність швидко знаходити варіанти рішень у відповідності з новими умовами).

На підставі аналізу досліджень науковців [47], [45], [21] зроблено висновок, що поняття «рівень» має різне змістовне навантаження, тому що не існує загальноприйнятої класифікації рівнів. Відсутність єдиної класифікації рівнів сформованості породжує вільність авторів у встановленні рівнів, основою яких є різні критерії і відповідний їм зміст.

Для виявлення реального рівня сформованості професійної культури менеджера у фаховій підготовці ми спиралися на аналіз педагогічної літератури з проблеми дослідження, розроблену нами діагностичну програму, яка містить методику дослідження розвитку професійної культури та їхнє обґрунтування. В основу методики експериментальної роботи було покладено критеріально-рівневий підхід, що дозволило нам на основі критеріїв і показників визначених вище та, враховуючи підходи інших науковців ([107], [69], [57] та інших), виокремити 3 умовні рівні розвитку професійної культури:

1. Високий рівень – характеризується цілісністю і повнотою усвідомлення змісту професійної культури, міцністю відповідних світоглядних переконань, якісною сформованістю, активним

функціонуванням усіх компонентів системи і проявом стійкої потреби та прагненням до їхнього вдосконалення, активним сприйняттям норм, цінностей, ідеалів і традицій професійної культури; здатністю творчо й ініціативно вирішувати завдання професійної діяльності.

2. Середній – характеризується проявом усіх компонентів системи, однак потреба і прагнення до їхнього постійного вдосконалення не стійкі. Ціннісні орієнтації та мотиваційна сфера спрямовані у сферу матеріальних потреб, функціональний прояв професійної культури – епізодичний, професійні знання, вміння, навички і здібності недосконалі, проте достатні для задовільного виконання завдань професійної діяльності.

3. Низький – характеризується не сформованістю усіх компонентів професійної культури, відсутністю цілісного уявлення про завдання і зміст професійної діяльності.

Під час викладання професійно орієнтованих дисциплін здійснювалося систематичне відстеження процесу розвитку професійної культури, для подальшого аналізу та корегування отриманих результатів, а також для отримання кінцевого позитивного результату. Для наочності представимо всі види навчальних робіт в таблиці 2.4.

Представлена інформація в таблиці дозволяє констатувати, що досягнення студентів оцінюється за 100 бальною шкалою на основі розподілу балів за змістовними модулями, темами, видами робіт, які виконуються студентами відповідно до структури залікових модулів курсу.

В освітньому процесі ЗВО використовуються такі види контролю: вхідний, поточний, рубіжний, підсумковий і відстрочений.

Так, наприклад, вхідний контроль проводиться перед вивченням нового курсу з метою визначення рівня підготовки студентів із дисциплін, які забезпечують цей курс.

Поточний контроль проводиться викладачем на всіх видах аудиторних занять. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи.

Таблиця 2.4

Структура професійно орієнтованих дисциплін за видами

Змістовні модулі	Теми	Аудиторні заняття				Позааудиторні заняття					
		Лекційні заняття		Практичні заняття		Самостійна робота		Індивідуальна робота		Наукова робота	
		Активність студента на лекції	Діагностика засвоєння попереднього лекційного матеріалу	Письмове та усне поточне опитування	Розв'язання ситуаційних вправ	Опрацювання теоретичних питань, запропонованих для самостійного вивчення	Виконання творчих завдань	Виконання індивідуальних завдань	Термінологічний аналіз ключових понять	Участь у науково-дослідній роботі	Виконання індивідуального науково-дослідного завдання
ЗМ1	T1										
	T2										
	T3										
	T4										
Модульний контроль 1											
ЗМ2	T5										
	T6										
	T7										
	T8										
Модульний контроль 2											
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ											

Рубіжний (тематичний, модульний, календарний) контроль – це перевірка знань студентів після вивчення логічно завершеної частини навчальної програми дисципліни.

Відстрочений контроль не впливає на результативність (оцінку) навчання студента і проводиться вибірково, як правило, в інтересах зовнішнього контролю якості навчання чи внутрішнього з метою вивчення стійкості засвоєних знань студентами. Щорічний ректорський контроль є відстроченим.

Підсумковий контроль забезпечує оцінку результатів навчання студентів певного освітньо-кваліфікаційного рівня на проміжних або заключному етапах навчання.

Розглянемо детальніше модульний контроль, який проводився у формі модульної контрольної роботи. Так, наприклад, одна з проведених модульних контрольних робіт з дисципліни «Теорія організації» містить письмове розкриття змісту двох (перша модульна контрольна робота) або трьох (друга та третя модульні контрольні роботи) теоретичних питань за

одним із 10 варіантів. Для кожного студента варіант вирішення контрольної роботи встановлювався викладачем (відповідно до списку студентів, що виконують контрольну роботу, який перед її початком складався старостою групи і передавався викладачеві). Тривалість виконання контрольної роботи – 2 академічних години. Роботи виконуються в присутності викладача. Оцінки за роботу виставляються викладачем протягом тижня.

Модульний контроль проводився у формі модульної контрольної роботи, структура якої наведена в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Структура модульної контрольної роботи з критеріями оцінки

Тип завдання	Кількість балів
Теоретичне питання (одне з контрольних питань модуля)	10
Тест (10 тестових завдань із тестових завдань модуля)	10
Типова задача (одна із задач / вправ модуля)	5
Ситуаційна вправа (одна із задач / вправ модуля)	5
Творче завдання (одне з творчих завдань модуля)	10

Таким чином, модульна оцінка визначалася сумою балів за виконання всіх завдань модульної контрольної роботи з коефіцієнтом 2,5 помноженого на кількість змістовних модулів, за якими проводився модульний контроль, і ділилася на загальну кількість змістовних модулів курсу.

Ураховуючи те, що в процесі вивчення професійно орієнтованих дисциплін студенти виконують завдання як усні, так і письмові, то звіти про виконання цих завдань оцінюються за відповідними критеріями.

Процес підготовки, виконання та оцінювання письмових робіт студентів передбачає такі етапи:

– після пояснення теоретичного матеріалу викладачем та опрацювання студентами тих питань, які винесені на самостійну роботу, студентам

пропонується завдання для письмової самостійної роботи, які супроводжуються методичними рекомендаціями щодо його виконання;

- на практичних заняттях студенти закріплюють набуті теоретичні знання та застосовують свої вміння, які їм необхідно було проявляти у процесі виконання запропонованих завдань і досліджень;

- майбутні спеціалісти самостійно виконують завдання у відповідності з методичними рекомендаціями та здають виконане завдання для перевірки в зазначеній у методичних рекомендаціях формі;

- письмові роботи оформлюються належним чином та здаються викладачу у встановлені строки; викладач перевіряє роботу й оцінює її у відповідності з розробленими критеріями;

- якщо студент отримав незадовільну оцінку (Е), йому надається можливість доопрацювати письмове завдання з викладачем і перездати роботу, за яку він міг отримати оцінку, не вище С.

Таким чином, на основі визначених критеріїв проводиться оцінювання усних виступів студентів та робиться висновок про рівень опанування знаннями з дисциплін «Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини» та рівень сформованості професійної культури менеджерів.

Підсумовуючи, слід зазначити, що впроваджені контрольні заходи в освітній процес стали необхідним елементом зворотного зв'язку у процесі навчання. За допомогою них маємо змогу отримати дані про процес розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці, інформацію про ступінь засвоєння теоретичних знань, практичних умінь і провести аналіз для своєчасного корегування отриманих результатів.

Теоретико-методологічні підходи дослідження визначення змісту, структури та функцій професійної культури майбутнього менеджера дали нам змогу схематично відобразити процес розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці (рис 2.1).

Вивчення запропонованої схеми дає інформацію про оригінал. З огляду на зазначене, під оригіналом розуміється не цілісний об'єкт у його якісно-кількісній специфіці, у всьому багатстві його різноманітних властивостей, зв'язків і відносин, а саме тих, які безпосередньо цікавлять дослідника.

У педагогічних дослідженнях схеми частіше за все виконують такі функції: трансляційну, пояснювальну, ілюстративну, процесуальну, прогнозирующую [109, с. 49]. Це дає нам змогу проаналізувати педагогічні системи, виявити позитивні сторони і недоліки, визначити, якими вони повинні бути для досягнення позитивного результату в освітньому процесі.

Представлена схема розвитку професійної культури майбутнього менеджера подана як раціональна єдність компонентів (блоків), кожний з яких відображає певні властивості і характеристики процесу розвитку професійної культури.

При створенні схеми розвитку професійної культури менеджерів ми виходили з того, що вона повинна відображати:

- вимоги, які висуваються до якості професійної підготовленості менеджерів;
- основні ідеї дослідження з проблеми розвитку професійної культури менеджерів;
- педагогічні умови ефективного розвитку професійної культури менеджерів;
- основні критерії, показники та рівні розвитку професійної культури.

Виділення структурних компонентів дало нам змогу розділити схему розвитку професійної культури менеджера у фаховій підготовці на блоки.

Під блоком розуміється компонент, що відрізняється змістом і структурною специфічністю, відносною автономністю й функціональною інтегративністю. Відповідно до виділених нами структурних елементів розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці до схеми включено такі блоки:

- 1) концептуальна основа;

- 2) процесуальна частина;
- 3) програмно-методичне забезпечення;
- 4) діагностичний інструментарій;
- 5) кінцевий результат (див. Рис. 2.1).

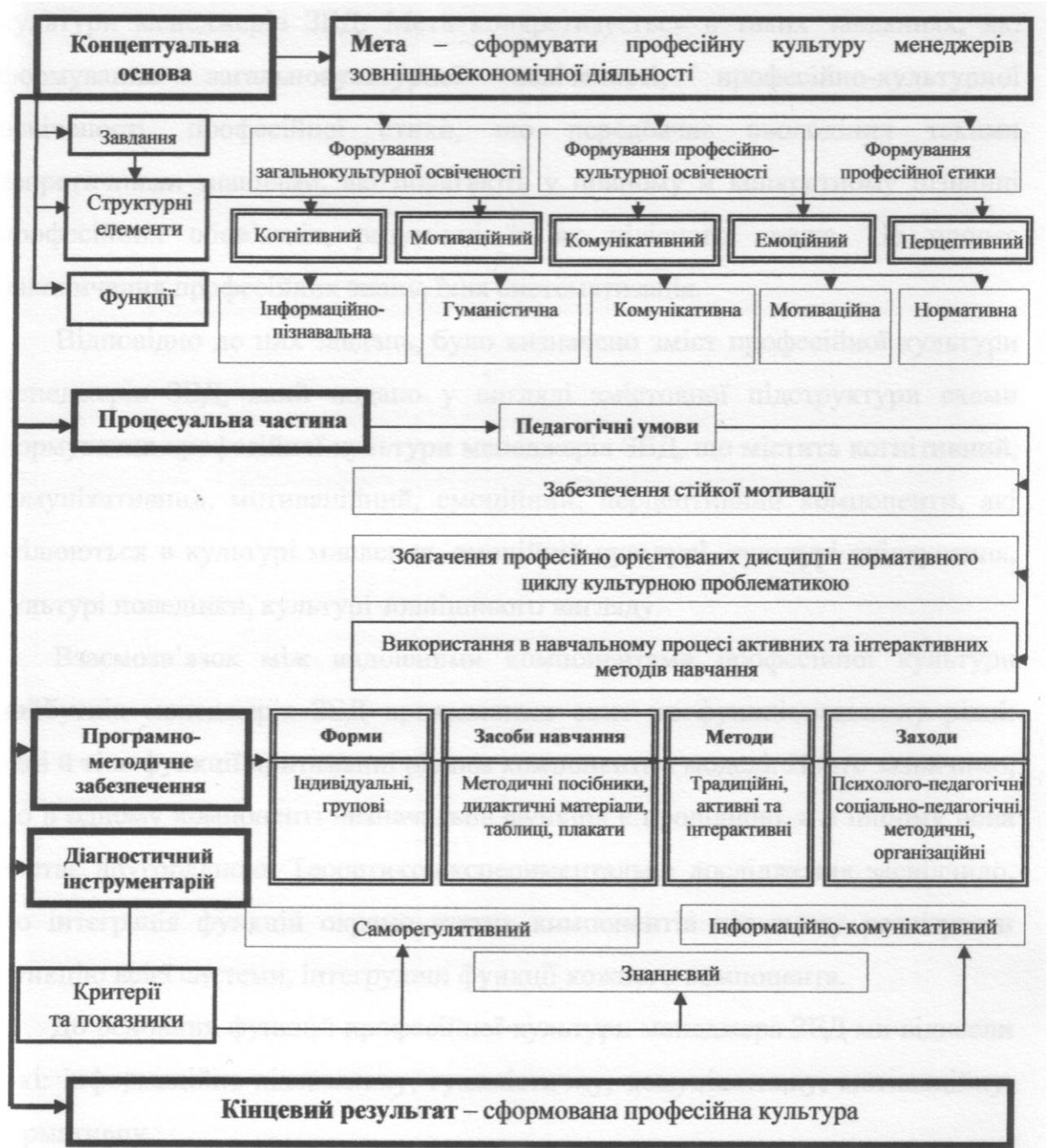


Рис. 2.1 Схема розвитку професійної культури менеджера у фаховій підготовці

Розглянемо концептуальну основу схеми, яка містить мету й конкретні завдання, зміст розвитку професійної культури менеджерів. Мета визначається соціальним замовленням роботодавців на розвиток особистості

менеджера, готового професійно й кваліфіковано виконувати професійні обов'язки. Метою процесу, що досліджується, є розвиток професійної культури менеджерів. Мета конкретизується в таких завданнях, як: формування загальнокультурної освіченості, професійно-культурної освіченості, професійної етики, що передбачає оволодіння такими теоретичними знаннями, які полягають у повному й конкретному пізнанні професійних обов'язків, розумінні їх як цілісного явища. Це процес накопичення професійних знань, їхня систематизація.

Відповідно до цих завдань, було визначено зміст розвитку професійної культури менеджерів, який подано у вигляді змістовної підструктури схеми розвитку професійної культури менеджерів, що містить когнітивний, комунікативний, мотиваційний, емоційний, перцептивний компоненти, які втілюються в культурі мислення, емоційній культурі, культурі спілкування, культурі поведінки, культурі зовнішнього вигляду.

До основних функцій професійної культури майбутнього менеджера ми віднесли такі: інформаційно-пізнавальну, гуманістичну, комунікативну, мотиваційну, нормативну. Для обґрунтування компонентів процесуальної частини нашої схеми було виявлено комплекс педагогічних умов. Зазначимо, що основними педагогічними умовами, які формують професійну культуру у фаховій з підготовці, є: забезпечення стійкої мотивації, збагачення професійно орієнтованих дисциплін культурною проблематикою; використання в освітньому процесі активних та інтерактивних методів навчання.

Визначені педагогічні умови містять формування особистісних якостей і основних компонентів професійної культури майбутніх менеджерів. Розглянутий комплекс педагогічних умов є необхідним і достатнім для формування професійної культури.

Програмно-методичний блок розвитку професійної культури містить форми (навчальна, позанавчальна), методи (активні методи колективного, групового навчання, ділові і рольові ігри, дискусії, методи аналізу

конкретних ситуацій, круглий стіл, тренінг тощо); засоби (навчальні методичні посібники, плакати, таблиці, дидактичні тести тощо) навчання, які сприяють швидкому засвоюванню наданого матеріалу, розвивають мислення, здібності, формують життєву позицію. Програмно-методичне забезпечення формування професійної культури є інтеграцією змісту навчального матеріалу різних навчальних дисциплін, таких як: «Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини», а також інтеграцією різних видів виховної діяльності.

Під час вивчення кожного програмно-методичного блоку та після його закінчення здійснюється контроль за результатами діяльності майбутніх менеджерів, заснований на рейтинговій оцінці. Він передбачає застосування як індивідуальних, так і колективних завдань. Крім того, рейтингова оцінка враховує низку конкретних показників – уміння вести конспект лекцій, виступати з доповідями і рефератами, розв'язувати проблемні завдання тощо.

Рейтингове оцінювання активізує навчально-пізнавальну діяльність студентів, стимулює змагальність і здорову конкуренцію у навчанні, дає змогу здійснювати диференціацію умов навчання, забезпечує можливість кожному студентові виявити свої індивідуальні якості.

Під час розробки схеми процесу розвитку професійної культури у майбутніх менеджерів урахувано аспекти виокремлення рівнів розвитку основних компонентів професійної культури, які представлено діагностичним інструментарієм.

В основу методики експериментальної роботи було покладено критеріально-рівневий підхід, який дозволив на основі критеріїв і показників виокремити три умовні рівні сформованості професійної культури: високий, середній, низький.

Таким чином, завдання, закономірності змісту, форми й методи розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці реалізуються в педагогічному процесі, який представлено в розробленій схемі. Він спрямований на розвиток професійної культури, що в підсумку

формує висококваліфікованого спеціаліста, здатного конкурувати на сучасному ринку праці.

2.3. Методика формування професійної культури майбутніх менеджерів в умовах університету

Відповідно до цього, дотримуючись обґрунтованих педагогічних умов, визначених у підрозділі 2.1 магістерської роботи, основним завданням подальшого дослідження вбачалося розвиток професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці за рахунок створення відповідної методики. Під методикою В. Федорченко розуміє конкретні форми та засоби використання методів, за допомогою яких здійснюється глибоке пізнання різноманітних проблем педагогіки, завдання якої, на їхню думку, полягає в розробці певного алгоритму дослідницької діяльності в конкретних умовах, з конкретним об'єктом дійсності, з використанням певної системи засобів. Тобто вона містить опис сукупності методів, системи прийомів і засобів, що застосовуються для дослідження різних виховних явищ. Методика відповідає на запитання: «як, яким способом організувати та проводити дослідження?»; її основна функція – організація дослідної діяльності [103, с. 61].

Як вважає Ю. Машбиць, за основу інтерпретації методики необхідно брати психологічний аналіз діяльності, а саме: аналіз відтворення навчальної діяльності, навчальних дій і продуктів навчання [68, с. 49].

Вважаємо, що методика навчання – це система передачі конкретного змісту навчання через використання відповідних прийомів, методів і засобів в освітньому процесі.

Проблема вибору системи методів, прийомів і засобів навчання є однією з важливих проблем дидактики, яка не втрачає своєї актуальності на теоретичному і практичному рівнях до теперішнього часу. У сучасних умовах розвитку економічної діяльності відчувається необхідність у висококваліфікованих викладачах, які в змозі врахувати мінливість

соціально-економічних умов, загальної ситуації в системі професійної освіти та з урахуванням цього найбільш ефективно організовувати педагогічний процес, а також застосовувати відповідні методики навчання.

Враховуючи вище зазначене, вважаємо, що при підготовці менеджерів можна використовувати різні методи навчання, але слід ураховувати при цьому специфіку дисципліни, тему, вид зайняття, цілей та завдань підготовки.

У своєму дослідженні, при розробці методики формування професійної культури менеджерів у фаховій підготовці, із всієї сукупності дисциплін професійно орієнтованого циклу, ми обрали такі, як: «Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини», які найбільш повно, в нашому розумінні, сприяють розширенню обсягів знань про культурні цінності професійної діяльності, оволодінню інструментарієм отримання цих знань; орієнтацій студента на розвиток розумових процесів; активізацій його пізнавальної діяльності, розширенню уявлення про майбутню професійну діяльність, засновану на дотриманні культурних норм; забезпеченню практичної підготовки до вирішення професійних і життєвих проблем у галузі управлінських відносин, особистісному зростанню і самопізнанню на основі усвідомлення себе як носія культурних зразків професійної діяльності.

Головною метою викладання дисципліни «Теорія організації» є формування сучасного, на основі системного підходу, світогляду щодо створення, функціонування й еволюції організацій.

Вибір дисципліни «Менеджмент організації» зумовлений тим, що в освіті сполучною ланкою всіх процесів на підприємстві є менеджмент, тобто «управління».

Головною метою викладання дисципліни «Менеджмент організації» є формування у майбутніх фахівців сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань у галузі менеджменту, формування розуміння концептуальних основ системного управління організаціями; набуття умінь

аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища, прийняття адекватних управлінських рішень.

Основними формами організації навчання є навчальні заняття, виконання індивідуальних завдань, самостійна робота і контрольні заходи.

Основними видами навчальних (аудиторних) занять є: лекція, практичне й індивідуальне заняття, консультація.

Програма дисципліни «Менеджмент організації» передбачає великий обсяг самостійної роботи студентів. При цьому ми прагнули організувати самостійну роботу студентів таким чином, щоб активізувати їхню самостійну, пізнавальну діяльність, спрямовану на формування досліджуваного поняття.

Робота в цьому напрямку була пов'язана насамперед з вивченням матеріалів періодичної преси., навчальних текстів, монографій. Відповідно до цього, студентам надається список окремих робіт (статей, монографій) для обов'язкового самостійного вивчення, а також список додаткової літератури, яка передбачала вихід за межі визначеного.

Представлення студентами результатів самостійного пошуку відбувається у формі демонстрації рефератів, анотацій, конспектів, тез.

Самостійно організована пізнавальна діяльність студентів оцінюється викладачами. Як зовнішній контроль використовуються письмові звіти, виступи, повідомлення, доповіді за результатами виконання самостійної роботи, а також технологія портфоліо» (А. Пінський [79, с. 6]).

Як структурну одиницю практичних занять дисципліни «Менеджмент організації» ми використовуємо дискусійний метод роботи в групі, заснований на організації комунікації у процесі вирішення навчально-професійних завдань, що надає можливість за допомогою логічно обґрунтованих висновків впливати на думки, позиції й установки учасників під час дискусії (А. Биков [14, с. 14]). У групових дискусіях, ґрунтуючись на позиції Г. Марасанова [66, с. 94], ми виділили такі етапи: орієнтування – визначення теми та мети дискусії; збір інформації – обговорення проблеми, питання, теми; упорядкування – обґрунтування і оцінка отриманої під час обговорення інформації; завершення – підведення підсумків дискусії,

зіставлення цілей з отриманими результатами, прийняття загальногрупового підсумкового рішення.

Ця структура групової дискусії, як свідчить практика, сприяє продуктивному вирішенню питань, проблем. Діалоги, організовані таким чином, починаються з обміну думками, інформацією, досвідом, а закінчуються тим, що студенти разом із викладачем формують рішення і виробляють установки на майбутнє.

Так, наприклад, при розгляді на лекції питання «Цінності менеджменту» з дисципліни «Менеджмент організації» було проведено заплановану дискусію на тему: «Цінності менеджменту, декларовані і реально діючі», яка сприяє здійсненню діалогічної взаємодії майбутніх менеджерів, взаємодії різних логік, свідомостей, відносин. Майбутні менеджери відповідають на запитання: «Які цінності менеджменту декларуються, а які, на ваш погляд, реально діють у нашому суспільстві?», «Чим можна пояснити визнання одних цінностей неспроможність інших?», «Чи відповідають реальні цінності менеджменту етичним основам професійної діяльності?» Протягом цієї дискусії виявляється весь спектр переконань і міркувань майбутніх менеджерів, їхня життєва позиція.

Вибір дисципліни «Управління персоналом» обумовлений тим, що метою її вивчення є формування у майбутніх спеціалістів необхідного рівня компетенції із розробки кадрової політики організації, кадрового планування, вдосконалення соціальної, кваліфікаційної, організаційної та рольової структури персоналу; організації добору і відбору кадрів: організування оцінювання й атестації персоналу, що є підставою для формування професійної культури через збагачення лекцій власними доробками, а саме: правила етикету, використання вербальних і невербальних засобів спілкування, вміння регулювати свій емоційний стан, розвиток перцептивних здібностей, вирішення конфліктних ситуацій на підприємстві тощо.

Програма дисципліни «Управління персоналом» містить проведення лекційних, практичних занять, а також самостійну роботу майбутніх спеціалістів.

У процесі викладання цієї дисципліни використовуються: тестування з виявлення знань студентів про основи професійної культури менеджера; проведення розмов і дискусій з актуальних проблем професійної культури у сфері менеджменту; методи вправ, які дають можливість сформулювати зразки поведінки, що відповідають нормі професійної культури майбутнього менеджера, за допомогою вирішення ситуацій, позиційної взаємодії; методи вимог, які широко використовуються при формуванні завдань для самостійної роботи студентів.

Так, наприклад, на одному з практичних занять із дисципліни «Управління персоналом» (після вивчення додаткового питання на лекції «Психологічні аспекти ділової бесіди, наради, переговорів») відбувається дискусія на тему: «Як менеджеру підвищити рівень культури професійного спілкування». Під час проведення дискусії студенти навчаються правильно проводити ділову бесіду, дотримуючись певних її умов шляхом діалогової взаємодії.

Дотримання зазначених умов під час практичних занять сприяє формуванню вмінь вислухати іншого, зрозуміти духовний світ співрозмовника, об'єднатися для вирішення певного завдання. Створення діалогового простору на занятті надає можливість кожному його учаснику активно проявити свою суб'єктну позицію, дотримуючись культурної норми.

Методика передбачає і виконання вправ, які спрямовані на розвиток перцептивних здібностей майбутніх менеджерів. Так, на одному з практичних занять дисципліни «Управління персоналом» (після розгляду на лекції додаткового питання «Перцептивні вміння менеджера») використовуються вправи, спрямовані на те, щоб продемонструвати дію соціальних стереотипів у соціальній перцепції; вправи, спрямовані на розвиток комунікативного компонента професійної культури; ситуаційні

вправи, які формують здатність до визначення потреб, інтересів, цінностей людей тільки за описом їхньої поведінки, на вміння визначати за мотивацією працівників систему стимулів, вміння визначати типи та причини конфліктів в організації, а також вміння визначати, яка процедура примирення може бути ефективною в певній конфліктній ситуації.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що всі застосовані виховні впливи розвивають професійно-моральні якості майбутніх менеджерів; сприяють усвідомленню студентами тих засобів, які використовуються в управлінні, а також застосуванню комунікації, перцепції як засобів, за допомогою яких вирішуються професійно важливі завдання.

Іншою не менш важливою професійно орієнтованою дисципліною є дисципліна «Міжнародні економічні відносини». Основною метою вивчення цієї дисципліни є набуття студентами широких знань про соціально-економічні проблеми світового господарства, закономірності розвитку світогосподарських зв'язків, основні елементи зовнішньоекономічної діяльності, способи, методи, форми ділових відносин, зростання рівня професійної культури у процесі самовдосконалення, внутрішню та зовнішню культуру менеджера.

Основними формами організації навчання є навчальні заняття, виконання індивідуальних завдань, самостійна робота і контрольні заходи.

Основними видами навчальних (аудиторних) занять є лекція, семінарське й індивідуальне заняття, консультація.

Акцент при організації семінарських занять був зроблений на впровадження елемента соціально-психологічного тренінгу, що являє собою, на думку А. Грецова, «активне навчання за допомогою набуття життєвого досвіду, модельованого в груповій взаємодії людей» – це безпосереднє «проживання» і усвідомлення досвіду [26, с. 7].

Тренінгові методики є досить ефективними тоді, коли передбачають проведення занять у формі рольових та імітаційних ігор, що істотно впливає на формування умінь здійснювати аналіз діяльності співрозмовників,

самоаналіз, рефлексію, перцепцію; умінь вести ділову бесіду, брати участь у співбесіді при прийомі на роботу, здійснювати рольову поведінку в спілкуванні з керівниками установ та організацій тощо.

У процесі дослідження використовувалися такі парадигми тренінгу (які ґрунтувалися на методологічній основі суб'єктного підходу в груповій роботі І. Бачкова, С. Дерябо [8, с. 102]):

1) дресура – провідний займає позицію носія «Щетинного» знання і за допомогою інструкцій формує в учасників відповідну модель поведінки;

2) репетиторство – провідний розповідає про правила поведінки в певних ситуаціях, навчає учасників застосовувати ці знання з урахуванням конкретної ситуації, вибирати найбільш ефективні моделі поведінки залежно від умов ситуації;

3) наставництво – учасники самостійно виконують завдання, вирішують ситуації, аналізують помилки, роблять висновки; розвиток суб'єктності дає змогу учаснику бути суб'єктом, якого необхідно орієнтувати не на результат, а на процес саморозвитку.

Використовуючи ту чи іншу парадигму тренінгу, викладачі керувалися принципом педагогічної доцільності, а також ураховували особисті потреби майбутніх менеджерів. Наприклад, застосування елементів «дресури» на початку вивчення дисципліни сприяло визначенню правильних орієнтирів поведінки; елементи тренінгу як наставництва, репетиторства та розвитку суб'єктності використовувалися на більш пізніх етапах вивчення дисципліни, коли майбутні менеджери вже могли самостійно діяти відповідно до культурної норми, відрізняли допустимі і неприйнятні моделі поведінки в ситуаціях, що відтворюють майбутню професійну діяльність.

Так, при вивченні додаткового питання «Культура професійного спілкування менеджера» з дисципліни «Міжнародні економічні відносини» на семінарському занятті використовуються елементи тренінгу як дресури, для того щоб зорієнтувати майбутніх спеціалістів на дотримання культурної норми у спілкуванні, зокрема, студенти освоюють оптимальний шаблон

поведінки щодо умінь правильно починати і закінчувати виступ, підтримувати розмову, створювати гарне враження про себе у слухачів.

При розгляді додаткового питання із зазначеної дисципліни «Внутрішня і зовнішня культура менеджера» до семінарського заняття студенти готують самопрезентацію, яка дозволяє виявити динаміку процесу залучення їх до культурних цінностей майбутньої професійної діяльності, зрозуміти, наскільки вони готові застосовувати знання на практиці. Тому на такому занятті використовуються елементи тренінгу як розвитку суб'єктності, що передбачає відсутність будь-яких орієнтирів у поведінці, суб'єктивне уявлення майбутніми спеціалістами своєї внутрішньої і зовнішньої культури, демонстрацію професійної та особистісної сутності. Такі семінарські заняття з елементами тренінгу спрямовані на усвідомлення студентами своїх почуттів, емоцій, стереотипів, уявлення про культурні норми. Вони формують уміння позитивно сприймати інших людей, адекватно оцінювати наявність або відсутність культурних орієнтацій, а також навички та вміння продуктивного спілкування при розв'язанні комплексних проблем у майбутній професійній діяльності. Також нашою методикою передбачено проведення на семінарських заняттях різних ділових і рольових ігор.

Отже, вивчаючи дисципліну «Міжнародні економічні відносини», студенти освоюють культуру професійного спілкування, оскільки міжнародна економічна діяльність передбачає багаторівневу систему комунікативної взаємодії менеджера із вітчизняними та зарубіжними колегами, партнерами різних типів організацій. Відповідно до цього, правильно побудована система знань про етику проведення ділових переговорів, потоки комунікації в різних типах організації, прояв внутрішньої і зовнішньої культури самого менеджера, організована самостійна робота, самовиховання, самоосвіта та самовдосконалення сприяють підвищенню загального рівня професійної культури менеджерів у фаховій підготовці.

Таким чином, робота студентів на семінарських і практичних заняттях з освоєння методики у вигляді прес-конференцій, прес-боїв, імітаційних ігор, ділових ігор, ситуаційних вправ, тренінгів, а також самостійна робота з матеріалами періодичної преси, навчальними текстами, монографіями, спрямована на поглиблення знань майбутнього менеджера про культурні основи професійної діяльності, його розвиток від відтворення і розуміння досліджуваного матеріалу до побудови власних культурних смислів майбутньої професійної діяльності.

Важливим аспектом у розробці методики, на наш погляд, є правильно організована самостійна робота студентів, яка спрямовує їх на самостійний пошук необхідної інформації, її обробку, а також використання отриманих знань на практиці.

Метою самостійної роботи є формування самостійності студента, його вмінь, знань, навичок, що реалізуються опосередковано через зміст і методи всіх видів учбових занять.

Згідно з положенням про організацію освітнього процесу в кредитно-модульній системі, самостійна робота студентів охоплює підготовку до аудиторних занять (лекцій, практичних, семінарських, лабораторних тощо).

Індивідуальна робота студентів забезпечується всіма навчально-методичними засобами, необхідними для вивчення конкретної навчальної дисципліни чи окремої теми: підручниками, навчальними та методичними посібниками, конспектами лекцій, електронно-обчислювальною технікою тощо; рекомендувався перелік наукової літератури для самостійного опрацювання.

Наступним етапом розробки нашої методики розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці є планування контрольних заходів, які дозволяють отримати інформацію про хід формування професійної культури у студентів. Насамперед ми вдамося до аналізу поглядів науковців щодо трактування поняття «контроль», а також методів і форм його застосування.

Так, наприклад, під «контролем» дослідник О. Онопрієнко розуміє перевірку знань, умінь і навичок, які є елементами навчання, за якими визначається результативність процесу навчання [75, с. 16].

Як засвідчує аналіз наукової літератури, контроль є неоднозначним поняттям, яке слід сприймати з урахуванням таких складових, як перевірка, оцінка, рівень, облік. Слід акцентувати увагу на тому, що після проведення всіх контрольних заходів відбувається процес зворотного зв'язку, тому що на підставі його даних відбувається корегування прийнятих раніше рішень.

У процесі формування професійної культури при викладанні професійно орієнтованих дисциплін застосовується поточний і підсумковий контроль.

Також нашою методикою передбачено застосування технології «портфоліо» (А. Пінський [79, с. 6]). Термін «портфоліо» увійшов у педагогіку з політики і бізнесу. Існує чимало визначень цього поняття. «Портфоліо – це колекція певної галузі» [77, с. 67]. Деякі дослідники розглядають портфоліо як «робочий файл, що містить різноманітну інформацію, яка документує набутий досвід і досягнення суб'єктів навчання» [74, с. 51].

К. Варвус описує портфоліо як «систематичний і спеціально організований збір доказів, використовуваних педагогом для моніторингу знань, навичок і відносин учнів» [17, с. 46]. Таким чином, портфоліо – це сучасна форма безперервного оцінювання навчальних досягнень студентів у процесі неперервної освіти.

Традиційне навчальне портфоліо – це колекція робіт, мета якого – демонстрація освітніх досягнень студента. Використавши портфоліо в своєму дослідженні, ми вирішили два основні завдання: 1) простежили індивідуальний прогрес студента, досягнутий ним у процесі професійної підготовки; 2) оцінили освітні досягнення студента й доповнили традиційні форми контролю.

Взявши за основу класичну структуру «портфоліо», ми виділили чотири розділи:

- 1) «портрет» – інформація про автора «портфоліо»;

2) «колектор» – матеріали, авторство яких не належить студенту (статті, матеріали, отримані від викладача, з навчальних посібників, зразки та інструкції виконання робіт, критерії оцінювання, лист обліку виконаних самостійних робіт тощо);

3) «робочі матеріали» – всі матеріали, створені і систематизовані студентом;

4) «досягнення» – демонстрація успіхів, кращих, на думку студента, результатів.

Матеріали «портфоліо», зібрані студентами, обговорюються на практичних і семінарських заняттях. Висновки студентів про виконану роботу й отримані результати у підсумку слугують проявом рівня сформованості професійної культури менеджера у фаховій підготовці.

У системі оцінювання «портфоліо» ми виділили такі критерії: 1) розвиненість професійних умінь (аналітичних, прогностичних, проектних, рефлексивних); 2) сформованість дослідницьких навичок (уміння визначити проблему, сформулювати дослідницьке завдання, намітити шляхи його вирішення тощо); 3) наявність комунікативних умінь (працювати в команді, виступати, чітко й аргументовано висловлювати свої думки); 4) сформованість навичок самоконтролю та самооцінки (самокритичність, уміння працювати над помилками тощо).

У підготовці такого портфоліо ми скористалися технологічними принципами, запропонованими Е. Полатом [82, с. 99]: самооцінка результатів (проміжних, підсумкових) оволодіння певними видами навчальної, наукової і творчої діяльності; систематичність і регулярність самомоніторингу (студент систематично відстежує результати своєї діяльності в обраній ним галузі, відбирає найцікавіші роботи до свого «досьє»); чітке структурування й логічність матеріалів, що містяться в портфоліо; цілісність, тематична завершеність матеріалів; наочність та обґрунтованість презентації портфоліо студента.

Отже, оволодіння основними рівнями підсумкової оцінки портфоліо майбутніх менеджерів тією чи іншою мірою сприяє усвідомленню студентами своєї власної освітньої мети, допомагає в процесі постійного

використання портфоліо закріплювати набуті знання, спостерігати реальні результати його виконання.

Застосування такого виду навчального портфоліо дає можливість здійснювати контроль за процесом засвоєння нових знань при вивченні професійно орієнтованих дисциплін, які використовуються у таких формах, а саме: аудиторна робота (лекції, практичні заняття); самостійна робота (підготовка до практичних та лекційних занять).

Ураховуючи зазначене, викладання професійно орієнтованих дисциплін нормативного циклу: «Теорія організації», «Менеджмент», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини» передбачає підготовку програмно-методичного забезпечення, а саме: 1) навчальну програму дисципліни; 2) робочу програму дисципліни; 3) методичні матеріали для підготовки до практичних, семінарських, самостійних робіт студентів.

Таким чином, методика розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у процесі викладання професійно орієнтованих дисциплін являє собою розробку методичної концепції дисципліни; визначення знань і професійних умінь, якими повинні оволодіти студенти; методи викладання, які застосовуються в таких формах навчання, як лекції, семінари, практичні заняття, самостійна робота студентів, науково-дослідна робота студентів, виконання індивідуальних завдань.

Висновки до розділу 2

Проведений аналіз методичних основ розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці дав можливість зробити такі висновки:

Основними педагогічними умовами розвитку професійної культури майбутнього менеджера у фаховій підготовці, які спричиняють актуалізацію знань менеджера про культурні основи майбутньої професійної діяльності, формують його ціннісне ставлення і орієнтири поведінки в процесі здійснення професійної діяльності відповідно до культурної норми є: забезпечення стійкої мотивації; збагачення професійно орієнтованих дисциплін нормативного циклу культурною проблематикою; використання в освітньому процесі активних та інтерактивних методів навчання.

Проаналізовано методику розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці, яка являє собою оптимальне поєднання загальнодидактичних методів, прийомів та засобів, які застосовуються в таких формах навчання, як лекції, семінари, практичні заняття, самостійна робота студентів, науково-дослідна робота студентів, виконання індивідуальних завдань.

У результаті проведеного дослідження специфіки діяльності менеджерів та визначення переліку професійних знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності, було виділено три критерії та відповідні показники сформованості професійної культури майбутніх менеджерів: 1) саморегулятивний критерій (показники: уміння та навички адекватно виражати та передавати особистісні емоції, настрої, почуття, здатність здійснювати саморегуляцію у поведінці, розуміти емоції інших людей, адекватно, неупереджено і точно сприймати поведінку партнерів, розуміти їхні мотиви, емоційні стани й індивідуальні особливості, швидко орієнтуватися в професійних ситуаціях; 2) інформаційно-комунікативний критерій (показники: здатність чітко, зрозуміло,

переконливо висловлювати свої думки та почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування, уміння міжособистісного спілкування); 3) знання про цінності професійної культури як основи способів, організації його професійної діяльності; усвідомлення їхньої значущості для професійного становлення; інтелектуальні вміння, пов'язані з переробкою засвоюваної інформації (високий ступінь розвитку мислення, його гнучкість, інноваційний характер, не стереотипність, здатність швидко знаходити варіанти рішень у відповідності з новими умовами).

Обґрунтовано рівні розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці, які було ранжовано на низький, середній, високий.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі розглянуто проблему розвитку професійної культури майбутніх менеджерів у фаховій підготовці, що дало підстави для формулювання таких висновків:

Аналіз наукової літератури доводить, що в сучасних умовах ефективність професійної діяльності фахівця залежить від цілісного розвитку професійно значущих якостей, здібностей і характеристик, професійної спрямованості, здатності до ефективної професійної адаптації в умовах професійного середовища. Більшість науковців пов'язує цей розвиток із формуванням у професійній структурі особистості фахівця утворення, котре інтерпретують як професійну культуру, що повинна розвиватися та формуватися саме в процесі навчання.

1. Обґрунтовано сутність поняття «професійна культура», що пояснюється через взаємозв'язок з особливостями інтерпретації понять «культура» та «культурна діяльність». У межах культурологічного підходу зв'язки людини з культурою розглядаються в контексті засвоєння нею певної системи цінностей, а саму культуру інтерпретують як поняття описове та пояснювальне. Це дає змогу розглядати професійну культуру як засіб реалізації сутнісних сил людини в її професійній діяльності.

Встановлено, що для успішної професійної діяльності майбутній менеджер повинен володіти особливими якостями та вміннями, такими як: упевненість у собі, емоційна врівноваженість, стресостійкість, креативність, здатність передбачати майбутній розвиток подій, уміння спілкуватися, переконувати людей, установлювати дружню атмосферу, підтримувати взаємодію, зрозуміти проблеми співрозмовника; бути мотивованим до професійної діяльності, прагнути до особистісного самовизначення та самореалізації у професійному середовищі; мати практичний інтелект. Розвиток, зазначених умінь та якостей спонукають менеджера дотримуватися культурних норм і правил, котрі формують таке поняття, як «професійна культура».

Визначено, що професійна культура майбутнього менеджера є узагальненим відображенням його особистісно-професійної характеристики в галузі менеджменту, яка визначає найбільш пріоритетні способи здійснення професійної діяльності, характеризує його гуманістичну спрямованість і виявляється у внутрішній (культура мислення, емоційна культура) і зовнішній (культура спілкування, культура поведінки) сферах. Встановлено, що професійна культура менеджера складається з таких основних структурних компонентів: когнітивний, комунікативний, мотиваційний, емоційний, перцептивний. Основні функції професійної культури майбутнього менеджера визначено такі, як: інформаційно-пізнавальна, гуманістична, комунікативна, мотиваційна, нормативна.

3. Обґрунтовано, що оптимізація процесу розвитку професійної культури майбутніх менеджерів відбувається за рахунок запровадження в освітній процес комплексу педагогічних умов, до яких було віднесено: забезпечення стійкої мотивації; збагачення професійно орієнтованих дисциплін нормативного циклу культурною проблематикою; використання в освітньому процесі активних та інтерактивних методів навчання.

3.Розглянуто критерії оцінювання рівнів розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці, а саме: саморегулятивний, інформаційно-комунікативний, знаннявий. Для кожного критерію визначені відповідні показники. На основі визначених критеріїв і показників виділено три рівні сформованості професійної культури менеджерів, а саме: високий, середній, низький.

4.Проаналізовано методику розвитку професійної культури менеджерів у фаховій підготовці, сутність якої полягає у розробці методичної концепції дисципліни («Менеджмент», «Теорія організації», «Управління персоналом», «Міжнародні економічні відносини»); визначенні мінімуму знань, умінь і навичок, якими повинні оволодіти студенти; методів навчання (активних, інтерактивних), котрі реалізовано під час лекційних, практичних та семінарських занять, а також під час індивідуальної та самостійної роботи студентів; контрольних заходів; підготовці відповідного програмно-методичного забезпечення.

Проведене дослідження не вичерпує всього кола проблем, пов'язаних із розвитком професійної культури менеджера у фаховій підготовці, Перспективним є дослідження проблем виявлення і теоретичного обґрунтування технологій та запровадження практики розвитку професійної культури майбутнього менеджера з урахуванням зарубіжного досвіду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2-х т. М. : Педагогика, 1980. Т. 2. 287 с.
2. Андреев В. И. Педагогика : учеб.пособие для вузов. Казань : Центр инновационных технологий, 2000. 606 с.
3. Андрушків Б. М. Основи менеджменту : методологічні положення та прикладні механізми. Тернопіль : ЛІЛЕЯ, 1997. 292 с.
4. Анохин П. К. Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы. М.: Наука, 1978. 400 с.
5. Афанасьев В. А. Системность и общество. М. : Просвещение, 1980. 289 с.
6. Балаев А.А. Активные методы обучения. М. : Профиздат, 1986. 256 с.
7. Басова Н. В. Педагогика и практическая психология : учеб. пособ. Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. 416 с.
8. Бачков И. В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе : учебное пособие. СПб.: Речь, 2004. 272 с.
9. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка : схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
10. Белик А. А. Культурология : Антропологические теории культур : учебное пособие. М.: Изд-во РГГУ, 1998. 239 с.
11. Белолипецкий В. К. Этика и культура управления : учеб.практич. пособ. М. : ИКЦ «Март», 2004. 384 с.
12. Бенедикт Р. Образы культуры. Человек и социокультурная среда. М., 1992. 245 с.
13. Біленчук П. Д. Правова деонтологія. Київ : АТІКА, 1999. 320 с.

14. Быков А. К. Психология развития и возрастная психология : Структурно-логические схемы и таблицы : учеб. пособ. М. : АПК и ПРО, 2006. 260 с.
15. Быков А. К. Управление образовательными системами : учебнометодический комплекс дисциплины. Химки : ИБПУ, 2007. 60 с.
16. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе. *Вопросы психологии*. 1979. № 4. С. 23–24.
17. Варвус К. Модель «портфолио» выпускника основной школы. *Управление школой*. 2004. № 31. С. 45–47.
18. Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании. Проблемы интеграции. М. : Логос, 2009. 336 с.
19. Виханский О. С. Менеджмент : ученик. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Экономист, 2005. 670 с.
20. Выготский Л. С. Мышление и речь : собр. соч. М.: Речь, 1982. Т.2. 298 с.
21. Высоцкий С. В. Структура психолого-педагогических условий формирования поисково-творческой направленности личности в процессе обучения. *Науковий вісник Південноукраїнського державного університету ім. К. Д. Ушинського*, 1999. Вип. 8–9. С. 90–94.
22. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: «Дело», 1991. 320 с.
23. Галус О. М. Мотиваційна діяльність особистості в контексті її соціальної адаптації. *Гуманітарні науки*. 2002. № 2. С. 82–89.
24. Глухов А. П. Осуществление менеджмента качества образования в вузе : долгосрочная перспектива. *Проблемы обеспечения качества университетского образования* : материалы Всероссийской научно-методической конференции (г. Кемерово, 3-4 февраля 2004 г.). Кемерово : «Компания ЮНИТИ», 2004. С. 488–490.

25. Головина Е. С. Педагогическое содействие формированию профессиональной культуры будущих социальных педагогов в вузе : автореф. дисс. на соискание науч. степени канд. пед. наук : 13.00.07. Челябинск, 2005. 198 с.
26. Грецов А. Тренинг общения для подростков. СПб, 2006. 160 с.
27. Гриценко Т. Б. Культурологія : навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2007. 392 с.
28. Гріненко Г. В. Хрестоматія по історії світової культури. М. : Юрайт, 1998. 669 с.
29. Губерський Л. В. Культура. Ідеологія. Особистість : Методолого-світоглядний аналіз. М.: Край, 2002. 580 с.
30. Гуревич П. С. Философия культуры. М. : Аспект Прес, 1995. 288 с.
31. Давыдов Ю. Н. Культура – природа – традиція. М. : Наука, 1978. 289 с.
32. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения. М. : Педагогика, 1985. 240 с.
33. Дараховский И. С. Бизнес и менеджер. М. : Азимут-центр, 1992. 448 с.
34. Драч Г. В. Культурология в вопросах и ответах. М. : Гардарики, 2002. 336 с.
35. Дроздова Г. М. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 247с.
36. Друкер П. Ф. Практика менеджмента (The practice of management). М. : 2000. 397 с.
37. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л. : Изд. ЛГУ, 1985. 166 с.
38. Залевський А. В. Отсвітньо-кваліфікаційна харктеристика випускника Державної льотної академії України «Менеджер зовнішньоекономічної діяльності». Кіровоград : ДЛАУ, 2007. 30 с.

39. Замкова Н. Л. Формування професійних якостей майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності у процесі вивчення іноземних мов : дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 : Інститут вищої освіти АПН України. К., 2005.
40. Запятая О. В. Формирование и мониторинг общих умений коммуникации учащихся : метод, пособие. Красноярск : Торос, 2007. 136 с.
41. Зобов А.М. Бизнес-образование : новые подходы к формированию личности менеджера. *Дополнительное профессиональное образование*. 2005. № 5. С. 1–4.
42. Зорін І. В. Менеджмент туризму. Туризм як вид діяльності. М. : Фінанси і статистика, 2001. 288 с.
43. Зоріна В. М. Управлінська культура як складова професійної культури менеджера. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.
44. Зязюн І. А. Краса педагогічної дії : навч. посібник. К. : АПН України, 1997. 302 с.
45. Игнатов В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы : контекст истории и современность : учебное пособие. Ростов н/Д : издательский центр «МарТ», 2000. 256 с.
46. Иконникова С. Н. Теория культуры: учебное пособие. СПб. : Питер, 2008. 592 с.
47. Исаев И. Ф. Теория и практика формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы. Белгород : Вирт, 1993. 219 с.
48. Іванова Т. В. Професійна культура майбутнього фахівця. *Педагогіка і психологія*. Х., 1995. № 2. С. 86-93.
49. Ільїна Є. М. Новаторство педагога. *Вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду* : метод, рек. Ніжин, держ. пед. ун-та. М. Гоголя. Ніжин, 2003. С. 12-13.

50. Кармин А.С. Основы культурологи : мифология культуры. СПб. : «Лань», 1997. 512 с.
51. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посіб. К. : Знання-Прес, 2002. 384 с.
52. Клир Дж. Системология. Автоматизация решения системных задач / Пер. с англ. Л. Маликов. М. : Радио и связь, 1990. 544 с.
53. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Х. : Вид-во НУ А, 2005. 360 с.
54. Коган Л. Н. Профессиональная этика в системе профессиональной культуры. *Методические разработки : профессиональная этика и вуз*. В. : Наука, 1984. С. 36-39.
55. Кожушко О. В. Етика бізнесу : формування етичної та психологічної культури майбутнього менеджера. *Періодичні видання ВНТУ VIII МНПК Гуманізм та освіта*. 2010. С. 15-17.
56. Конев В. А. О сущности освоения культуры. Куйбышев, 1988. 257 с.
57. Короткова А. Л. Формирование профессиональной культуры работника сферы сервиса в условиях профессионального лица : дисс. канд. пед. наук : 13.00.04. Казань, 2000. 197 с.
58. Кортман Л. Е. История культуры стран Европы и Америки. М., 1987. 318 с.
59. Косухін В. М. Дидактика высшей военной школы : учебное пособие. Орел : Академия Спецсвязи России, 2004. 317 с.
60. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста. М. : Высш. шк., 1990. 142 с.
61. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности. Л. : Из-во ЛГУ, 1970. 114 с.
62. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : Національний університет «Львівська політехніка» (ІВЦ «Інтелект +»ІПДО) «Інтелект-Захід». Львів, 2003. 352с.

63. Курлянд З. Н. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Знання, 2005. 399 с.
64. Логутіна Н. В. Формування готовності до професійного іншомовного спілкування у майбутніх менеджерів ЗЕД. дис. на здобуття наук, ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця. 2006. 212 с.
65. Лозовецька В. Т. Дидактичні засади професійної підготовки сучасного викладача. *Проблеми освіти у Польщі та в Україні в контексті процесів глобалізації та євроінтеграції* : зб. матер, міжнар. наук.-практ. конф. К. : КІМ, 2009. С. 282-290.
66. Марасанов Г. И. Методы моделирования и анализа ситуации в социально-психологическом тренинге. Кировоград, 1994. 150 с.
67. Матюшкин А. М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. М.: Педагогика, 1972. 208 с.
68. Машбиць Ю.І. Психологічний механізм до визначення учбової задачі : сутність і евристичний потенціал. *Теорія і технологія проектування навчальних систем* : Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К. : 2002. Вип. 3. С. 48-53.
69. Михайліченко І. В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ : дис. на здобуття наук, ступеня, канд. пед. наук : спец. 13.00.04. Кіровоград, 2004. 210 с.
70. Міжнародний менеджмент / В.С. Білозубенко, О. В. Озаріна : за редакцією професора О. Б. Чернеги. К. : Центр навчальної літератури, 592 с.
71. Монахов В. М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса. Волгоград : Перемена, 1995. 152 с.
72. Нестеренко В. Г. Вступ до філософії : онтологія людини : підручник для студ. вищ. навч. закл. К.: Абрис, 1995. 336 с.
73. Никифорова Г. С. Психология менеджмента. СПб.: Питер, 2004. 639 с.

74. Новикова Т. Г. Теория и практика организации предпрофильной підготовки. М. : АПКиПРО, 2003. 320 с.
75. Онопрієнко О. Метод проектів. *Початкова освіта. (Шкільний світ)*. 2008. № 4. С. 15–18.
76. Павлова Л. Г. Спор, дискуссия, полемика : кн. для учащихся ст. классов сред, шк. М. : Просвещение, 1998. 199 с.
77. Пейн С. Дж. Учебное портфолио – новая форма контроля и оценки дострижений учащихся. *Директор школы*. 2000. № 1. С. 65-67.
78. Печерская Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях. Самара : Изд-во Самар, гос. экон. акад., 2003. 260 с.
79. Пинский А. А Рекомендации по построению различных моделей партфолио учащихся основной школы. *Практика административной работы в школе*. 2003. № 7. С. 3–7.
80. Подласый И. П. Педагогика. М. : Просвещение; Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1996. 232 с.
81. Подольська Є. А. Кредитно-модульний курс з культурології: навчальний посібник Є. А. Подольська. Киев, Вид. ПРМ-А., 2006. 215 с.
82. Полат Є. С. Новые педагогические информационные технологии в системе образования : учеб. пособ. для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. Кадров. М. : Академия, 2005. 272 с.
83. Правоторов В. А. К вопросу об измерении профессиональной культуры молодого специалиста. *Вестник Харьковского ун-та*. 1985. № 5. С. 28–36.
84. Пригожий А. И. Организационная культура и ее преобразование. *Общественные науки и современность*. 2003. № 5. С.12–22.
85. Психологический словарь / за ред. В. П. Зинченко. М. : Педагогика-пресс., 1999. 440 с.

86. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч.-метод. посіб. для самот. вивч. дисципліни / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова ; за. ред. В. А. Козакова. К.: КНЕУ, 2003. 829 с.
87. Радул В. В. Педагогічна культура та соціальна зрілість вчителя : Навчальний посібник. Кіровоград, 2000. 36 с.
88. Рогов М. Мотивация учебной и коммерческой деятельности студентов. *Высшее образование в России*. 1998. № 4. С. 90–96.
89. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. М., 1976. 416 с.
90. Сенча І. А. Педагогічні умови формування дослідницької культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки : дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2008. 192 с.
91. Серьожникова Р. К. Основи психології і педагогіки : навч. посібник. Київ : Центр навч. літератури, 2003. 243 с.
92. Сидоренко Т. О. Теорія та методика професійної освіти. Кривий Ріг, 2002. 192 с.
93. Сисоєва С. О. Теоретичні і методичні основи підготовки вчителя до формування творчої особистості учня. К.: Політкнига, 1986. 406 с.
94. Сластенин В. А. Педагогика : учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. М. : Школа-Пресс, 1997. 512 с.
95. Словарь русского языка / Авт.-уклад. Ожегов С. И. 14-е изд., стереотип. М. : Рус. яз., 1983. 816 с.
96. Сметанський М. І. Педагогіка : навч. посіб. Вінниця : ДП «Держ. картогр. ф-ка», 2006. 400 с.
97. Смолкин А. М. Методы активного обучения. М. : Высшая школа, 1991. 176 с.
98. Сухарський В. С. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : теорія, методологія, практика. Тернопіль : Астон, 2005. 464 с.
99. Тейлор Є. Б. Первобытная культура. М., 1989. 573 с.

100. Трушников Т. Г. Системный подход в педагогике как инновационная основа формирования образовательного пространства. *Человек и образование*. 2006. № 7. С. 71-72.
101. Тугаринов В. П. О ценностях жизни и культуры. Л. : Изд-во ЛГУ, 1960. 180 с.
102. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 1924. 197 с.
103. Федорченко В. К. Педагогіка туризму : навч. пос. К. : Издательство : Слово, 2004. 248 с.
104. Философский энциклопедический словарь / Под ред. С. С. Аверинцева, Л. Ф. Ильичева, С. М. Ковалева и др. М. : Советская энциклопедия, 1989. 815 с.
105. Чабан Н. І. Формування морально-вольових якостей ділової людини. Херсон : Видавництв ХДУ, 2004. 100 с.
106. Черевко В. П. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 2001. 20 с.
107. Черньонков Я. О. Формування професійної культури майбутніх вчителів іноземної мови : дисертація на здобуття наук, ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Кіровоград. 2006. 178 с.
108. Чирков В. И. Межличностные отношения, внутренняя мотивация и саморегуляция. *Вопросы психологи*. 1997. № 3. С.102–111.
109. Чупанов А. Х. Система формирования профессиональной культуры будущего менеджера туризма : дис. на соискание научн. степени д-ра пед. наук : 13.00.08. Махачкала, 2006. 306 с.
110. Щербань П. М. Сутність педагогічної культури. *Вища освіта України : Теоретичний та науково-методичний часопис*. № 3. С. 67–72
111. Яворська Г. Х. Розвиток особистості професіонала. Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. 2002. № 1. С. 208–212.

112. Яковлев Н. А. Методологические основы развития профессиональной культуры менеджера. *Научный весник уральской академии государственной службы*. Выпуск №1(14). 2011. 225с.
113. Belker, Loren B. The first-time manager. 4. ed. New York etc.: AMACOM Amer. management assoc, Cop., 1997. 211 p.
114. Hill, Linda Annette. Becoming a manager: Mastery of a new identity. New York etc.: Penguin books, 1993. 331 p.
115. Sumner, William Graham Folkways : a study of the sociological importance of usages,manners, customs, mores, and morals. Boston : Ginn and Co., 1906. 356 p.