

Валентин Кобець

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-3513-5952

E-mail: kobetsvn@gmail.com

Валентина Михайличенко

кандидат філософських наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-7390-5319

E-mail: valentina_be@ukr.net

**ДІАГНОСТИКА СФОРМОВАНOSTІ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Анотація: розглянуто зміст поняття “готовність до професійної діяльності” (далі в тексті – ГПД), дано структурний аналіз її компонентів (ціннісно-мотиваційний, когнітивно-діяльнісний, особистісний, комунікативний). Проведено педагогічний експеримент вивчення готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності. Розкрито зміст діагностичних методів, які використовувалися під час проведення експериментальної роботи, висвітлена їх роль в процесі навчання. В основу діагностування покладено критерії, показники та відповідні їм рівні сформованості ГПД, що дає можливість скласти більш об’єктивну картину наявного стану досліджуваної проблеми. Зроблено аналіз динаміки структурних компонентів ГПД у процесі експерименту, вивчені педагогічні умови, які допомагають активізувати процес підготовки студентів.

Діагностування структурних компонентів ГПД істотно активізує педагогічну співпрацю викладачів із студентами. Це процес їх соціально-психологічної взаємодії, спрямований на формування сприятливих умов для самопізнання, саморозвитку і самовдосконалення особистості.

Ключові слова: готовність до професійної діяльності; майбутні менеджери; структурні компоненти; методи діагностування; рівні сформованості; підготовка.

Valentyn Kobets

PhD in pedagogy, senior lecturer of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: kobetsvn@gmail.com

Valentyna Mykhaylychenko

PhD in philosophy, associate professor, professor of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: valentina_be@ukr.net

DIAGNOSTICS OF THE FORMATION LEVEL OF FUTURE MANAGERS’ READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITIES

Annotation: the content of the concept of “readiness for professional activity” (RPA) is considered, a structural analysis of its components (value-motivational, cognitive-activity, personal, communicative components) is given. A pedagogical experiment to study the readiness of future managers for professional activity has been conducted. The content of diagnostic methods used during experimental work is revealed, their role in the learning process is highlighted. The diagnosis is based on criteria, indicators and their corresponding levels of formation of the RPA, which makes it possible to draw up a more objective picture of the current state of the investigated problem. An analysis of the dynamics of the structural components of the RPA during the experiment has been made, and the pedagogical conditions that help to activate the process of student training has been studied.

Diagnosing the structural components of the RPA significantly activates the pedagogical cooperation between teachers and students. This is the process of their socio-psychological interaction, aimed at creating favorable conditions for self-knowledge, self-development and self-improvement of the individual.

Key words: readiness for professional activity; future managers; structural components; diagnostic methods; levels of formation.

Valentyn Kobets, Valentyna Mykhaylychenko

An extended abstract of the paper on subject of:

“Diagnostics of the formation level of future managers’ readiness for professional activities”

Problem setting. *The professional activity of a modern manager is complex and varied. That is why, the preparation of a competent leader having professional knowledge, skills, and abilities in modern information technologies, the basics of management science, who has psychological training, and who can act in a changing environment, is in need. These necessary qualities of a leader should also include the ability to communicate constructively, the ability to give an objective assessment and form the development of one's own educational and professional potential, to organize the improvement of one's qualifications through self-improvement. Diagnosing the formation of readiness for*

professional activity of future managers in the learning process is in need. As a result, it is possible to create a more objective picture of the current state of the problem under study, and to provide advice on self-development and self-improvement of future managers.

Resent research and publications analysis. *Issues related to the readiness of future specialists for professional activities are common in various areas of pedagogical research. This topic was studied by such scientists as S. Romanyuk, I. Rusnak, et al. [2], K. Prontenko, I. Bloshchynskiy et al. [3], A. Khiliya, O. Kolosova, et al. [4], and others. The study of the RPA problem of future managers includes a deep*

understanding of the specifics of managerial activity, the ways and methods of its implementation, the steady focus of students on its successful study in the preparation process, and the need for its improvement. This problem is the focus of studies by Ukrainian scientists S. Kalashnikova [9], O. Kapitanets' [10], L. Karamushka [11], A. Klimova [12], and others. The role of pedagogical and psychological knowledge in the training of future managers is growing, which is due to the strengthening of the role of the human factor and, accordingly, requires the creation of effective conditions for the development and self-development of their potential. It is necessary to ensure the formation of professionally important leadership and other qualities, emotional intelligence, the development of communicative and organizational inclinations necessary for successful management activities, self-improvement through self-control, self-regulation and self-development. One of the important ways in this case is the activation of independent work in the process of studying at a university. This became the subject of research by such scientists as O. Romanovskiy [13, 14], E. Vorobieva [15], M. Chebotaryov [15], T. Gura [16], V. Kobets [14, 17], V. Mykhaylychenko [14, 18], S. Reznik [19], and others.

Different authors present different formulations of the concept of "the readiness of future managers for professional activities". What is common in all studies is that, the individual components of this concept are determined by the specifics of managerial activity; and their totality reflects the content of the training of future specialists. The presence of components is based on the essential characteristics of the potential of the individual, which is not only revealed, but also developed in the process of learning in a higher education institution while creating favorable pedagogical conditions.

Paper objective. Diagnostics of the RPA of a future manager makes it possible to create a more objective picture of the current

state of the problem under study and to provide advice to future managers on their self-development and self-improvement in the process of their learning.

Paper main body. The content of the concept of "readiness for professional activity" is considered, a structural analysis of its components (value - motivational, cognitive-activity, personal, communicative components) is given. A pedagogical experiment was conducted to study the RPA of a future manager and the role of diagnosing the level of its formation in this process. The diagnostic methods that were used during the experimental work are disclosed, their role in the learning process is shown. The diagnosis of each of these components is based on criteria, indicators, and the levels of formation corresponding to them.

The results of the pedagogical experiment are given. In general, the percentage of students with a high level of RPA of future managers in the experimental and control groups was 24.3 % and 24.1 %, the percentage of students with an average level was 48.5 % and 49.1 %, and with a low level was 27.2 % and 26.8 % respectively. The analysis of diagnosing the structural components of the RPA showed the highest results in the personal and communicative components of the RPA. According to the motivational and cognitive-activity components of the RPA, the results were lower.

Because of the analysis, it was determined that modern approaches and technologies for the formation of RPA are not sufficiently reflected in educational and professional programs in the specialty 073 "Management". The value-motivational, cognitive-activity, personal, and communicative components of the RPA are insufficiently provided for in them. The professional training of future managers is too theorized and divorced from the practical implementation of managerial activities. It is necessary to strengthen practical training in the acquisition of knowledge, since

theoretical knowledge, supported by experience gained in the process of practical training, will provide effective training for future leaders. The acquisition of experience in independent practical work of future managers should be realized through establishing cooperation with enterprises and firms, equipping the educational process with modern technical equipment and software.

In modern conditions, passive teaching methods dominate; a transition to intensive, active, individual teaching methods is needed. This requires teachers to widely use pedagogical innovative technologies, which should be aimed at stimulating future managers to independent thinking, creative and practical activities of students, showing initiative and activity in the learning process. Not enough attention is paid by scientists to the self-improvement of future managers, the development of methods and forms of work necessary for their self-development in the learning process.

Conclusions of the research. *The problem of forming the RPA of future managers significantly changes the role and*

place of the teacher in the educational process - from the transmission of knowledge and methods of activity to the design of an individual trajectory for the personal development of student managers. Pedagogical cooperation between teachers and students is the process of their socio-psychological interaction, a set of specific techniques and methods that the teacher implements in his activities based on personal knowledge, professional experience, abilities and skills, and the use of pedagogical technologies in the learning process. It ensures the maximum disclosure and improvement of the personal and professional potential of oneself and students. To do this, students have the opportunity to develop programs for self-development and self-improvement. A modern university should help each student in defining himself as responsible, free in his creative choice, active and proactive personality in interaction with teachers. In addition, the university must methodologically and methodically provide such interaction.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Професійна діяльність сучасного менеджера має складний і різноманітний характер, який вимагає необхідності підготовки компетентного керівника, який володіє професійними знаннями, уміннями та навичками, сучасними інформаційними технологіями, основами науки управління, психологічною підготовкою відповідно зі Стандартом вищої освіти першого (бакалаврського) рівня галузі знань 07 “Управління та адміністрування” спеціальності 073 “Менеджмент” [1]. Це потребує об'єктивної оцінки та розвитку його власного особистісно-професійного потенціалу, підвищення кваліфікації шляхом самовдосконалення. Цьому сприяє діагностика сформованості готовності до професійної діяльності майбутніх менеджерів у процесі навчання,

що дає можливість скласти більш об'єктивну картину наявного стану досліджуваної проблеми, надавати консультаційну допомогу студентам-менеджерам із їхнього саморозвитку і самовдосконалення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питання проблем готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності є поширеними у різних галузях педагогічних досліджень. Цією тематикою займалися такі вчені, як С. Романюк, І. Руснак та ін. [2], К. Пронтенко, І. Блощинський та ін. [3], А. Khilya O. Kolosova та ін. [4], та інші.

Вивчення проблеми готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності включає в себе глибоке розуміння специфіки управлінської діяльності, способів і методів її здійснення, стійку спрямованість студентів на її

успішну реалізацію у процесі підготовки, необхідність її удосконалення.

Американський дослідник Н. Мінцберг в монографії “Природа управлінської праці” вперше ввів поняття “роль менеджера”, яка є “набором певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі або конкретній посаді” [5]. Г. Мінцберг, Б. Альстренд і Ж. Лемпел, одні з найвідоміших фахівців із вивчення проблем управління, виділяють такі ролі менеджерів, які мають специфічний характер діяльності: міжособистісні (головний керівник, лідер, зв’язуюча ланка), інформаційні (приймач інформації, розповсюджувач інформації, представник) та управлінські (підприємець, усуває проблеми, розподіляє ресурси, ведучий переговорів) [6]. Д. Джордж проаналізувала можливий зв’язок емоційного інтелекту з ефективністю діяльності керівників [7]. Р. Балтушіте розглядає компетентність як один з ключових компонентів готовності до професійної діяльності, що базується на особистісних якостях людини та складається з усіх професійно важливих компетенцій [8, с. 19].

Формуванню ГПД майбутніх менеджерів присвячені дослідження українських вчених С. Калашникової [9], О. Капитанець [10], Л. Карамушки [11], А. Климової [12], та інших.

Зростає роль педагогічних та психологічних знань в підготовці майбутніх менеджерів, що зумовлено посиленням ролі людського фактору і, відповідно, вимагає створення ефективних умов для розвитку й саморозвитку їх потенціалу. Необхідно забезпечувати формування професійно важливих, лідерських та інших якостей, емоційного інтелекту, комунікативних і організаторських схильностей, необхідних для успішної управлінської діяльності, активізацію самостійної роботи у процесі навчання у ЗВО та самовдосконалення шляхом самоконтролю, саморегуляції й саморозвитку. Це стало предметом дослідження таких вчених, як: О. Романовський [13, 14], Е. Воробйова

[15], М. Чеботарьов [15], Т. Гура [16], В. Кобець [17], В. Михайличенко [18], С. Резнік [19], та інші. Спільним у всіх дослідженнях є те, що окремі компоненти визначаються специфікою управлінської діяльності, а їхня сукупність віддзеркалює зміст підготовки майбутніх фахівців. Наявність компонентів ґрунтується на сутнісних характеристиках потенціалу особистості, якій не тільки розкривається, але і розвивається у процесі навчання у закладі вищої освіти при створенні сприятливих педагогічних умов.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. В результаті проведеного аналізу наукової літератури, визначено, що сучасні підходи, технології роботи з формування ГПД майбутнього менеджера недостатньо сформульовані та відображені в освітньо-професійних програмах за спеціальністю 073 “Менеджмент”. Недостатньо визначено методи діагностики сформованості ГПД майбутнього менеджера, а також способи і методи розвитку та вдосконалення студентів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити умови проведення діагностики сформованості компонентів ГПД майбутнього менеджера для більш об’єктивного вивчення стану досліджуваної проблеми, з метою надання консультаційної допомоги майбутнім менеджерам із їхнього саморозвитку і самовдосконалення у процесі підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Готовність майбутнього менеджера до професійної діяльності – це складне, інтегративне, динамічне особистісне утворення, що містить творче засвоєння теоретичних знань і практичних умінь управлінської діяльності; спрямованість на її успішне виконання; активізацію власного особистісного потенціалу у процесі розвитку й саморозвитку; сукупність умінь і навичок ефективної взаємодії з іншими

[14]. Вона включає такі компоненти: ціннісно-мотиваційний, когнітивно-діяльнісний, особистісний, комунікативний.

Структурний аналіз змісту готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності наведений на рис. 1.

Структурно-компонентний аналіз ГПД майбутнього менеджера дає підстави для більш чіткого визначення сутності досліджуваного поняття і конкретизації його змісту. Виокремлені на основі аналізу наукової літератури та власних досліджень компоненти і показники достатньо

відображають реальний процес формування готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності та можуть використовуватись в експериментальному дослідженні її сформованості в процесі навчання. Названі компоненти знаходяться в тісному взаємозв'язку, взаємозалежності, а також у взаємовпливі та взаємопроникненні, при цьому становлення кожного з них пов'язане з формуванням його характеристик і властивостей як частини цілісної системи.

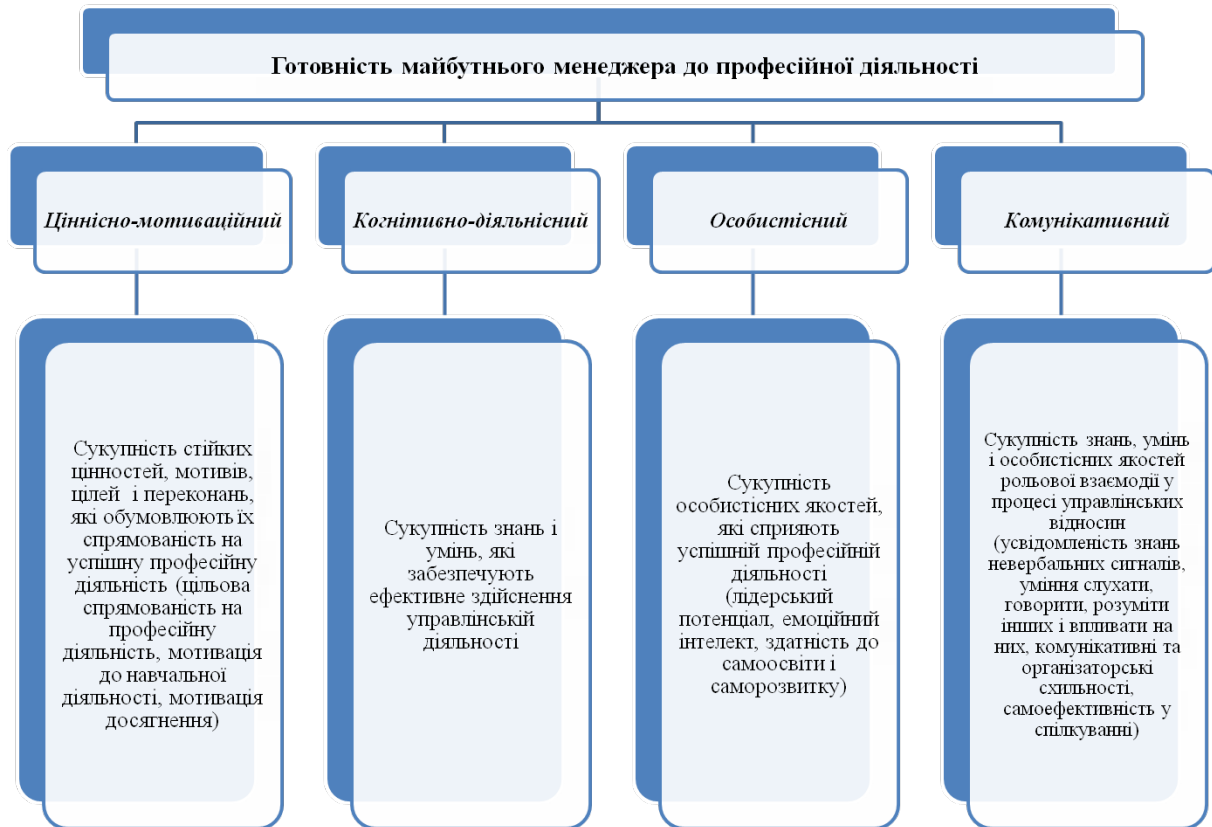


Рис.1 Структура готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності

Педагогічний експеримент за такими етапами: констатувальний (2011–2012 рр.), формувальний (2013–2017 рр.) та контрольний (2018–2020 рр.) проведено у рамках навчального процесу Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”, Української інженерно-педагогічної академії,

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету, ЗВО “Університет імені Альфреда Нобеля”. До експериментальної роботи залучено 374 студенти, 25 викладачів закладів вищої освіти, 10 інженерно-технічних спеціалістів. Для здійснення педагогічного експерименту сформовано дві групи:

контрольну (КГ) та експериментальну (ЕГ). Загальна кількість студентів у ЕГ склала 185 осіб, до складу КГ увійшло 189 студентів. [14] експеримент проходив протягом липень-червень 2012 В. Кобцом.

Під час проведення експериментальної роботи послуговувались такими діагностичними методами:

1. Метод спостереження, під час його організації керувалися принципами системності й систематичності, що передбачало інтегровану й регулярну фіксацію дій, ситуацій, вчинків.

2. Вивчення суджень викладачів і студентів про фактори, які впливають на шляхи формування ГПД майбутніх менеджерів та підвищення її ефективності.

3. Бесіди та інтерв'ювання студентів під час проведення тренінгів, ділових ігор і коучингу, які сприяють формуванню ГПД майбутніх менеджерів. Викладачі на підставі отриманої інформації отримали можливість надавати консультаційну допомогу з їх саморозвитку і самовдосконалення.

4. Метод ранжування з метою визначення значущості для студентів тих чи інших показників ГПД, а також методи кількісного та якісного аналізу емпіричних даних для перевірки статистичної значущості результатів.

5. Для обробки отриманих кількісних даних застосовувалися методи математичної статистики.

До початку експерименту обрані для його проведення групи знаходилися в однакових умовах. Показники експериментальної та контрольної груп на стадії констатувального етапу експерименту відрізнялися несуттєво, що забезпечило можливість порівняти рівень сформованості ГПД на початку експерименту. В основу діагностування кожного з указаних компонентів покладено критерії, показники та відповідні їм рівні сформованості. Загальний рівень кожного з критеріїв ГПД майбутнього менеджера визначався як середнє. У дослідженні виокремлено низький, середній та високий рівні її сформованості.

Низький рівень сформованості ГПД майбутнього менеджера характеризується епізодичними потребами у формуванні готовності до професійної діяльності,

постійними спонуканнями до постановки цілей, відсутністю потреби у стабільній та високій оцінці своїх досягнень і переваг, а також інтересу до навчальної діяльності; наявністю значних прогалин у знаннях і вміннях, які забезпечують ефективне здійснення управлінської діяльності; не вмінням сприймати, оцінювати та розуміти власні та чужі емоції, що характеризує низький рівень сформованості емоційного інтелекту, відсутністю прояву лідерського потенціалу, недостатнім проявом здатності до самоосвіти і саморозвитку. У студентів відсутнє розуміння невербальних сигналів, недостатньо розвинуті уміння слухати, говорити, розуміти інших і впливати на них, вони не проявляють комунікативні та організаторські схильності, а також самоефективність у спілкуванні.

Середній рівень сформованості ГПД майбутнього менеджера характеризується наявністю в студентів певної потреби у її формуванні, вони потребують спонукання до постановки цілей. У студентів наявні незначні прогалини у знаннях і вміннях, які забезпечують ефективне здійснення управлінської діяльності, у них спостерігаються певні труднощі у сприйнятті, оцінюванні та розумінні власних та чужих емоцій, недостатній рівень сформованості лідерського потенціалу; проте вони виявляють прагнення до самоосвіти і саморозвитку. Майбутні менеджери виявляють відносну пасивність до оволодіння знаннями невербальних сигналів, уміннями слухати та говорити, відчують труднощі під час ситуацій, в яких необхідно переконати іншого, недостатньо проявляють комунікативні та організаторські схильності за наявності певних складних ситуацій через недостатній рівень самоефективності у спілкуванні.

Високий рівень сформованості ГПД майбутнього менеджера характеризується наявністю у студентів яскраво вираженої потреби у її формуванні, вони наполегливі у досягненні своїх цілей. У них наявні глибокі та дієві знання і вміння, які

забезпечують ефективне здійснення управлінської діяльності, сформована здатність до сприйняття, оцінювання та розуміння власних і чужих емоцій. Вони активно проявляють ініціативу і ефективно здійснюють вплив на членів групи, показують високий рівень знань невербальних сигналів, володіють уміннями слухати, говорити і впливати на інших, демонструють комунікативні та

організаторські схильності, мають високий рівень самоефективності у спілкуванні.

У підсумку констатувальної діагностики зауважимо, що досліджувані критерії (ціннісно-мотиваційний, когнітивно-діяльнісний, особистісний, комунікативний) було покладено в основу визначення рівнів їх сформованості як загального показника з певними рівнями. Отримані дані наведені на рис. 2:

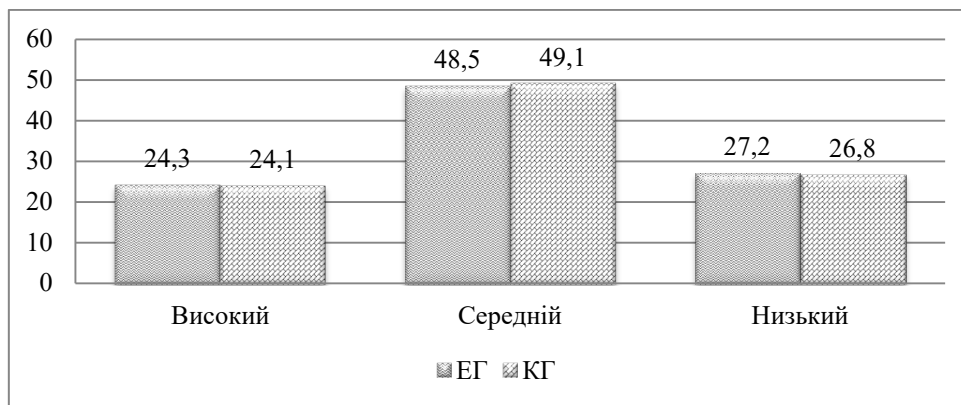


Рис. 2 Рівні сформованості ГПД студентів контрольної і експериментальної груп на констатувальному етапі (у %)

У цілому високий рівень ГПД майбутніх менеджерів складав в експериментальній і контрольній групі 24,3 % і 24,1 %, середній 48,5 % і 49,1 %, низький 27,2 % і 26,8 % відповідно. Порівняльний аналіз отриманих даних засвідчив, що різких відмінностей у ЕГ і КГ за виділеними критеріями та показниками на констатувальному етапі експерименту не виявлено.

Результати констатувального зрізу рівня сформованості ГПД у розрізі ціннісно-мотиваційного, когнітивно-діяльнісного, особистісного і комунікативного компонентів подано нижче (табл.1).

Аналіз діагностування структурних компонентів ГПД показав найкращі результати з особистісного і комунікативного компонентів. Нижче результати мотиваційної і когнітивно-діяльнісної складових.

Діагностика ГПД майбутнього менеджера була розпочата з виявлення рівня сформованості *ціннісно-мотиваційного*

компоненту за такими показниками: *рівень цільової спрямованості на професійну діяльність, рівень мотивації до навчальної діяльності, рівень мотивації досягнення.*

За результатами дослідження було встановлено, що високий рівень сформованості ГПД майбутнього менеджера за показником “цільова спрямованість на професійну діяльність” характерний тільки для 21,4 % експериментальної групи, середній – для 50,0 %, низький – для 28,6 % студентів. Однак, коли ми намагалися уточнити зміст цих цілей, то з’ясували, що вони носять найчастіше досить загальний й розмитий характер. Мабуть, цілеутворенню на стадії констатувального експерименту приділялася недостатня увага. Варто зазначити, що ми діагностували, по-перше, усвідомлення цілей, спрямованих на досягнення бажаного результату, і, по-друге, ухвалення та утримання цілей, поставлених іншою людиною перед суб’єктом. Коли студент сам ставить перед

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

собою мету, то він мобілізує внутрішні ресурси для її виконання. Для цього необхідно, щоб мета була поставлена чітко й була виконуваною. Якщо прагнення до успіху недостатньо стійке та сильне, це зумовлює швидку відмову від напруженої діяльності.

Таблиця 1

Вихідні дані сформованості структурних компонентів готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності контрольної та експериментальної груп

Рівні розвитку	ЕГ	КГ	Емпіричне значення критерію χ^2	Статистична похибка, p ($\chi^2_{0,05}=5,991$)
Ціннісно-мотиваційний компонент				
високий	20,4	20,0	0,032	
середній	51,8	52,8		
низький	27,8	27,2		
Когнітивно-діяльнісний компонент				
високий	22,5	22,5	0,010	
середній	48,6	48,8		
низький	28,9	28,7		
Особистісний компонент				
високий	26,7	27,1	0,057	
середній	50,0	50,0		
низький	23,3	22,9		
Комунікативний компонент				
високий	28,0	27,8	0,087	
середній	50,0	50,0		
низький	22,0	22,2		

Мотивація досягнення проявляється у багатьох аспектах особистісного зростання і є важливою умовою формування ГПД. Студенти з такою мотивацією активно включаються у діяльність, вибирають способи і шукають можливості й зосередження зусиль на досягненні поставленої мети. За результатами дослідження високий рівень мотивації досягнення характерний для 28,7 % студентів експериментальної групи, середній – для 57,0 %, низький – для 14,3 % студентів.

Діагностика когнітивно-діялісного компоненту ГПД майбутніх менеджерів здійснювалася на підставі оцінювання рівня усвідомленості знань і сформованості умінь, які забезпечують ефективне здійснення управлінської діяльності.

По-перше, визначався коефіцієнт усвідомленості знань із дисциплін управлінського типу підготовки. Високий рівень усвідомленості знань, які забезпечують ефективне здійснення

управлінської діяльності, характерний для 27,1 % студентів експериментальної групи, середній – для 47,2 %, низький – для 25,7 % відповідно. По-друге, для дослідження рівня сформованості умінь, які забезпечують ефективне здійснення управлінської діяльності (швидко аналізувати великий обсяг інформації, використовувати отримані знання в практичних цілях із високою ефективністю, запроваджувати інноваційні технології управління, володіти різноманітними засобами самоконтролю, прогнозувати та створювати власну кар'єру, програмувати спосіб управлінської дії, здійснювати постійний самоаналіз і самооцінку своєї праці, забезпечувати ефективний контроль за виконанням рішень, визначати і чітко бачити перспективу) використали метод експертних оцінок. Експертами стали викладачі навчальних дисциплін “Кадровий менеджмент”, “Стратегічний менеджмент”, “Проектний менеджмент”, “Антикризовий

менеджмент (ризик-менеджмент)” та спецкурсу “Лідерство і командоутворення”. Завдяки спостереженню за діяльністю майбутніх менеджерів під час проведення навчальних занять викладачі мали зафіксувати рівень володіння уміннями, які забезпечують ефективне здійснення управлінської діяльності. У ході спостереження експерти вели щоденник педагогічного спостереження і проводили бесіди зі студентами. При цьому спостерігався низький рівень сформованості умінь, які забезпечують ефективне здійснення професійної діяльності (високий рівень характерний тільки для 14,3 % студентів, середній – для 47,3 %, низький – для 38,4 % студентів).

Діагностика *особистісного компоненту* ГПД майбутнього менеджера здійснювалася на підставі оцінювання рівня сформованості в них *лідерського потенціалу, емоційного інтелекту, здатності до самоосвіти і саморозвитку*.

Для діагностики лідерського потенціалу було використано методику діагностики лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького. Високий рівень лідерських здібностей характерний для 24,3 % студентів експериментальної групи, середній – для 54,3 %, низький – для 21,4 %.

Рівень сформованості емоційного інтелекту визначався за допомогою методики Self Report Emotional Intelligence Test (SREIT). Ця методика складається з 33 тверджень, що розбиваються на 3 шкали: оцінка і вираження емоцій; регулювання емоцій; використання емоцій при вирішенні проблем. Результати дослідження: високий рівень характерний для 15,7 % студентів експериментальної групи, середній – для 50,0 % студентів, низький – для 34,3 % студентів.

Сформованість *особистісного компоненту* ГПД майбутнього менеджера у значній мірі залежить від того, наскільки у нього сформовано здатність до самоосвіти і саморозвитку. Для з’ясування цього питання доцільним є використання тесту-

анкети “Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості” О. Сергеєнкової. За результатами дослідження високий рівень характерний для 40,0 % студентів експериментальної групи, середній – для 45,7 % студентів, низький – для 14,3 % студентів.

Завершальним етапом стало визначення рівня сформованості *комунікативного компоненту*, показниками якого є *усвідомленість знань невербальних сигналів, уміння слухати, говорити, розуміти інших і впливати на них, комунікативні та організаторські схильності, самоефективність у спілкуванні*.

Вимірювання рівня усвідомленості знань невербальних сигналів здійснювалося за результатами виконання контрольних завдань. Студентам пропонувалось виконати 3 завдання: «читання» міміки співрозмовника (5 балів), “читання” поз співрозмовника (6 балів) і перевірка здатності зв’язувати в єдине ціле різні елементи невербального спілкування і співвідносити їх з промовою (8 балів).

Діагностика рівня сформованості умінь слухати, говорити, розуміти інших і впливати на них відбувалось із використанням методу педагогічного спостереження експертів, якими стали викладачі навчальних дисциплін професійно-комунікативного типу. У ході спостереження експерти вели щоденник педагогічного спостереження і проводили бесіди з майбутніми менеджерами. Рівень сформованості означених умінь здійснювався за такими показниками: студенти активно виявляють готовність спілкуватися, проявляють ініціативу в спілкуванні, уміють домовлятися, слухати, володіють навичками комунікативної поведінки, виявляють доброзичливість у спілкуванні, симпатію до партнера, розуміють потреби співрозмовника, не прагнуть до конфліктів, емоційно відгукуються на почуття партнера зі спілкування. В експериментальній групі число студентів з високим рівнем

вербальної компетентності становить 46,4 %, з середнім рівнем – 42,8 %, з низьким рівнем – 10,8 %.

Для виявлення рівня сформованості комунікативних та організаторських схильностей було використано методики комунікативних і організаторських схильностей В. Синявського і Б. Федорішина. При цьому встановлено, що число студентів з високим рівнем схильності до комунікативної діяльності в експериментальній групі становить 28,6 %. Число студентів з середнім рівнем становить 38,6 %, а з низьким рівнем – 32,8 %. Рівень схильності до організаторської діяльності трохи нижче: число студентів із високим рівнем складає в експериментальній групі 25,7 %, з середнім рівнем – 40,0 %, з низьким – 34,3 %.

Рівень самоефективності у спілкуванні визначався за допомогою методики визначення рівня загальної і соціальної самоефективності М. Шеєра та Дж. Маддукса (адаптація Л. Бояринцевої). При цьому високий бал отримали 28,6 % студентів експериментальної групи, середній рівень переважає у 52,8 %, низький рівень у 18,6 % студентів.

У результаті проведеного аналізу визначено, що сучасні підходи з формування ГПД недостатньо відображені в освітньо-професійних програмах зі спеціальності 073 “Менеджмент”. Аналіз переконує в недостатності передбачених там наповненостей що до ціннісно-мотиваційного, когнітивно-діяльнісного, особистісного і комунікативного компонентів ГПД майбутніх менеджерів. Їхня професійна підготовка є занадто теоретизованою і відірваною від практичного виконання управлінської діяльності. Необхідно активніше посилювати практичну підготовку студентів, щоб здобутий ними досвід у поєднанні з теоретичними знаннями забезпечив ефективне навчання майбутніх керівників. Надбання досвіду самостійної практичної роботи майбутніх менеджерів має бути реалізовано за рахунок

налагодженням співпраці з підприємствами та фірмами, оснащення навчального процесу сучасним технічним устаткуванням та програмними засобами.

У сучасних умовах домінують пасивні методи навчання, що потребує переходу на інтенсивні, активні, індивідуальні способи. Необхідно широке використання викладачами педагогічних інноваційних технологій, які мають бути спрямовані на стимулювання майбутніх менеджерів до самостійного мислення, їх творчу та практичну діяльність, прояву ініціативи та активності у процесі навчання. Зовсім недостатньо уваги вчені приділяють самовдосконаленню майбутніх менеджерів, розробці методів та форм роботи, необхідних для їх саморозвитку у процесі навчання.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Діагностування дає можливість скласти більш об’єктивну картину наявного стану ГПД майбутніх менеджерів й *усвідомленості рівня сформованості її компонентів та* сприяє їх самопізнанню, саморозвитку і самовдосконаленню. Це забезпечує максимальне розкриття та удосконалення особистісного та професійного потенціалу студентів.

Для цього студенти мають можливість розробки програм саморозвитку і самовдосконалення. Педагогічна співпраця викладачів зі студентами – це процес їх соціально-психологічної взаємодії, сукупність конкретних прийомів і способів, які викладач реалізує у своїй діяльності на основі діагностування здібностей й умій студентів, використання педагогічних технологій їх розвитку і саморозвитку.

Перспективою подальших розвідок у даному напрямку є дослідження способів допомоги студентам-менеджерам у розкритті потенціалу під час опанування своєї професії у взаємодії з викладачами, методологічного та методичного її забезпечення.

Список літератури:

1. Стандарт вищої освіти першого (бакалаврського) рівня галузі знань 07 “Управління та адміністрування” спеціальності 073 “Менеджмент”. – К.: Міністерство освіти і науки України. – 2018. – С. 14

2. Romanyuk, S., Rusnak, I., et al. (2022), “Competence-Based Readiness of Future Teachers to Professional Activity in Educational Institutions”, *Journal of Curriculum and Teaching*, vol. 11, no. 2, pp. 42 – 55, available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1339913.pdf>. (Date of application: September 18, 2023)

3. Prontenko, K., Bloschynskyi, I., et al. (2019), “Formation of Readiness of Future Physical Culture Teachers for Professional Activity”, *Universal Journal of Educational Research*, 7(9), pp. 1860 – 1868, DOI: 10.13189/ujer.2019.070903, available at: http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/9983/1/hrpub_2019_7_9_1860-1868.pdf. (Date of application: September 18, 2023)

4. Khilya, A., Kolosova, O., et al. (2020), “Psychological and Pedagogical Readiness of Students for Professional Activities in an Inclusive Environment”, *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*, Proceedings of the International Scientific Conference, vol. I, May 22th-23th, pp. 363 – 373, DOI: <https://doi.org/10.17770/sie2020vol1.5124>, available at: <http://journals.ru.lv/index.php/SIE/article/view/5124/4470>. (Date of application: September 18, 2023)

5. Mintzberg, H. (1973), “The Nature of Managerial Work”, NY: Harper & Row, p. 298

6. Минцберг Г., Альстренд Б., Лэмпел Ж. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Ж. Лэмпел // Пер. с англ. Ю. Каптуревского. – СПб.: Питер. – 2000. – С. 336

7. George, G. (2000), “Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence”, *Human Relations*, vol. 53

8. Baltušīte, R. (2013), “Pedagoģijas studentu gatavība profesionālai darbībai skolas vidē”, *The Pedagogy Students’ Readiness for Professional Activities in the School Environment*, Promocijas darbs. Jelgava, LLU, p. 184

9. Калашнікова С. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій / С. Калашнікова // Автореф. дис. д-ра пед. наук; спец.: 13.00.06. – Київ. – 2011. – С. 36

10. Капітанець О. Педагогічна підготовка менеджерів у вищих технічних навчальних закладах / О. Капітанець // Автореф. дис. канд. пед. наук; спец.: 13.00.04. – Тернопіль. – 2001

11. Карамушка Л., Москальов М. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації / Л. Карамушка, М. Москальов // Монографія. – К.: Просвіта. – 2011. – С. 226

12. Клімова А. Зміст та структура готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності / А. Клімова // Наукові записки Кіровоградського держ. педаг. ун-ту імені Володимира Винниченка. Сер.: Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 122. – С. 160 – 168

13. Романовський О., Михайличенко В., Грень Л. Педагогіка лідерства / О. Романовський, В. Михайличенко, Л. Грень. – Харків: Стильиздат. – 2018. – С. 500

14. Romanovskiy, O., Mikhailichenko, V., Kobets, V. (2019), “Model of becoming a manager as an effective leader”, *Academic science – problems and achievements XXI: Proceedings of the Conference, North Charleston, 5–6 November 2019, Morrisville, NC, USA: LuluPress*, pp. 57 – 60

15. Воробйова Є., Чеботарьов М. Формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів в технічному виші в процесі професійної підготовки / Є. Воробйова, М. Чеботарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2016.

– №2. – С. 147 – 157. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/view/73509/68894> (Дата звернення: липень 25, 2023)

16. Гура Т. Формування управлінської компетентності випускників електромашинобудівних спеціальностей технічних університетів / Т. Гура // Автореф. дис. канд. пед. наук; спец.: 13.00.04. – Запоріжжя, – 2011. – С. 20

17. Кобець В. Формування готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності в процесі навчання у вищому навчальному закладі / В. Кобець // Дис. канд. пед. наук; спец. : 13.00.04. – Дніпро. – 2021. – С. 344

18. Михайличенко В., Галушак И., Гура Т. Роль моделювання у формуванні досвіду самостійної роботи студентів у процесі навчання у ЗВО / В. Михайличенко, И. Галушак, Т. Гура // Східноєвропейський науковий журнал. – 2020. – № 54. – ч.1, – С. 45 – 53

19. Резнік С. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженрів у вищих технічних навчальних закладах / С. Резнік // Дис. канд. пед. наук; спец.: 13.00.04. – К. – 2007. – С. 271

References:

1. Standard of higher education of the first (bachelor's) level of knowledge 07 "Management and Administration", specialty 073 "Management" (2018), K.: Ministry of Education and Science of Ukraine, p. 14

2. Romanyuk, S., Rusnak, I., et al. (2022), "Competence-Based Readiness of Future Teachers to Professional Activity in Educational Institutions", *Journal of Curriculum and Teaching*, vol. 11, no. 2, pp. 42 – 55, available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1339913.pdf>. (Date of application: September 18, 2023)

3. Prontenko, K., Bloshchynskyi, I., et al. (2019), "Formation of Readiness of Future Physical Culture Teachers for Professional Activity", *Universal Journal of Educational Research*, 7(9), pp. 1860 – 1868,

DOI: 10.13189/ujer.2019.070903, available at: http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/9983/1/hrpub_2019_7_9_1860-1868.pdf. (Date of application: September 18, 2023)

4. Khilya, A., Kolosova, O., et al. (2020), "Psychological and Pedagogical Readiness of Students for Professional Activities in an Inclusive Environment", *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION*, Proceedings of the International Scientific Conference, vol. I, May 22th-23th, pp. 363 – 373, DOI: <https://doi.org/10.17770/sie2020vol1.5124>, available at: <http://journals.ru.lv/index.php/SIE/article/view/5124/4470>. (Date of application: September 18, 2023)

5. Mintzberg, H. (1973), "The Nature of Managerial Work", NY: Harper & Row., p. 298

6. Mintzberg, G., Alstrend, B., Lampel, J. (2000), "Schools of strategies", Translated from English by Y. Kapturevsky, SPb.: Peter, p. 336

7. George, G. (2000), "Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence", *Human Relations*, vol. 53

8. Baltušīte, R. (2013), "Pedagoģijas studentu gatavība profesionālai darbībai skolas vidē", *The Pedagogy Students' Readiness for Professional Activities in the School Environment*, Promocijas darbs. Jelgava, LLU, p. 184

9. Kalashnikova, S. (2011), "Theoretical and methodological principles of professional training of managers-leaders in the conditions of modern social transformations", Thesis of doctor of science in pedagogy:13.00.06, Kyiv, p. 36

10. Kapitanets', O. (2001), "Pedagogical training of managers in higher technical educational institutions", PhD thesis in pedagogy:13.00.04, Ternopil', p. 30

11. Karamushka, L., Moskal'ov, M. (2011), "Psychological conditions for future managers preparing for managing changes in the organization", Monograph, Kyiv: Prosvita, p. 226

12. Klimova, A. (2013), "Content and structure of readiness of future managers for

managerial activities”, Scientific notes of Kirovohrad State Pedagogical University named after V. Vinnichenko, Series: Pedagogical sciences, is. 122. pp. 160 – 168

13. Romanovskiy, O., Mykhaylychenko, V., Hren, L. (2018), “Pedagogy of leadership”, Kharkiv: Styl'yzdat, p. 500

14. Romanovskiy, O., Mikhailechenko, V., Kobets, V. (2019), “Model of becoming a manager as an effective leader”, Academic science – problems and achievements XXI: Proceedings of the Conference, North Charleston, 5-6 November 2019, Morrisville, NC, USA: LuluPress, pp. 57 – 60

15. Vorobieva, E., Chebotaryov, M. (2016), “Formation of readiness for adaptive management in future managers in a technical university in the process of professional training”, Theory and practice of social systems management, no. 2, pp. 147–157, available at: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/view/73509/68894> (Date of application: 25 July, 2023)

16. Hura, T. (2011), “Formation of managerial competence of graduates of electrical engineering specialties of technical universities”, PhD thesis in pedagogy: 13.00.04, Zaporizhzhia, p. 20

17. Kobets, V. (2021), “Formation of readiness of future managers for professional activities in a process of studying in a higher education institution”, Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04, Dnipro, p. 344

18. Mykhaylychenko, V., Halushchak Y., Hura T. (2020), “The role of modeling in shaping the experience of independent work of students in the process of studying at a university”, Eastern European Scientific Journal, no. 54, part 1, pp.45 – 53

19. Reznik, S. (2007), “Formation of managerial abilities and skills of future engineers in higher technical educational institutions”, Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04, Kyiv, p. 271

Стаття надійшла до редколегії 18.09.2023