

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

УДК 378. 147

ГЕРАСИМОВА Ірина Геннадіївна

ГУМАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ
ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник –
Буяльська Тамара Болеславівна
кандидат філософських наук,
професор

Вінниця - 2002

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ	13
I.1. Проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів у контексті гуманізації теорії і практики менеджменту	13
I.2. Філософські та соціально-педагогічні аспекти гуманізації освіти у наукових дослідженнях	39
I.3. Вплив соціокультурних процесів на професійну підготовку майбутніх менеджерів виробничої сфери	56
I.4. Екстраполюючі принципи гуманізму у контексті гуманістичної спрямованості менеджера	74
Висновки до першого розділу	96
РОЗДІЛ II ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ГУМАНІСТИЧНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ	99
II.1. Діагностика спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери	99
II.2. Педагогічна технологія формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери	133
II.3. Експериментальна перевірка ефективності педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів	157
Висновки до другого розділу	176
ВИСНОВКИ	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	182
ДОДАТКИ	192

ВСТУП

Процес переходу до ринкових відносин, нові соціально-економічні умови розвитку Української держави спонукають до змін усіх сторін суспільної дійсності, в тому числі і системи освіти. Саме освіта є основою відтворення інтелектуального та духовного потенціалу народу, потужним засобом розв'язання проблем розвитку науки, техніки і культури, національного відродження, становлення державності, утвердження принципів демократії та гуманізації життя країни.

У цьому контексті виникає і проблема формування нового покоління фахівців, здатних розв'язувати складні проблеми розбудови демократичної держави. Це завдання, цілком слушно, покладається на систему освіти, бо давно відомою істиною є залежність розвитку країни від тих процесів, що відбуваються у ній.

Особливу актуальність при цьому набуває проблема підготовки фахівців у сфері управління. Світовий досвід переконливо доводить про можливість суттєвих економічних змін завдяки розвитку сфери менеджменту. Саме трансформації системи управління зробили можливим явище, що увійшло в світову практику як “економічне диво”, воно докорінно змінило економічне становище, умови життєдіяльності багатьох країн світу (США, Японії, Кореї та ін).

Менеджмент є породженням ринкової системи господарювання, її невід'ємним елементом, а менеджери утворюють особливий соціальний прошарок людей, що розпоряджаються економічним життям суспільства. Тому успіхи чи невдачі ринкових перетворень в економіці України багато у чому будуть залежати від спеціалістів, які будуть здійснювати ці перетворення та керувати ними. Актуальним завданням, що постає перед системою освіти, є завдання підготовки нової генерації фахівців у сфері управління, менеджерів, здатних організувати виробництво та управління за законами ринку.

Процес управління, як відмічають В.Соколов та О.Сайфудінова, являє собою, перш за все, поєднання низки найважливіших соціальних факторів. Але стрижнем сучасного управління, менеджменту є „людські ресурси”. Саме в людині, її можливостях криється головне, що визначає діяльність людини в цілому, продуктивність та ефективність праці [1]. Тому однією з головних проблем професійної підготовки майбутніх менеджерів є підготовка до взаємодії з іншими людьми, управління ними. Те, що людина становить головний ресурс сучасного виробництва, зумовлює необхідність гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери, формування у них гуманістичних якостей особистості.

Актуальність розв'язання завдання професійної підготовки менеджерів зростає ще і тому, що ця спеціальність є однією з найбільш популярних, престижних серед сучасної молоді. Цілком слушно, що велика кількість навчальних закладів як державної, так і недержавної форм навчання України здійснюють її. Ведеться активний пошук нових підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері управління, пошук таких форм і методів навчання і виховання, які б забезпечували не тільки високий розвиток професіоналізму фахівця, а й оптимальний особистісний розвиток.

Розв'язання завдання професійної підготовки менеджерів потребує врахування досвіду такої підготовки, що існує у розвинених країнах, а також сучасних тенденцій розвитку теорії та практики менеджменту. Аналіз розвитку менеджменту дає можливість дослідити становлення і розвиток вимог до професійної підготовки управлінців, ті проблеми, що постають у сучасності. Серед вітчизняних та зарубіжних науковців, роботи яких дозволяють виявити ці проблеми, – М.Альберт, В.Зігерт, Ю.Кузнєцов, І.Кузьмін, В.Ланг, М.Мескон, А.Попов, М.Смірнов, Ф.Хедоурі, Ф.Хміль, А.Шегда, Г.Щокін та ін.

Проблема професійної підготовки управлінців, майбутніх менеджерів виробничої сфери зокрема, потребує формування у фахівців єдиної системи цінностей, що орієнтовані на загальнолюдські. Адже міждержавні економічні зв'язки передбачають їх наявність, це зумовлює і єдині норми практичної

діяльності. Лише у такому випадку стає можливим досягнення позитивного результату як у взаєминах між партнерами однієї країни, так і у ділових стосунках з іноземними партнерами. Однією з найважливіших загальнолюдських цінностей сучасності є ідея гуманізму. У нашому дослідженні ми дотримуємося визначення гуманізму як соціально-ціннісного комплексу ідей, що утверджують ставлення до людини як до найвищої цінності, складають основу світосприйняття, у якому погляди, переконання ідеали, ставлення людини до природи, що її оточує, соціальної сфери будуються навколо одного центру – людини.

Багато у чому проникнення цієї ідеї у теорію і практику менеджменту потребує і кардинальних змін ставлення менеджерів до оточуючого середовища. Порушення норм співіснування людини з природою стало причиною того, що людство у свій час опинилося на межі глобальної катастрофи. Розуміння необхідності збереження природного середовища безпосередньо пов'язане зі ставленням до людини, тому вони є взаємообумовленими. Процес гуманізації особистості має віддзеркалювати і ставлення фахівця до себе. Саме розуміння самоцінності спонукає особистість до подальшого самовдосконалення, саморозвитку. До того ж розуміння необхідності турботи про інших починається і з уваги до себе, а це вже проблеми збереження здоров'я, високої працездатності, психологічної саморегуляції, вільного часу тощо. Безумовним є також дотримання розумної межі у ставленні до себе, бо егоцентризм, самозакоханість можуть стати зворотним боком цієї проблеми. Цей комплекс завдань необхідно розв'язувати вже під час навчання майбутніх менеджерів. Тому гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів – актуальне, багатоаспектне завдання, що стоїть перед системою освіти.

Підготовка нового покоління фахівців відбувається в умовах реформування системи освіти, одним з провідних шляхів якої є гуманізація. Гуманізація системи освіти відображає загальну тенденцію розвитку суспільства. Осмислити вищеназану проблему дозволяють праці Г.Балла, Е.Барбіної, І.Беха, С.Гончаренка, І.Зязюна, І.Капської, Ю.Мальованого, Н.Ничкало, О.Рудницької,

В.Семиченко, О.Якубовської та ін. В цих працях розглядаються як концептуальні засади гуманізації освіти, так і шляхи розв'язання конкретних завдань.

У цьому контексті важливими є праці, присвячені гуманізації вищої освіти, бо професійна підготовка майбутніх менеджерів виробничої сфери відбувається саме у її межах. Різні аспекти гуманізації вищої освіти розглядаються О.Беленьковою, С.Богомолвим, Т.Буяльською, Ю.Костенко, І.Кузнєцовою, А.Майоровим, С.Романовою, А.Шаммазовим та ін.

Різноманітні аспекти гуманізації процесу навчання, у тому числі і у вищій школі, розглядалися у працях ряду вчених, серед яких А.Алексюк, О.Бодальов, А.Бойко, Е.Бондаревська, І.Кобилянський, В.Лозова, О.Мороз, В.Сластьонін, М.Сметанський, Е.Шиянов та ін.

Психологічні основи гуманізації процесу навчання були розроблені А.Вербицьким, Л.Виготським, В.Давидовим, В.Зінченком, В.Крутецьким, О.Матюшкіним, С.Рубінштейном та ін.

У сучасних умовах основу професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери становлять економічні знання. Майбутні менеджери виробничої сфери отримують також основи знань конкретного виробництва, його організація є одним з головних завдань, яке вони мають виконувати. Успішність діяльності управлінця багато у чому зумовлюється також оволодінням сучасними комп'ютерними технологіями. Разом із тим професійна діяльність менеджерів здійснюється у постійній взаємодії з людьми. Саме люди в сучасних умовах становлять найважливіший виробничий потенціал будь-якої організації, у тому числі і виробництва.

Це зумовлює суттєві суперечності, що існують у сучасній професійній підготовці фахівців у сфері управління. Зміст освітньої підготовки менеджерів не передбачає формування ставлення до людини як найвищої цінності. Дисципліни, що складають основи інженерної та економічної підготовки, можна охарактеризувати як такі, що не налаштовують на гуманістичне ставлення до дійсності. Бо в цілому загально-інженерна підготовка ґрунтується на вивченні технічних дисциплін, а економічні знання, хоча і вважаються гуманітарними,

майже виключають людину з поля зору спеціаліста. Фахівці відмічають досить обмежений гуманістичний потенціал знань такого роду. Якщо до цього додати перевагу інформаційного підходу до викладання гуманітарних дисциплін, то з цього випливає, що гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів стає одним з чинників гуманізації суспільного життя, бо менеджмент є одним з важливих суспільних інститутів сучасності.

Проблема професійної підготовки фахівців у сфері управління ще не знайшла достатнього відображення у сучасній науково-педагогічній літературі. Існує нагальна потреба гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери, розвитку у них гуманістичних якостей особистості, що у свою чергу зумовлює пошук ефективних шляхів розв'язку цього завдання.

Актуальність і недостатня розробленість проблеми гуманізації освітньої підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери визначили тему дисертаційного дослідження: **“Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери”**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану наукових досліджень кафедри культурології мистецтва і дизайну (КМД) Вінницького державного технічного університету.

Тема дослідження є складовою науково-дослідної теми, **„Гуманітарні дисципліни у технічному університеті та їх вплив на формування особистості спеціаліста”** 72-Д-163, яка була виконана у Вінницькому державному технічному університеті, результати роботи розглянуто науково-методичною радою ВДТУ, протокол від 26. 01. 1999, № 54.

Тема дисертаційного дослідження затверджена Ученою Радою ВДТУ, протокол №7 Від 26. 01. 1996

Дисертаційне дослідження скоординовано Радою ПАН України, протокол № 6 від 19.06. 2001 р.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості

майбутніх менеджерів виробничої сфери як складової їхньої професійної підготовки.

Об’єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Предмет дослідження – зміст та методичні основи гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів у процесі вивчення гуманітарних дисциплін культурологічного циклу.

Гіпотеза дослідження – полягає в тому, що рівень професійної підготовки менеджерів виробничої сфери підвищиться за умов:

- впровадження культурологічного циклу гуманітарних дисциплін з метою формування гуманістичної спрямованості особистості менеджера;
- формування в процесі вивчення гуманітарних дисциплін культурологічного циклу навчально-пізнавальних умінь і навичок, які сприяють здатності до самоосвіти, психологічної самокорекції, професійних якостей особистості менеджера.
- виявлення та запровадження продуктивних підходів у реалізації педагогічних умов гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати стан досліджуваної проблеми у філософській та психолого-педагогічній літературі;
2. Визначити фактори, умови та критерії розвитку гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів;
3. Дослідити рівні сформованості гуманістичної спрямованості особистості майбутнього менеджера;
4. Експериментально перевірити ефективність формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери у процесі навчання;
5. Розробити і впровадити у навчальний процес програму курсу “Західноєвропейське мистецтво” як складову дисципліни ”Українська та зарубіжна культура”.

Методологічну та теоретичну основу дослідження становлять: філософські положення системного підходу як методологічного способу пізнання педагогічних явищ; психолого-педагогічної теорії розвитку й саморозвитку професійних якостей особистості під час діяльності; система поглядів на культуру як цілісний процес творчої самореалізації особистості, наукові погляди на взаємозв'язок та взаємообумовленість явищ та процесів, що ґрунтуються на становленні культурно-історичних духовних цінностей та їхньої ролі у формуванні нового професійного мислення майбутніх менеджерів.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань, з метою перевірки припущення був використаний комплекс взаємодоповнюючих методів, традиційних для педагогічної науки. Основні з них: теоретичний аналіз наукової літератури з визначеної проблеми (філософської, психолого-педагогічної, науково-методичної та спеціальної); логічні методи, спостереження, порівняння, анкетування, тестування, бесіди, проблемні та творчі завдання, педагогічний експеримент, статистична обробка результатів експериментальної роботи, вивчення продуктів діяльності студентів та ін.

Експериментальна база дослідження. Експериментальною роботою було охоплено 847 студентів Вінницького державного технічного університету.

Дослідна робота здійснювалася поетапно протягом 1996-2002 років.

На **першому** етапі (1996-1998 рр.) досліджувався стан проблеми, здійснювався теоретичний аналіз філософської, психолого – педагогічної літератури, а також літератури з теорії та практики менеджменту, були визначені основні напрями дослідження.

Упродовж **другого** етапу (1998-2000 рр.) проводився педагогічний експеримент, метою якого було виявлення рівнів спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, визначення шляхів формування гуманістичної спрямованості на основі розробленої методики викладання розділу „Західноєвропейське мистецтво” дисципліни “Українська та зарубіжна культура”.

На узагальнюючому, **третьому** етапі дослідження (2000-2002 рр.) проводився основний, формуючий експеримент, здійснювався аналіз та узагальнення дослідницького матеріалу та його статистична обробка.

Наукова новизна проведеного дослідження полягає в тому, що вперше в теорії розроблено зміст, структуру, критерії та показники гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, визначено якості особистості, необхідні для реалізації принципу гуманізму у діяльності менеджера; обґрунтовано дидактичні умови формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери у вищих технічних навчальних закладах на основі міжпредметних зв'язків дисциплін культурологічного циклу.

Теоретичне значення одержаних результатів роботи полягає у конкретизації з позицій професійно-діяльнісного підходу сутності поняття “гуманістична спрямованість майбутніх менеджерів виробничої сфери”; обґрунтуванні та змістовному розкритті тенденції гуманізації у розвитку теорії та практики менеджменту.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в розробці та апробації методики діагностики професійної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, що дозволяє визначити рівні спрямованості та ефективність формування гуманістичної спрямованості; педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери у процесі вивчення гуманітарних дисциплін культурологічного циклу.

Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані у практиці професійної підготовки майбутніх менеджерів, що навчаються у технічних закладах освіти, окремі результати – екстрапольовані на вищі заклади освіти нетехнічного профілю.

Особистий внесок автора полягає у теоретичній розробці та обґрунтуванні основних ідей і положень досліджуваної проблеми; обґрунтуванні рівнів, критеріїв, показників та методики діагностики спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери; обробці результатів за допомогою ПЕОМ та їх інтерпретації; в розробці програми спецкурсу та методичних рекомендацій щодо

поглиблення знань з дисципліни „Українська та зарубіжна культура” (розділ „Західноєвропейське мистецтво”) з метою формування гуманістичної спрямованості; узагальненні результатів дослідження.

Достовірність результатів дослідження та основних висновків дисертаційної роботи забезпечується методологічним обґрунтуванням вихідних положень, посиланням на сучасні досягнення професійної підготовки фахівців у сфері менеджменту; використанням взаємодоповнюючих методів дослідження, адекватних предмету, меті і завданням, поєднанням кількісного і якісного аналізу емпіричного матеріалу дослідження.

Апробація та впровадження результатів дослідження проводилася шляхом повідомлень та обговорень основних ідей та попередніх результатів дослідження на засіданнях кафедри культурології мистецтва та дизайну, впровадження методичних розробок у навчальному процесі Вінницького державного технічного університету. Основні результати дослідження впроваджені на кафедрі культурології мистецтва і дизайну (КМД) та педагогіки, психології та соціології (ППС) у вигляді розробки тематичних планів, робочих програм. Результати досліджень відображені у публікаціях, статтях, виступах із доповідями на Республіканській науково-методичній конференції „Нові технології підготовки спеціалістів з вищою технічною освітою за триступеневою системою „бакалавр-інженер-магістр” (Вінниця, 1995), науково-практичній конференції „Проблеми гуманізму і духовності в контексті науково-технічного поступу” (Вінниця, 1996), міжнародній науково-практичній конференції „Соціально-політичні та правові проблеми формування особистості і держави (Хмельницький, 1997), Науково-практичній конференції „Творчість, духовність, гуманізм в просторі освіти (Вінниця, 1998), міжнародній науково-методичній конференції „Шляхи та проблеми входження освіти України в світовий освітянський простір” (Вінниця, 1999), науково-практичній конференції „Гуманістична місія освіти” (Вінниця, 2000), науково методичній конференції „Проблеми підручника для вищої школи” (Вінниця, 2001).

Висновки та рекомендації, викладені в дисертаційному дослідженні, **впроваджено** у навчальний процес Інституту фундаментальної економічної підготовки, Інституту гуманітарних проблем та виховання, кафедри педагогіки, психології та соціології Вінницького державного технічного університету (довідки від 16. 09. 02. №1-10-09), Державної академії керівних кадрів культури і мистецтва (довідка № 362 від 11. 09.02).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження опубліковані у 4 одноосібних наукових статтях у фахових журналах.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що включає 136 найменувань, і додатків.

Основний текст дисертації викладено на 182 сторінках. Робота містить 7 таблиць та 16 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

I.1. Проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів у контексті гуманізації теорії і практики менеджменту.

Небагато соціальних інститутів в історії людства здійснили такий вплив на стрімкий прогрес суспільства, як менеджмент. Завдяки управлінській діяльності, за короткий термін докорінно змінилися соціально-економічні умови життя високорозвинених країн. Розвиток теорії та практики менеджменту віддзеркалює ті суттєві зміни, що відбулися, починаючи з ХХ століття - початку розвитку перших теорій менеджменту.

Саме тому завдання професійної підготовки майбутніх менеджерів стає стратегічним завданням, що зумовлює подальший розвиток держави. Розв'язуючи його, неможливо ігнорувати значний досвід підготовки управлінців, що існує у світовій практиці. Ці традиції досить відомі.

Найчастіше фахівці виділяють американську та японську системи підготовки управлінських кадрів, що ґрунтуються на протилежних засадах. Проте вони складають основу, на якій ґрунтується підготовка фахівців у європейських країнах.

Американський досвід бізнес-освіти, освіти менеджерів-практиків є провідним у світі. Серед тих країн, що наслідують його, зберігаючи при цьому національну специфіку, є Англія та Франція. У цьому контексті досить цікавим є підхід до професійної підготовки менеджерів у Кейптаунському університеті (Південна Африка), який полягає у залученні до викладання цілих курсів менеджерів-практиків, які мають певний хист до педагогічної роботи і досвід викладацької діяльності. Пов'язане це з тим, що в країні дуже мало викладачів, здатних викладати дисципліни з урахуванням сучасних тенденцій розвитку бізнесу в країні. Це зумовлює альтернативний підхід до навчання, що полягає у

зважає на ставленні до зарубіжного досвіду і відсутності погляду на нього як на готові відповіді [2].

Аналогічна проблема постає і перед закладами освіти, що здійснюють професійну підготовку менеджерів в Україні. Необхідність адаптації зарубіжного досвіду до сучасних умов усвідомлюється фахівцями, адже пряме впровадження досвіду професійної підготовки менеджерів, без урахування особливостей розвитку економіки, соціально-політичних особливостей, історичного та культурного розвитку України безпосереднє, некритичне його використання не ефективне.

Разом із тим ті тенденції розвитку освітньої підготовки менеджерів, що існують в Україні, ще не дозволяють стверджувати, що ця проблема активно розв'язується. Так, А. Абрамова зазначає, що ті форми і методи професійної освіти керівників, які існують сьогодні, орієнтовані переважно на надання нових знань без формування необхідних навичок з їх практичного застосування. Є також ряд форм і методів навчання, в яких, навпаки, акцент робиться на поглибленні уваги до розвитку практичних навичок певної діяльності, проте не забезпечується створення теоретичної бази. Серед вимог до професійної підготовки автор називає - загальні соціально-політичні, організаторські, вимоги до знань, умінь та навичок, загальні психофізичні та особисті якості. Акцентується увага на доцільності використання активних методів навчання. Проте практичних рекомендацій щодо здійснення конкретних завдань професійної підготовки менеджерів у навчальних закладах не надається. У цьому контексті можна відзначити досвід Науково-виробничого об'єднання „Труд” (Москва), де організовувалися тренінги і використовувалися методи активного навчання і серед них – розв'язувалося завдання формування емоційної стабільності особистості та її впливу на загальну ефективність діяльності [3].

Те, яким чином в Україні здійснюється освітня підготовка менеджерів, дає підстави стверджувати, що вони пов'язані перш за все з соціально-економічними проблемами розвитку суспільства - переходом до ринкових відносин, розвитком конкуренції, змаганням за платоспроможність клієнта. Розв'язанню цих проблем

мають сприяти зміни як у змісті навчання, так і управління навчальними закладами. Слід відзначити, що економічна освіта в нашій країні ще дуже далека від реальних завдань, що доводиться розв'язувати менеджерам.

Перехід до нових економічних відносин суттєво змінили норми і цінності у сфері управління, трансформувалися і вимоги до професійної підготовки менеджерів, які мають відіграти значну роль у економічній розбудові України. Неможливість повного використання зарубіжного досвіду підготовки управлінських кадрів, а також того досвіду, що існував за часів командно-адміністративної системи управління, зумовлює пошук найбільш ефективних її шляхів. Але для того, щоб окреслити їх, необхідно визначитися з тими вимогами до професійної підготовки менеджерів, що існують, вони зумовлюються розвитком теорії та практики управління.

Слід відзначити, що менеджмент як один з соціальних інститутів держави пов'язаний у своєму розвитку зі значною частиною процесів, що відбуваються у суспільстві. Однією з провідних ідей, втілення якої має забезпечити подальший розвиток світової цивілізації, є ідея гуманізму. Розвиток ідеї гуманізму має досить тривалу історію. Людина завжди прагнула до справедливості, мріяла про щастя. Це знайшло своє відображення в усній народній творчості, літературі, філософських та релігійних концепціях різних народів, починаючи з глибокої давнини. Лише в епоху Ренесансу гуманізм виступає як певна цілісна система поглядів, які утверджують могутність і свободу творчого людського духу. Подальший розвиток цієї ідеї пов'язаний з діяльністю ідеологів періоду буржуазних революцій, що відбуваються протягом 17, 18 та на початку 19 століть. Основою розвитку ідеї гуманізму у цей час стає намагання знайти такий шлях у суспільному розвитку, який би не суперечив інтересам особистості.

Не заглиблюючись у трансформації цієї ідеї в історії людства, слід відзначити, що кожна епоха вносила в її розуміння щось нове. Але принципова її сутність полягає у ставленні до людини як до найвищої цінності.

Останніми десятиліттями ідея гуманізму проникає і у розвиток теорії та практики менеджменту. Гуманізація стає однією з провідних тенденцій розвитку сучасного управління.

Як відомо, основою сучасного розуміння поняття гуманізму є теза, сформульована І. Кантом – людина може бути для іншої людини тільки метою, а не засобом. Ця думка набула значної актуальності у середині ХХ століття. Саме в цей час у суспільстві були усвідомлені негативні наслідки бурхливого розвитку науки, науково-технічної революції. Розуміння того, що однією з причин виникнення глобальних катастроф є технократизація суспільства, призвело до пошуку шляхів подолання проблем, що виникли у дегуманізованому житті.

Про необхідність перетворень суспільства говорять та пишуть учені, суспільно-політичні діячі. Широкої відомості набуває гуманістичний маніфест Б.Расела, О.Хакслі та Дж. Дьюї (1955). Він містить застереження світовому співтовариству щодо занадто технократичного погляду на світ. Значну роль в актуалізації проблеми згубних наслідків протистояння гуманітарної та технократичної культур зіграла відома лекція Ч.Сноу “Дві культури та наукова революція”.

Саме післявоєнні роки, особливо кінець п’ятдесятих - початок шістдесятих характеризуються тим, що гуманізація суспільства розглядається одним із засобів збереження миру, розв’язання проблем, що виникли внаслідок занадто раціональної діяльності людини.

У ці роки відбуваються і значні зміни у підходах до управління. У сучасній літературі немає однозначності у тлумаченні понять “менеджмент”, “управлінська діяльність” та співвідношенні з ними поняття “керівництво”. Не заглиблюючись у термінологічні дискусії, будемо використовувати терміни “менеджмент” та “управлінська діяльність” як синоніми, а термін “керівництво” - їх складовою частиною.

Слід зазначити, що менеджером називають керівника, який професійно займається управлінням, обіймає відповідну посаду, у підпорядкуванні якого є люди. Відповідно до змін, що відбуваються у менеджменті, виникають і вимоги

до професійної діяльності менеджерів. При цьому кожний наступний етап у розвитку управлінської діяльності базується на тому підґрунті, який сформувався на попередньому, вбирає у себе позитивний досвід. Тому ретроспектива теорії і практики менеджменту дозволяє з'ясувати як тенденції його сучасного розвитку, так і трансформацію вимог до професійної діяльності і професійної підготовки менеджерів.

Добре відомо, що управлінська діяльність існує з тих часів, коли у суспільстві виникла потреба спільної діяльності. Практика управління формувалася вже в стародавніх державах (Шумерів, Македонії, Київській Русі й ін.). Поява професійних управлінців, тобто процес професіоналізації менеджменту відбувається у часи, коли управлінська діяльність відокремлюється від виробничої. Водночас менеджмент як самостійна наукова галузь виникає лише на межі ХХ сторіччя. Розвиток теорії менеджменту пов'язаний, перш за все, з розвитком сфери виробництва у США. В цей період є провідними концепції Ф.Тейлора, М.Вебера, А.Файоля.

Теорія Ф.Тейлора характеризується раціональним підходом до управління, у межах якого головним завданням менеджера є відповідальність за використання та розміщення ресурсів, а також удосконалення всієї індустріальної системи [4]. Послідовники ідеї раціональної організації розглядають людину органічним елементом системи [5]. Людина як робоча сила, один з виробничих факторів, частина механізму підприємства – підхід до людини в межах теорії М.Вебера. Абсолютне ігнорування людського фактора притаманне і теорії управління А.Файоля. Діяльність менеджера головним чином зосереджувалася на виконанні функцій планування і контролю. Відповідно вимоги до діяльності менеджера зумовлюються саме такими підходами до управління, функціями, що виконує керівник.

Подальший розгляд розвитку теорії та практики менеджменту потребує відзначити, що в науковій літературі є розбіжності в назвах етапів, наукових тенденцій, шкіл менеджменту. Оскільки ці питання не входять у коло

дослідницьких інтересів автора, вважаємо можливим лише констатувати точки зору різних авторів, дотримуючись історичного принципу.

Економічна криза 30-х років істотно вплинула на розвиток усіх соціальних інститутів суспільства. Виявилася вона і в управлінській діяльності. Цей період в науковій літературі має різноманітні назви. Ф.Шамхалов, Л.Евенко, І.Кузьмін, З.Румянцева відзначають ці роки як розвиток школи “людських відносин”, а Б.Слющінський – як школи “людського фактора”. Виникнення такого напрямку в теорії менеджменту пояснюється реакцією на обмеженість управлінського раціоналізму.

У менеджменті з цього часу можна простежити розвиток двох напрямів. Перший продовжує розвиток колишньої традиції – раціоналізму, другий – поведінковий, заснований на досягненнях психології, соціології та культурної антропології. У цей період виникає школа поведінкових наук на чолі з Р.Лайнертом, Д.Мак-Грегором, Ф.Герцбертом та ін. У її основі знаходиться теорія біхевіоризму, кредо якої було сформульовано в ХІХ столітті і визначалося формулою – “стимул-реакція”. Теорія біхевіоризму була покладена в основу школи “людських відносин”. Її заснували М.Паркер Фолет та Е.Мейо. Використання досягнень поведінкових наук у менеджменті дозволяло маніпулювати людьми, давало можливість розв’язувати завдання розробки та реалізації методів по налагодженню міжособистісних взаємин. Вивчення механізмів поведінки людей дозволяло стимулювати ріст виробництва. Але такі фундаментальні поняття психології, як свідомість, мислення, воля і т.ін., були вилучені з поля зору спеціалістів, ігнорувалася також соціальна природа психіки людини. Все це призводило до примітивізації уявлень про людську поведінку, бо вона розглядалася як сукупність рухових та вербальних і емоційних відповідей (реакцій) у відповідь на дію стимулів зовнішнього середовища. У цьому контексті важливою була лише її поведінкова реакція на певний стимул, але не сама людина, яка розглядалася лише як засіб досягнення певної мети, засіб підвищення продуктивності виробництва. Прихильники цієї концепції відстоюють позиції так званого „наукового” методу програмування поведінки людини, для чого

необхідно регулювати навколишнє середовище через фактори, що сприяють підкріпленню бажаних навичок поведінки і блокування небажаних. Вплив на поведінку людей зосереджується при цьому лише на формуванні набору пристосувальних поведінкових стереотипів. У такому ракурсі досягнення біхевіоризму і знайшли своє практичне застосування у менеджменті.

Використання в менеджменті досягнень психології свідчить і про зміни вимог до професійної підготовки управлінців, бо досягти підвищення продуктивності виробництва за рахунок лише раціоналізації виробничих процесів вже неможливо. Проте звернення до людини, “людського фактора” має поки що дегуманістичний характер. Але знайомство з основами біхевіористичної психології з того часу стає обов’язковою складовою професійної підготовки управлінців у США.

Саме у 30-ті роки усвідомлюється необхідність післядипломної підготовки фахівців з вищою освітою і досвідом роботи. Першими на це акцентують увагу керівники американських корпорацій „Дженерал Моторс” і „Дюпон де Немур” – А. Слоун і П. Дюпон. Організована ними система професійного навчання дозволила якісно піднести рівень кваліфікації фахівців менеджменту.

Відомо, що у цей час американці проголосили принцип - „Вчитися бізнесу!”, в країні була створена найбільш розвинена система освіти менеджерів-практиків. Без ступеня магістра фахівець не може розраховувати на гідну керівну посаду. Ступінь магістра, що отримується по закінченню Master of Business Administrations (МВА), забезпечує надійний фундамент для ділової кар’єри. Після закінчення школи можна навчатися за програмою бакалаврів – це дипломна освіта (under-graduate), програми магістрів – „післядипломна освіта” (graduate чи postgraduate). Розповсюдженим є отримання освіти менеджера для тих, хто перериває набуття освіти для отримання практичного досвіду роботи і після цього знову її продовжує. В такому випадку перерва становить як мінімум два роки, а середній вік студентів приблизно 28 років. Існує також можливість набуття освіти без відриву від виробництва (executive MBA), яку набувають люди 35-40 років. Провідні школи бізнесу Америки, зазвичай, ведуть підготовку за усіма типами

програм, охоплюють велику кількість студентів і характеризуються великим науковим та навчальним потенціалом, серйозністю досліджень і програм навчання. Слід додати, що у великих американських корпораціях досить розвинута підготовка управлінських кадрів для себе (company-tailored programs).

Характерною особливістю „американської моделі” освіти у сфері менеджменту є „наукоємність”, що полягає у прагненні поставити програми навчання на високий рівень теоретичної та науково-методичної бази. Найбільш ефективними формами навчання у школах бізнесу є дискусії, практичне вивчення, застосування опанованого.

Великою популярністю користується метод навчання, що був розроблений у тридцятих роках ХХ століття у Гарвардській школі бізнесу – „метод конкретних ситуацій” (case method), що ґрунтується на активному використанні у навчальному процесі опису живої практики реальних компаній, їхніх підрозділів, окремих підприємців, навчання за цим методом має цілеспрямований практичний характер. Навчання у Гарвардській школі бізнесу передбачає розвиток якостей особистості, що є необхідними, з точки зору засновників такої підготовки, для керівника, а саме: 1) уміння побачити місце організації в оточуючому світі і подивитися на неї як єдине ціле; 2) аналітичні та інтегративні навички, тобто здатність розібратися у складній ситуації і сформулювати проблему, розробити альтернативні варіанти її розв’язку і реалізувати оптимальний варіант; 3) технічні і функціональні навички, тобто компетентність у таких галузях діяльності, як виробництво і маркетинг, фінансовий аналіз; 4) уміння поєднувати особисту ділову етику з успішною діяльністю з управління компанією; 5) професійну зрілість – навички спілкування та взаємодії з людьми та вміння спокійно працювати в атмосфері конкуренції.

Ще одним досить популярним методом навчання менеджерів є метод досліджень Чиказької школи бізнесу, що ґрунтується на самостійних дослідженнях слухачами публікацій про діяльність корпорацій з певних питань, наступному обговоренні отриманих висновків і результатів і внесення пропозицій щодо прийняття відповідних рішень у компаніях.

Особливістю „американської моделі” освіти є насиченість програм навчання кількісними методами, навчальним матеріалом із галузі економетрії, статистики, оптимального програмування, стратегічного планування. Метою навчання є вироблення у студентів навичок самостійних і активних дій у підприємницькому середовищі. Простежується тенденція до збільшення часу стажування на виробництві, що передбачає їх участь у розробці реальних проектів, формування навичок „роботи у команді” [2; 6].

Зіставлення того, яким чином відбувається у 30-ті роки розвиток менеджменту і яким чином здійснюється освітня підготовка фахівців, дає підстави стверджувати про їх взаємообумовленість. Відомо, що і у сучасності вищезгадані методи підготовки управлінців є досить популярними у США, не секрет також і те, що при такому підході про особливі успіхи у гуманізації суспільного життя в країні говорити передчасно, і сьогодні ведеться пошук розв’язання цієї проблеми.

Своєрідним рубежем у розвитку теорії та практики менеджменту стають повоєнні роки. Аналіз робіт, у яких розглядається цей період, дозволяє відзначити, що відбулися істотні зміни у ставленні до менеджменту, він стає невід’ємною частиною будь-якої людської діяльності, де є необхідність задіяти знання та здібності людей.

Цей період розвитку менеджменту характеризується застосуванням математичних методів в управлінні та використанням комп’ютерів, розвитком кількісних методів обґрунтування розв’язку. Суттєвим змінам піддаються уявлення про організацію. Якщо раніше вона уявлялась закритою системою, то тепер - розглядається відкритою, що активно взаємодіє із зовнішнім середовищем. Кінцевий результат такого пристосування, на думку Л. Евенко, відзначається як станом зовнішнього середовища, технології виробництва, так і змінами в “людському капіталі”, що в основі має особистісні якості людей [7].

Фахівці відзначають, що у зв’язку з трансформацією уявлень про організацію відбуваються значні зміни стосовно ставлення до людини у виробничому процесі, що у контексті нашого дослідження підтверджує тенденцію гуманізації

менеджменту. Якщо раніше людина (людський фактор у цілому), являла собою засіб вирішення розв'язання завдань, то в повоєнні роки до неї починають ставитися як до однієї із складових успішної діяльності підприємства. Особливого значення набувають особистісні якості людей, “людський капітал” підприємства. Змінам піддається і поведінка менеджерів. Так, В.Зігерт і Л.Ланг виділяють два типи менеджерів. Перший з них орієнтується на розрахунки, кількісні методи управління підприємством. Другий характеризується пошуком джерел для розв'язання проблем у людях, бо саме праця людей знаходиться в основі досягнення результатів діяльності підприємства. Таким чином, продовжує свій розвиток “поведінкова” школа управління. Максимальний обсяг виробництва можливий у випадку, коли умови праці будуть відповідати потребам людини [8]. Усвідомлення того, що досягнення ефективності функціонування виробництва неможливе без урахування потреб людини, зумовлює саме те, що людина стає одним з головних факторів успішності виробництва. Менеджери у своїй діяльності мають урахувати це. Відповідно змінюються і вимоги до професійної підготовки менеджерів. Вона поєднує як раціональний підхід, так і гуманістичний.

Професійні обов'язки менеджера доповнюються функцією укомплектування штату. З цього часу вважається, що успішність діяльності фірми залежить від людей, що працюють у ній. Посилюється увага і до комунікацій організації, бо саме обмін різноманітною інформацією впливає на формування психологічного клімату, тому канали спілкування мають бути відкритими. Умовою виконання функції комунікації менеджером визнається необхідність взаємодіяти з колективом, урахувати його думки.

Вищерозглянутий матеріал дає підстави акцентувати увагу на посиленні значення психолого-педагогічної підготовки менеджерів, яка охоплює і формування психологічного клімату в колективі, і здатність впливати на процеси спілкування, і врахування потреб співробітників. Усі ці зміни відбуваються у контексті тенденції гуманізації менеджменту, коли у центрі уваги менеджера опиняється людина.

Поряд із цим, як стверджують Ю.Одегов, Ф.Русинов, Д.Петросян, системи управління американськими фірмами базуються на пристосуванні людини до неї, що виявляється у формулюванні чітких вимог до кандидатів на конкретну посаду. Фірма вимагає від кандидата відповідності посадовим вимогам, дотриманням певних правил, виконання відповідних функцій і завдань[9].

Особливо яскраво економічний ефект змін, що відбуваються у менеджменті, виявляється в Японії. Так, Г.Щокін відзначає: вивчення механізмів та умов забезпечення високої ефективності виробництва цієї країни довело, що у центрі концепції управління в Японії знаходиться людина. Саме вона становить найвищу цінність для фірми. Виходячи з цієї концепції, всі системи управління націлені на розкриття різноманітних здібностей робітників, які можуть бути максимально використані в процесі виробництва. У свою чергу, і людина прагне до процвітання фірми [10].

Зміни, що відбуваються у системі управління Японії, економічно зумовлені, схожість цих проблем з ситуацією в Україні вимагає розгляду цього аспекту проблеми. Фахівці відзначають, що в Японії немає природних ресурсів, тому саме трудові ресурси розглядаються джерелом господарської діяльності. З цим пов'язані і зміни в системі цінностей. З принципу „справа перш за все” акцент зміщується на спрямованість задовольнити потреби особистості поза її виробничою діяльністю [11]. Відбувається формування партисипативної системи управління країною, яке передбачає самоуправління, що ґрунтується на його демократизації, забезпечення працівникам можливості у різних формах брати участь у процесі прийняття рішень, впливати на розвиток справ у компанії, що, у свою чергу, створює кращу мотивацію професійної діяльності [12]. Це впливає на вимоги і до професійних якостей японського менеджера, які ми розглядали вище.

Японська система професійної підготовки менеджерів базується на підготовці фахівця через систему ротації, опанування керівними посадами всіх підрозділів фірми по горизонталі. На відміну від американської системи управління, прихильники японської системи доводять, що фірми цієї країни пристосовують її організацію до людини. Система навчання менеджменту в

Японії ґрунтується переважно на підготовці фахівців у навчальних центрах у середині компанії, викладачі, що здійснюють навчання, при цьому орієнтуються на власний досвід і є випускниками Токійського інституту менеджменту. Головним завданням японського менеджменту є встановлення нормальних відносин з працівниками, сприяння тому, щоб усі члени організації відчували себе однією родиною. Тому на посаду менеджерів підбираються люди, які вміють переконувати інших, здатні пробудити бажання співпрацювати з ними. У японських компаніях, стверджує А.Маріта, немає суперництва і бажання лише заробляти на життя у боротьбі із чимось. Тому, з одного боку, менеджери мають піклуватися про те, щоб інвестор отримав прибуток, з іншого – мають пам'ятати про своїх колег, працівників, які повинні підтримувати життя всієї компанії. Менеджер також має заохочувати їх працю, підтримувати демократичні відносини, демонструвати зацікавленість до проблем підлеглих. Успішність кар'єри менеджера залежить від того, наскільки він може організувати велику кількість людей і наскільки ефективно може добиватися найкращих результатів від кожного з них, поєднуючи їх в єдине ціле. Така стратегія професійної діяльності менеджера спрямована на майбутнє, розрахована на довгий час, передбачає поступове їх зростання [13]. Практика управління японськими корпораціями доводить доцільність урахування особистісних характеристик кожного працівника, посадові обов'язки формуються на цій підставі. [14]

У 70-ті роки у менеджменті поширюється застосування теорії систем, яку розробив фізик і біолог Берталанфі. Актуальність такого підходу до управління пояснюється падінням до критичного рівня темпів зростання продуктивності праці у країнах Заходу. Важливим фактором виходу із такого становища є звертання до людських ресурсів. Людина стає однією з вирішальних підсистем організації, від функціонування якої залежить успіх усієї організації. Все це зумовлює вимоги до професійної підготовки менеджера, яка стає дедалі більше гуманістично орієнтованою.

Ця тенденція підтверджується зміною вимог до особистості менеджера. І.Кузьмін відзначає, що цей період характеризується прямуванням від "homo

sapiens” (людини мислячої) до “homo integrants” (людини цілісної). 70-ті роки стають періодом усвідомлення необхідності формування цілісної картини буття у менеджера, на відміну від “картезіанської” картини світу. Автор акцентує увагу на тому, що: “картезіанський метод” пізнання світу сприяв розвитку лівої півкулі “homo sapiens”. В той час, як правій півкулі, відповідальній за інтуїцію, творчість, здатність мотивувати, стратегічне мислення, образність, натхнення, комунікацію ідей, приділялося дуже мало уваги [15 С.45].

Розглянутий етап у розвитку менеджменту дозволяє відзначити, що саме з цього часу до особистості менеджера висувається ряд вимог, відповідність яким дозволяє ефективно здійснювати керівництво колективом. Запорукою успішності професійної діяльності стає гармонізація розвитку особистості, що була порушена внаслідок технократизації як суспільного життя, так і освітньої підготовки фахівців у сфері менеджменту. Цілісність свідомості фахівця вимагає розвитку сфери емоцій, саме емоційно-чуттєве сприйняття дійсності сприятиме гармонізації розвитку особистості. Усвідомлення необхідності формування цілісної картини буття, а саме це завдання знаходиться в основі процесу гуманітаризації, також свідчить про значні зміни, що відбулися у вимогах до професійної підготовки менеджерів.

Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів стає основою гармонізації розвитку особистості, бо надання переваги у процесі управління суто логічному аналізу під час розв’язання виробничих проблем, значною мірою, стало причиною зниження соціальної відповідальності управлінців. Це явище має продовження і у сучасності. Для того, щоб більш повно розкрити взаємозв’язок між виникненням цієї проблеми і перевагою раціонального, логічного мислення, розглянемо сутність, зміст цього поняття.

Соціальна відповідальність полягає у здатності прогнозувати наслідки впровадження нових технологій виробництва, наукових розробок. А.Кредісов, Є.Панченко, В.Кредісов вважають, що „соціальна відповідальність – певний рівень добровільного реагування організації на соціальні проблеми” [2 С. 77] Для кращого розуміння його змісту розглянемо поняття “відповідальність”.

“Відповідальність - це філософсько-соціологічне поняття, що відображає об’єктивний, історично конкретний характер взаємовідносин між особою, колективом, суспільством з точки зору свідомого здійснення висунутих до них взаємних вимог...У індивіда відповідальність формується як результат тих зовнішніх вимог, що до нього висуває суспільство, клас, даний колектив. Сприйняті індивідом, вони стають внутрішньою основою мотивації його відповідальної поведінки, регулятором якої служить совість.” [16 С.453].

З цього випливає, що в основі відповідальності взагалі, соціальної відповідальності, зокрема, знаходиться совість людини. Яким чином співвідносяться професіоналізм фахівця із його відповідальним ставленням до справи і совістю? З нашої точки зору, дуже слушною є думка Н.Вересова про те, що між знаннями і вчинком є певний внутрішній простір, який здавна називають совістю [17]. У свою чергу, совість - це здатність емоційно реагувати на результат своїх передбачених чи реальних дій у тій мірі, в якій вони задовольняють дві фундаментальні потреби, а саме в об’єктивній істині та альтруїстичному бажанні добра. Совість являє собою здатність до самооцінювання своїх особистих дій, незалежно від норм, що прийняті в оточуючому суб’єкта соціальному середовищі. Голос совісті є голосом співчуття у тій мірі, в якій ця здатність властива даній особистості [18].

Здатність до співчуття, співпереживання складає основу емпатії як безпосереднього емоційного відгуку на переживання іншого [19]. А це означає, що для того, щоб людина поставилася до чогось відповідально, вона має особисто пережити наслідки своїх дій, передбачити їх. Це має стати необхідною умовою, що передує прийняттю рішення керівником. Лише тоді його дії можна визначити як відповідальні.

Ф.Хміль акцентує увагу на тому, що діяльність менеджера стає ефективною лише за умови персональної відповідальності, при чому чим вища посада керівника, тим міра його відповідальності зростає [20]. Тому емоційна сфера особистості багато у чому зумовлює формування соціальної відповідальності, а шляхом до неї стає гармонізація розвитку особистості. Таким чином, постає

проблема, що полягає у необхідності вже під час навчання активізувати сферу емоцій майбутніх фахівців у сфері управління, вона є запорукою розвитку професійно необхідних якостей менеджера відповідно до сучасних тенденцій у розвитку управління.

А.Попов зазначає, що необхідність соціальної відповідальності менеджерів виникає як наслідок суперечностей між комерційною ефективністю корпорації і рівнем добробуту суспільства. Вона виявляється у цілому ряді ситуацій, що виникають у діяльності менеджера. Наприклад, під час розв'язання дилеми, коли засіб виконання завдання не повинен призвести до зниження якості життя всередині корпорації, з одного боку, а також не повинен нашкодити навколишньому середовищу, з іншого. Соціальна відповідальність необхідна і тоді, коли розв'язується питання високої якості продукції, що відповідає потребам споживачів. Проте у цьому випадку має бути розв'язане питання і безпеки для навколишнього середовища. Соціальна відповідальність виявляється у готовності відгукнутися на потреби суспільства, іноді навіть жертвуючи короткотерміновим прибутком [21].

І. Кузьмін виділяє такі напрями соціальної відповідальності перед суспільством:

- навколишнє середовище;
- охорона здоров'я;
- розвиток особистості працівника;
- освіта та культура [15].

Робота сучасного менеджера передбачає здатність вести роботу з усіх цих напрямів, потребує відповідних професійних навичок і професійної підготовки.

Одним із шляхів розв'язання цього завдання, тобто формування соціальної відповідальності, стає гуманітарна освіта менеджера. Її безпосередній вплив на формування у фахівців соціальної відповідальності відзначає С.Судзукі, розглядаючи особливості реформування системи освіти в Японії, внаслідок чого, починаючи з 70-х років, дисципліни загальноосвітнього циклу були переведені у коледжі, а університети мали давати лише спеціальну освіту. Він відзначає, що

зменшення годин на вивчення гуманітарних дисциплін у японських університетах має свої негативні наслідки, які виявляються в діяльності молодих фахівців уже тепер. Зокрема японські підприємства, що ведуть свій бізнес в Індонезії, на Філіппінах та інших азіатських країнах, звинувачують в руйнації навколишнього середовища. Автор убачає в цьому прямий зв'язок із освітньою підготовкою спеціалістів, недостатністю у ній гуманітарних знань і наголошує на тому, що гідним громадянином держави може стати лише людина з критичним розумом ученого і духом гуманіста [22].

Про взаємозв'язок розвитку суспільства з тенденціями, що панують у системі освіти, наголошує і доктор Шин Се-Хо. Успіхи соціально-економічного розвитку Південної Кореї, на думку вченого, пов'язані саме із впровадженням у систему освіти демократичних і гуманістичних цінностей [23].

Розглянутий науковий матеріал дає підстави стверджувати, що 70-80 роки у розвитку теорії та практики менеджменту характеризуються посиленням значення людини у виробничих процесах. Здатність менеджера досягти порозуміння у спільній діяльності, створити певний психологічний клімат у колективі, здатність організувати колег та підлеглих на виконання виробничого завдання тощо, визначаються базовими якостями фахівця. Такі вимоги до діяльності управлінців виникають у зв'язку із змінами, що відбуваються у розвитку теорії та практики менеджменту, вони зумовлюють необхідність її гуманізації, знаходять відображення у вимогах до професійної діяльності управлінців.

Про необхідність гуманізації професійної підготовки майбутніх управлінців свідчить і усвідомлення важливості “організаційної культури” у сучасному менеджменті. Воно сприяло більш спокійному ставленню як до кількісного, зокрема математичного, інструментарію, так і до біхевіористських прийомів маніпулювання людьми. “Організаційна культура” на думку Л.Євенко, свідчить про рух менеджменту від технократизму до гуманізму [7].

Відзначимо, що культура організації у сучасному менеджменті розглядається як відображення цінностей, що втілені в організаційну структуру та кадрову політику і впливають на них [24].

Ю.Палеха у своїй монографії “Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культура” наводить характеристики організаційної культури, запропоновані Ф.Харісом і Р.Морганом. На їх підставі можна визначити вимоги до професійної підготовки менеджерів, що полягають у здатності здійснювати психолого - педагогічний вплив на співробітників, формувати ціннісні орієнтації, мотивацію до праці, регулювати стосунки всередині колективу тощо [25]. Передумовою такого роду діяльності є наявність відповідної системи цінностей у самого фахівця. Такі вимоги визначають необхідність відповідної підготовки менеджера, мають бути враховані у навчальному процесі.

Наступний етап розвитку менеджменту – 80-ті роки. Вони характеризуються домінуванням ситуаційного підходу, що передбачає здатність менеджерів знаходити прийоми, які дозволяють розв’язувати конкретні управлінські ситуації. Виникнення такого підходу до управління було зумовлено різкими ускладненнями взаємозв’язків між підприємствами та організаціями як у кожній країні окремо, так і у межах світової економіки в цілому. Основою ситуаційного підходу до управління стала теза про те, що у кожному конкретному випадку успішне керівництво потребує особливої комбінації керівників, підлеглих та врахування особливостей ситуації, що виникла. Особливого значення набуває у ці роки здатність менеджерів переконувати членів колективу у запропонованому рішенні.

Серед принципів положень, що характеризують систему поглядів на менеджмент у 80-ті роки, З.Румянцева називає відмову від виробничого раціоналізму систем управління, орієнтованих на ринок. Автор вказує, що ефективність виробництва як системи залежить, перш за все, від основного виду його ресурсів – людини. Важливим аспектом нового підходу до управління в умовах інформаційної ери стає те, що саме у ці роки відбувається формування нової соціальної групи працівників когнітаріату, (від лат. *cognitio* – знання, пізнання). Її потенціал ґрунтується на знаннях, використанні інтелекту, на відміну від використання сили м’язів, що було раніше. У нових умовах когнітаріат, що має доступ до інформації і якому притаманний високий рівень загальної

культури, не може розглядатися лише як один з економічних факторів виробництва, він стає ключовим ресурсом, ефективне використання та нарощування якого, як підкреслює З.Румянцева, стає центральним завданням менеджменту. Зазначається, що принциповим стає положення, відповідно до якого соціальною функцією менеджменту з цих років є безперервне підвищення ролі і значення людини не тільки в інтересах зростання ефективності підприємства, але, що особливо важливо, для реалізації закладених в особистість потенцій саморозвитку. У зв'язку з цим у межах нової управлінської парадигми приділяється особлива увага таким факторам, як стиль управління, кваліфікація та культура співробітників, мотивація їхньої поведінки та реакція на нововведення [26].

Прикладом може слугувати система управління такої широковідомої фірми як ІБМ, де менеджмент орієнтується на ставленні до людини як до найвищої цінності організації, що передбачає розкриття її творчої енергії, здатністю виявити ініціативу, самостійність та діловитість [27].

Викладений вище матеріал дає підстави стверджувати, що з роками діяльність менеджера стає більш багатоплановою. Але неодмінною залишається тенденція гуманного ставлення до людини, яке стає обов'язковою умовою процвітання організації, тобто підкреслюється необхідність гуманістично орієнтованої діяльності, гуманістичної спрямованості сучасного управлінця. Специфіка управління працівниками зумовлює необхідність постійного нарощування їх потенціалу через постійне самовдосконалення, формування високого рівня культури, що особливо важливо – з метою власної самореалізації через відповідну професійну підготовку менеджера.

Гуманістична орієнтація професійної підготовки менеджера підтверджується актуальністю співтворчого стилю керівництва у межах рефлексивно-інноваційного підходу до управління, який представляють у своїй праці С.Степанов та Е.Варламова. Представлений підхід передбачає можливість самовираження та саморозвитку як кожного члена колективу, так і самого

керівника [28]. Менеджер має бути готовий працювати в нових умовах, і це завдання має розв'язуватися вже під час навчання.

Але існуючі традиції підготовки управлінських кадрів в Україні, що склалися протягом тривалого часу, багато у чому перешкоджають розв'язанню тих завдань, що постають перед системою управління.

Слід узяти до уваги і те, що за роки минулого певні традиції підготовки керівників, управлінців сформувалася так звана „радянська модель” менеджменту, яка у значній мірі залишилася незмінною і у сучасних умовах. За часів панування адміністративно-командної системи управління керівник – це була посада, яку у виробничій сфері обіймали фахівці з вищою освітою, що успішно оволоділи виробничо-технологічними процесами і, як правило, не мали систематичної підготовки з економіки, права, соціології, психології та інших галузей знань, що є необхідними в управлінській діяльності. За дослідженнями М.Разу, Ю.Старостіна, Д.Чернікова, частка інженерних кадрів у загальній кількості зайнятих у народному господарстві фахівців з вищою освітою становила понад 40% [29]. Акцентуємо увагу на тому, що в сучасні навчальні плани студентів, майбутніх менеджерів, входять дисципліни соціально-економічного, психолого-педагогічного спрямування, але формуванню особистісно-ціннісної позиції, що має базуватися на загальноприйнятій у суспільстві системі цінностей, не приділяється достатньої уваги. Це у свою чергу посилює ймовірність особистісних перетворень молодих фахівців, які у процесі професійної діяльності будуть взаємодіяти із управлінцями „старої” генерації.

Позитивним у професійній підготовці керівників за часи минулого було те, що формуванню ціннісного ставлення до професійної діяльності приділялося достатньо уваги. В умовах існуючої системи управління була створена цілісна система підготовки управлінських кадрів, яка складалася з системи формальної і неформальної освіти (Вищі партійні школи, Вищі комсомольські школи, а також школи „активу”). У зв'язку з тим, що і сьогодні значну частину керівних посад у сфері виробництва обіймають фахівці, професійні якості яких були сформовані у часи панування командно-адміністративної системи управління, вважаємо за

необхідне розглянути вимоги до професійної діяльності, що існували тоді. Оскільки і сьогодні вони мають значний вплив на процес управління виробництвом.

Система готувала управлінські кадри до роботи в існуючих політичних та економічних умовах. Жорсткий бюрократичний апарат, контролюючі органи вимагали від керівників уміння формулювати, віддавати і виконувати накази. Створені норми і правила зумовлювали дії і поведінку особистості у кожній конкретній ситуації, дозволяли їй вписуватися в ієрархію існуючої управлінської діяльності. Був накопичений і певний досвід професійної підготовки керівного складу до управлінської діяльності. І хоча він повністю не відповідає вимогам сьогодення, умовам економічного розвитку держави, відкидати його неможливо.

Сильними сторонами професійної підготовки управлінців за радянських часів, на думку С.Степанова та Е.Варламова, були їх відносна цілісність та ефективність. Розвиток професійної майстерності ґрунтувався на формуванні особистісно-ціннісної позиції і виробленні професійних навичок [28]. Разом із тим професійна діяльність в умовах минулого зумовила формування і розвиток певних якостей особистості керівника, що виявлялися в евристичному мисленні, яке спонукало до винахідливості, нестандартних підходів до розв'язання завдань. Поряд із цим умови професійної діяльності сприяли формуванню у керівників і низки негативних рис особистості. Аналізуючи їх, С.Мартинов відзначає виявлення внутрішньої несвободи, боягузливості, відсутність ініціативи, нездатність до ризику, наявність ірраціональної свідомості псевдорелігійного типу (культ вищих, віра у систему і т. ін.), наявності подвійного мислення і псевдологіки, недемократичності, нездатності до діалогу чи дискусії, замкненості тощо [30]. Саме наслідки негативних традицій професійної підготовки керівників стали причиною того, що однією з причин повільної економічної трансформації України, труднощі інтеграції її в міжнародну економічну систему фахівці визначають те, що значну частину керівних посад у сфері управління і сьогодні займають спеціалісти, професійна підготовка, вміння і навички яких були сформовані у минулому.

Організація управління в Україні, як відзначає Г.Завіновська, багато років здійснювалася централізовано. Сучасні управлінці вимушені працювати в умовах конкуренції, що зумовлює гнучку організацію виробничого процесу. В таких умовах функціонування організації залежить лише від особистісних сил, можливостей і ресурсів людини [31]. Це ще раз підкреслює, що досвід підготовки управлінських кадрів, який існував у минулому, не може бути повністю використаний у нових соціально-економічних умовах. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба розвитку у майбутніх управлінців, перш за все, особистісних якостей, що дозволять їм ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Підводячи підсумки розвитку тенденції гуманізації менеджменту у 80-ті роки, слід відзначити, що відбувається:

- посилення значення соціальної відповідальності у діяльності менеджерів;
- постановка питання про необхідність формування організаційної культури, складовою якої стає і ставлення до людини (культура співробітників, стиль управління, мотивація поведінки);
- актуалізація проблеми саморозвитку, самонавчання і самовиховання як менеджерів, так і відповідна організація до цього членів колективу.

Все це, що особливо важливо для нашого дослідження, зумовлює різноманітні вимоги до професійної підготовки фахівців у сфері менеджменту.

Серед визначень сучасного етапу розвитку менеджменту поширена назва “нова управлінська парадигма”, формування якої почалося з кінця 80-х років. На чолі нової концепції управління стоять американські теоретики менеджменту Р.Уотермен, Т.Пітерсон, І Ансоф та ін. Їхніми принциповими положеннями є:

- відмова від управлінського раціоналізму класичних шкіл, на перше місце висувається проблема гнучкої адаптації до постійних змін зовнішнього середовища;
- використання в управлінській діяльності теорії систем, що полегшує завдання розгляду організації в єдності її складових частин, які безпосередньо пов'язані із зовнішнім середовищем;

- застосування до управлінської діяльності ситуаційного підходу, тобто здатність менеджера розв'язувати конкретні управлінські ситуації;
- визнання необхідності соціальної відповідальності менеджерів як перед суспільством, так і перед окремо взятими людьми, що працюють в організаціях.

Розвиток сучасного менеджменту ґрунтується як на традиціях минулого, так і продовжує втілювати тенденцію гуманізації. Фахівці теорії менеджменту підкреслюють особливе значення в управлінні питань лідерства, стилю керівництва, кваліфікації та культури працюючих, мотивації поведінки, взаємовідносин у колективі, формування комунікації між людьми тощо. Все актуальнішим постає і проблема наявності соціальної відповідальності. А оцінювання діяльності менеджера відбувається не тільки за виробничими показниками, а й з урахуванням усієї їх багатоплановості [26]. Усе це ще раз дає можливість підкреслити необхідність розв'язання проблеми професійної підготовки з урахуванням тих тенденцій, що існують у сучасному менеджменті. Це підтверджується появою у 90-х роках концепції “людських ресурсів”, відповідно до якої дії менеджера мають бути спрямовані на мобілізацію всіх інтелектуальних та емоційних ресурсів особистості, всього її потенціалу в інтересах виробництва [21].

Тенденція гуманізації менеджменту, яка зумовлює і відповідні вимоги до професійної підготовки фахівців яскраво виявляється і у створеній на Заході системі PR (Public Relation).

Як стверджує І.Слісаренко PR - „це і наука і мистецтво досягнення гармонії через взаєморозуміння на основі правди й інформованості між певною організацією та громадськістю”. Автор указує, що PR є у сучасному менеджменті однією з управлінських функцій, яка вивчає та оцінює наміри громадськості, гармонізує політику організації чи особи з суспільними інтересами та реалізує програму дій, спрямовану на досягнення громадського розуміння та схвалення [32, С.56].

Метою створення цієї системи є налагодження та врегулювання всього комплексу міжособистісних стосунків на підприємстві. Система PR є свідченням

посилення значення “людського капіталу” у діяльності фірми, вона припускає залучення менеджерів у делікатну форму людських взаємовідносин на підприємствах. Метою діяльності менеджерів PR є формування єдиної, ефективно працюючої команди. У зв’язку з цим зростає роль комунікації у сфері трудових стосунків, призначених як для виконання завдань, так і для досягнення конкретної мети [33].

Досягнення PR знаходять усе більше застосування і у практичній діяльності управлінців нашої країни. Соціальні зміни висувають нові вимоги до професійної діяльності менеджерів і відповідно до їх професійної підготовки. Як відзначає Г.Почепцов, те, що багато людей стали економічно незалежними, зумовлює посилення необхідності переходу від зовнішнього примусу (типу наказу) до внутрішнього, коли найважливішою одиницею стає переконання. Сучасний менеджер має бути готовим працювати в умовах, коли саме переконання дозволяє працювати з людьми, яким не можна наказати. Такими людьми є ділові партнери, покупці, всі ті кому можна запропонувати продукцію чи послуги. У свою чергу, діяльність менеджерів PR спрямовується і на подолання внутрішніх проблем, до яких належать і проблеми мікроклімату на робочому місці, і взаємовідносини всередині підприємства [34].

У зв’язку з гуманізацією теорії та практики менеджменту постійно зростає потреба у підготовці управлінців до взаємодії з людьми на різних рівнях, адже саме вона є потенційним ресурсом підвищення продуктивності виробництва. Ставлення до людини, як зазначає В.Сянлей, виявляється і у зовнішніх для підприємства зв’язках, і у тих взаємозв’язках, що складаються усередині колективу. Особливого значення набуває постійна турбота про людину. Вона сприяє ствердженню її трудової та моральної відповідальності, якісно зміцнює її [35].

Розглянутий нами науковий матеріал дозволяє відзначити, що сучасний етап розвитку менеджменту зумовлює потребу підготовки майбутніх управлінців до взаємодії з іншими – партнерами, підлеглими, керівництвом. А.Шегда вважає, що він підтверджує вже для нових технологій тезу соціологів минулих років про те,

що гуманізація виробництва відбувається у єдності з економічним прогресом. Цю тенденцію можна простежити і в орієнтації діяльності фірм. Для них 90-ті роки характеризуються протистоянням технократизму й антропоцентризму, визнанням важливості як новітньої техніки, так і людей, що працюють на ній [5].

Гуманістичний підхід до управління виробництвом є досить “конфліктним”, “незручним” та “дорогим”, бо передбачає довгостроковий розвиток трудового потенціалу працівника, перехід до самоуправління, створення умов формування фундаментальних якостей людини як об’єкта управління. Але саме він забезпечує сприятливу атмосферу для розкриття трудового потенціалу, розвитку особистісних здібностей, дозволяє отримати суспільне визнання своїх досягнень. Важливою складовою процесу гуманізації стає самовираження та самоствердження людей. Знову підкреслюється позиція, відповідно до якої головним ресурсом підвищення ефективності виробництва є людина [36].

Як показав зроблений нами огляд розвитку теорії та практики менеджменту, його сучасний етап характеризується:

- посиленням значення організаційної культури;
- створенням PR, що охоплює сферу взаємовідносин людей.

Викладені вище наукові доробки дозволяють визначити вимоги до професійної підготовки сучасних менеджерів. Вони зумовлюються поступовими змінами підходів до управлінської діяльності і полягають:

- в усвідомленні того, що ставлення до людини є одним з факторів підвищення продуктивності виробництва;
- важливості розв’язання кадрового питання, яке стає запорукою ефективної діяльності організації;
- посиленні значення комунікації в організаціях, яке визнається необхідною складовою успішності її функціонування;
- в посиленні усвідомлення необхідності соціальної відповідальності у діях менеджерів;
- визначенні необхідності формування організаційної культури.

Тенденція гуманізації менеджменту дозволяє усвідомити і ті вимоги до особистості сучасного менеджера, які описані у багатьох роботах з теорії і психології управління.

У процесі розгляду розвитку менеджменту ми навмисно акцентували увагу на тих вимогах до професійної підготовки менеджерів, що трансформувалися у зв'язку із тенденцією гуманізації. Безперечно, на всіх етапах розвитку ефективний менеджер – це перш за все професіонал своєї справи, який володіє знаннями сучасного менеджменту, спеціальними знаннями. Проте саме гуманізація менеджменту зумовлює ті вимоги, що визначаються фахівцями.

Так, Ф.Хміль наголошує на тому, що сучасний менеджер повинен мати здібності до керівництва як собою, так і іншими. Звертається увага на те, що праця менеджера важка, наповнена хвилюваннями, а нерідко і стресами, це в свою чергу зумовлює те, що менеджер повинен уміти володіти собою, оцінюючи себе як унікальний ресурс. Таке самовідчуття дозволить йому підтримувати свою продуктивність. Сучасний менеджер має також уміти навчати та розвивати підлеглих, тому що “кожен керівник одночасно виступає і в ролі наставника, вихователя, педагога, щоб довести співробітників до необхідних стандартів і допомогти їм у саморозвитку”. Він також повинен мати здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи, вміти створювати позитивний клімат і ефективні робочі механізми для ефективної праці колективу, оскільки у колективах, де панує атмосфера доброзичливості, відкритості, більша кількість людей задоволена працею. Разом із тим, управлінець повинен добре знати і своїх підлеглих, їхні інтереси щодо роботи і в особистому в житті, що забезпечує йому більші можливості для успіху. Автор розглядає також і соціально-психологічні риси ефективного керівника і відносить до них позицію соціальної активності – відповідальність за доручену справу, уміння поєднати свої особисті інтереси з інтересами колективу, енергійність та працездатність, а також товариськість, уміння спілкуватися. Важливою якістю визнається також властивість саморефлексії, як потреба та уміння самопізнання [20].

А.Шегда, розглядаючи навички, необхідні менеджеру у професійній діяльності, відзначає технічні (здатність виконувати конкретну роботу), комунікативні (навички спілкування) та аналітичні (здатність мислити). Визначаючи кваліфікаційні вимоги до особистості менеджера, що зумовлюють його професійну компетентність, автор виділяє дві групи вимог, перша з яких охоплює спеціальну підготовку, а друга пов'язана із здатністю працювати з людьми та керувати самим собою. Для цього менеджер має володіти специфічними якостями, до яких належать:

- високе почуття обов'язку та відданості справі;
- чесність у стосунках з людьми та довіра до партнерів;
- уміння виражати свої думки та переконання;
- повага та турбота про людей незалежно від їхнього положення та ієрархії в організації;
- здатність швидко поповнювати свої фізичні та духовні сили і критично оцінювати свою діяльність.

Слід зазначити, що А.Шегда наводить також кваліфікаційні вимоги до особистості менеджера у Великій Британії та основні вимоги до управлінців, що визначені дослідженнями Інституту Гелапа у США [5]. Вони також містять перелік тих вимог, які у більшості були визначені нами під час розгляду розвитку теорії та практики менеджменту.

Серед вимог до особистості менеджера можна також додати і необхідність толерантності, шанобливого ставлення до інших, самоконтролю, комунікабельності [37]. С.Самигін, Л.Столяренко наводять результати опитування відомих менеджерів розвинутих країн світу, де серед передумов успішності професійної діяльності відзначається бажання та зацікавленість людини займатися діяльністю менеджера, уміння працювати з людьми, емоційну стресостійкість та врівноваженість, чесність, відповідальність та надійність у виконанні завдань, товарицькість, націленість на самовдосконалення тощо [38]. А.Соснін та Л.Мельниченко акцентують увагу на необхідності високого рівня загальної культури, інтелігентності, духовному багатстві сучасного керівника

[39]. А.Кредісов, Є.Панченко, В.Кредісов особливий наголос роблять на етичному аспекті діяльності менеджера, моральних якостях фахівця [2]. І.Герчикова відзначає демократизацію управління виробництвом, партнерські взаємини між членами колективу [40].

Аналіз наукових джерел з питань розвитку теорії та практики менеджменту, сучасних вимог до особистості менеджерів у контексті гуманізації управлінської діяльності дозволяє визначити необхідність гуманізації професійної підготовки майбутніх фахівців, визначити завдання, що мають бути розв'язанні у навчально-виховному процесі.

1.2. Філософські та соціально-педагогічні аспекти гуманізації освіти у наукових дослідженнях

У сучасних умовах розвитку системи освіти України гуманізація є одним з принципів її реформування. Процес гуманізації освіти на сучасному етапі є явищем міжнародного характеру. Проведення численних конгресів, конференцій з проблем гуманізації освіти як у нашій країні, так і за кордоном, створення Міжнародної Академії гуманізації освіти, видання цією організацією психолого-педагогічного журналу “Гуманізація освіти” свідчать про міжнародну значущість процесу гуманізації.

У сучасній науковій літературі існують численні визначення поняття гуманізм, ми наводимо ті з них, які поділяємо і дотримуємося у дослідженні.

Гуманізм у загальнофілософському розумінні – це соціально-ціннісний комплекс ідей, що стверджує ставлення до людини як до найвищої цінності, визнає її право на свободу, щастя, розвиток і творче виявлення своїх фізичних та духовних сил. Він складає основу такого світосприйняття, в якому погляди, переконання, ідеали, що виражають ставлення людини до природи, що її оточує, соціальної сфери будуються навколо одного центру – людини [42].

Гуманізм розглядається сучасними науковцями як одна з фундаментальних характеристик суспільного буття та свідомості, певний напрям мислення та

діяльності, що орієнтується на благо всіх людей як найвищу цінність та найвищий сенс життя при безумовній повазі до свободи кожної особистості [43].

Гуманізація освіти є одним з важливих принципів реалізації Державної національної програми “Освіта” (“Україна ХХІ століття”), де визначається, що гуманізація освіти “полягає в утвердженні людини як найвищої соціальної цінності, найповнішому розкритті її здібностей та задоволенні різноманітних освітніх потреб, забезпеченні пріоритетності загальнолюдських цінностей, гармонії стосунків людини і навколишнього середовища, суспільства і природи” [44].

Одним із засобів гуманізації освіти є її гуманітаризація. Проблеми гуманізації та гуманітаризації освіти знаходяться у центрі уваги вчених і практиків, як у нашій країні, так і за рубежом. Численні наукові, практичні та методичні конференції, присвячені цій тематиці, свідчать про важливість та актуальність проблем гуманізації освіти. Значний внесок у розробку цих проблем вносять провідні спеціалісти Академії педагогічних наук України, педагоги, фахівці різних наук. Серед них проблемам гуманізації системи освіти взагалі, вищої школи зокрема, як зазначалося вище, присвячені праці Г.Балла, Е.Барбіної, І.Беха, Л.Богомолова, А.Бойко, А.Бондар, Т.Буяльської, Е.Варламової, С.Гончаренко, Л.Даниленко, І.Зязюна, А.Капської, А.Касянова, Б.Коссова, Ю.Костенко, І.Кузнецової, Ю.Мальованого, З.Малькова, О.Мороза, Н.Ничкало, О.Рудницької, В.Семиченко, С.Степанова, О.Якубовської тощо.

Різноманітним аспектам гуманізації освіти, гуманізації особистості фахівця присвячені дослідження молодих науковців, а саме: О.Гданської, В.Дзюби, В.Зинкевічус, І.Кіреєвої, М.Клепар, А.Листопад, С.Романової, Н.Сушик, М.Ткаченко та ін.

Психологічні основи гуманізації процесу навчання, як ми зазначали вище, були розроблені: І.Бехом, А.Вербицьким, Л.Виготським, В.Давидовим, В.Зінченко, В.Крутецьким, О.Матюшкіним, С.Рубінштейном, В.Семиченко, П.Якобсоном та ін.

Аналіз теоретичних праць з питань гуманізації освіти (розгляд різних підходів щодо втілення принципу гуманізації у навчально-виховний процес навчальних закладів, визначення умов, за яких реалізація принципу гуманізації освіти стає успішною) дає можливість виділити основні шляхи гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери. Саме гуманізація освіти є одним з перспективних шляхів розв'язання проблеми гуманізації професійної діяльності фахівців у сфері управління.

Слід відзначити, що причини, які актуалізували проблему гуманізації освіти у нашій країні, країнах СНД та країнах Заходу, різні.

Наприклад, досвід розвинених країн світу, зокрема і США, свідчить, що тенденція гуманізації системи освіти виникла там унаслідок спроби змінити ситуацію на ринку праці шляхом трансформації системи освіти. На систему освіти покладалося завдання виховання особистості у дусі загальнонаціональних інтересів для того, щоб її випускники були готові легко пристосуватися до коливань попиту на ринку праці, виявити свою кваліфікацію в умовах будь-якої країни, в умовах найсучаснішого виробництва. Відмічається також, що у межах тенденції гуманізації освіти США предмети загальногуманітарного та виховного циклу визнаються фундаментальними у справі формування особистісних якостей фахівця. У системі освіти цієї країни відзначається тенденція до створення гнучкої та мобільної загальнонаціональної програми для навчальних закладів; уніфікуються навчальні програми шляхом насиченості їх сучасною техніко-гуманітарною тематикою; передбачається індивідуальний підбір програм навчання; акцентується увага на самовихованні та самовдосконаленні. В основу теорії гуманізації виховного та навчального процесу закладається самостійна робота над особистим вихованням та самовдосконаленням [45].

Велике значення для усвідомлення суспільством необхідності гуманізації освітньої підготовки відіграло відкриття Р.Спері про функціональну відмінність двох півкуль головного мозку. Довгий час вважалося, що їхня діяльність майже ідентична. Відкриття того, що кожна з півкуль має свою специфіку і особливі функціональні характеристики, принесло автору Нобелівську премію. Було

усвідомлено, що мозок здатний розкривати свої потенційні можливості лише за умов функціональної взаємодії обох півкуль.

Якщо до цього часу більшість західних систем освіти орієнтувались у своїх програмах на розвиток лівої півкулі головного мозку, то після відкриття вченого була усвідомлена необхідність урахування функціональних характеристик кожної півкулі для того, щоб у процесі навчання повною мірою розвивати їх можливості. У системах освіти Заходу це виявилось в гуманітаризації технічної освіти та в технізації гуманітарної. Саме цю тенденцію розвитку системи освіти відзначає у своєму дослідженні С.Романова [46].

Якщо ж розглядати, що спонукало процес гуманізації освіти у країнах СНД, то, як зазначає М.Берулава, ця проблема прямо детермінована тенденцією до загальної гуманізації людського співтовариства. Гуманізація освіти виступає могутнім фактором, що стимулює цей процес. Тому, з точки зору автора, гуманізацію освіти не можна зводити до якихось технологій та методів навчання. Вона має означати максимально можливу індивідуалізацію навчально-виховного процесу, його диференціацію через різноманітні навчально-виховні заклади [47].

Погляд на проблему гуманізації освіти Є.Шиянова має багато спільного з точкою зору попереднього автора. Є.Шиянов розглядає гуманізацію освіти як соціально-педагогічний феномен, що відображає сучасні суспільні тенденції у побудові і функціонуванні системи освіти. На думку автора, сутність даного феномену складається з того, що:

- гуманізація - це процес, спрямований на розвиток особистості як суб'єкта творчої праці, пізнання та спілкування;
- гуманізація складає важливу характеристику способу життя, вона передбачає нові відносини між педагогом та учнем у педагогічному процесі;
- гуманізація – ключовий елемент нового педагогічного мислення, що змінює погляд на характер та суть навчально-виховного процесу, у якому педагоги і вихованці – суб'єкти розвитку своєї творчої індивідуальності [42].

Проблему гуманізації вищої освіти розглядають Б.Коссов, Т.Буяльська, І.Кузнєцова, А.Шаммазов, О.Беленькова та ін.

Б.Коссов акцентує увагу на тому, що гуманізація вищої освіти спрямована на розв'язання завдання узагальнення знань та умінь особистісного рівня [49].

І.Кузнєцова під гуманізацією розуміє кардинальну переорієнтацію усіх видів людської діяльності, а відтак і наукового пізнання, освіти та виховання. Одним з засобів гуманізації вищої школи, вважає автор, є посилення уваги до гуманітарної підготовки майбутніх спеціалістів, що включає в себе оволодіння знаннями в галузі суспільних і культурологічних наук, ціннісними орієнтаціями і пов'язаними з ними практичними навичками та вміннями [50].

А.Шаммазов, О.Беленькова підходять до гуманізації вищої освіти як до вихідного принципу організації навчально-освітнього процесу. З точки зору цих авторів, гуманізація здійснюється як особливий вид творчої, навчально-освітньої діяльності, що включає необхідні для розвитку сутнісних сил і здібностей кожного студента навчаючих механізмів [51].

Досить багатопланово підходить до розгляду гуманізації освіти С.Гончаренко. Вчений розкриває цей процес через призму школи, однак позицію автора можливо перенести і на систему вищої освіти. Перш за все відзначається, що гуманізація освіти являє собою центральну складову нового педагогічного мислення, що передбачає перегляд та переоцінку всіх компонентів педагогічного процесу. Гуманізація освіти передбачає шанобливе ставлення до особистості того, хто навчається, довіру до нього, прийняття його особистісних цілей, запитів та інтересів. Цей процес здійснюється через створення максимально сприятливих умов для розкриття і розвитку здібностей та обдарувань особистості з метою її самовизначення [52].

З.Малькова зазначає, що важливу частину гуманізації освіти складає виховання тих, хто навчається, у дусі загальнолюдських цінностей [53].

І.Бех вважає, що гуманізація виховного процесу може розглядатися і як засіб і як мета виховання. Гуманізм у вихованні, з точки зору автора, вимагає рівноправності вихователя і вихованця. Метою гуманізації визнається гуманістично спрямована особистість [54].

Б.Коссов, аналізуючи існуючий досвід гуманізації освіти, обґрунтовує власне бачення шляхів утілення ідеї гуманізації у навчально-виховний процес. Учений виділяє різні стратегії гуманізації вищої освіти.

Перша ґрунтується на традиційному інформаційному підході, що складається з передачі ідей гуманізації через гуманітарні знання за рахунок збільшення годин на їх вивчення. Акцент при цьому робиться на гуманітарні курси, що ототожнюються з метою гуманізації освіти, сприяють саморозвитку, розвитку морального та творчого потенціалу особистості.

Друга стратегія пов'язана зі спробою охопити гуманізацією негуманітарні дисципліни у ВНЗ різних профілів. Ця ідея базується на гуманітарній функції історико-наукового матеріалу. Однак відзначається і те, що такого роду навчальний матеріал не виходить за межі інформаційного підходу.

Третя стратегія спрямована на розвивальну функцію освіти і характеризується спрямованістю на інтелектуальний розвиток того, хто навчається. Вона передбачає здатність до інтелектуального саморозвитку, що може забезпечити більшу професійну мобільність. Ця стратегія доповнюється необхідністю оволодіння комп'ютерною технікою, технічними нововведеннями.

Усі вищезгадані стратегії, з точки зору автора, відносяться до засобів особистісної освіти. При цьому досить декларативно проголошується завдання гуманізації освіти – розвиток особистості того, хто навчається.

Б.Коссов обґрунтовує ще одну стратегію гуманізації вищої освіти – особистісно-розвивальну (ОРВО). Автор вважає, що її доцільно здійснювати на таких засадах:

- створення у ВНЗ сприятливих, демократичних умов реалізації свободи та прав особистості для її розвитку;
- усвідомлення та прийняття всіма суб'єктами науково-педагогічного процесу у ВНЗ ієрархізованої системи цінностей у розвитку спеціаліста з вищою освітою. Це передбачає єдність засвоєння знань та умінь, з одного боку, а з іншого – розвиток професійних якостей майбутнього фахівця;

- урахування індивідуальних особливостей студентів, починаючи від відбору абітурієнтів і до розподілу випускників ВНЗ. Цей принцип співвідноситься з принципом повноти і неперервності розвитку особистості;
- системно-стильовий підхід до реалізації ОРВО, який передбачає, що саме засвоєння нових знань та умінь має включати варіювання та вільний вибір таких параметрів навчальної діяльності та моделі професійної діяльності, які б сприяли розвитку індивідуальності кожного студента;
- саморозвиток особистості, який виражається в її активності та спрямованості на самовдосконалення особистості. При цьому передбачається врахування вікових та соціально-психологічних особливостей студентів;
- наявність постійного зворотного зв'язку, адже важливою умовою саморозвитку є регулярна діагностика та самодіагностика студентів, створення умов психологічної підтримки студентів, організація функціонування у ВНЗ психологічної служби з метою надання консультативної допомоги [49].

С.Гончаренко також накреслює шляхи гуманізації освіти. На його думку, вони полягають у формуванні відносин співробітництва між усіма учасниками педагогічного процесу; вихованні в учасників педагогічного процесу морально-емоційної культури взаємовідносин; формуванні в учнів емоційно-ціннісного досвіду розуміння людини; створенні матеріально-технічних умов для нормального функціонування педагогічного процесу, що виховує гуманну особистість: щирю, людяну, доброзичливу, милосердну, із розвинутим почуттям власної гідності й поваги до гідності інших людей [52].

У системі освіти процес гуманізації відбувається вже певний час. Це дозволяє узагальнити досвід, виділити відповідні стратегії здійснення цього процесу у навчальних закладах.

В Уфимському нафтовому технічному університеті головним у контексті гуманізації освіти визначається конструктивний підхід до формування знань. Навчально-освітній процес тут будується на основі принципу: “завдання-розв’язок”. При цьому студент з об’єкта перетворюється у суб’єкт освіти. Тому визначне місце у навчально-освітньому процесі займає самостійна робота, що

здійснюється переважно на основі індивідуальних планів. Такий підхід активізує творчу активність тих, хто навчається, формує у них навички використання набутих знань як інструменту самостійного розв'язання наукових та інженерно-технічних проблем [55].

Цікавий досвід реалізації завдання гуманізації освіти існує і в Україні, зокрема у Вінницькому державному технічному університеті. З точки зору автора концепції гуманізації навчально-виховної діяльності у ВНЗ Т.Буяльської, цей процес має охоплювати всі види та форми відносин, що складаються у ВНЗ. Гуманізація вищої освіти покликана стимулювати творчу активність особистості, її саморозвиток, усе внутрішнє життя. Умовою реалізації цього завдання є створення (у межах культурологічного центру) культурно-художнього середовища, що сприяє розв'язанню завдання гуманітаризації освіти. Створення культурологічного центру являє собою своєрідну міні-модель культури зі своєю духовною атмосферою, своїми художніми музеями і традиційними святами. В таких умовах, за свідченням Т.Буяльської, природною стає орієнтація викладання гуманітарних дисциплін на внутрішню перебудову особистості, а саме:

- 1) розвиток інтуїції, фантазії, творчих уявлень;
- 2) гармонізацію раціональних і емоціональних форм пізнання;
- 3) формування моральних пріоритетів.

Створений у ВДТУ центр культурології та виховання студентів, у межах якого створюється культурно-художнє середовище, має статус деканату і містить ряд підрозділів, серед яких кафедра, клуб ВДТУ, зал періодики, спеціалізовані навчально-методичні лабораторії, до складу яких входять художній музей “Сучасний подільський живопис”, меморіальний музей Ф.Коновалюка, “Експозиційний зал”, кабінет українознавства тощо. Як зазначає автор: “Робота всіх підрозділів ЦКВС базується на тезі: культура існує не як один із аспектів людського буття; культура – це своєрідне поле, на якому формується, зростає і вдосконалюється Людина (спеціаліст зокрема); це той неосяжний світ, за межами якого зникають поняття краси і добра” [56, С. 38].

У контексті гуманізації здійснюється підготовка спеціалістів у Харківському політехнічному університеті. Автори відповідної концепції підкреслюють, що її поява була зумовлена необхідністю нової ідеології, яка б становила ціннісний і моральний фундамент професійної діяльності інженерів. Для цього необхідно поєднати професійне навчання майбутнього інженера з вихованням його як діяльної гуманної особистості. Автори концепції – Ю.Костенко, Л.Богомолов, Л.Даніленко виділяють два методи гуманізації освіти.

По-перше, це універсальний еволюціонізм та синергетика. По-друге, культура та конкретні методи розкриття духовного змісту природничо - наукового знання. При цьому має бути продемонстровано зв'язок технічних наук із загальною культурою людства.

Гуманізація технічної освіти, з точки зору авторів концепції, має пронизувати життя вищої школи кожен день. Реалізації завдання гуманізації освіти сприяють:

- створення “культурного середовища”;
- звернення до найвищих досягнень у галузі знань, науки, техніки, життя;
- філософське узагальнення матеріалу, що викладається з метою виявлення загального взаємозв'язку різного роду явищ;
- історичний екскурс;
- вихід на художню культуру, поезію, літературу, музику.

Особлива увага акцентується на тому, що великий потенціал гуманізації складається з потужного емоційного впливу на душу людини [39].

Узагальнюючи теоретичні та практичні доробки вчених, педагогів, які розглядають у своїх працях різноманітні аспекти процесу гуманізації освіти, слід зазначити, що поряд із гуманізацією людського співтовариства, ствердженням людини як найвищої цінності, її метою визначається і формування гуманістичної спрямованості особистості. Саме формування гуманістичної спрямованості стає одним із шляхів гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Відповідна мета гуманізації освіти зумовлює і завдання, які можливо реалізувати шляхом змін ставлення до суспільства в цілому, особистості та навчально-виховного процесу.

Процес гуманізації освіти сприятиме трансформації ставлення людини, фахівця до суспільства у разі формування пріоритету загальнолюдських цінностей, а також через гармонізацію відносин людини та навколишнім середовищем, суспільством у цілому та природою.

Гуманізація освіти може забезпечити зміни ставлення до особистості шляхом:

- створення максимально сприятливих умов для розкриття її здібностей та обдарувань з метою її самовизначення;
- шанобливого ставлення до неї;
- її розвитку як суб'єкта творчої праці, пізнання та спілкування;
- перетворення студента з об'єкта у суб'єкт освіти через організацію самостійної роботи;
- виховання морально-емоційної культури відносин;
- формування емоційно-ціннісного досвіду розуміння іншої людини.

Реалізація завдання гуманізації освіти через навчально-виховний процес можлива за умови:

- встановлення нових, рівноправних відносин співробітництва між педагогом та студентом у навчальному процесі;
- усвідомлення необхідності всіма учасниками навчально-виховного процесу нового педагогічного мислення, що ґрунтується на підході до педагогів та вихованців як суб'єктів розвитку своєї творчої індивідуальності;
- індивідуалізації навчально-виховного процесу;
- створення культурно-художнього середовища у ВНЗ;
- використання гуманістичного потенціалу художньої культури;

- створення матеріально-технічних умов функціонування педагогічного процесу.

Серед підходів до реалізації завдання гуманізації навчально-виховного процесу виділяються: інформаційний - шляхом збільшення годин на вивчення гуманітарних дисциплін, а також наповнення гуманітарним компонентом негуманітарних дисциплін; інтелектуальний – через цілеспрямований інтелектуальний саморозвиток особистості заради забезпечення професійної мобільності, що передбачає обов'язкове оволодіння комп'ютерною технікою; особистісно-розвивальний, що реалізується на основі відповідних принципів, про які ми вже згадували у контексті узагальнення досвіду гуманізації освіти Б.Коссовим [49].

Одним з найбільш перспективних шляхів гуманізації освіти є процес її гуманітаризації. Відповідно до Державної національної програми “Освіта” (Україна XXI століття), гуманітаризація освіти “покликана формувати цілісну картину світу, духовність, культуру особистості і планетарне мислення” [44].

Теоретичні доробки та практичний досвід учених, педагогів щодо гуманітаризації навчання дозволяють окреслити шляхи реалізації завдання гуманізації через гуманітаризацію.

На думку Т.Буяльської, “гуманітаризація навчання не може здійснюватися поза межами гуманізації, тим більше випереджати цей процес” [56].

Обґрунтовуючи здійснення гуманізації освіти через її гуманітаризацію, Е.Бондарєвська вказує на необхідність змін духовного світу особистості, творчої індивідуальності. Саме гуманітаризація дає можливості виховання такої особистості, коли духовні потреби у пізнанні та самопізнанні, рефлексії, красі, спілкуванні, творчості, пошуку ідеалу, щастя стають невід'ємною частиною виховного процесу [57].

А.Касьян, розглядаючи проблему гуманітаризації освіти, акцентує увагу на тому, що гуманізація освіти охоплює управління, навчання та виховання, реалізується у всій системі освіти, пронизує всі науки. Гуманітаризація ж відноситься лише до процесу навчання. З точки зору цього автора,

гуманітаризувати освіту – означає зробити її особистісно-орієнтованою, суб'єктивно значущою для кожної людини. Гуманітаризація освіти орієнтована на виявлення особистісного змісту професійно-спеціалізованої діяльності за допомогою гуманітарних знань. Тільки особистісний підхід та професійно значущі гуманітарні знання забезпечують справжній процес гуманізації освіти [58].

У зв'язку із тим, що гуманітарні дисципліни значною мірою впливають на формування особистих якостей у процесі професійного становлення спеціаліста, Б.Коссов, В.Виноградов, Е.Гуртовий, І.Добродеєв виділяють цю функцію гуманітарних дисциплін як суттєвий аспект фундаменталізації освіти [59].

В.Харчева вважає, що гуманітаризація освіти є засобом досягнення органічної єдності природничонаукового та логіко - раціонального компонентів освіти. Тому гуманітаризацію неможливо розглядати як просте збільшення кількості дисциплін соціально-гуманітарного профілю. На думку автора, гуманітаризація припускає зміни внутрішніх орієнтирів соціалізації та професійної підготовки молоді, зміщення акценту із збільшення обсягу інформації, що засвоюється, на ціннісні аспекти знань, що набуваються, їх гуманістичну спрямованість. Гуманістична спрямованість освіти передбачає зміщення акцентів на ціннісні аспекти знань, що отримують студенти. В свою чергу метою гуманітаризації освіти з урахуванням специфіки технічного ВНЗ є розширення бачення майбутніми спеціалістами соціальної реальності, орієнтація на урахування інтересів людини під час розв'язання будь-яких інженерних чи господарських завдань [60].

Н.Крилова розглядає гуманітаризацію освіти у системі формування культури майбутнього фахівця. Вона відзначає особливість гуманітарного знання, яка, на її думку, полягає у його системності і цілісності, єдності світобачення та світосприйняття, взаємодії інтелекту та інтуїції. Відзначається також і мета гуманітаризації освіти – досягнення цілісності знань про людину та обізнаність у системі гуманітарного знання, створення гуманітарних основ (філософських, моральних, естетичних) інтелігентності, формуванні мотивації самоосвіти у

гуманітарній галузі (потреби у неперервній самоосвіті). На думку автора, гуманітарна підготовка полягає у сукупності відповідних форм, засобів та методів освіти і практики, що стимулюють розвиток культури майбутніх фахівців, розуміння ними знання людських цінностей у сучасному світі. Гуманітарна підготовка спрямована на розвиток гуманітарної культури майбутнього фахівця, розуміння ним історії цивілізації, на піднесення духовних потреб та інтересів, на вдосконалення норм та культури спілкування, на усвідомлення свого місця в культурі, розвиток культурної самосвідомості [61].

Л.Скрипнікова, Ж.Єфремова розглядають особливості гуманітаризації технічної освіти як багатоаспектну, струнку, цілісну систему. Автори зазначають, що на сьогоднішній день у різних ВНЗ намітилось декілька напрямів у розв'язанні проблеми гуманітаризації:

- проникнення гуманітарного знання і його методів у зміст природничонаукових та технічних дисциплін;
- переорієнтація історичних фрагментів природничонаукових курсів на гуманітарну спрямованість;
- комплексне освоєння теоретичних знань про людину, що включена у технічні системи;
- курси громадянської історії, історії різних галузей гуманітарної культури, що вводяться в останні роки безпосередньо у навчальний процес.

Л.Скрипнікова, Ж.Єфремова акцентують увагу на таких рівнях гуманітарних знань у технічному ВНЗ:

1. фактологічно-описовий;
2. концептуально-структурований;
3. діалектико-інтеграційний.

На фактологічно-описовому рівні кожне явище культури висвітлюється у всій повноті життєвих деталей та конкретного виразу.

На концептуально-структурованому рівні внутрішні структурні зв'язки та відношення, що аналітично виявляються, мають чисто розумову, ідеально-

абстрактну природу, завдяки експозиційним розробкам та іншим засобам наочності вони набувають зорово-матеріалізованого втілення, що ніби пластично відчувається.

Діалектико - інтеграційний рівень є синтезом двох попередніх. На ньому розглядаються типи суспільства та культури, реальні структурні одиниці історичного процесу, а також теоретичні моделі, що служать розумінню основ самоорганізації, поступального розгортання змісту всієї історії.

Автори вважають, що реалізація знань на діалектико-інтеграційному рівні стає можливою за допомогою спеціального гуманітарного курсу, що концентрує великий обсяг інформації у лаконічній формі. При цьому розгляд культури як цілісності створює поле для взаємодії природничонаукового та гуманітарного знання [62].

Т.Буяльська, розглядаючи особливості процесу гуманітаризації вищої технічної освіти, акцентує увагу на необхідності переорієнтації цільової спрямованості вищої освіти загалом, на необхідності зміни ціннісних координат та “створення освітянського поля культури, здатного утримувати, зберігати, відтворювати духовні цінності..., формувати систему моральних пріоритетів” [63].

Перспективним напрямом є рефлексивно-інноваційний підхід до підготовки управлінських кадрів. І хоча цей підхід є досить відомим, С.Степанов та Е.Варламов адаптували його до підготовки майбутніх менеджерів. Автори відмічають, що головним дидактичним принципом такого підходу є те, що кожний елемент навчальної програми має стати не тільки тренінгом професійних навичок управлінця, але й умовою розвитку його рефлексивних і творчих можливостей у сфері управління. Серед загальних принципів такої підготовки виділяються – глибинний аналіз і переосмислення тими, хто навчається, усього емпіричного матеріалу, пов'язаного з їхньою життєдіяльністю у різних управлінських системах; надбудова їх на конструктивну асиміляцію досягнень світової культури, науки та практики у сфері управління; концептуалізація та розвиток гуманістичних управлінських цінностей, що проводиться у

співтворчості викладача та тих, хто навчається; культивування їхніх рефлексивних здібностей та можливостей до саморозвитку [64].

Для нас був би корисний досвід інших країн, де у ВНЗ, як відмічає С.Романова, розробляються спеціальні гуманітарні курси для того, щоб зацікавити студентів технічної орієнтації [46].

І.Шахніна акцентує увагу на гуманітарній спрямованості підготовки менеджерів у США і зазначає, що за теперішнього часу в теорії і практиці гуманітарної освіти цієї країни визначилися певні підходи, у контексті яких планується здійснити політику гуманітаризації підготовки менеджерів. Автор виділяє такі підходи до розв'язання цього завдання:

1. Цей підхід співвідноситься з ідеєю “прагматизації класики”, тобто вивчення шедеврів світової культури з точки зору їх практичного змісту. Методика занять з літератури планується таким чином, що аналіз вчинків героїв відбувається у контексті “пошуку виходу із складних ситуацій”, “прийняття рішень з того чи іншого питання”, “плануванню дій” тощо;

2. Другий підхід співвідноситься з ідеєю міждисциплінарної будови навчальних курсів. У навчальних програмах представлена така номенклатура міждисциплінарних курсів – “Бізнес у літературі”, “Література і наука”, “Історія техніки”, “Етика техніки”, “Шекспір і менеджмент”. Відзначається перспективність таких курсів, що поєднують блоки з гуманітарних та природничонаукових наук. На думку тих, хто розробляв подібні проекти, міждисциплінарний підхід як один із варіантів підготовки компетентних керівників є своєрідним різновидом боротьби з неприхованим прагматизмом. Всіляко пропагується практичність гуманітарних знань, їх співвідношення з формуванням психологічного мислення, необхідного для створення доброзичливого клімату в організації. Оволодіння гуманітарними знаннями визначається запорукою стабільного службового положення, передумовою успішного виконання професійних обов'язків, уміння приймати правильні рішення, що санкціонуються відповідними моральними установками;

3. Основою третього підходу є фокусування на усвідомленні поняття стабільних цінностей. Дане поняття розглядається у контексті адаптації до різноманітних життєвих колізій, умінні прийняти найбільш розумне рішення, зорієнтуватися у складній ситуації.

Гуманітаризація освітньої підготовки менеджерів здійснюється на основі гуманізації та гуманітаризації технічних наук, через залучення студентів до вивчення гуманітарних наук, занять у спеціальних гуманітарних центрах [65].

Важливою складовою процесу гуманітаризації є також і проблема виховання. Так, на думку І.Капської, „в умовах вищої школи мають створюватися всі можливі передумови (в ідеалі), об’єктивні і суб’єктивні, які спонукають молоду людину до формування в собі необхідних якостей за допомогою педагога і в процесі самовиховання” [66 С.60].

Теоретичні доробки та практичний досвід гуманітаризації дають змогу зробити такі висновки.

Перш за все, гуманітаризація відноситься до процесу навчання, становить суттєвий аспект фундаменталізації освіти і розглядається у контексті процесу її гуманізації. **Мета гуманітаризації** полягає у:

- формуванні цілісної картини світу;
- формуванні духовності;
- формуванні культури особистості;
- формуванні планетарного мислення.

Мета визначає **завдання**, розв’язання яких стає можливим завдяки **гуманітаризації навчання**:

- розширення бачення соціальної реальності;
- зміна внутрішніх орієнтирів соціалізації;
- обізнаність у системі гуманітарного знання;
- створення гуманітарних основ інтелігентності;
- формування мотивації у неперервній самоосвіті у гуманітарній галузі;
- розвиток гуманітарної культури;
- розуміння історії цивілізації;

- піднесення духовних потреб та інтересів;
- вдосконалення культури спілкування;
- розвиток культурної самосвідомості тощо;
- формування гуманістичних якостей особистості як за допомогою педагога, так у процесі самовиховання.

Здійснення гуманітаризації навчання буде більш ефективним за **умови**, коли:

- у процесі навчання з інформаційного компонента гуманітарних знань відбудеться зміщення на ціннісний їх аспект (гуманістична спрямованість освіти);
- кожний елемент навчальних програм буде сприяти не тільки розвитку професійних навичок, але буде також умовою розвитку рефлексивних і творчих можливостей у сфері управління;
 - вони будуть стимулювати розвиток культури майбутніх фахівців, розуміння ними знання людських цінностей у сучасному світі;
 - дозволять здійснити глибинний аналіз та переосмислити емпіричний матеріал, пов'язаний із власною життєдіяльністю у різних управлінських системах;
 - будуть сприяти розвитку гуманістичних управлінських цінностей.

На сучасному етапі здійснення гуманітаризації навчання науковці виділяють фактологічно-описовий, концептуально-структурований, діалектико-інтеграційний рівні.

Безумовно, цікавим є і досвід гуманітарної підготовки менеджерів у США, але сама ідея “прагматизації класики” викликає неоднозначне ставлення до такого використання гуманітарних знань. Більш традиційним відповідно до вітчизняних традицій навчання є підхід до культурологічних знань як засобу набуття опосередкованого життєвого досвіду, засобу емоційної саморегуляції, формування загальної культури тощо, але велика ймовірність того, що кінцевий результат буде той самий – формування психологічного мислення заради створення доброзичливого клімату в організації, сприяння більш успішному виконанню службових обов'язків – розвиток культури спілкування, уміння

приймати вірні рішення, формування відповідних ціннісних орієнтацій тощо. Важливою є також ідея створення спеціальних гуманітарних центрів, що у вітчизняній практиці має форму створення відповідного культурно-художнього середовища.

Теоретичні розробки та практичний досвід гуманізації освіти, її гуманітаризація значно поширюють вибір ефективних шляхів здійснення завдання гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

1.3. Вплив соціокультурних процесів сучасності на професійну підготовку майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери – це багатоаспектна проблема. Вибір шляхів її розв'язання багато у чому зумовлюється факторами, що стають перешкодою до професійного становлення спеціаліста. Тому розгляд психолого-педагогічних проблем гуманізації професійної підготовки стає кроком до розв'язання відповідного завдання – формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Соціальні зміни останніх десятиліть, економічні перетворення як у нашій країні, так і у країнах з аналогічним шляхом розвитку значно змінили умови життя людини, стали причиною певних перетворень на рівні особистості. У зв'язку з тим, що професійна діяльність менеджера безпосередньо пов'язана із спілкуванням, взаємодією з іншими людьми, а суспільні трансформації набули значного впливу на цей процес, їх слід розглядати як один з факторів, що стає перешкодою на шляху гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів і потребує пошуку ефективних шляхів нейтралізації.

Однією з якостей особистості, що забезпечує успішність спілкування, є комунікабельність, тобто здатність швидко встановлювати контакти з людьми. Вчені відмічають ряд факторів, що впливають на її стан у сучасної людини.

А.Добрович виділяє такі з них;

1) фактор “особистої автономії”, що ґрунтується на формуванні у кожної людини як представника сучасної цивілізації уявлення про особисте “Я” як про щось окреме і самодостатнє;

2) фактор урбанізації охоплює декілька складових. У сучасних умовах соціально-економічні перетворення, що їх розглядає автор, набули дещо іншого звучання. Перший момент – підвищення рівня добробуту. Автор розглядає його як такий, що призвів до зниження комунікабельності. Однак економічна криза останніх років стала причиною різкого зниження добробуту більшості людей. Разом із тим економічні зміни не призвели до поновлення рівня товарищкості у суспільстві. Взаємна зацікавленість, взаємодопомога, побутовий затишок, про який з ностальгією говорить автор, – далеко у минулому. Сучасна людина ще у більшій мірі відчуває себе самотньою перед проблемами, що виникають. Другий момент пов’язаний із занадто великою кількістю контактів, що стають неминучими у місті. А наслідок – зниження зацікавленості іншими людьми, які сприймаються “об’єктами”, що часто змінюються. Підсумком такого становища стає те, що “Я” сучасної людини виступає як самодостатня цінність, що стає безперечною, з одного боку. З іншого виникає відчуття особистого “Я” піщинкою серед маси схожих;

3) фактор “відчуження”. Цей компонент впливу сучасних умов життя людини на процес спілкування розглядається стосовно соціальних умов, у часи існування яких була написана робота. Значні зміни суспільного життя дозволяють розглядати цей фактор як актуальний і тепер. Мова йде про відсторонення сучасної людини від розв’язання низки питань, що безпосередньо пов’язані з її життям і призводять до втрати джерел активності як взагалі, так і стосовно до себе. Закономірним у таких умовах стає усвідомлення свого власного “Я” як суб’єкта споживання, що сприяє формуванню відчуття “щастя” лише від придбання чогось.

4) фактор наживи, який стає все більш впливовим. Нешира доброзичливість, севдо людська співчутливість, за якою відчуваються байдужість та корисно-егоїстичний розрахунок, призводять до втрати довіри до спілкування;

5) фактор дегуманізації як, на жаль, одна з провідних ознак сучасного життя. Страх перед майбутнім, складні взаємини з близькими, що втрачають ознаки родинних зв'язків, стають все більш характерними для сучасної людини;

6) фактор “інформаційного вибуху” та фактор масової комунікації. Засоби масової комунікації, на думку автора, призводять до ситуації, коли втрачається необхідність шукати реального співрозмовника, при цьому до мінімуму зводиться і потреба у самовираженні. Обговорення того, що було побачене по телевізору чи прослухано по радіо, стає достатнім для спілкування, при цьому повноцінне спілкування, що припускає обговорення більш широкого кола проблем, стає все більш і більш обмеженим;

7) фактор “інформаційного вибуху”, тобто надмірність інформації, що, в свою чергу, призводить до втрати сучасною людиною свіжості суб'єктивного світовідчуття. А це обмежує і творчі можливості особистості [67].

Сучасні засоби масової комунікації дійсно мають надзвичайно сильний вплив на людину. Велика різноманітність, поширеність дають підстави розглядати їх як фактори, які вже неможливо ігнорувати, бо вони призводять до суттєвих трансформацій на особистісному рівні. Ці перетворення прямо чи опосередковано впливають на формування особистості. Тому розгляд впливу ЗМК дають змогу виявити і ті психолого-педагогічні проблеми, що виникають на шляху формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Засоби масової комунікації (ЗМК), на думку Л.Матвєєвої, мають досить неоднозначний вплив на людину. Під впливом телевізора, радіо, телеграфу, телефону, комп'ютерно-інформаційних систем перетворюються всі сторони соціального та психічного буття індивіда. Наново реконструюються цінності та потреби людини, вносяться певні зміни як у зміст когнітивних процесів, так і в емоційно-вольову регуляцію [68].

Велике значення для професійної діяльності у сфері менеджменту мають моральні якості фахівця. Тому негативний вплив засобів масової комунікації на моральність сучасної людини набуває особливої актуальності у контексті гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Різноманітні аспекти впливу ЗМК на особистість у цілому, на її моральні орієнтири розглядає А.Рубеніс. Автор виділяє такі аспекти проблеми:

1. ЗМК сприяють уніфікації уявлень та стандартизації особистості. За своєю спрямованістю, способом навіювання вони сприяють закріпленню у людини трафаретних реакцій та оцінок, що призводить до нівелювання особистості;

2. Завдяки ЗМК людина пізнає сьогодні набагато більше того, що здатна пережити на рівні особистісного сприйняття та відповідальності. Між полем знань та полем переживань виникає безодня, саме тому до більшої частини інформації, що надходить, вона стає індиферентною. Байдужість стає своєрідною формою захисної реакції, що оберігає від втрати моральної енергії;

3. Засоби передачі та розповсюдження інформації зв'язують людей на рівні знань, але фактично ізолюють на рівні особистісного спілкування, якому притаманні безпосередня наочність та інтимність;

4. Моральність припускає чуйність. Вона виявляється у вчинках. Наші конкретні можливості відповісти справою досить обмежені, вони набагато менші у порівнянні з обсягом інформації, що отримується. Вперше в історії ми спостерігаємо виявлення такого типу моральності, головний зміст якої – схвильованість, здригання, обурення, що не поєднуються з дією;

5. ЗМК сприяють тому, що у сучасної людини виникає залежність від посередників передачі інформації. Досить часто трапляються випадки, коли стосовно одних і тих самих подій висловлюються різні точки зору, що викликають і різні реакції на повідомлення [69].

Ряд авторів звертають увагу на те, що через ЗМК відбувається цілеспрямований вплив на населення посткомуністичних країн. В.Рукавішніков вважає, що таким чином відбувається інтенсивна ідеологічна обробка людей. Одним з елементів цього процесу стають електронні засоби масової комунікації

та кіно. У такий спосіб сучасні ЗМК сприяють процесу глобалізації масової свідомості, негативною стороною якої є ерозія національної культури, ріст насильства, відчуження, соціальна анемія [70].

Р.Яновський вказує на те, що потужні електронні засоби масової інформації дозволяють вести підривну пропаганду, сприяють вторгненню насильства та злочинності у духовне життя, пропагують ігнорування трудової діяльності, що становить небезпеку для населення планети у цілому. Наслідком монополії на ЗМК, переважання програм західної орієнтації у поєднанні з технічними можливостями стає просування суспільства до глобальної політичної та культурної одноманітності. Наступним аспектом негативного впливу ЗМК є потік ерзацкультури, літератури невисокої якості, своєрідної кінопродукції та музики. Все це формує поганий смак у сучасної молоді, пропагує норми поведінки, що не були раніше прийняті у суспільстві. Ці явища сприяють виявленню духовного нігілізму, призводять до падіння значущості інтелектуальної праці, духовних цінностей. До того ж такий вплив ЗМК стає причиною незацікавленості у набутті освіти, знань, породжує відчуття неповноцінності особистості, знижує рівень загальної культури, призводить до падіння рівня професіоналізму, примітивізує потреби та моральні орієнтири [71].

Вплив ЗМК на сучасну молодь, у контексті соціально-економічних змін, розглядає Н.Савотіна. Автор приходить до висновку, що умови сучасного життя сприяють формуванню у молоді тверезого розрахунку замість романтичного максималізму, що був притаманний молоді раніше. Замріяність поступається місцем невпевненості у собі та своєму майбутньому. На зміну романтизму приходять скептицизм та цинізм, прагнення до творення змінюється споживанням [72].

За останні роки з'являється все більше досліджень, присвячених особливостям впливу сучасних умов життя на особистість.

В.Носуленко відзначає, що сучасна людина живе в умовах значної зміни акустичного середовища, звукового оточення. Це, з точки зору автора, дає підстави говорити про тенденцію збіднення слухових еталонів у людей, що

живуть у сучасному світі. Пов'язано це з “монополізацією” акустичного середовища людини звучанням, що супроводжує технічний прогрес і призводить до неадекватного уявлення людини про зовнішнє середовище [73].

У цьому контексті цікавими є дослідження Е.Головахи і Н.Паніної. Досліджуючи вплив сучасної культури на емоційний світ людини, вони відзначають, що при цьому спостерігаються, на перший погляд, два протилежних, але по суті взаємопов'язаних процеси – підвищення емоційної збудженості та розповсюдження апатії. Подібні явища, коли емоційний стан людини починає наближуватись до полюсів, коли втрачається контроль над емоціями та помірне їх виявлення все частіше змінюється на крайності – це наслідок наявного неблагополуччя в емоційній сфері. Результатом такого стану емоційної сфери є зростання напруги у стосунках між людьми [74].

Л.Аболін вказує, що сучасній людині притаманна дезінтеграція емоційного життя. Це явище зумовлено, з точки зору автора, двома причинами. Перша з них пов'язана з певною дезорганізацією та невідповідністю нормам поведінки природних основ афективного життя під впливом напружених умов та ситуацій, у які включені екстремальні, емоційні, стресові і т.ін. Друга – з недостатніми рівнями сформованості вищих соціальних емоцій. Останнє пояснюється однобічним, іноді чисто раціональним вихованням людини в епоху прискореного науково-технічного прогресу. Ця суперечність найчастіше проявляється у різноманітності стресових ситуацій, недостатній продуктивності напруженої діяльності, “афектах неадекватності” та відповідних формах поведінки – розгубленості, впертості, негативізму, дратівливості, загальмованості та ін. [75].

Розв'язуючи завдання гуманізації професійної підготовки менеджерів виробничої сфери, слід також прийняти до уваги особливості їхньої майбутньої професійної діяльності, врахувати ті умови, в яких досить скоро буде працювати фахівець у сфері управління. Урахування їх дає змогу, з одного боку, передбачити ті проблеми, що можуть виникнути, а з іншого - дозволяє вже під час навчання вжити запобіжні заходи.

Особливості професійної діяльності майбутнього управлінця розглядає В.Шепель. Автор відмічає, що ця діяльність характеризується великим навантаженням на мислення та пам'ять, при цьому емоційна сфера залишається збідненою. В діяльності менеджера переважає раціональний стиль спілкування, що проникає і у сферу міжособистісних відносин у колективі. В.Шепель посилається на дослідження, які доводять, що біля 80% конфліктів у трудових колективах мають за основу нерозуміння людьми один одного, невміння увійти у становище іншої людини, подивитися на себе її очима. [76].

Слід також узяти до уваги, що міжособистісній взаємодії в управлінській діяльності притаманний рольовий характер. Він виявляється у тому, що партнери постають один перед одним як носії певних соціальних ролей. Соціальні ролі, у свою чергу, закріплюються статусом посади, яку обіймає спеціаліст, його функціональними обов'язками, наказами тощо. Рольовий характер спілкування виявляється також у наявності певних прав та обов'язків учасників спілкування. Саме вони регламентують поведінку партнерів. Спрямованість на рольове спілкування стає причиною зростання напруги у взаємовідносинах у колективі, відсутності необхідного взаєморозуміння, ігнорування особистісних мотивів, потреб [77].

Необхідно також врахувати і те, що професійна діяльність менеджера пов'язана з економікою, а дисциплінам економічного циклу належить значне місце у процесі навчання майбутніх фахівців у сфері управління. В.Поляков акцентує увагу на тому, що економіці притаманний безсуб'єктний підхід до управління безособистісними елементами господарського механізму. І хоча у нинішніх умовах відбувається декларування значущості людського фактора, у центрі уваги економістів знаходяться важелі господарського механізму, що відображається на інструментальному підході до людини. Такий підхід обмежується питаннями рівня кваліфікації, виробничої ініціативи, відповідальності за стан здоров'я робітників. Його результатом стає формування погляду на людину як на засіб розв'язання виробничих завдань. Підхід такого

роду характеризується антипсихологізмом, що виникає внаслідок проникнення у сферу управління ідей інформатики [78].

У зв'язку з цим стає зрозумілою поява терміну “економічна людина”, яким прийнято називати людину, дії якої спонукають лише матеріальна, економічна мета, намагання особисто збагатитися, чи, у крайньому випадку, діяти так, щоб у результаті трудові витрати були призведені до мінімуму. Таку людину характеризують як егоїстичну, нею керує холодний розрахунок [79].

Особливості професійної діяльності управлінця виявляються на особистісному рівні. Вони викликають певні деформації особистості, модифікуючи її структуру – людина може стати потайливою, підозрілою, черствою, авторитарною, нечутливою до переживань інших людей тощо, тобто формуються такі риси, що утруднюють життя та роботу як самої людини, так і її співробітників [80].

Ціла низка проблем виникає у зв'язку із специфічним впливом на особистість технічної освіти, що у значній частині є основою професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Т.Буяльська відзначає наслідки впливу технічної освіти на формування особистості, що полягають у поглибленні відчуження людини від наслідків своєї діяльності, відчутті поневолення технікою, що значною мірою деформує цілісність людини. Прагматична спрямованість на підготовку спеціаліста ВНЗ стала причиною негативних наслідків, серед яких і орієнтація на людину - функцію. Провідним у існуючій системі та методиці навчання став технократичний тип мислення, який перейняли і суспільні, і навіть гуманітарні науки [56].

Характеристикою технократичного типу мислення стає примат засобів над метою, мети над змістом, змісту над буттям та реальністю, сучасного світу техніки над людиною та її цінностями [81].

Ця тенденція виявляє себе і у менеджменті. Недооцінка ролі людини у світі управління і недостатня розробленість методології інтеграції гуманітарних та інформаційно-кібернетичних аспектів управління, відзначає В.Поляков, призвели

свого часу до фетишизації формально-математичних методів та ЕОМ, а у сучасності сприяють розповсюдженню технократичної концепції штучного інтелекту, у тому числі безсуб'єктної методології експертних систем як засобів відчуження і комп'ютерного моделювання управлінського знання. У той час, як пізнання людиною світу управління ґрунтується на безпосередньому набутті знань про форми, методи та засоби управління, лише такі знання сприяють вдосконаленню окремих компонентів систем управління [78].

Н.Карлов, характеризуючи небезпеку, що виникає внаслідок випереджаючого розвитку технічних наук, попереджає, що її наслідком стає інтенсивне наростання холодного, бездушного технократизму та вузьколобого, стратегічно короткозорого практицизму у розв'язанні як великих, так і малих проблем, що стоять перед людьми [82].

На гуманістичну відчуженість сучасної науки звертає увагу І.Ніжинський [83].

У контексті професійної освіти слід також розглядати і вплив комп'ютерних технологій на особистість. Для майбутніх фахівців у сфері управління оволодіння комп'ютерною технікою у сучасних умовах забезпечує не тільки доступ до професійно-необхідної інформації, але стає засобом навчання, проведення вільного часу і т.ін. До того ж актуальним є також і стереотип ставлення до оволодіння комп'ютерними технологіями як до головної умови успішності професійної діяльності. Для багатьох студентів уміння працювати на комп'ютері є основою професійної культури. Ці висновки були зроблені на основі дослідження, що було проведене серед студентів другого та третього курсів (всього 214 осіб) факультету фундаментальної економічної підготовки Вінницького державного технічного університету.

Серед факторів, що мають забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності, 87% студентів 3 курсу і 91% студентів другого надають комп'ютерній підготовці першочергового значення.

Опитування дало змогу виявити, що 57% студентів третього курсу і 42% студентів другого мають можливість уже під час навчання постійно користуватися комп'ютером.

Слід також відзначити, що 74% студентів третього курсу, що брали участь в опитуванні, зазначили, що користування комп'ютером для них є водночас і засіб проведення вільного часу, і засіб професійного становлення, а також засіб навчання. 10% студентів зазначили, що для них комп'ютер - це засіб проведення вільного часу, 11% - засіб професійного становлення і 5% - засіб навчання.

Відсоток студентів другого курсу, що дали інтегральну відповідь, майже такий, що і на третьому курсі – 76%. 6% студентів другого курсу зазначили, що користуються комп'ютером з метою проведення вільного часу, для 13% це засіб професійного становлення і для 5% - засіб навчання.

Потреба враховувати вплив комп'ютерних технологій на особистість, на професійну підготовку майбутніх фахівців у сфері менеджменту стає ще більшим і тому, що час, який проводять студенти за комп'ютером, досить тривалий. На питання щодо часу, який студенти проводять у взаємодії з комп'ютером, студенти другого і третього курсу відповіли, що в середньому 2 години. Треба при цьому брати до уваги досить інтенсивний графік навчання майбутніх менеджерів.

З'ясування того, скільки студенти хотіли проводити часу у взаємодії з комп'ютером, якщо така можливість була б необмеженою, студенти 3 курсу відповіли, що в середньому 4 години, другого - 4,5-5 годин.

Таке ставлення сучасних студентів до комп'ютерних технологій зумовлює потребу розглянути їх вплив на особистість і необхідність урахувати його під час професійної підготовки майбутніх фахівців у сфері менеджменту.

Так, те, що майбутні менеджери проводять у взаємодії з комп'ютерами досить тривалий час, потребує врахування і того, що одним з негативних наслідків впливу комп'ютерної техніки на особистість є домінування негативно забарвленого психічного стану [84]. Тобто під впливом комп'ютерної техніки відбувається формування такого емоційного досвіду, у якому переважають

негативні емоції, негативні почуття. Існує прямий взаємозв'язок між емоційним досвідом і типовою манерою поведінки людини [85].

А.Рубеніс вказує на те, що розвиток та впровадження комп'ютерної техніки стає причиною виникнення проблем морального плану. Вони зумовлені тим, що обчислювальна техніка "розмовляє" досить жорсткою і однозначною мовою команд. Ця однозначність становить смертельну небезпеку для моральної свідомості, яка відзначається особливою еластичністю, пластикою, інтуїцією, емоційністю, спонтанністю. Автор не виключає можливості того, що звичка користуватися ЕОМ поставить людину у залежність від неї, призведе до втрати інтелектуальної свободи, створить загрозу атрофії мислення, ізолює людину від оточуючого світу [69].

Це підтверджується і дослідженнями Е.Семенюк, у яких відмічається, що робота з ЕОМ формує якісно інший характер мислення. Вона характеризується однозначністю команд та їх виконання. Особливої важливості у таких умовах набуває врахування емоційної сторони навчання [86].

Негативним наслідком впливу комп'ютерної техніки на особистість є формування стереотипного типу мислення, що підкріплюється авторитетом комп'ютера [87].

Н. Крилова відзначає можливість технократичної деформації мислення користувачів засобів інформатики. Психологічними наслідками комп'ютеризації інтелектуальної діяльності, за певних умов, може стати пригноблення образного мислення, деформація творчої інтуїції людини [61].

Під впливом комп'ютерної техніки можуть виникати проблеми і більш глибокого порядку. Завдяки розвитку обчислювальної техніки велика кількість операційно-технічних і інтелектуальних, у тому числі функцій, стали відходити від людини. У зв'язку із цим спостерігається надмірна символізація світу, що може призвести людину до втрати предметності її діяльності та всіх її складових, включаючи і прийняття рішення, яке має бути предметно осмисленим і усвідомленим актом. Негативним наслідком цього процесу стає зростаюче

відторгнення людини від функції прийняття рішення. А саме рішення, що приймається, має бути олюдненим і відповідальним [89].

Серед негативних наслідків дії інформаційних технологій на особистість учені відмічають зниження суб'єктивної відповідальності користувача комп'ютера за особисті дії. Причиною цього явища стає відсутність безпосереднього зовнішнього контролю, його опосередкованість інформаційною технологією та віддаленість у часі [89].

Якщо до цього наводилися точки зору науковців на вплив комп'ютерної техніки, інформаційних технологій на особистість, то особливої уваги заслуговує той факт, що вже зараз негативні наслідки такого роду впливу виявляються у практичній діяльності менеджерів. Про це пише один з відомих теоретиків менеджменту США П.Друкер. Автор звертає увагу на те, що у сучасних умовах збільшується кількість керівників, які нехтують інформацією та спонукальними мотивами, що не вкладаються у логіку комп'ютера і не можуть бути виражені його мовою. Це сприяє тому, що такі спеціалісти стають сліпими до всього, що не пов'язано із сприйняттям (тобто подіями), а не з фактами (тобто наслідками подій). Таким чином, великий обсяг інформації може перешкоджати доступу до реальності. Висловлюється занепокоєння з приводу небезпеки можливості виникнення електронного диктату [90].

Аналіз досліджень, що з'ясовують наслідки впливу комп'ютерної техніки на особистість, можна продовжити працями, що розглядають його у контексті спілкування, підготовка до якого є складовою професійної підготовки майбутніх управлінців. Ці праці також дають можливість з'ясувати ті проблеми, що виникають на шляху формування гуманістичної спрямованості майбутнього фахівця.

О.Тихомиров, Ю.Бабаєва, А.Войскунський відзначають, що, на відміну від інших видів зв'язку, комп'ютери здатні не тільки актуалізувати потребу у спілкуванні та передачі повідомлення, але можуть стати своєрідними "партнерами" у розв'язанні завдань, спрямовуючи рішення і корегуючи обмін повідомленнями між людьми. На основі аналізу відповідної літератури автори

акцентують увагу на небезпеці з приводу впровадження автоматизованих систем, що може призвести до кількісного скорочення міжособистісних контактів, до часткової заміни їх людино-машинною взаємодією. Поряд з цим кількісним зменшенням спілкування між людьми взаємодія людини з комп'ютером загрожує якісному збідненню спілкування. Це виявляється у тому, що все більша частина міжособистісного спілкування відбувається в опосередкованій формі. Висловлюються припущення про те, що розвиток спілкування за допомогою ЕОМ призведе, як до побічної дії, до втрати людьми вміння викладати свої думки усно.

Автори відмічають також явище персоніфікації комп'ютера і деперсоніфікації людини. Деперсоніфікація людини являє собою приклад якісної обмеженості опосередкованих ЕОМ засобів міжособистісного пізнання. Відзначаються також, що хоча комп'ютери дещо сприяють зменшенню труднощів, які виникають у спілкуванні з людьми, з реальними партнерами, це не сприяє уникненню внутрішніх причин таких утруднень. Більше того, учені відзначають що, ці утруднення можуть бути зафіксованими, якщо за допомогою комп'ютера активізується зовнішня допомога замість формування внутрішніх механізмів, які стають заблокованими. Все це дає підстави зробити висновок про те, що опосередковане комп'ютером спілкування сприяє фіксації комунікативних утруднень, що виникають у спілкуванні з людьми [91].

Опосередковане комп'ютером спілкування характеризується обмеженістю у способах виявлення емоцій [92].

Негативні наслідки опосередкованого комп'ютером спілкування виявляються у зниженні соціально-нормативних бар'єрів спілкування. У цьому контексті особливого значення набувають індивідуально-психологічні складові комунікації [93].

Спроби спілкування з комп'ютером як з партнером стають причиною виникнення цілої низки новоутворень у порівнянні із міжособистісним спілкуванням. Це виявляється у тому, що значно посилюються вимоги до точності формулювань, логічності та послідовності переказу, підвищується значення рефлексії, знижується роль афективних засобів спілкування. Вчені свідчать про

перенесення цих явищ в умови традиційного спілкування між людьми. Спостерігається також “синдром залежності від Інтернет”, що є своєрідною комп’ютерною наркоманією і призводить до втрати контролю над своїми діями. Психологічними наслідками цих явищ стають соціальна ізоляція, повна відмова від спілкування з іншими людьми, розрив дружніх зв’язків, послаблення емоційних реакцій, звуження сфери інтересів і т.ін. З часом це може призвести до втрати роботи, якщо вона пов’язана з необхідністю взаємодії з іншими, ускладнень взаємин у родині. Дослідження, на які спираються О.Арестова, Л.Бабанін та А.Войскунський, свідчать, що нові форми спілкування за допомогою Інтернет трансформують процес уявлення, стають причиною виникнення так званих “комп’ютерних мрій”, сприяють виникненню негативних явищ, як, наприклад, відмова від реальності у формі поглинання комп’ютерними іграми. Є також небезпека виникнення редукції та деперсоніфікації спілкування з поступовим згасанням ролі емоцій у традиційному спілкуванні. Опосередковане інформаційними технологіями спілкування може стати причиною трансформації засобів перетворення соціальної перцепції, існує імовірність негативного впливу на способи формування образу партнера у традиційному спілкуванні. Деперсоніфікація спілкування призводить до того, що оцінка партнерів відбувається через перелік того, що вони вміють, чи того, у чому вони добре розбираються. На цьому підґрунті може розвиватися певного роду снобізм та небажання вступати у контакт з колегами, які поступаються за ступенем кваліфікації, знань чи рівня сформованості навичок роботи з комп’ютером. Дослідження виявили і “ефект мовчання”, який виявляється у небажанні передавати негативні повідомлення. У таких випадках перевага віддається “безособистісним контактам”. Фактором негативного впливу інформаційних технологій на традиційне спілкування є також перетворення його ритмічної структури. Психологи вказують на те, що формування навичок зацікавленого очікування відбувається далеко не оптимально, тоді як під час традиційного спілкування ця навичка необхідна для прогнозування ступеня утруднень партнера під час пошуку ним відповідей на задані питання [93].

На недоліки технічних засобів зв'язку, якими є і комп'ютерні технології, звертають увагу фахівці у сфері менеджменту. Так, Г.Саймон, Д.Смітбург та В.Томпсон відзначають, що так звані засоби не замінюють особистісного обміну думками, обмежують людину щодо сприйняття важливих факторів, що сприяють покращенню взаєморозуміння партнерів, якими є географічне оточення, соціальне та професійне середовище. Ці фактори є настільки важливими, що ніякі точні вислови не в змозі замінити їх значення. До цього додається відсутність важливих відтінків усного мовлення і тієї інформації, що передається виразом обличчя та жестами. Опосередковане технічними засобами спілкування, зокрема письмове, з точки зору авторів, ще у меншій мірі є адекватною заміною бесіди. До того ж відсутність особистісного контакту негативно впливає на ділове спілкування. Підтверджується вже на практиці негативний вплив на міжособистісне спілкування надмірного обміну інформації [95].

Представлений науковий матеріал дає можливість виділити низку проблем, що виникають у зв'язку із впливом умов сучасного життя, особливостей майбутньої професійної діяльності, специфіки технічної освіти, негативного впливу комп'ютерних технологій на особистість, які необхідно врахувати у професійній підготовці майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Умови сучасного життя сприяють тому, що у сучасної людини формуються ті якості, що становлять певну суперечність між якостями, необхідними сучасному фахівцю у сфері менеджменту у контексті гуманістичної спрямованості, і тими, формування яких відбувається, а саме:

- значно знижується комунікабельність;
- втрачається довіра до спілкування;
- виникає відчуття “відчуження”;
- виникає страх перед майбутнім.

Сучасні студенти є активними споживачами інформації, що розповсюджується за допомогою ЗМК. Людина сьогодення постійно знаходиться у певному інформаційному просторі, вплив якого стає дедалі більшим. Однак, як і всі досягнення цивілізації, крім переваг, вплив засобів ЗМК на особистість має

недоліки, що становлять фактор негативного впливу на формування особистості, який, у свою чергу, стає перешкодою на шляху формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери. Вже під час навчання слід врахувати, що вплив засобів ЗМК на особистість:

- сприяє втраті необхідності шукати реального співрозмовника;
- зводить до мінімуму потребу у самовираженні;
- сприяє втраті свіжості суб'єктивного світовідчуття;
- деформує цінності та потреби людини;
- вносить зміни у зміст когнітивних процесів та емоційно-вольову регуляцію особистості;
- впливає на моральність людини, а саме – сприяє уніфікації та стандартизації, нівелюванню, індиферентності особистості; формуванню нового типу моральності, що характеризується втратою чуйності до інших людей;
- стає причиною виникнення залежності від посередників передачі інформації;
- сприяє глобалізації масової свідомості;
- формує поганий естетичний смак молоді;
- сприяє вияву духовного нігілізму;
- спонукає народження почуття особистої неповноцінності;
- стає причиною зниження інтересу до освіти;
- впливає на зниження загального рівня культури;
- призводить до падіння рівня професіоналізму;
- примітивізує потреби та моральні орієнтири;
- формує скептичне, цинічне ставлення до дійсності, прагнення до споживання;
- сприяє збідненню слухових еталонів сучасної людини, формуванню неадекватного уявлення про оточуючий світ;

- негативно впливає на сферу емоцій, а саме – наближають їх до крайності виявлення;
- стає причиною дезінтеграції емоційного життя, що призводить до неадекватної поведінки людини.

Особливості майбутньої професійної діяльності у недалекому майбутньому будуть важливим чинником впливу на особистість фахівця. Багато у чому наслідки цього впливу будуть перешкоджати професійному становленню фахівця у сфері менеджменту, можливості реалізувати себе відповідно до вимог, що висуваються до діяльності менеджерів у сучасності. Серед проблем, які можна виділити такі:

- збіднення емоційної сфери внаслідок великого навантаження на мислення та пам'ять;
- імовірність виникнення конфліктних ситуацій, унаслідок переважання раціонального стилю спілкування;
- зростання напруги у взаємостосунках у колективі, відсутність взаєморозуміння, ігнорування особистісних мотивів, як наслідок рольового характеру спілкування управлінців;
- формування погляду на людину як на засіб розв'язання виробничих завдань;
- переважання егоїзму та розсудливості у діяльності;
- певна деформація особистості, яка призводить до формування рис, що утруднюють життєдіяльність людини.

Специфічні особливості технічної освіти, що становить невід'ємну частину професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери, також можуть стати причинами утруднень професійного становлення фахівця, стають перешкодою на шляху формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, вони виявляються у:

- деформації цілісності людини;
- сприянні орієнтації на людину-функцію;
- формуванні технократичного типу мислення;

- стратегічно короткозорому практицизмі у рішеннях.

Низка проблем, що стають перешкодою на шляху формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів, пов'язана з негативним впливом комп'ютерних технологій на особистість, до того ж сучасні умови професійної діяльності сприятимуть тому, що потреба в оволодінні ними буде постійно зростати. Негативний вплив комп'ютерних технологій виявляється у:

- формуванні негативного емоційного досвіду;
- жорсткості та однозначності мови команд, притаманних взаємодії з відповідною технікою - як наслідок виникнення небезпеки для моральної свідомості;
- формуванні залежності від ЕОМ, втраті інтелектуальної свободи;
- створенні загрози атрофії мислення;
- ізоляції людини від оточуючого світу;
- формуванні стереотипного типу мислення;
- зростанні відторгнення людини від функції прийняття рішення;
- зниженні суб'єктивної відповідальності за особисті дії;
- перешкоджанні доступу до реальності;
- негативному впливі на процес спілкування, а саме – скороченні міжособистісних контактів; якісному збідненню спілкування; наданню переваги опосередкованому спілкуванню, що призведе до фіксації комунікативних утруднень; втраті людьми вмінню висловлювати свої думки усно; обмеженості у способах прояву емоцій; у небажанні передавати негативні повідомлення; у перетворенні його ритмічної структури;
- виникненні “синдрому залежності від Інтернет” з усіма відповідними наслідками.

Усі ці фактори стають особливо актуальними у контексті вікових особливостей молоді, що навчається у ВНЗ. Середній вік молоді, що є студентами, знаходиться у межах 18-25 років. І.Кон називає цей вік віком пізньої

юності [96]. Цей вік, за визначенням Б.Ананьєва, є особливо важливим для формування потенціалу подальшого життя, бо саме у цьому віці відбувається найбільш активний розвиток моральних та естетичних почуттів, відбувається становлення характеру і, що особливо важливо, – оволодіння повним комплексом соціальних ролей дорослої людини. Завдяки тому, що відбувається перетворення мотивації, з одного боку, інтенсивне формування спеціальних здібностей у зв'язку із спеціалізацією, з іншого, цей вік виділяють у як центрального періоду становлення характеру та інтелекту [97].

У відповідності із концепцією Д.Ельконіна, людина у цьому віці переживає одну з найбільших та складних криз свого життя. У цей період відбувається формування індивідуальних рис характеру особистості. Фактори, що впливають на неї у цей період, відіграють вирішальну роль для подальшого життя людини.

Тому нейтралізація факторів негативного впливу на особистість сучасної людини, фахівця стає одним з шляхів формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери.

1.4. Екстраполюючі принципи гуманізму у контексті гуманістичної спрямованості менеджера.

Професійна підготовка майбутніх менеджерів виробничої сфери має відбуватися у контексті загальної тенденції гуманізації теорії та практики менеджменту, що ґрунтується на втіленні ідеї гуманізму в управлінську діяльність. Саме ідея гуманізму становить основу системи цінностей сучасної організаційної культури, під якою розуміють позиції, точки зору та манеру поведінки всіх членів організації. Культура організації розглядається також і як відображення цінностей, що втілені в організаційній структурі та у кадровій політиці, впливають на них [24].

Для того, щоб діяльність майбутніх менеджерів виробничої сфери у сучасних умовах гуманізації теорії і практики менеджменту була успішною, вже під час навчання у них має бути сформована орієнтація на гуманістичну систему

цінностей, а саме - гуманістична спрямованість. Гуманістична спрямованість стає запорукою гуманізації професійної діяльності менеджерів, бо реалізується через діяльність і у діяльності. Філософський зміст поняття “діяльність” включає у себе сам процес діяльності та його структуру - мету, засіб, результат тощо. І якщо основою діяльності є мета, то основа самої мети знаходиться у сфері людських мотивів, ідеалів, цінностей. Бажано, щоб гуманістичні мотиви, ідеали та цінності були усвідомлені особистістю. Адже гуманізація діяльності менеджера передбачає ідею гуманізму як головного мотиву, ідеалу, цінності фахівця у сфері управління, вона має стати його моральним орієнтиром.

Історія розвитку суспільства в цілому, теорії та практики менеджменту, зокрема, як раніше було сказано, демонструє важливість моральних орієнтирів під час прийняття рішень, наслідки яких відбиваються на умовах життя та діяльності інших людей. Недаремно все частіше заходить мова про важливість етичних аспектів діяльності менеджера. Бо практичну діяльність у кожній організації здійснюють конкретні керівники і виконавці своїх функцій і посадових обов'язків, які можуть бути зафіксовані у документах або становити предмет усних домовленостей. Разом із тим практика свідчить про те, що всі аспекти дій фахівців не може визначити жодна найдокладніша інструкція. Тому саме морально-ціннісне підґрунтя прийняття рішень сучасного фахівця у сфері управління становить важливий механізм його взаємодії з суспільством. На сучасному етапі розвитку теорії та практики менеджменту взаємодія менеджера як всередині організації, так і у взаємовідносинах організації з навколишнім середовищем має обумовлюватися єдиною системою ціннісних орієнтирів, у основі якої знаходиться гуманізм. Все це свідчить про необхідність формування гуманістичної системи цінностей уже під час навчання у ВНЗ, вона надаватиме життю гуманістичного сенсу.

Осмислення гуманістичного сенсу людської життєдіяльності, на думку М.Боришевського, дає можливість збагнути високу мету, задля якої живе людина, відчувати власну (як і кожної іншої людини) неповторність, усвідомити відповідальність за все, що вона робить [98].

Як відомо, тенденція гуманізації теорії та практики менеджменту передбачає суттєві зміни світоуявлення фахівців у сфері управління, при якому гуманізм має стати і особистісною характеристикою менеджера.

У контексті нашого дослідження важливою є думка В.Пуляєва про те, якщо гуманізм характеризує людину, то це означає перш за все його людяність, апеляє до значущості особистості та її індивідуальності, до здійснення індивідуально-особистісного начала. Гуманістичне світорозуміння пов'язане з певною системою цінностей та самоцінностей, воно реалізується у ставленні до Природи, Суспільства, Самого Себе. Цінності та самоцінності, що стверджують гуманізм, виявляються у саморозкритті (самореалізації) особистості, у її вільній орієнтації та здатності розгорнути свій духовний потенціал у творчому пориві [99].

Гуманність формується на основі повсякденного доброзичливого ставлення людини до тих, хто її оточує. У міру того, як у процесі міжособистісного спілкування таке ставлення набуває глибокої усвідомленості, сталості, воно перетворюється у якість особистості, - стверджує К.Гавриловець [100].

У сучасних умовах актуальною проблемою гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери, як ми зазначали раніше, стає формування у фахівця такої спрямованості, у центрі якої була б людина. Умови життєдіяльності сьогодення характеризуються зростанням кількості проблемних ситуацій, розв'язання яких залежить, у першу чергу, від того, які ціннісні орієнтири, мотиви діяльності є провідними у фахівця, адже від них багато в чому залежать і ті рішення, які будуть прийняті. Успішність взаємодії ділових партнерів також багато в чому залежить від того, чи буде розв'язання проблемних питань базуватися на єдиній системі цінностей, єдиному підході. Тому розв'язання завдання професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери у контексті гуманізації теорії та практики менеджменту потребує розробки структури гуманістичної спрямованості менеджера. Така модель дозволить визначити актуальні завдання гуманізації професійної підготовки фахівців сфери управління.

Для того, щоб виявити структуру гуманістичної спрямованості менеджера, слід визначитися щодо поняття “спрямованість”. Слід зазначити, що воно використовується у багатьох галузях знань, зокрема, в історії, філософії, психології, соціології, педагогіці.

Разом із тим необхідно відзначити наявність різних підходів щодо визначення поняття “спрямованість особистості”. Спрямованість крізь призму потреб розглядають Л.Божович, А.Петровський, Ю.Шаров, В.Ільїн та ін. Спрямованість з точки зору домінування довільного спонукання (потреби, інтересу, установки і т.і.), що є домінуючими, аналізується у взаємозв'язку з різними механізмами життєдіяльності індивіда Г.Щукіною, Б.Ядовим, А.Здравомисловим, І.Коном тощо. Акцентування уваги на взаємообумовленості спонукань, що у сукупності визначають спрямованість особистості, здійснюють К.Платонов, Н.Добринін, В.Мерлін та ін.

Г.Андрєєва зазначає, що спрямованість особистості сама по собі може бути розглянута як схильність особистості діяти певним чином, що охоплює всю сферу її життєдіяльності. Така інтерпретація спрямованості особистості, з точки зору автора, дозволяє розглядати це поняття як тотожне поняттю соціальна установка [101].

У цьому контексті важливими для розуміння спрямованості особистості є також праці Д.Узнадзе, що досліджував її у межах загальної психології і визначав як установку, В.Ядова з соціальної психології, який розглядав соціальні установки. Близьким до значення спрямованості є поняття ставлення, різні аспекти якого досліджувалися у працях В.Мясіщева, О.Леонтєєва.

Під спрямованістю особистості розуміють систему спонукань, що визначають вибірковість ставлень та активність людини. Особистість вступає у численні суспільні зв'язки, стосунки, а також здійснює діяльність у різноманітних галузях практики. При цьому особистістю спонукають різні мотиви. Разом із тим у кожній дорослої людини є щось головне, що складає основу її спрямованості. Тому, аналізуючи поведінку та діяльність, слід не тільки з'ясувати основні

наміри, але і виявити морально - психологічні підвалини особистості, саме вони виявляють її життєву позицію, її ставлення до різних сторін дійсності [102].

Таким чином, у контексті гуманізації теорії та практики менеджменту у фахівців сфери управління гуманізм має бути основою життєвої позиції, моралі. Гуманістична мораль – сукупність певного роду вимог, що пред'являється до поведінки людини у суспільстві, що висуваються сьогодні і становлять історичну необхідність, є запорукою подальшого розвитку суспільства. Тому формування її як складової гуманістичної спрямованості має розглядатися перш за все як педагогічна проблема.

Як було розглянуто вище, сучасність зумовлює діяльність менеджера на засадах гуманістичної моралі. Тому слід розглянути і етичний підхід до визначення спрямованості, тобто моральну спрямованість. У такому випадку спрямованість визначається як діалектична єдність потягів, потреб, інтересів особистості, що визначає її орієнтири. Моральна спрямованість особистості відображає внутрішнє ціннісне стосовно до того, що оточує людину. Саме система вибраних та засвоєних суб'єктом цінностей утворює моральну спрямованість особистості. Спрямованість особистості виявляється через практичні дії, саме вони дають підстави з'ясувати, до чого прагне людина, яким благам та засобам їх отримання надає перевагу. Бо людина може чітко усвідомлювати конкретні цілі, однак це ще не означає, що людина уявляє ціннісні установки, що стоять за ними, які були сформовані протягом життя. Проте, що є особливо важливим у контексті нашого дослідження, намагання особистості реалізувати найкращі наміри будуть недосяжні, якщо у неї не буде відповідних здібностей, знань та умінь [103].

Поширеним є розуміння спрямованості як однієї з найістотніших сторін особистості, яка характеризує її мотиваційну сферу. “Поняттям “спрямованість” позначаються ті особистісні утворення, які результативно виявляють себе таким чином: а) в одній і тій самій життєвій ситуації різних індивідів спонукають ставити перед собою різні завдання; б) у конкретного індивіда створюють не випадкову послідовність постановки цілей, що протистоїть випадковим змінам

ситуації. Інакше кажучи, спрямованість – це модус особистості, стрижень її структури, що визначає її ініціативну поведінку, яка виходить за межі пасивних реакцій на зовнішні подразники.” [104 С.400] Таким чином, спрямованість являє собою систему домінуючих мотивів. Причому провідні мотиви підпорядковують собі всі інші й характеризують будову всієї мотиваційної сфери людини.

У контексті гуманістичної спрямованості це означає, що дії менеджера, незалежно від змін ситуацій, мають зумовлюватися спрямованістю на людину, гуманізм повинен стати одним з домінуючих мотивів професійної діяльності керівника будь-якого рівня.

Розробляючи структуру гуманістичної спрямованості менеджера, слід усвідомлювати, що сучасний фахівець у сфері управління – це, перш за все, професіонал своєї справи, що має досить широку професійну підготовку, відстоює економічні інтереси своєї організації. Тому, говорячи про гуманізм як основу світобачення фахівця, не слід виключати з поля зору інші ціннісні орієнтири особистості менеджера. Адже якщо у центрі спрямованості спеціаліста буде знаходитись лише людина, її інтереси, а спрямованість на виробництво, економічні показники буде досить слабкою, такий фахівець навряд чи зможе реалізувати себе як керівник. Тому гуманістична спрямованість менеджера має передбачати цінності гуманізму складовою мотиваційних орієнтацій в однаковій мірі з цінностями виробничо-економічними. Але розв'язання питань як економічних, так і технологічних має підпорядковуватись гуманній меті.

Можливо розглянути наступне означення спрямованості. Спрямованість – найважливіша характеристика особистості, що визначає цілі, які ставить перед собою людина, прагнення, якими віна діє. Спонукальними причинами спрямованості є потреби [105].

За К.Платоновим, спрямованість є однією з підструктур особистості, що охоплює її мотиваційно-ціннісну сферу, об'єднує прагнення, бажання, інтереси, нахили, переконання, ставлення та моральні якості особистості, її самооцінку. Вона не має природних задатків і відображає суспільні цінності, норми та ідеали. Тобто є соціально зумовленою, формується шляхом виховання [106].

К.Платонов., Г.Голубев характеризують спрямованість наступними якостями, як рівень, широта, інтенсивність, стійкість та дійовість, а також визначають форми спрямованості – переконання, світогляд, ідеали, схильності, інтереси, бажання, потяги.

Автори дають визначення лише деяким з наведених якостей спрямованості. Так, рівень, з їх точки зору, це суспільна значущість спрямованості людини. Тільки суспільно значущі цілі спонукають її до діяльності і можуть забезпечити високий рівень спрямованості.

Широта – одна з головних якостей, яка визначає спрямованість на професійну діяльність, що виконує особистість.

Інтенсивність спрямованості пов'язана з її емоційною забарвленістю. Діапазон інтенсивності може коливатися – від нечітких потягів, через усвідомлення бажання і активного спрямування до повної переконаності.

Дійовість спрямованості особистості визначає активність реалізації цілей у діяльності [107].

Загальноприйнятою першоосновою для всіх підходів щодо визначення спрямованості є розуміння її як сукупності певних компонентів, серед яких найбільш вагомими є цілі, інтереси, ідеали, переконання особистості. Саме на цій основі ґрунтується і точка зору Я. Васильєва [108].

У контексті нашого дослідження цікавим щодо розгляду вищезначеного поняття є підхід І.Вітенко, Л.Дутки, Л.Зіменковської. З їхньої точки зору, спрямованість – це система спонук і ціннісних орієнтацій, стійка система мотивів, що визначає вибіркове ставлення та активну поведінку людини, орієнтує життєдіяльність особистості. Визначаючи спрямованість, можливо дізнатися про те, що людина зробила в своєму житті, що вона збирається зробити і як вона хоче цього досягти. Залежно від сфери виявлення домінуючої спонуки розрізняють морально-етичну, професійну та побутову спрямованість особистості. Автори виділяють декілька видів спрямованості, як от:

Морально-етична спрямованість полягає у високій морально-етичній зрілості. Люди з цією домінуючою спонукою всі дії, що відбуваються, вчинки

інших людей пропускають крізь моральні критерії, прагнуть чинити все за законом, цінують таких людей, що, як і вони, виявляють гуманність, колективізм, відповідальність та принциповість.

Професійна спрямованість - властивість, яка виявляється в активному і стійкому прагненні займатися певною професійною діяльністю, вдосконалюватись у ній. Для людей, яких характеризує професійна спрямованість, робота на першому плані.

Побутова спрямованість виявляється в матеріальних, сімейних, а також культурних індивідуальних прагненнях, у створенні добрих побутових умов, сімейного затишку [109].

Наведені означення поняття «спрямованість» є характеристикою мотиваційно-ціннісної сфери особистості. Важливим у контексті нашого дослідження є також визначення складових компонентів спрямованості. Виявлення їх дозволяє скласти теоретичну модель гуманістичної спрямованості менеджерів, а також з'ясувати психологічний механізм перетворення зовнішньої моральної установки, якою є тенденція гуманізації теорії та практики менеджменту, у внутрішню, особистісну. У такому випадку можливо визначити найбільш актуальні шляхи формування гуманістичної спрямованості особистості.

Спрямованість є однією з важливіших сторін особистості. Сутність спрямованості пов'язана не стільки з тим, чого хоче людина, скільки з тим, чому вона цього хоче, тобто з мотивами її поведінки, - вважає група авторів на чолі з М.Тутушкіною [110].

Слід також узяти до уваги і те, що спрямованість особистості формується у процесі життєдіяльності, важливими факторами її формування є соціально-економічні умови життя, цінності, що переважають у той чи інший період розвитку суспільства. З цієї точки зору гуманізація є на сьогодні об'єктивною необхідністю, запорукою подальшого розвитку суспільства.

Виявлення спрямованості особистості неможливо здійснити без відповідного аналізу її потреб, бо свідома регуляція поведінки, дії, мислення почуття визначаються саме потребами. Під потребами розуміють спонукання до

діяльності, яке усвідомлюється і переживається людиною як нестаток у чомусь чи чого-небудь, незадоволеність чимось [105]. Потреби знаходяться в основі пізнавальної та практичної діяльності людини.

Існує велика кількість класифікацій потреб, що знаходяться у основі поведінки людини. Теорія А.Маслоу належить до однієї з найбільш відомих. За цією теорією, потреби розподіляються на вищі та нижчі, при чому головний закон ієрархії потреб свідчить про те, що вищі потреби виникають у разі достатньо інтенсивного насичення нижчих. Важливим для розуміння гуманістичної спрямованості є те, що вона, відповідно до вищеназваної теорії, ґрунтується на вищих потребах особистості.

Гуманізація управлінської діяльності, що проявляється в урахуванні людського фактора у діяльності організації, увазі до людини – лише один бік гуманістичної спрямованості. Інший бік гуманізації виявляється в інтересі людини до самої себе, що виявляється у самопізнанні та самоактуалізації. Саме ці потреби пов'язані із намаганням людини збагачувати своє життя, розширяти життєвий досвід, що, у свою чергу, збільшує задоволення людини від її власного існування. У зв'язку із тим, що, з нашої точки зору, потреби у самопізнанні та самоактуалізації (повній реалізації потенціалу людини) становлять складові гуманістичної спрямованості людини при наявності відповідних мотивів, розглянемо їх більш докладно.

Характерними рисами людей, що досягли рівня потреби у самоактуалізації, А.Маслоу виділив – орієнтацію на реальність, терпимість до недоліків інших, спонтанність (самодостатність, безпосередність у виявленні почуттів, у вчинках), ділову спрямованість, обмеженість приватних інтересів, незалежність, оптимізм, натхненність, відчуття себе частиною людства, наявність вузького кола друзів, демократичні принципи, розведення понять мети і засобів (мета не виправдовує засобів), почуття гумору, схильність до творчості, нонконформізм (не схильність слідувати за думкою більшості) [111].

Гуманістичну спрямованість менеджера можливо розглянути і через призму потреб, що класифікуються за принципом спрямованості на той чи інший об'єкт.

У такому випадку потреби розподіляються на матеріальні, духовні та суспільні. За цією класифікацією в основі гуманістичної спрямованості будуть знаходитись, переважно, суспільні потреби при наявності всіх інших. До суспільних потреб відносять потребу у досягненні певного статусу, суспільній оцінці, дружбі, товариськості та любові, спілкуванні і т.і. [102].

У контексті гуманістичної спрямованості цікавою є думка В.Шадрікова, який визначає, що цілий клас психогенних потреб реалізується саме за рахунок професійної майстерності, задовольняється в діяльності і через діяльність. У процесі професіоналізації потреби особистості знаходять свій предмет діяльності, таким чином, відбувається формування структури професійних мотивів та їх усвідомлення. Результатом цього процесу стає встановлення особистісного сенсу діяльності (за О.Леонтьєвим) та окремих її аспектів. Саме усвідомлення особистісного сенсу діяльності знаходить відображення в характері виконання окремих дій та діяльності у цілому. Таким чином, вважає автор, якщо прийняття діяльності породжує намагання виконати її певним чином, то встановлення особистісного сенсу приводить до подальшого перетворення, що, в кінцевому результаті, виявляється у специфічній психологічній системі діяльності [112].

Викладений науковий матеріал є важливим для розуміння того, що гуманістична спрямованість як складова професіоналізму сучасного фахівця у сфері управління також зумовлюється потребами, що задовольняються у діяльності і через діяльність менеджерів. Суттєвим для розуміння психологічного механізму формування гуманістичної спрямованості є те, що відповідні потреби знаходять свій предмет саме у діяльності, і, таким чином, відбувається формування відповідних мотивів та їх усвідомлення. Лише у такому випадку встановлюється особистісний сенс діяльності. Наявність гуманістичної спрямованості сприяє тому, що особистість намагається реалізувати гуманістичні принципи, вони стають основою діяльності, а встановлення особистісного сенсу призводить до певних установок, характерних особливостей, що виявляються у ній.

Гуманістичну спрямованість зумовлюють моральні потреби, які є певним станом особистості, що визначають і відповідне ставлення до інших людей. Моральні потреби виявляються у прагненні людини надавати допомогу іншим, співпереживати, керувати та підкорятися, створювати відповідні умови праці, піклуватися про певний психологічний клімат у колективі тощо. Тобто моральні потреби зумовлюють всю професійну діяльність фахівця у сфері управління, стають джерелом його активності. Звідси можливо зробити висновок, що в основі гуманістичної спрямованості менеджера має знаходитись потреба у діяльності, що ґрунтується на певній системі моральних цінностей. Саме професійна діяльність стає тим об'єктом, який може задовольнити дану потребу, виступає у свідомості людини як мета. Таким об'єктом у межах гуманістичної спрямованості має виступати як сам процес професійної діяльності, так і його результат. Гуманістичні цінності сьогодні мають стати основою моралі як суспільства у цілому, так і кожної окремої особистості. Потреба особистості діяти в ім'я та на благо інших є невід'ємною складовою гуманістичної спрямованості фахівця у сфері управління, реалізація такої потреби має доставляти людині моральне задоволення. Проте для того, щоб особистість керувалася у діяльності відповідними моральними потребами, їх формування має бути цілеспрямованим, організованим, підкріпленим відповідними знаннями, вміннями та якостями [103].

Як відмічає Т.Титаренко, моральна потреба формується на основі співчуття іншій людині та передбачення наслідків своїх моральних дій. Для цієї соціальної потреби характерним є співпадання почуття боргу із особистим спрямуванням добровільно підкоритися колективу [113].

Тобто потреба діяти на засадах гуманізму передбачає спроможність людини надати перевагу суспільним інтересам перед особистими. Це в свою чергу потребує від фахівця здатність прогнозувати результати особистих дій. Прогнозувати наслідки власних дій для інших набагато важче, ніж передбачити їх для себе, це потребує від особистості здатності до співпереживання. Така здатність має в основі погляд на власну діяльність з точки зору іншого і, таким чином, дозволяє усвідомити її наслідки для іншої людини, колективу, суспільства

і т.і. Тому відповідні потреби, як складові гуманістичної спрямованості у діяльності менеджерів, реалізуються через соціальну відповідальність особистості, бо саме “почуття особистої відповідальності включає механізми всебічного та повторного аналізу наслідків того чи іншого вчинку, що робить кінцевий вибір більш ґрунтовним” [114].

У сучасних умовах до діяльності міжнародних компаній висуваються певні вимоги, що охоплюють етичні аспекти взаємовідносин як всередині організації, так і у зовнішніх зв'язках. Вони обумовлюють готовність менеджерів у своїй професійній діяльності додержуватися них, з одного боку, а з іншого, вже під час навчання у ВНЗ відповідної підготовки майбутніх фахівців. У контексті цих вимог ще більшої актуальності набуває необхідність наявності у менеджерів гуманістичної спрямованості, яка має забезпечувати і відповідні дії. Вони охоплюють широкий спектр питань, серед них, як зазначають А.Кредісов, Є.Панченко, В.Кредісов:

Етика відносин зі споживачами включає: безпечність товарів (послуг, робіт); надання інформації про товари і технологію їх виготовлення; право вибору покупцем товарів (послуг, робіт); урахування вимог споживачів; спонсорвання освітніх програм безпечного використання продукції; поліпшення пакування і маркування; підвищення споживчої цінності продуктів; зменшення забрудненості продуктів.

Етика відносин із співробітниками: відсутність дискримінації у сфері зайнятості; особливий статус працівників із обмеженою дієздатністю; охорона здоров'я і техніка безпеки; навчання і розвиток персоналу; обговорення кар'єри; “Дитячий день” для працюючих батьків; програми оздоровлення і стрес-менеджменту.

Етика довкілля: контроль забруднення; захист середовища; збереження природних ресурсів; утилізація (переробка) відходів.

Екологічна етика: уникнення несприятливого впливу фірми на природне середовище; дотримання екологічних стандартів; участь у поліпшенні екології.

Етика відносин із партнерами: дотримання зобов'язань; недопущення маніпулювання інвестиціями; урахування інтересів партнерів під час розподілу прибутку.

Етика взаємовідносин із конкурентами: запобігання таємних угод на ринках; використання соціально прийнятих пріоритетів і критеріїв для оцінки конкурентних стратегій; вихід із сумнівних ринків під час виникнення етичних проблем.

Етика відносин із суспільством: збереження і розширення зайнятості; соціальна відповідальність; урахування місцевих традицій, звичаїв; дарування коштів, продуктів, послуг, робочого часу працівникам; спонсорування проектів соціального добробуту; підтримування освіти і мистецтва; підтримування громадських рекреаційних програм; участь у громадських роботах, проектах.

Етика відносин з державою: дотримання законодавства; добросовісна звітність; виконання державних замовлень у зазначені строки; уникнення хабарництва у взаємовідносинах із державними службовцями.

Міжнародна етика: вироблення етичних стандартів, прийнятих в усьому світі; урахування національної культури; залучення місцевого персоналу; підтримка країн, що розвиваються, шляхом розвитку фірм з міжнародними конкурентними стратегіями; дотримання відповідальності між країнами в умовах вимушеного закриття підприємств [2].

Таким чином, у сучасних умовах саме гуманістична спрямованість стає передумовою професійної діяльності менеджерів на засадах гуманізму, її гуманізації. Гуманістична спрямованість стає запорукою того, що менеджер у своїх діях буде керуватися певною системою цінностей, що на сьогодні є загальноприйнятою у міжнародній практиці.

Але фахівець може діяти відповідним чином, керуючись суто раціональними мотивами, розуміючи, що це дозволить набути певний імідж, зробити кар'єру тощо. Такі дії будуть відповідати вищезначеним вимогам, фахівець буде реалізовувати свої потреби, але діяльність його не буде гуманістично

спрямованою. Тому для виявлення спрямованості особистості необхідно здійснити аналіз не тільки її потреб.

Як зазначає О.Леонтьєв, психологічний аналіз потреб неминує перетворюється в аналіз мотивів. Автор стверджує, що людина діє тому, що вона цього хоче, проте суб'єктивні переживання, хотіння, бажання і т.ін. не є мотивами тому, що самі по собі вони не здатні породити спрямованість діяльності. Головне питання постає у тому, щоб зрозуміти, у чому полягає предмет даного хотіння [115].

Таким чином, розуміння мотивів дій особистості дозволяє прогнозувати її поведінку, бо вони є її рушійною силою, внутрішнім спонуканням. Важливість розуміння мотивів діяльності для виявлення спрямованості особистості зумовила і те, що ці питання розглядаються фахівцями різних галузей філософії, психології, соціології та педагогіки.

А.Сейтешев акцентує увагу на тому, що без правильного обґрунтування “спонукальних мотивів” неможливо зрозуміти сутності спрямованості особистості [116].

Це зумовлює необхідність розгляду і різних аспектів мотивації особистості.

Важливою для розуміння психологічного механізму формування гуманістичної спрямованості є думка Ю.Гіпенрейтер про значення емоцій у формуванні нових мотивів. Мова йде про те, що нові потреби, мотиви виникають не внаслідок засвоєння знань, умінь та засобів дій, а внаслідок переживання чи проживання. Цей процес завжди відбувається в реальному житті людини, є емоційно насиченим, часто суб'єктивно творчим [117].

Мотиви діяльності особистості здатні виконувати функцію контролю через механізм “емоційної корекції” поведінки (А.Запорожець): емоції дають оцінку особистісному смислу того, що відбувається, і у випадку невідповідності цього смислу мотиви змінюють спрямованість діяльності особистості [118].

Відповідно до точок зору Ю.Шарова, Д.Кікнадзе та ін., усвідомлені і неусвідомлені мотиви, що визначаються внутрішніми цінностями особистості, зумовлюють зміст, який людина вкладає у свою діяльність.

О.Леонт'єв як загальний механізм виникнення мотивів розглядає реалізацію потреб у ході пошукової активності і тим самим перетворює її об'єкти в мотиви, “предмети потреб” [115].

Саме мотиви спонукають до діяльності конкретну людину. У контексті нашого дослідження показовим є такий приклад – добросовісне виконання однієї і тієї ж роботи можна оцінювати по-різному саме тому, що її мотиви будуть різними. Для однієї людини головним мотивом буде добрий колектив, тому що для неї цінністю є взаємовідносини з іншими людьми, для іншої – зміст її праці, тобто така людина цінить у собі і в інших у першу чергу високий професіоналізм, для третього головним мотивом може виступати оплата праці [110].

Таким чином, спрямованість особистості визначає не стільки потреби, що реалізуються діяльністю, скільки міркування, заради чого особистість діє. Показовим є визначення, що пропонує А.Сабуров: мотив - це міркування, за яким суб'єкт має діяти [119].

Усвідомлені мотиви виявляються в інтересах, переконаннях та прагненнях.

Якщо розглядати інтереси як усвідомлювані мотиви, то їх можливо визначити як емоційний вияв пізнавальних потреб особистості. Суб'єктивно інтереси розкриваються на позитивному емоційному фоні, в бажанні глибше пізнати об'єкт, зрозуміти його.

О.Леонт'єв зазначає, що емоції виконують функцію внутрішніх сигналів тому, що вони є психічним відображенням безпосередньо самої предметної дійсності. Особливість емоцій полягає у тому, що вони відображають відношення між мотивами та успіхом чи можливим успіхом реалізації діяльності особистості, що їм відповідає. Мова йде саме про переживання цих відношень. Таким чином, вони виникають зразу після актуалізації мотиву (потреби) і до раціональної оцінки суб'єктом своєї діяльності. Автор виділяє смислоутворюючі мотиви, що надають діяльності особистісний смисл, та предметно-речові мотиви, що зумовлюють “потреби для себе”. Відповідно перші з них займають більш високе ієрархічне місце [115].

З цього випливає, що гуманістична спрямованість має ґрунтуватися, переважно, на смислоутворюючих мотивах професійної діяльності, що в основі повинні мати позитивно - емоційне забарвлення. У такому випадку у людини виникає бажання глибше пізнати всі аспекти такої діяльності. Роль інтересів полягає у тому, що вони є спонукальним механізмом пізнання, що змушують особистість шукати шляхів, засобів задоволення того чи іншого [98]. Відповідно, інтерес до професійної діяльності з гуманною метою спонукає менеджера шукати можливість реалізувати відповідну потребу, спрямовує на надбання відповідних знань, зумовлює певні дії та ставлення.

А.Петровський відзначає, що інтереси є емоційним виявом пізнавальних процесів, задоволення їх сприяє встановленню прогалин у знаннях, кращому орієнтуванню, ознайомленню з фактами, що набули значущості [120].

Фахівці відзначають, що інтереси розрізняються за змістом, метою, широтою, глибиною, стійкістю та дієвістю.

За метою інтереси поділяють на безпосередні та опосередковані. Якщо безпосередні інтереси зумовлює емоційна привабливість об'єкта, то опосередкований інтерес виникає щодо результату діяльності, хоча сам процес не завжди цікавить суб'єкта. У контексті професійної діяльності менеджера безпосередній інтерес може реалізуватися у таких діях, результат яких виявляється зразу і характеризується виявом гуманізму по відношенню до людей. Реалізація опосередкованого інтересу може здійснювати через низку дій, процес втілення яких не несе прямого морального навантаження, лише їх результат виявляє спрямованість фахівця, реалізація опосередкованого інтересу потребує усвідомлення її мети. Прикладом може стати необхідність ведення ділового листування, у результаті якого розв'язується певне питання, що виявляє гуманне ставлення управлінця до інших. І хоча сам процес оформлення відповідних паперів може не викликати особливого захоплення у фахівця, головним мотивом діяльності стає її мета. Тому у контексті гуманістичної спрямованої діяльності бажаним є поєднання інтересу, як безпосереднього, так і опосередкованого.

За глибиною інтереси поділяються на поверхові і вузькі. Аналогічним є розподіл інтересів за широтою. Інтереси особистості можуть бути сконцентровані в одній галузі, а можуть бути розподілені між багатьма об'єктами. Цінною рисою особистості є багатофокусність інтересів, такі інтереси сприяють можливості здійснювати зміну видів діяльності. Гуманістична спрямованість передбачає саме таку широту інтересів, за умови, що одним з центральних буде інтерес до людей.

У практичній діяльності менеджера широта інтересів багато у чому зумовлюється тією роллю, яку він відіграє в організації. У сучасній практиці управління керівники виконують міжособові ролі, якими є роль головного керівника, лідера. Важливою є роль зв'язкової ланки, а також інформаційна роль, що полягає в отриманні інформації та її розповсюдженні. Значущими для професійної діяльності менеджера є ролі, які пов'язані із прийняттям рішень, а саме роль підприємця, ліквідатора порушень, розподільовача ресурсів, також роль того, хто веде переговори. Причому певна особистість може вплинути на характер виконання ролі, зміст її лишається постійним. Саме характер виконання управлінської ролі і буде залежати від спрямованості фахівця [39]. Але широта інтересів спонукає менеджера цікавитися всіма аспектами функціонування організації. А це і сучасне виробництво, його економічний розвиток, проблеми кадрів, партнерські стосунки, питання удосконалення технологій виробництва тощо. Саме широта інтересів дозволяє при необхідності змінити напрям діяльності, хоча при цьому особистість продовжує реалізувати себе у сфері менеджменту.

Інтереси можуть бути стійкими та нестійкими. Стосовно гуманістичної спрямованості безперечно перевага надається стійкому інтересу, що зумовлює тривалість збереження його інтенсивності. Про стійкий інтерес можливо судити за опосередкованими даними, де суттєво важливим є подолання труднощів у виконанні діяльності, яка сама по собі безпосереднього інтересу не викликає, однак виконання якої є умовою успішності гуманістично спрямованої діяльності. У практичній діяльності стійкий інтерес виявляється у працелюбстві та

працездатності фахівця, саме вони забезпечують продуктивність діяльності. Ці якості є свідченням можливості людини працювати і тоді, коли вона зацікавлена самим процесом діяльності, і тоді, коли її більше цікавить результат. Стійкість інтересу виявляється також і в здатності раціонально розподілити час. Уміння раціонально розподілити час є запорукою того, що менеджер своєчасно виконує професійні обов'язки і, таким чином, реалізує свій професійний потенціал, який зумовлений гуманістичною спрямованістю.

Необхідним компонентом гуманістичної спрямованості є також відповідні переконання. Саме переконання людини є спонукальною силою поведінки людини, що змушує її переживати свої вчинки.

В.Крутецький відзначає, що переконання – це певні положення, судження, думки, знання про природу і суспільство, в істинності яких людина не сумнівається, вважає їх переконливими, намагається керуватися ними у житті [105].

І.Вітенко, Л.Дутка, Л.Зименковська вважають, що “Переконання особистості – це глибока й обґрунтована віра людини в принципи та ідеали, якими вона керується у своєму житті. Як упорядкована система поглядів, сукупність переконань виступає у вигляді світогляду особистості, який формується на певному етапі її онтогенетичного розвитку. Переконання органічно пов'язані зі знаннями і практичними діями. Вони виявляються у творчій діяльності людини, в її ставленні до природи і суспільства.” [109, С.65]

У контексті гуманістичної спрямованості переконання особистості мають базуватися на основі ідеалу гуманізму. Переконання являють собою систему знань, що пропущені через почуття. Принципово важливо, щоб гуманістична спрямованість мала в основі такі переконання, відповідно до яких ідея так поєднується з почуттям і волею, що людина не здатна на вчинок, який суперечить її принципам. Якщо в основі гуманістичної спрямованості саме такі переконання, людина не сумнівається, вважає безперечно істинними певні положення, судження, думки, керується ними у житті. Вони спонукають людину діяти в інтересах інших людей, суспільства, а також зумовлюють ставлення до себе.

Гуманістичні переконання формуються при активному ставленні до діяльності, при вдумливому ставленні до знань, відповідальному ставленні до особистих зобов'язань.

Важливим компонентом структури спрямованості є також і прагнення особистості, тобто мотиви поведінки, в яких виявлена потреба в чомусь, що може бути досягнуто вольовими зусиллями.

Якщо розглядати прагнення, що характеризують гуманістично спрямовану особистість, то вони не можуть задовольнятися інакше, ніж через спеціально організовану діяльність, у такому випадку вони здатні підтримувати активність особистості протягом тривалого часу. Саме прагнення особистості діяти, керуючись ідеєю гуманізму, спонукають її свідомо розвивати необхідні для гуманістично спрямованої діяльності якості, уміння, навички, а також опановувати певні знання у процесі навчання.

Важливим компонентом спрямованості є також і ідеал. С.Рубінштейн, Л.Божович, О.Целікова, С.Іконнікова та ін. визначають поняття “ідеал” як зразок, що служить важливим моральним орієнтиром та мотивом перетворювальної діяльності суб'єкта. Ідеал складає зразок для наслідування, одночасно піддає критичній оцінці реальні форми поведінки людей. Важливість ідеалу в діяльності особистості полягає у тому, що він не тільки орієнтує людину, але і стимулює її активну життєву позицію. Моральний ідеал включає у себе уявлення особистості про те, якою їй хотілося б стати, про найкращі бажані якості особистості, і тим самим визначає мету перетворювальної діяльності. Гуманістична спрямованість відтворюється у такому моральному ідеалі людини, який стає фокусом її переконань, її життєвої позиції. Ідеал як певний образ, яким безпосередньо керується особистість, визначає план її самовиховання. Людина свідомо прагне до утвердження у міжособистісних стосунках гуманних начал, а саме: “доброти, справедливості, толерантності, щирості, сумлінності, власної гідності, взаємоповаги, відповідальності, принциповості; непримиренне ставлення до фальші, цинізму, лицемірства, підлабузництва, лінощів і неробства та пов'язаного з цим паразитичного існування, утриманства; працелюбства.” [98 С.148]

Наявність гуманістичного ідеалу у системі цінностей менеджера означає дієву цілеспрямованість особистості у реалізації гуманістичної спрямованості у професійній діяльності. Ідеал стає зразком поведінки, містить у собі елементи довершеності. У певній мірі ідеал випереджає життя, діяльність, відображає тенденцію розвитку особистості. Визначення ідеалу спрямовує особистість заглядати у майбутнє, на основі узагальнення минулого та сучасного. Важливим є також положення про те, що здатність до передбачення залежить від рівня знань, настанови особистості, її поглядів, інтересів, смаку, загальної вихованості. Таким чином, визначається психологічний механізм формування гуманістичного ідеалу

Все вище сказане дає підстави сформулювати визначення гуманістичної спрямованості менеджера.

Під **гуманістичною спрямованістю** ми розуміємо діалектичну єдність мотиваційно - ціннісних орієнтацій особистості, що ґрунтується на ставленні до людини як до найвищої цінності, адекватних діях та прагненні до надбання відповідних знань. Гуманістична спрямованість виявляється у ставленні особистості до суспільства та самого себе. Компонентами гуманістичної спрямованості є потреби, мотиви, ідеали особистості. Гуманістична спрямованість визначає і стимулює всі види і форми взаємин, зміст діяльності майбутнього фахівця.

Важливою умовою формування гуманістичної спрямованості менеджера є наявність гуманістичного ідеалу, сформованість гуманістичних потреб. У свою чергу потреби, що зумовлюють гуманістичну спрямованість, ґрунтуються на усвідомлених мотивах діяльності, які виявляються у відповідних інтересах, переконаннях та прагненнях.

Гуманістична спрямованість фахівця у сфері управління виявляється також у відповідальному ставленні особистості до інших. Сьогодні соціальна відповідальність у професійній діяльності стає основою ставлення фахівця як до співпрацівників організації, де він працює, так і до ділових партнерів, природи, суспільства в цілому тощо.

Гуманістична спрямованість виявляється також і у ставленні до себе. Професійна діяльність сучасного менеджера неможлива без постійного самовдосконалення, самоосвіти, високої вимогливості. Проте ця вимогливість має бути зумовлена певними мотивами діяльності, що спонукають особистість до таких дій заради служіння іншим, заради того, щоб приносити користь суспільству. Разом із тим ставлення до себе у контексті гуманістичної спрямованості не повинно мати ознак самопожертви, воно має ґрунтуватися на позитивному емоційному прийнятті гуманістичної мети професійної діяльності менеджера. Усвідомлення власної самоцінності, однак, без ознак егоцентризму спонукає людину до постійного саморозвитку, самовдосконалення, збереження здоров'я. Таке ставлення до себе стає передумовою відповідного ставлення до інших. Людина, що не цінує особистість у собі, навряд чи зможе усвідомити, відчувати потребу у цьому для інших.

Все вище означене дозволяє розглядати спрямованість багаторівневою характеристикою особистості. Так, про спрямованість фахівця у сфері управління свідчить його ставлення до професійної діяльності, яке може реалізуватися через різні за якістю рівні. Серед ознак цих рівнів може бути ставлення до діяльності як до:

- засобу існування, що зумовлює надання переваги у першу чергу власним економічним інтересам, а також економічним інтересам організації, якщо він пов'язаний із задоволення власних матеріальних потреб;
- нормативної основи, що дозволяє реалізувати свої владні наміри, підкорити собі інших;
- засобу розв'язання соціальних проблем.

Про спрямованість менеджера свідчить також і його ставлення до інших людей, яке може мати такі форми:

- як до елементів виробничого процесу, засобу досягнення ефективності функціонування виробництва;

- як до безсуб'єктних виконавців відповідних соціальних ролей, що потребують раціонального управління;
- як до головної мети всіх соціальних і виробничих процесів;
- як до засобу самореалізації, саморозвитку, що забезпечує необхідні умови для життєдіяльності інших людей.

Важливим фактором, що дозволяє зробити висновок про спрямованість менеджера, є також певне ставлення до себе, ознаками якого є усвідомлення себе:

- складовою процесу управління, що призводить до нівелювання особистості, зведення її до рівня деперсоніфікованого учасника виробництва;
- самоцінністю, що здатна реалізувати гуманне ставлення до інших, за умови постійного подальшого особистісного зростання.

Вищенаведений науковий матеріал дає нам підстави визначити структуру гуманістичної спрямованості менеджера. Ми розуміємо її недосконалість, яку можна пояснити і тим, що її складання не входить у безпосереднє завдання нашого дослідження, можливе доповнення її іншими показниками та ознаками цих показників, але цей варіант структури дозволяє, з нашої точки зору, використовувати її як узагальнену схему для практичних потреб діагностики та формування спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери. Оскільки в загальних рисах вона відображає головні способи виявлення спрямованості, їх показники, дозволяє виявити ті вимоги, що у сучасних умовах висувуються до професійної діяльності фахівців у сфері управління (табл. 1.1.).

Таблиця 1.1.

Структура гуманістичної спрямованості менеджера

Способи виявлення	Показники	Ознаки прояву
Ставлення до професійної діяльності	Позитивне ставлення до обраної професії	Свідоме бажання працювати на благо інших людей
		Переконаність у соціальній значущості професійної діяльності

		Надання переваги загальнолюдським та суспільним інтересам у професійній діяльності
	Високий професіоналізм	Грунтовна професійна підготовка
		Багатофокусність професійних інтересів, бажання пізнати всі аспекти діяльності організації
		Творчий підхід до виконання службових обов'язків
	Продуктивність професійної діяльності	Здатність раціонально розподіляти свій час.
		Своєчасне виконання виробничих завдань.
		Працелюбство – здатність до наполегливого подолання труднощів
Ставлення до інших	Гуманістичні моральні потреби	Участь у соціальних проектах – соціальний захист, екологічні програми, благодійна діяльність
		Піклування про співробітників: встановлення позитивного психологічного клімату у колективі, створення відповідних умов праці, піклування про відпочинок членів колективу та їх сімей, підвищення рівня кваліфікації працівників тощо
	Керівні принципи взаємодії з іншими	Прагнення надати допомогу
		Обмеженість приватних інтересів
		Надання суспільним інтересам переваги над власними
	Прагнення до розв'язання проблем інших	
	Наявність гуманістичних особистісних якостей	Доброзичливість, людяність, щирість, взаємоповага, сумлінність, толерантність, власна гідність, чесність тощо
Ставлення до себе	Усвідомлення власної самоцінності	Постійне самовдосконалення, самоосвіта.
		Постійне підвищення загального рівня культури
		Піклування про стан власного здоров'я – активні заняття фізкультурою, повноцінний відпочинок.
	Прагнення до самореалізації	Досягнення певного соціального статусу з метою більш ефективної професійної діяльності на користь суспільству

		Досягнення високої суспільної оцінки, поваги як підтвердження позитивної оцінки діяльності на користь суспільству
		Прагнення до дружніх контактів, відкритість у спілкуванні.

Визначивши, таким чином, структуру гуманістичної спрямованості менеджера, ми можемо перейти до діагностики спрямованості майбутніх фахівців у сфері управління.

Висновки до першого розділу

Здійснений теоретичний аналіз праць вітчизняних та зарубіжних учених щодо розвитку теорії і практики менеджменту - традицій і підходів до професійної підготовки управлінців, що існує як в Україні, так і за її межами; встановлено, що проблема професійної підготовки є досить новою для системи освіти України, що зумовлюється її історичним минулим.

Визначено, що провідною ідеєю, втілення якої має забезпечити подальший розвиток світової цивілізації, є ідея гуманізму, головна суть якої полягає у визнанні людини найвищою цінністю. Втілення цієї ідеї у менеджмент відбувається вже тривалий час, відображається на вимогах до професійної діяльності менеджерів, а також на їх освітній підготовці.

Виділено проблеми професійної підготовки менеджерів у контексті гуманізації менеджменту, вони полягають у необхідності соціальної відповідальності у діяльності менеджерів, здатності менеджерів до формування гуманістичної системи цінностей у членів колективу, що зумовлює потребу її формування у майбутніх фахівців у процесі навчання; підготовці менеджерів до постійного саморозвитку, самоосвіти та самовиховання як власного, так і організації цього у членів колективу.

Необхідність пошуку шляхів розв'язання проблеми гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери під час їх навчання у ВНЗ

спонукав до аналізу філософських та соціально-педагогічних аспектів гуманізму, засобів і шляхів реалізації цього принципу у системі освіти.

Встановлено, що розв'язанню проблем професійної підготовки майбутніх менеджерів сприяє процес гуманізації системи освіти, який відбувається як в Україні, так і за її межами. Узагальнення доробків учених дозволило прийти до висновку про те, що метою гуманізації є формування гуманістичної спрямованості особистості; завдання формування гуманістичної спрямованості полягає у зміні ставлення особистості до суспільства в цілому; існують шляхи реалізації завдання гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Виявлено умови реалізації завдання гуманізації освіти через навчально-виховний процес. З'ясовано, що одним з перспективних шляхів гуманізації освіти є процес її гуманітаризації, означена мета, завдання впровадження цього підходу до освітньої підготовки майбутніх менеджерів.

Проаналізовано вплив соціокультурних процесів сучасності на особистість і, відповідно, на професійну підготовку майбутніх менеджерів.

Визначення мети гуманізації освіти у формуванні гуманістичної спрямованості особистості, відповідність цієї мети завданню професійної підготовки майбутніх менеджерів у контексті гуманізації управлінської діяльності зумовив теоретичне обґрунтування і розробку структури гуманістичної спрямованості менеджера. Визначено її компоненти, умови їх формування.

РОЗДІЛ II. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ГУМАНІСТИЧНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ

2.1. Діагностика професійної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Структура гуманістичної спрямованості менеджера дозволяє дослідити стан і тенденції її розвитку у майбутніх фахівців сфери управління у період навчання і, таким чином, виявити, чи відповідає сучасна професійна підготовка майбутніх менеджерів тенденції гуманізації теорії та практики менеджменту. Важливість визначення спрямованості майбутніх фахівців зумовлюється тим, як було доведено вище, що в такий спосіб можливо дізнатися про те, що людина збирається зробити у своєму житті, як вона хоче цього досягти. Знання спрямованості майбутнього фахівця дозволяє у певній мірі робити припущення щодо результатів його майбутньої професійної діяльності.

Основним видом діяльності студентів під час перебування у ВНЗ є навчання, ставлення до якого багато у чому зумовлює і ставлення до майбутньої професійної діяльності. У період навчання у технічному університеті під впливом різного роду чинників спрямованість майбутніх менеджерів продовжує формуватися, це зумовлює їх ставлення як до інших, так і до себе. Всі способи виявлення спрямованості, які ми виділили, а саме ставлення фахівців до професійної діяльності, до інших та до себе взаємопов'язані і взаємообумовлені, вони дають змогу виявити рівень спрямованості менеджера у комплексі. Таким чином, дослідивши спрямованість студентів, можна з'ясувати, в якій мірі майбутні фахівці у сфері управління готові до гуманістично спрямованої професійної діяльності.

З метою виявлення спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери на базі Вінницького державного технічного університету було проведено констатуючий експеримент. Завдання даного експерименту полягало у визначенні

рівнів спрямованості у студентів факультету фундаментальної економічної підготовки.

Вивчення рівнів спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери проводилося протягом 1999-2001 років. Констатуючим експериментом було охоплено 129 студентів контрактної і бюджетної форми навчання (у подальшому – к.ф.н та б.ф.н) факультету фундаментальної економічної підготовки ВДТУ.

Рівень спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери визначався методом довготривалого спостереження, бесід, інтерв'ювання, анкетування тощо.

Визначаючи критерії спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, ми спиралися на ті способи виявлення гуманістичної спрямованості, що були розроблені нами у структурі гуманістичної спрямованості менеджера, а саме: ставлення до професійної діяльності, ставлення до інших, ставлення до себе.

Перший критерій, який був нами визначений, - ставлення до професійної діяльності. Але оскільки ставлення до професійної діяльності значним чином формується у процесі навчання, яке є одним з головних видів діяльності у період перебування студентів у ВНЗ, ми розглядаємо останній як навчальний еквівалент вищезначеного способу виявлення спрямованості. Бо саме ставлення до навчання багато у чому зумовлюється тим, як у недалекому майбутньому фахівці мають намір реалізувати себе, яким чином вони ставляться до професійної підготовки, які переваги надають у ній.

Одним з його показників ставлення до професійної діяльності ми виділяємо ставлення до обраної професії, яке зумовлюється мотивом її вибору, а також метою майбутньої професійної діяльності. Відповідно до структури гуманістичної спрямованості з'ясування мотиву та мети вибору майбутньої професійної діяльності дає можливість зробити висновок про те, чи прагнуть майбутні менеджери працювати на благо інших, про їх погляди на соціальну значущість професійної діяльності, а також чи будуть майбутні фахівці у сфері управління надавати перевагу загальнолюдським та суспільним інтересам.

Одним з важливих показників є його професіоналізм, основи якого закладаються у процесі навчання. У значній мірі він зумовлюється ґрунтовністю

знань, які отримав майбутній фахівець, від багатофокусності його інтересів, від бажання пізнати всі дисципліни навчального плану, творчого підходу до процесу навчання. Всі ці ознаки майбутнього професіоналізму знаходять відображення у результатах навчання, тобто ми вважаємо, що з певною мірою умовності, академічна оцінка є закладанням основ майбутнього професіоналізму і використовуємо її як діагностичний засіб.

Ще одним показником ставлення до майбутньої професійної діяльності ми виділяємо продуктивність, передумови якої також формуються у процесі навчання, а саме здатність раціонально розподілити час, своєчасне виконання всіх навчальних завдань, працелюбність і працездатність.

Другим критерієм спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери ми визначаємо ставлення до інших людей. Опосередковано воно виявляється у тому, яким чином майбутні фахівці розв'язують різного роду ситуації, які приймають рішення в тому чи іншому випадку. Ставлення до інших виявляється також і у тому, якому стилю керівництва надає перевагу майбутній менеджер. Одним з важливих показників ставлення до інших є також і керівні принципи взаємодії з іншими, які обирає для себе фахівець. Багато у чому ставлення майбутнього фахівця до інших ґрунтується і на його особистісних якостях.

Третім критерієм спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери ми визначаємо ставлення до себе. Керуючись структурою гуманістичної спрямованості менеджера, ми визначаємо аналогічні показники ставлення майбутніх фахівців до себе. Так, про усвідомлення студентами власної самоцінності свідчить прагнення до постійного самовдосконалення, до підвищення загального рівня культури, а також піклування про стан власного здоров'я. Ознакою ставлення до себе є також прагнення майбутнього фахівця до самореалізації, до досягнення високої суспільної оцінки та відкритості до дружніх контактів.

Розробляючи критерії спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, ми усвідомлюємо, що виділили лише деякі показники з багатьох

можливих, а окреслюючи ознаки показників, акцентували увагу також лише на деяких з них.

На основі розроблених критеріїв нами були визначені якісні характеристики спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, та виділено чотири їх відповідних рівні:

1. Егоцентрична спрямованість (низький рівень);
2. Функціонально-рольова спрямованість (рівень нижче середнього);
3. Частково гуманістична спрямованість (середній рівень);
4. Гуманістична спрямованість (високий рівень);

До гуманістичного рівня спрямованості було віднесено студентів, ставлення до майбутньої професійної діяльності яких характеризується розумінням соціальної значущості та гуманної мети професії менеджера, задоволеністю обраною спеціальністю, вірою у те, що майбутня професійна діяльність принесе користь людям, суспільству у цілому, буде сприяти духовному та економічному відродженню України. Високий гуманістичний рівень ставлення до майбутньої професійної діяльності характеризується прагненням відстоювати суспільні інтереси, які охоплюють як інтереси своєї країни, так і загальнолюдські інтереси. Усвідомлення соціальної значущості майбутньої професійної діяльності, відповідно і її мета зумовлює свідоме прагнення студентів до опанування всіх дисциплін навчального плану, вони прагнуть до найкращих результатів навчання, розуміють необхідність всебічної ґрунтовної професійної підготовки.

Високий рівень ставлення майбутніх менеджерів до інших характеризується виявленням гуманістичних моральних потреб, реалізація яких буде важливою для інших людей. Тобто такі студенти прагнуть робити щось для інших з альтруїстичною метою, це є їхня актуальна гуманістична потреба. Важливим показником ставлення до інших є вибір стилю керівництва. І хоча сучасний фахівець має володіти всіма можливими стилями і, при потребі, застосовувати їх у професійній діяльності, проте перевагу слід надавати саме демократичному. Майбутні фахівці з високим рівнем ставлення до інших орієнтовані на вибір цього стилю керівництва при виникненні різноманітних ситуацій, прагнуть до

партнерських стосунків у колективі тощо. Теоретичне усвідомлення переваг демократичного стилю керівництва супроводжується практичними діями. Майбутній фахівець з високим рівнем ставлення до інших людей керується гуманістичними принципами взаємодії з іншими, що базуються на повазі, розумінні становища іншої людини, намаганні взяти особисту участь у розв'язанні її проблем, обмеженості приватних інтересів заради інших. Показником ставлення до інших є також і ті особисті якості, яким майбутні менеджери надають перевагу. До гуманістичного рівня ставлення до інших ми відносимо тих студентів, що не тільки визначають гуманістичні якості особистості, серед яких порядність, толерантність, доброзичливість тощо, але і прагнуть до їх розвитку, приймають їх як ідеал для себе.

Показником високого рівня ставлення до себе є усвідомлення власної самоцінності, яке визначається постійним прагненням до самовдосконалення, самоосвіти, постійним прагненням до підвищення загального рівня культури. Майбутні фахівці у сфері управління, що відповідають такому рівню, не тільки усвідомлюють необхідність самовдосконалення та самоосвіти, але визначають ці якості як такі, що характеризують ідеал, до якого вони прагнуть. До того ж такі майбутні фахівці розуміють, що постійне самовдосконалення є передумовою професійного зростання заради суспільно корисної мети. Щодо підвищення загального рівня культури як однієї з ознак усвідомлення власної самоцінності, майбутні фахівці з високим рівнем ставлення до себе не тільки визначають першочергову значущість гуманітарної підготовки, яка сприяє підвищенню загального рівня культури в умовах технічного ВНЗ, але надають цим знанням статус таких, до яких вони мають намір постійно прагнути. Показником власної самоцінності ми також визначаємо і ставлення до власного здоров'я. Фахівці з високим рівнем ставлення до себе за цією ознакою усвідомлюють необхідність підтримки його належним чином і до того ж активно сприяють цьому. Одним з показників ставлення до себе є прагнення до самореалізації. Високий рівень ставлення до себе за цим показником притаманний тим майбутнім фахівцям, які прагнуть до високого соціального статусу з метою більш ефективної

суспільнокорисної діяльності. Щодо такої ознаки самореалізації, як прагнення до дружніх контактів, відкритість у спілкуванні, то студенти з високим рівнем ставлення до себе не тільки усвідомлюють його необхідність, але й активно прагнуть до цього, оскільки вони відчують нагальну потребу у дружній підтримці.

Середній, частково - гуманістичний рівень спрямованості характеризується позитивним ставленням до майбутньої професійної діяльності, але мотив її вибору зумовлюється не стільки суспільною значущістю, скільки наявністю певного авторитету, ідеалу, а також тим, що майбутні фахівці вже мали досвід роботи за обраною спеціальністю. Такий мотив вибору майбутньої професії визначає і її мету. У певній мірі недалека перспектива мотиву сприяє тому, що такі студенти прагнуть відстоювати інтереси колективу, але розуміння залежності загального добробуту і добробуту конкретної організації для них ще недосяжне. Студенти із середнім рівнем ставлення до майбутньої професійної діяльності прагнуть навчатися добре, але прагнення до найкращих результатів виявляється досить помірним. Певна обмеженість мети викликає і певну обмеженість розуміння професійної необхідності опанування всіма дисциплінами навчального плану.

Майбутні фахівці з середнім рівнем ставлення до інших виявляють гуманістичні потреби, але пасивно. Активні дії у цьому напрямі ще за межами їх прагнень. Щодо стилю керівництва, то фахівці з таким рівнем ставлення до інших на теоретичному рівні визнають доцільність демократичного, проте у практичних діях можуть відхилятися від нього. Вони визнають необхідність гуманістичних принципів взаємодії з іншими, але переважно на теоретичному рівні. Щодо визнання необхідних особистих якостей, то вони прагнуть до їх розвитку, але це прагнення ще не є стійким, у конкретних ситуаціях вони можуть допустити деякі відхилення від них.

Середній рівень ставлення майбутніх фахівців до себе характеризується розумінням необхідності постійного самовдосконалення та самоосвіти, але це прагнення ґрунтується на теоретичному усвідомленні, яке ще не набуло активної

форми. Щодо підвищення загального рівня культури, то такі студенти розуміють його необхідність, однак досить пасивно включаються у його набуття. Ознакою усвідомлення власної самоцінності є і ставлення до стану власного здоров'я. Майбутні фахівці з середнім рівнем ставлення до себе прагнуть до його збереження, але обмежуються досить помірними засобами. Вони також не виявляють активного прагнення до досягнення високого соціального статусу. Щодо такої ознаки прагнення до самореалізації, як потреба у дружніх контактах, то майбутні фахівці з таким рівнем ставлення до себе розуміють її необхідність, але поки це відчуття не супроводжується активними діями щодо реалізації потреби мати дружню підтримку, вони не сподіваються на неї.

Функціонально-рольовий рівень спрямованості майбутнього фахівця, чи рівень нижче середнього можливо визначити тоді, коли вибір майбутньої спеціальності не відрізняється особливою цілеспрямованістю, а найчастіше характеризується збігом обставин, тому не викликає як особливо позитивних емоцій, так і негативних. Такі студенти прагнуть задовольнити, у першу чергу, власні інтереси, але якщо можливість задовольнити інтереси інших не суперечить власним інтересам, то вони для збереження власного спокою помірно сприяють цьому. Тобто прагнення до відстоювання власних інтересів у першу чергу носить ситуативний характер. Певна байдужість мотиву вибору майбутньої професійної діяльності зумовлює і певну байдужість до процесу навчання. Студенти із рівнем ставлення нижче середнього не виявляють активного бажання навчатися добре, вони недооцінюють професійну необхідність опанування всіх дисциплін навчального плану. Така обмеженість у поглядах сприяє і досить помірним результатам в навчанні.

Майбутні фахівці з рівнем ставлення до інших нижче середнього виявляють різноманітні потреби, але щодо гуманістичних, то вони не входять у коло їх першочергових потреб. Проте якщо певні дії для інших є вкрай необхідними, то фахівці з таким рівнем ставлення до інших помірно сприяють їх реалізації. Щодо стилю керівництва, то майбутній фахівець з рівнем ставлення нижче середнього схильний уникати будь-якої конфронтації у колективі і тому прагне до

ліберального стилю керівництва, з одного боку, з іншого - уникає необхідності витратити багато зусиль на керівництво колективом, чого потребує демократичний стиль. Разом із тим у певних ситуаціях він схильний до авторитарного стилю для того, щоб без перешкод виконати свої службові обов'язки. Студенти з рівнем ставлення до інших нижче середнього керуються тими принципами, що не перешкоджають можливості задовольнити особисті інтереси, однак розуміння небажаності конфліктних ситуацій стимулює перерозподіл повноважень і відповідальності за наслідки рішень. Головним для таких студентів є виконання у майбутньому своїх функціональних обов'язків, тому, залежно від ситуації, вони виявляють ті якості, що дозволяють реалізувати їм свою професійну стратегію.

Майбутні фахівці у сфері управління, рівень ставлення яких до себе характеризується як нижче середній, не вважають необхідною самоосвіту та самовдосконалення, але і не заперечують її. Так само розподіляється і їх ставлення до гуманітарних дисциплін, які в умовах ВНЗ забезпечують підвищення загального рівня культури. Питанню здоров'я також не приділяється достатньої уваги. Щодо прагнення до самореалізації, то мета професійної діяльності визначається, перш за все, намаганням задовольнити власні інтереси, але без витрачання при цьому зайвих зусиль. Не відчувається також потреба у дружній підтримці, у дружніх контактах, сподівання щодо успішності подальшої професійної діяльності переважно пов'язані із зміною зовнішніх обставин.

Майбутній фахівець з егоцентричним рівнем спрямованості (низьким) може виявляти активне бажання працювати за обраною спеціальністю, однак мотивом такого бажання, у першу чергу, є отримання матеріальних благ для себе. Соціальна значущість при цьому не має значення. Меркантильний мотив вибору майбутньої професії зумовлює і її мету, у першу чергу, вони прагнуть задовольнити власні інтереси. Студенти з егоцентричним рівнем ставлення до майбутньої професійної діяльності можуть намагатися отримати високі результати навчання, але при цьому доцільність всебічної професійної підготовки

ними часто заперечується. Вони скоріше сприймають найкращі результати як сходинку до майбутньої кар'єри, до реалізації прагматичної мети.

Ставлення до інших людей також має прагматичний характер. Все, що вони роблять, переслідує мету задовольнити їхні власні інтереси, сприяє встановленню власного іміджу. Щодо стилю керівництва, то такий фахівець надає перевагу авторитарному, жорсткому методу управління перед іншими, яке дає можливість досягти бажаного результату якомога коротшим шляхом, що не потребує зайвого часу та зусиль. Така мета майбутньої професійної діяльності зумовлює і керівні принципи взаємодії з іншими, що мають переважно егоїстичний, дегуманістичний характер. Все це зумовлює і ті особистісні якості, на розвитку яких акцентується увага, вони також мають дегуманістичний характер.

Фахівці з низьким рівнем ставлення до себе у контексті спрямованості виявляють прагнення до самоосвіти та самовдосконалення, але лише для того, щоб мати можливість задовольнити власні потреби. Проте щодо прагнення до підвищення загального рівня культури, яке в умовах освітньої підготовки у ВНЗ багато у чому забезпечується саме гуманітарними дисциплінами, то такі майбутні фахівці часто заперечують її необхідність, надають перевагу лише спеціальним економічним знанням. Теоретично на цьому рівні ставлення до себе за ознакою ставлення до власного здоров'я характеризується певними суперечностями. З одного боку, нерозумінням його важливості як передумови професійного зростання, з іншого – навпаки, піднесення власного здоров'я у головну особисту цінність. Проте у студентські роки, коли ресурс власного здоров'я для багатьох студентів здається ще необмеженим, майбутні фахівці з низьким рівнем спрямованості найчастіше не приділяють йому уваги. Майбутнім фахівцям з низьким рівнем ставлення до себе у питанні щодо самореалізації також притаманні певні крайності. Такі студенти можуть активно намагатися досягти певного соціального статусу, разом із тим можуть і ігнорувати його, слід пам'ятати, що головним мотивом професійної діяльності для них є реалізація власних потреб, заради чого вони роблять все, що вимагає ситуація. Майбутні фахівці з низьким рівнем ставлення до себе не усвідомлюють важливості дружніх

контактів, вони схильні шукати підтримки іншого роду. При цьому вони схильні виявляти впевненість у тому, що умовою успішності їх майбутньої професійної діяльності є наявність “стартового капіталу”, заступництво “впливових” осіб тощо.

З метою діагностики рівня ставлення майбутніх менеджерів виробничої сфери до майбутньої професійної діяльності ми запропонували студентам к.ф.н. і б.ф.н. факультету фундаментальної економічної підготовки відповіді на питання: “Що спонукало Вас обрати саме цю спеціальність у технічному університеті?” Аналіз відповідей дав нам змогу розташувати їх за відповідними групами. Систематизовані відповіді розташовані у додатку Б.

Отримані дані дають нам підстави розподілити відповіді таким чином: до високого рівня ставлення до майбутньої професійної діяльності за ознакою мотив вибору спеціальності – 2,1% студентів к.ф.н. та 6,1% б.ф.н. Тих студентів, вибір яких зумовлений прагненням наслідувати у своїй подальшій діяльності авторитету людини яку вони поважають, а також тих, хто вже має певний досвід діяльності менеджера, ми віднесли до середнього рівня ставлення до майбутньої професійної діяльності 4,2% к.ф.н. і 27,3% б.ф.н. Майбутні фахівці, що обрали цю спеціальність у певній мірі несвідомо, не за власним бажанням, а скоріше за збігом обставин, ми віднесли до рівня ставлення до майбутньої професійної діяльності нижче середнього – 43,7% к.ф.н. і 21,2% б.ф.н. І тих, кого приваблює, у першу чергу, престижність, можливість реалізувати власні прагматичні наміри, а також задовольнити, у першу чергу, свої матеріальні потреби – до низького рівня – 50% к.ф.н. і 45,4% б.ф.н.

Для виявлення мети вибору майбутньої спеціальності ми запропонували студентам визначитися щодо тих інтересів, які вони будуть відстоювати у своїй професійній діяльності у першу чергу, розподіливши їх за рангом. Результати опитування представлені у додатку В.

Ми розподілили їх наступним чином: тих хто передбачає у першу чергу відстоювати суспільні інтереси, економічні інтереси своєї країни та загальнолюдські інтереси - до високого рівня (6,2% к.ф.н. і 12,2% б.ф.н.); тих, хто

у своїй майбутній професійній діяльності буде у першу чергу відстоювати інтереси членів колективу - до середнього рівня (15,6% к.ф.н. і 21,2% б.ф.н.); тих, для кого у першу чергу важливими виявилися економічні інтереси власної фірми, - до рівня нижче середнього (41,7% к.ф.н. і 33,3% б.ф.н.); тих, хто, у першу чергу, буде відстоювати власні інтереси, віднесли до низького рівня ставлення до професійної діяльності (36,5% к.ф.н. і 33,3% б.ф.н.).

Наступним показником ставлення майбутніх менеджерів до майбутньої професійної діяльності ми виділили ставлення до професійної підготовки, що виявляється і у продуктивності навчальної діяльності, яка охоплює і здатність раціонально розподілити свій час, і своєчасне виконання навчальних завдань, і здатність до наполегливого подолання труднощів; всі ознаки виявлення вищеназваного показника відображаються на результатах екзаменаційно-залікової сесії.

Результати заліково-екзаменаційної сесії студентів дають можливість розподілити результати успішності майбутніх фахівців, що у певній мірі відображає остаточний рівень освітньої підготовки майбутніх менеджерів. Слід зазначити, що у зв'язку з тим, що у 2001 році у деяких навчальних закладах України відбувся перехід на 12-бальну систему оцінювання знань, зокрема у Вінницькому державному технічному університеті, для зручності підрахунків ми адаптували отримані результати до п'ятибальної системи.

Середньоарифметичні підрахунки дозволяють отримати такі данні: з результатом "5" з гуманітарних дисциплін закінчують 20,8% студентів к.ф.н. і 27,3% б.ф.н., аналогічні результати з інженерно-технічних дисциплін отримало 28,1% к.ф.н. і 36,4% б.ф.н., з спеціальних економічних – 26% студентів к.ф.н. і 27,3% б.ф.н. Результати "4" відповідно з гуманітарних – 59,4% к.ф.н. і 57,6% б.ф.н., з інженерно-технічних – 55,2% к.ф.н. і 51,5% б.ф.н., з спеціальних економічних – 44,8% к.ф.н. і 48,5% б.ф.н. З результатом "3" з гуманітарних дисциплін закінчують – 19,8% студентів к.ф.н. і 15,1% б.ф.н., з інженерно-технічних – 16,7% студентів к.ф.н. і 12,1% б.ф.н., із спеціальних економічних –

29,2% студентів к.ф.н. і 24,2 % б.ф.н. Середній результат оцінок навчання майбутніх менеджерів у виробничій сфері ми розташували у додатку Д.

Майбутнім фахівцям у сфері управління було запропоновано визначитися щодо того, знання яких дисциплін мають забезпечити успішність їхньої майбутньої професійної діяльності. Отримані дані ми розташували у додатку Е.

Узагальнення результатів дає підстави виділити:

- 1) абсолютизацію значення спеціальної економічної підготовки;
- 2) ігнорування значення інженерно-технічної підготовки;
- 3) недостатнє усвідомлення необхідності гуманітарної підготовки.

Порівняння результатів опитування та даних, отриманих Унаслідок аналізу результатів екзаменаційно-залікової сесії, дає можливість акцентувати увагу на певних суперечностях, що існують між ними. Так, 100% студентів обох форм навчання надають перевагу у значенні для успішної майбутньої професійної діяльності саме спеціальній економічній підготовці, однак із них лише 26% к.ф.н. і 27,3% мають результат - "5". Інженерно-технічну підготовку як таку, що забезпечує успішність майбутньої професійної діяльності, виділяють лише 4,2% студентів к.ф.н. і 9% б.ф.н., разом із тим 28,1% студентів к.ф.н. і 36,4% б.ф.н. закінчують з відмінними результатами. Щодо гуманітарної підготовки, то відповідно 32,3% студентів к.ф.н. і 39,4% вважають її першочерговою і 20,8% студентів к.ф.н. і 27,3% б.ф.н. закінчують з результатом "5".

Це дає підстави зробити висновок про те, що результати навчання і мотивація професійної підготовки значно відрізняються, відповідно мотивація навчання тих, хто отримує високі результати, не підпорядкується їхнім поглядам на її доцільність. Ці студенти прагнуть навчатися добре, не усвідомлюючи професійної необхідності такого навчання, можливо, воно має для них формальне значення. Тому до високого рівня ставлення до процесу навчання ми віднесли тих студентів, що визнають першочергову необхідність як гуманітарної, спеціальної економічної, так і інженерно-технічної підготовки і дійсно мають такі результати – 4,2% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н. Тих студентів, середній результат навчання яких відповідає "4", ми віднесли до середнього рівня ставлення до професійної

підготовки, їх виявилось 53% серед студентів к.ф.н і 52,5% серед студентів б.ф.н. Тих студентів, середній результат навчання яких “3”, відповідно – 22% (к.ф.н.) і 17,2% (б.ф.н) ми віднесли до рівня нижче середнього. Що стосується низького рівня ставлення до навчання, то визначити його найважче тому, що формально тих, хто навчається на відмінно, в середньому 25% серед студентів к.ф.н. і 30,3% серед студентів б.ф.н, віднявши відсоток тих, кого ми віднесли до високого рівня ставлення до професійної підготовки, отримаємо 20,8% (к.ф.н.) і 21,3% (б.ф.н). У контексті визначення спрямованості майбутніх фахівців, їхнього ставлення до майбутньої професійної діяльності ми схильні віднести їх до низького рівня тому, що мотиви до навчання цих студентів не зумовлені прагненням до всебічної професійної підготовки. Свідомо вони не виявляють потреби у всебічному навчанні. Виявивши це, ми обмежились отриманими даними, бо подальше дослідження мотивів навчання таких студентів не входило у безпосереднє завдання нашого дослідження.

У таблиці 2.1. наведено дані про рівні ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності.

Таблиця 2.1.

Рівні ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності.

Показники	Ознаки прояву	Високий рівень		Середній рівень		Рівень ниж. серед.		Низький рівень	
		К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
ставлення до обраної професії	Мотиви вибору спеціальності	2,1	6,1	4,2	27,3	43,7	21,2	50	45,4
	Пріоритети мети професійної діяльності	6,2	12,2	15,6	21,2	41,7	33,3	36,5	33,3
	Ставлення до професійної підготовки	4,2	9,1	53	52,5	22	17,2	20,8	21,2

Сер. рез.		4,1	9,1	24,3	33,7	35,8	23,9	35,8	33,3
-----------	--	-----	-----	------	------	------	------	------	------

Наступним критерієм гуманістичної спрямованості виділено ставлення до інших людей.

Одним з показників його ми визначили моральні потреби, які прагне реалізувати фахівець у своїй діяльності. Для того, щоб з'ясувати їх, ми запропонували майбутнім фахівцям проблемне завдання: обрати один з варіантів розподіл можливого прибутку, який був отриманий внаслідок ефективної діяльності підприємства. Отримані дані наведено у додатку 3. Вони свідчать про те, що головну увагу під час теоретичного розподілу прибутку студенти надають придбанню нового обладнання та технологій виробництва – 28,1% (к.ф.н.), 24,2% (б.ф.н.), виділенню коштів на придбання офісних меблів та офісної техніки – 21,9% (к.ф.н.), 18,2% (б.ф.н.). Вони у певній мірі є показниками наміру створення певного іміджу керівника. Наступна позиція – організація власного відпочинку на престижному курорті 11,5% (к.ф.н.), 15,1% (б.ф.н), скоріш дає підстави зробити висновок про орієнтацію майбутніх фахівців на задоволення власних потреб. Слід відмітити, що розуміння необхідності витратити кошти на підготовку та перепідготовку фахівців також притаманне майбутнім менеджерам – 15,6% (к.ф.н.) і 21,2% (б.ф.н.). Щодо останніх позицій, то вони яскраво свідчать про те, що соціальні потреби, які проявляються у перерахуванні коштів на благодійний рахунок 7,3% (к.ф.н.) і 6,1% (б.ф.н), а також на охорону навколишнього середовища 5,2% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н., займають досить незначне місце серед інших.

Проте отримані дані ще не дозволяють виявити мотиви такого роду розподіл, не дозволяють виявити рівні ставлення майбутніх менеджерів до інших.

Важливим етапом у виявленні ставлення майбутнього фахівця до інших є виявлення його потреб та їх мотивів. Для цього була застосована методика, розроблена на основі проективної методики Л.Васильєва за типом незакінчених речень. Студенти протягом 10 хвилин мали продовжити 20 речень, хоча ця цифра не встановлювалася як абсолютна. За бажанням тих, хто брав участь у дослідженні, кількість речень могла бути зменшена або збільшена.

Взявши за основу вищезгадану методику, ми запропонували майбутнім менеджерам закінчити речення: “Я хочу...”, які слід було записати у лівій частині протоколу дослідження. Умовою виконання дослідження було виявлення тих потреб, які можуть задовольнитися після закінчення ВНЗ, коли фахівці влаштуються на роботу і будуть мати можливість реалізувати свої потреби.

Після закінчення цього завдання в наступних двох колонках студенти мали відмітити ті позиції, що відповідають потребам власної особистості „для себе” (перша колонка), а у другій відмітити ті позиції, реалізація яких зумовлена суспільними потребами особистості, тобто “для інших”. Отримані дані розташовані в додатках К.

Дані, що розташовані у додатку З - “Теоретичний розподіл прибутку, що був отриманий внаслідок ефективної діяльності підприємств”, дозволяють також визначити відсоток студентів, що виявили бажання виділити кошти на благодійну діяльність, на охорону навколишнього середовища. Таких студентів у сумі виявилось відповідно 12,5% (к.ф.н.) і 12,2% (б.ф.н.).

На основі даних наведених у додатку К, можна з’ясувати мотив цієї потреби. Дані таблиці дають можливість з’ясувати не тільки те, що майбутні менеджери дійсно мають суспільні потреби, а й їхні мотиви. Потреба займатися суспільно корисною діяльністю, а саме забезпечити соціальний захист людям похилого віку (п.18), займатися благодійною діяльністю (п.19), а також сприяти благоустрою міста (п.23), що зумовлено потребою робити це у першу чергу для себе, а не для когось, складає відповідно – 4,2%; 4,2%; 3,1%, середнє значення – 3,8% серед студентів к.ф.н. і 6,1%; 6,1%; 3%, середнє – 5,1% б.ф.н., ми віднесли до високого рівня ставлення до інших.

Решту тих, хто виявляє бажання витратити кошти на благодійну діяльність, але поки ще не виявляє потреби у цьому, ми відносимо до середнього рівня ставлення до інших за цим показником – 8,7% (к.ф.н.) і 7,1% (б.ф.н.). Студентів, що, з одного боку, не виявили прагнення при розподілі прибутку врахувати суспільні потреби, а з іншого - не виявили прагматичних мотивів, ми віднесли до рівня нижче середнього – 73,6% (к.ф.н.) і 71,6% (б.ф.н.). До низького рівня

ставлення до інших за показником суспільно корисна діяльність ми віднесли тих студентів, які відчують потребу у благодійній діяльності, у необхідності брати участь у соціальних проєктах, але мотивом такої потреби стає діяльність для інших. З нашої точки зору, цей мотив зумовлюється скоріше усвідомленням того, що така позиція позитивно сприймається у суспільстві, сприяє формуванню певного іміджу, але не йде від душі майбутнього фахівця. Це підтверджується і тим, що готовності виділити кошти під час розподілу прибутку підприємства з суспільно корисною метою такі студенти не виявили. Підрахувавши середньоарифметичне (к.ф.н. – 11,5%; 12,5%;17,7%), ми отримали 13,9%, (б.ф.н. – 15,2%; 15,2%; 18,2%), відповідно – 16,2%.

Наступним показником ставлення майбутніх менеджерів до інших обрано потребу піклуватися про членів колективу.

Дані, наведені у додатках З - “Теоретичний розподіл прибутку, що був отриманий внаслідок ефективної діяльності підприємства”, дозволяють акцентувати увагу на п.3 - виділення коштів на придбання офісних меблів та офісної техніки – 21,9% (к.ф.н.) і 18,2% (б.ф.н.), виділення коштів на освітню підготовку та перепідготовку членів колективу п.5 – 15,6% (к.ф.н.) і 21,2% (б.ф.н.) та п.8 – виділення коштів на оздоровлення членів колективу – 10,4% (к.ф.н.) і 9,1% (б.ф.н.), що в середньому становить 16% серед студентів к.ф.н. і 16,2% б.ф.н.

Дані, наведені у додатку К - “Потреби особистості”, дають можливість визначити з якою метою студенти реалізують власні потреби, а саме п.14 – створити добрі умови праці членам колективу – для себе 9,4%, (к.ф.н.) і 12,1% (б.ф.н), для інших 9,4% (к.ф.н.) і 9,1% (б.ф.н.), а також підвищувати рівень кваліфікації своїх співробітників (п. 24) – для себе – 3,1% (к.ф.н.) і 6,1% (б.ф.н.), для інших – 9,4% для студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н.

Дані, наведені у додатках Л - “ Фактори, що мають забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності” свідчать, що розуміння необхідності створення сприятливих умов праці для членів колективу п.8 усвідомлюють 57,3% студентів к.ф.н. і 60,6% б.ф.н., але відсоток тих, хто готовий це зробити при

розподілі прибутку, вже значно менший (п.2; 4; 9 додатки 3) і становить в середньому – 16% студентів к.ф.н., 16,2% і б.ф.н..

Аналізуючи дані, отримані у дослідженні потреб особистості та мотивів, що відповідають цим потребам, ми прийшли до висновку, що мотивом для створення умов праці члена колективу для себе є прагнення майбутнього менеджера отримати від цього певну користь. Добре відомо, що відповідні умови праці сприяють підвищенню її продуктивності і, таким чином, дозволяють задовольнити власні потреби. Саме потреба зробити це для інших, у першу чергу, відповідає високому її рівню, бо таким чином реалізується гуманістична спрямованість особистості. Це ж саме стосується і потреби підвищувати рівень кваліфікації працівників. Таким чином, до високого рівня ставлення до інших за ознакою створення умов праці для працівників ми відносимо у середньому - 9,4% (к.ф.н.) і 9,1% (б.ф.н.). Відсоток тих, хто при розподілі прибутку готовий витратити їх на піклування про членів колективу, але ще не виявляє цієї потреби, ми віднесли до середнього рівня ставлення, відповідно – 6,6% (к.ф.н.) і 7,1% (б.ф.н.). Тих студентів, що, з одного боку, не намагаються отримати від піклування про інших певної користі, з іншого, і не виявляють потреби у такого роду діяльності, тобто їх позиція у цьому питанні буде скоріш нейтральною, ми відносимо до рівня нижче середнього – 74,6% (к.ф.н.) і 71,7% (б.ф.н.). До низького рівня ставлення до інших ми віднесли тих, хто, виявляючи намір піклуватися про інших, робить це, у першу чергу, для себе, тобто намагається задовольнити власні потреби. Їх виявилось в середньому 9,4% (к.ф.н.) і 12,1% (б.ф.н.).

Потреби особистості, з нашої точки зору, можна виявити також і через те, якому стилю керівництва надають перевагу майбутні керівники. Нагадаємо, що сучасний фахівець у сфері управління має володіти всіма стилями керівництва і при потребі використовувати їх, проте, з нашої точки зору, найбільш гуманним є демократичний стиль, саме він спирається на шанобливе ставлення до інших, урахування їхніх думок, відображає гуманістичну спрямованість фахівця.

З метою з'ясування того, якому стилю керівництва схильні віддати майбутні менеджери перевагу, ми запропонували висловити свою точку зору щодо організації роботи колективу. Варіанти відповідей дають підстави виявити схильність студентів до того чи іншого стилю керівництва. Варіант 1 – ліберальному, 2 – демократичному і 3 – авторитарному. Отримані дані у додатку М - “Схильність до стилю керівництва”.

Отримані дані свідчать про те, що демократичному стилю керівництва надають перевагу 28,2% студентів к.ф.н. і 36,4% б.ф.н., ліберальному, відповідно – 45,8% і 33,3%, авторитарному – 26% студентів к.ф.н. і 30,3% б.ф.н.

Для уточнення отриманих даних ми запропонували студентам обрати один з варіантів рішення, який має прийняти менеджер у певній ситуації.

Перша з них стосується реакції на заперечення колеги стосовно прийнятого менеджером рішення. Ця реакція опосередковано відображає стиль керівництва, якому менеджер віддає перевагу.

Отримані дані, відображені у додатку Н, показують, що демократичному стилю керівництва віддають перевагу 15,6% студентів к.ф.н. і 39,4% б.ф.н. (варіант 2 та 4); ліберальному 71,9% к.ф.н. і 39,4% б.ф.н. (варіант 1 та 3); авторитарному 12,5% студентів к.ф.н. і 18,2% б.ф.н. (варіант 5).

Друга ситуація полягала у реакції керівника на те, що один з колег не погоджується з прийнятим ним рішенням. Ця реакція також базується на певному стилі керівництва, якому надає перевагу фахівець.

Отримані дані наведені у додатку П. Виходячи з неї, варіанти рішення, що відповідають демократичному стилю керівництва (2 та 3), обрали 33,3% студентів к.ф.н. і 51,5% б.ф.н. Ліберальному відповідає варіант 1, відповідно – 37,5% к.ф.н. і 30,3% б.ф.н. Авторитарному (варіант 4 та в.5) разом – 29,2% студентів к.ф.н. і 18,2% б.ф.н.

Зведені дані досліджень рівня ставлення майбутніх менеджерів до інших за ознакою “стиль керівництва” розташовані у додатку Р.

Розподіляючи отримані результати, ми керувалися тим, що існує певна частина студентів, прихильність яких до того чи іншого стилю керівництва не є

постійною. Це стає зрозумілим, якщо порівняти різницю між найменшим відсотком тих, хто надає перевагу певному стилю керівництва та їх найбільшим значенням. Ми вважаємо, що до крайніх рівнів, тобто до високого та низького, можна віднести тих студентів, що постійно дотримуються одних і тих самих поглядів на стиль управління. Стійкими прихильниками демократичного стилю виявились відповідно – 15,6% студентів к.ф.н. і 36,4% б.ф.н., яких ми відносимо до високого рівня ставлення до інших. До середнього рівня ми віднесли тих студентів, що віддають перевагу демократичному стилю управління, але роблять це нестабільно (різниця між найбільшим та найменшим відсотками), відповідно 17,7% к.ф.н. і 15,1% б.ф.н. Основну частину тих, кого ми відносимо до рівня нижче середнього, складають студенти, що схильні до ліберального стилю керівництва, до них ми також додали і тих, хто нестабільно надає перевагу авторитарному стилю керівництва – 54,2% студентів к.ф.н. і 30,3% б.ф.н. І до низького тих, хто є постійним прихильником авторитарного стилю управління, відповідно 12,5% студентів к.ф.н. і 18,2% б.ф.н.

Наступним показником спрямованості особистості виділено ті принципи, якими майбутній фахівець вважає необхідним керуватися у взаємодії з іншими людьми, що виявляється і у прагненні надати допомогу іншому.

Дані, які ми помістили у додатку С, відображають точки зору майбутніх менеджерів щодо цінностей, які стають основою для подальшої професійної діяльності. Ми акцентуємо увагу на п.13 “співчуття – здатність увійти у становище іншої людини, зрозуміти її дії”. Відповіді студентів свідчать про те, що 8,3% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н визначають цю цінність як таку, що має забезпечити успішність їхньої професійної діяльності, відповідно 62,5% студентів к.ф.н. і 60,6% б.ф.н. вважають її “не дуже важливою” і 29,2% і 30,3% “неважливою зовсім”.

З метою з’ясування того, у якій мірі майбутні фахівці у сфері управління мають намір спиратися у своїй подальшій професійній діяльності на гуманістичні цінності, що виявляється також і у прагненні надавати допомогу іншим, ми запропонували студентам обрати один з варіантів розв’язку, який вони мають

прийняти у разі, коли до них у офіс з проханням надати матеріальну допомогу звертається стороння людина. Отримані дані наведено у додатку Т.

Порівняння отриманих результатів дає нам підстави віднести до високого рівня ставлення до інших за ознакою прагнення надати допомогу іншому 8,3% студентів к.ф.н., і 9,1% б.ф.н. Це та кількість студентів, що визначають співчуття важливою якістю для подальшої професійної діяльності “у першу чергу”, ця кількість дорівнює тій частині студентів, яких приваблює варіант рішення - запросити людину, що потребує допомоги, у кабінет з метою з’ясування справи і пошуку шляхів розв’язання проблеми. Тих, хто схильний надати допомогу іншій людині, але особисто займатися цим не бажає, - до середнього рівня, таких студентів виявилось 30,2% к.ф.н. і 27,3% б.ф.н. Тих, хто прийняв рішення віддати невелику суму грошей, але при цьому не з’ясував проблеми іншої людини, тобто зробив це скоріше для того, щоб від нього “відчепилися” – до рівня нижче середнього (21,9% студентів к.ф.н. і 24,2% б.ф.н.), тих студентів, що відмовили у допомозі іншому (додатки Т, в.3 та 4) до низького рівня (39,6% студентів к.ф.н. і 39,4% б.ф.н.).

Наступною ознакою гуманістичності, тобто сукупності принципів, якими майбутній фахівець може керуватися у взаємодії з іншими, через які також можна дослідити його ставлення до інших, ми визначили позицію менеджера щодо забезпечення власних інтересів.

Показовими у цьому контексті стають дані додатка С (п.11) - “Цінності менеджерів, що мають забезпечити успішність їх професійної діяльності – “високий рівень особистих запитів – прагнення забезпечити особисте матеріальне становище”. Отримані дані свідчать про те, що 29,1% студентів к.ф.н. і 33,3% б.ф.н. вважають її необхідною “у першу чергу”, 46,9% студентів к.ф.н. і 45,5% б.ф.н. визначають її “не дуже” важливою, і 24% студентів к.ф.н. і 21,2% б.ф.н. вважають, що це “зовсім неважливо”.

Ставлення студентів до власних інтересів можна з’ясувати також через потреби особистості. Для цього ми аналізуємо дані додатка К, п.1 якої дає можливість акцентувати увагу на тому, що 6,2% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н.

виявляють бажання не тільки задовольнити свої матеріальні потреби, але і сприяти тому, щоб і інші могли задовольнити їх.

Вищенаведені дані дають підстави віднести до високого рівня ставлення до інших за ознакою “приватні інтереси” 6,2% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н, які виявляють потребу забезпечити інтереси інших і, таким чином, обмежують свої. Різницю між відсотком тих, хто вважає прагнення до високого рівня особистих запитів зовсім неважливою цінністю, і тими, хто погоджується заради інших обмежити приватні результати, віднесли до середнього рівня (17,8% студентів к.ф.н. і 12,1% б.ф.н). 46,9% студентів к.ф.н. і 45,5% б.ф.н, для яких забезпечення високого рівня особистих запитів не дуже важливо, ми відносимо до рівня нижче середнього. І тих, хто вважає, що буде прагнути до забезпечення високого рівня особистих запитів у першу чергу - до низького (29,1% студентів к.ф.н. і 33,3% б.ф.н.).

Ще однією ознакою, за якою можна виявити ставлення менеджера до інших людей - прагнення до розв’язання їх проблем.

Для цього звертаємось до даних, що наведено у додатку С - “Цінності менеджера, що мають забезпечити успішність його професійної діяльності”, п.7 - “Гуманність – шанобливе ставлення до інших, їх проблем та потреб” (36,5% студентів к.ф.н. і 33,3% б.ф.н надають цій цінності першочергового значення, 55,2% студентів к.ф.н і 57,6% б.ф.н. вважають її “не дуже важливою”, відповідно 8,3% та 9,1% вважають, що це “зовсім неважливо”) і порівняли їх з даними, що були отримані внаслідок розглянутої студентами ситуації, коли до керівника звертається один з колег з проханням відпустити його з роботи, бо у нього захворіла близька людина. Проблема ускладнюється тим, що це досить відповідальний період у роботі керівника, від виконання цього завдання залежить його кар’єра. Студенти мають обрати один з варіантів запропонованих відповідей. Отримані дані наведено у додатку У. На основі цих даних до високого рівня ми віднесли тих студентів, що готові виконати частку завдання колеги, а також тих, хто запропонує йому допомогу і дасть можливість владнати свої справи (додаток У, п.3 та 4 додатки) – 12,5% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н. Тих, хто вирішив

відпустити колегу та організувати при цьому перерозподіл його завдання серед інших співробітників (п.2) – до середнього рівня (25% студентів к.ф.н. і 24,2% б.ф.н), тих, що делегують вирішення проблеми заступнику, тобто уникає необхідності втручатися у розв'язання проблем іншого (п.5) – до рівня нижче середнього (51% студентів к.ф.н. і 54,6% б.ф.н.); і тих, хто відмовляє співробітнику у допомозі (п.1) – до низького рівня (11,5% студентів к.ф.н. і 12,1% б.ф.н).

Акцентуємо увагу на тому, що кількість студентів, які надають гуманістичним цінностям першочергового значення, і тими, кого ми віднесли до високого та середнього рівнів ставлення до інших, майже збігаються: відповідно 37,5% та 36,5% в групах к.ф.н. і співпадають 33,3% в групах б.ф.н.

Ставлення до інших як один з критеріїв спрямованості особистості, багато в чому визначається також і особистісними якостями фахівця. Нагадаємо, що у зв'язку із тим, що виявлення всіх особистісних якостей майбутнього менеджера не входить у завдання нашого дослідження, з метою встановлення рівнів спрямованості ми акцентували увагу лише на деяких з них.

Першою з них була визначена толерантність у стосунках з людьми. Відповідно результатів, що наведено у додатку С - “Цінності менеджерів, що мають забезпечити успішність їх професійної діяльності” першочергове значення толерантності (п.8) визначають 42,7% студентів к.ф.н. і 39,4% б.ф.н., відповідно 51% і 51,5% вважають її не дуже важливою, а тих, хто вважає, що ця якість неважлива зовсім – 6,3% серед студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н.

Проте поруч із поглядами на толерантність, студенти висловлюють свої точки зору щодо нетерпимості (п.12 додатка С). Виявляється, що 29,2% студентів к.ф.н. і 33,3% б.ф.н вважають її першочерговою умовою успішності майбутньої професійної діяльності, 54,1% студентів к.ф.н. і 51,5% б.ф.н визнають її “не дуже” важливою і 16,7% студентів к.ф.н. і 15,2% б.ф.н. заперечують її необхідність.

Результати, наведені у додатку Ф містить “Особистісні якості “ідеального менеджера” дозволяють виявити, що 5,2% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н. вказують

на толерантність (п.19) як на якість, що має бути притаманна “ідеальному менеджеру”.

Порівняння отриманих даних дає підстави розподілити їх таким чином: 5,2% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н, що виявляють толерантність особистісною якістю “ідеального менеджера”, відносимо до високого рівня, бо, визначаючи через свій ідеал, студенти вказують на ті якості, які вони прагнуть розвивати у себе. Різницю між тими, хто заперечує нетерпимість як цінність менеджера, що здатна забезпечити успішність його професійної діяльності, але поки що і не виявляє потреби розвивати її у себе, тобто не відзначає цю якість як свій ідеал - до середнього рівня (11,5% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н.). 54,1% студентів к.ф.н. і 51,5% б.ф.н., які визначають нетерпимість не дуже важливою цінністю до рівня нижче середнього і 29,2% студентів к.ф.н. і 33,3% б.ф.н тих, хто вважає, що нетерпимість є першочерговою умовою успішності майбутньої професійної діяльності - до низького рівня ставлення до інших. Акцентуємо увагу на тому, що відповідно до п.8 та п.12 даних, наведених у додатку С, кількість студентів обох форм навчання щодо визнання толерантності і нетерпимості як якості, що не дуже важлива для подальшої кар’єри менеджера, думки студентів майже сходяться. У першому випадку 51% і 54,5% у другому 51% і 51%.

Серед багатьох якостей особистості, що характеризують гуманістичну спрямованість, ми акцентували увагу на порядності. Цю якість як таку, що притаманна “ідеальному менеджеру, виділяють 21,1% студентів к.ф.н. і 21,2% б.ф.н (додаток Ф, п.4). Проте відповідно до даних, наведених у додатку Л - “Фактори, що мають забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності”, думки студентів щодо “прагнення до економічного процвітання будь-яким способом” (п.11) розподілилися таким чином: 51% студентів к.ф.н. і 51,5% б.ф.н. вважають цей фактор першочерговим для своєї подальшої кар’єри, відповідно 44,8% і 45,5% вважають його “не дуже важливим” і 4,2% студентів к.ф.н. і 3% б.ф.н “зовсім не важливим”. Ми зупиняємося на порівнянні саме цих двох думок тому, що, з нашої точки зору, прагнення до мети будь-яким способом відображає готовність студентів заради цього йти на певні порушення, у тому числі і

моральних норм, якою є порядність. Розподіляючи отримані дані за рівнями, ми керувалися тим, що до високого рівня ставлення до інших можна віднести тих студентів, для яких моральні принципи залишають непорушними у будь-якій ситуації, тобто 4,2% студентів к.ф.н. і 3% б.ф.н. 16,9% студентів к.ф.н. (21,1%-4,1%) і 18,2% (21,2%-3%) б.ф.н, що надають порядності значення певного взірця, риси “ідеального менеджера”, але поки що у певних ситуаціях вони не виявляють принциповості, віднесемо до середнього рівня. 27,9% студентів к.ф.н. і 27,3% б.ф.н., які надають можливості досягнення економічного успіху будь-яким способом не першочергового значення, але і не вважають порядність особистою рисою свого ідеалу, віднесемо до рівня нижчесереднього, а тих, для кого досягнення бажаної мети будь-яким способом першочергова умова успішної професійної діяльності, - до низького рівня ставлення до інших (51% к.ф.н. і 51,5% б.ф.н).

Наступною якістю, яка також характеризує гуманістично спрямовану особистість, є доброзичливість. Цю якість як таку, що притаманна “Ідеальному менеджеру” (додаток Ф, п.17) виділяють 8,3% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н. Отримані дані ми порівняли з одним із факторів, що має забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності, а саме вмінням знайти причину для звільнення людини, що не справляється із виконанням своїх обов’язків (п.14 додатка Л.). Прийняття такого рішення ґрунтується, з нашої точки зору, на певній жорстокості фахівця, відсутності доброзичливості, небажанні увійти у становище іншої людини. Цьому фактору першочергового значення надали 22,9% студентів к.ф.н. і 21,2% б.ф.н., відповідно 56,3% к.ф.н. і 60,6% вважають його “не дуже важливим” і 20,8% студентів к.ф.н. і 18,2% к.ф.н. “неважливим зовсім”. Розподіляючи отримані результати за рівнями, 8,3% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н віднесено до високого, саме така частина студентів вважає доброзичливість рисою свого ідеалу. Тих, хто відмовляє жорстокості статусу фактора, що забезпечує успішність майбутньої професійної діяльності, але поки не виявляє її якістю свого ідеалу, віднесемо до середнього рівня 12,5% (20,8%-8,3%) студентів к.ф.н. і 9,1% (18,2%-9,1%) б.ф.н. Тих, хто вважає що ця якість є “не дуже

важливою”, відповідно до рівня нижче середнього – 56,3% студентів к.ф.н. і 60,6 б.ф.н. І 22,9% студентів к.ф.н. і 21,2% б.ф.н, що виділяють жорстокість як рису свого ідеалу - до низького рівня ставлення до інших.

Узагальнені дані результатів дослідження ставлення майбутніх менеджерів до інших наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Рівні ставлення майбутніх менеджерів до інших

Показник	Ознаки прояву	Рівні							
		високий		середній		нижче середнього		низький	
		К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
Потреби особистості	4. Суспільно корисна діяльність	3,8	5,1	8,7	7,1	73,6	71,6	13,9	16,2
	5. Піклування про членів колективу	9,4	9,1	6,6	7,1	74,6	71,7	9,4	12,1
	6. перевага стилю керівництва	15,6	36,4	17,7	15,1	54,2	30,3	12,5	18,2
	7. прагнення надати допомогу іншій людині.	8,3	9,1	30,2	27,3	21,9	24,2	39,6	39,4
Керівні принципи у взаємодії з іншими	8. ставлення до власних інтересів	6,2	9,1	17,8	12,1	46,9	45,5	29,1	33,3
	9. прагнення до розв'язання проблем іншої людини.	12,5	9,1	25	24,2	51	54,6	11,5	12,1
Особистісні якості	10. толерантність	5,2	6,1	11,5	9,1	54,1	51,5	29,2	33,3
	11. порядність	4,2	3	16,9	18,2	27,9	27,3	51	51,5

	12. доброта, доброзичливість	8,3	9,1	12,5	9,1	56,3	60,6	22,9	21,2
Середньоарифметичний результат		8,2	10,6	16,3	14,4	51,2	48,6	24,3	26,4

Під час обробки отриманих результатів ми використовували номатичний підхід, розуміючи всю його умовність, вважаємо за можливе використати його у педагогічному дослідженні.

Останнім етапом педагогічного експерименту щодо виявлення рівнів спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери є дослідження їх ставлення до себе.

Одним з показників ставлення фахівця до себе є усвідомлення власної самоцінності, що серед інших ознак виявляється у постійному прагненні до самовдосконалення, самоосвіти. Тому для встановлення рівнів ставлення майбутніх менеджерів до себе було вирішено з'ясувати, у якій мірі майбутні фахівці у сфері управління прагнуть до самовдосконалення та самоосвіти і, що не менш важливо, для чого вони це роблять.

За даними, наведеними у додатку С серед цінностей, спираючись на які майбутні менеджери сподіваються забезпечити успішність своєї майбутньої професійної діяльності (п.5), 58,3% студентів к.ф.н. і 63,6% б.ф.н. відзначають освіченість важливою цінністю “у першу чергу”, 41,7% к.ф.н. і 36,4% б.ф.н. “не дуже” важливою. У таблиці №7 “Потреби особистості” (п.7), 19,8% студентів к.ф.н. і 24,2% б.ф.н. відмічають потребу займатися самовдосконаленням “для себе” і 4,2% і 6,1% “для інших”.

На підставі цих даних ми виділяємо рівні ставлення майбутніх менеджерів до себе за ознакою “самоосвіта, самовдосконалення” таким чином: до високого рівня відносимо 4,2% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н., що виявляють прагнення до самовдосконалення, але роблять це “для інших”, тобто мотивом потреби у самовдосконаленні є служіння іншим, прагнення реалізувати досягнення для інших. Тих, хто виявляє усвідомлення необхідності самовдосконалення і

самоосвіти, але це ще не стало їх нагальною потребою, разом із тим вони не виявили потреби займатися цим лише для себе - до середнього рівня 34,3% (58,3-4,2%-19,8%) студентів к.ф.н. і 33,3% (63,6%-6,1% -24,2%) б.ф.н., 41,7% студентів к.ф.н. і 36,4% б.ф.н. студентів, що виявили освіченість фактором не дуже важливим для успішності майбутньої професійної діяльності, відносимо до рівня нижче середнього. Студентів, які виявили потребу у самовдосконаленні “для себе”, ми відносимо до низького рівня ставлення до себе, у контексті виявлення спрямованості особистості, тому що мотивом самовдосконалення стає діяльність “для себе” – 19,8% студентів к.ф.н. і 24,2% б.ф.н.

Наступною ознакою усвідомлення власної самоцінності визначено прагнення майбутніх фахівців у сфері управління до підвищення загального рівня культури.

Одним з засобів формування загального рівня культури у ВНЗ є навчальні дисципліни гуманітарного циклу. З метою виявлення прагнення майбутніх фахівців у сфері управління до підвищення загального рівня культури ми запропонували студентам випускного курсу визначитися щодо знань, якими має володіти “ідеальний менеджер”.

Отримані дані наведено у додатку Ц. Вони свідчать про абсолютизацію студентами економічних знань, на що ми вже звертали увагу раніше. Слід також окремо виділити ставлення майбутніх менеджерів до психологічної підготовки, в якій знання виділяють як якість “ідеального менеджера” 52,1% студентів к.ф.н. і 51,5% б.ф.н. У додатку Л, п.5 серед факторів, що забезпечують успішність майбутньої професійної діяльності, першочергове значення психологічній підготовці надають 75% студентів к.ф.н. і 72,7% б.ф.н., відповідно, 20,8% і 24,3% вважають її не дуже важливою і 4,2% студентів к.ф.н. і 3% б.ф.н – „зовсім неважливою”. Щодо гуманітарної (п.12), то її першочерговою вважають 32,3% студентів к.ф.н. і 39,4% студентів б.ф.н., відповідно, 47,9% і 51,5% - “не дуже” і 19,8% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н - “зовсім неважливою”.

Досить високе ставлення студентів до психологічної підготовки можна пояснити тим, що знання психології значно розширюють можливості фахівця щодо управління людьми, студенти усвідомлюють це і тому надають їм

особливого значення. Але ці знання можна використовувати з різною метою, від організації ефективної роботи колективу на благо суспільства до маніпулювання людьми для того, щоб задовольнити власні інтереси. Тому цілком слушно, що майбутні фахівці схильні абсолютизувати ці знання. До того ж є всі підстави віднести психологічну підготовку до спеціальної підготовки фахівців у сфері управління і таким чином виключити її з кола дисциплін, що сприяють підвищенню загального рівня культури.

Отримані дані щодо ставлення студентів до гуманітарної підготовки у контексті поширення загального рівня культури ми розподілили таким чином: високий рівень – 10,3% студентів к.ф.н. і 11,5% б.ф.н. (середній відсоток від знань, якими, з точки зору студентів, має володіти “ідеальний менеджер”, за винятком спеціальних і інженерно-технічних). Середній рівень - 22% студентів к.ф.н. і 27,9% б.ф.н. (різниця між кількістю тих, хто надає гуманітарній підготовці першочергового значення, і тими, хто за середнім результатом виділяє ці знання як якість “ідеального” менеджера). До рівня нижче середнього відносимо ту частину студентів, що вважають гуманітарну підготовку не дуже важливою для майбутньої професійної діяльності – 47,9% студентів к.ф.н. і 51,5% б.ф.н. Низький, відповідно, – 19,8% і 9,1% (ті, хто вважає гуманітарну підготовку “зовсім не важливою” для подальшої професійної діяльності).

Однією з ознак ставлення майбутніх фахівців у сфері управління до себе є також їх ставлення до власного здоров'я.

Ставлення студентів до власного здоров'я простежуємо за допомогою даних, наведених у додатку К - “потреби особистості”, п.5, відповідно до якого 30,2% студентів к.ф.н. і 30,3% б.ф.н. виявляють потребу постійно турбуватися про стан власного здоров'я, а також даних додатка Ш - “Як Ви відпочиваєте?”. Ми провели це опитування тому, ще є безперечний зв'язок між тим, якому відпочинку людина надає перевагу, і тим, чи сприяє він підтримці стану здоров'я.

Розподіляючи за рівнями ставлення до себе, за ознакою піклування про стан власного здоров'я ми виходили з такого: найбільш ефективним засобом підтримки стану власного здоров'я у студентському віці, з нашої точки зору, є

заняття фізкультурою та спортом. Тому тих, хто визнав, що для нього провідним засобом відпочинку є саме це заняттями відносимо до високого рівня – 18,7% студентів к.ф.н. і 18,2% б.ф.н.. Є також певна частина студентів, що усвідомлює потребу підтримки здоров'я у належному стані, виключаючи з неї тих, хто займається фізкультурою та спортом, відносимо їх до середнього рівня – 11,5% і 12,1%. До рівня нижче середнього відносимо тих, хто, з одного боку, ще не виявляє потреби у заняттях фізкультурою і спортом, а з другого, не вказує на те, що не займаються цим зовсім, відповідно 57,3% студентів к.ф.н. і 54,6% б.ф.н. До низького рівня відносимо 12,5% студентів к.ф.н. і 15,1% б.ф.н., що вказують на те, що заняттями фізкультурою і спортом вони не займаються ніколи (однак ми розуміємо, що така відповідь може бути зумовлена і певним станом здоров'я людини).

Одним із показників ставлення особистості до себе ми виділяємо прагнення до самореалізації, ознакою якого є прагнення до досягнення певного соціального статусу. Для цього ми скористаємося даними додатка К - “Потреби особистості” (п.б), з яких видно, що 28,1% студентів к.ф.н. і 27,3% б.ф.н. відзначають потребу у суспільному визнанні “для себе” і 21,8% і 30,3% “для інших”. Для того, щоб з'ясувати мотив цієї потреби, скористаємося даними додатка В - “Мета майбутньої професійної діяльності”.

Порівняння отриманих результатів дає нам підстави віднести до високого рівня ставлення до себе тих майбутніх фахівців, мотивом досягнення якими високого соціального статусу є професійна діяльність на користь суспільству – 6,2% студентів к.ф.н. і 12,2% б.ф.н., 15,6% студентів к.ф.н. і 21,2% б.ф.н., мотивом майбутньої діяльності яких є відстоювання інтересів членів колективу – до середнього рівня. Зауважемо, що кількість тих, кого ми віднесли до високого та середнього рівнів ставлення до себе наближається до кількості тих студентів, що відзначили потребу у соціальному визнанні “для інших”. До рівня нижче середнього, відповідно, – 41,7% і 33,3% (ті, що будуть прагнути відстоювати у першу чергу інтереси своєї фірми) і до низького рівня – 36,5% і 33,3% студентів, що будуть відстоювати власні інтереси.

Серед можливих ознак самореалізації особистості ми виділили потребу майбутнього менеджера у дружній підтримці, відкритості до дружніх контактів. Як показано у додатку К - “Потреби особистості”(п.27), 3,1% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н. відчувають потребу зберегти друзів. Для подальшого з’ясування ставлення майбутніх менеджерів до дружніх контактів ми запропонували студентам закінчити речення “Я вірю у те, що досягну поставленої мети, якщо...”. Отримані дані наведено у додатку Щ - “Переконання особистості”. Відповідно до п.3 - 18,7% студентів к.ф.н. і 18,2% б.ф.н. вірять у те, що зможуть досягти поставленої мети, якщо їх підтримають друзі, тобто вони усвідомлюють важливість дружніх контактів. Розподіляючи отримані дані за рівнями, ми 3,1% опитаних к.ф.н. і 6,1% б.ф.н. відносимо до високого рівня ставлення до себе, ця кількість студентів не тільки усвідомлює необхідність дружньої підтримки, але і відчуває потребу у дружніх контактах. Різниця між тими, хто усвідомлює необхідність дружніх контактів, і тими, хто відчуває у цьому потребу – 15,6% студентів к.ф.н. і 12,1% б.ф.н. становить середній рівень ставлення до себе за критерієм прагнення до відкритості дружніх контактів. Тих майбутніх фахівців, що сподіваються досягти поставленої мети за рахунок дій, пов’язаних із зміною зовнішніх обставин – зміни законодавства (12,5% студентів к.ф.н. і 15,1% б.ф.н.), наявність “стартового капіталу” – (29,2% студентів к.ф.н. і 21,2% б.ф.н.), виїзд з країни (2,1% к.ф.н. і 3% студентів б.ф.н.), що становить у сумі, відповідно, 43,8% і 39,3% відносимо до рівня нижче середнього. І тих, хто виявляє самовпевненість – “зможу досягти всього сам” (5,2% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н.), “ніхто не буде заважати” (8,3% студентів к.ф.н. і 12,1% б.ф.н.) чи, навпаки, на підтримку, але іншого роду – на підтримку “впливових” людей (24% к.ф.н. і 24,3% б.ф.н.), що у сумі становить 37,5% студентів к.ф.н. і 42,5% б.ф.н., відносимо до низького рівня ставлення до себе за ознакою відкритості до дружніх контактів.

У таблиці 2.3. наведені результати, які було отримано під час дослідження рівнів ставлення майбутніх менеджерів до себе.

Таблиця 2.3.

Рівні ставлення майбутніх менеджерів до себе

Показник	Ознака прояву	Рівні							
		високий		середній		нижче середнього		низький	
		К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
Усвідомлення власної самоцінності	13. Прагнення до самоосвіти, самовдосконалення	4,2	6,1	34,3	33,3	41,7	36,4	19,8	24,2
	14. Підвищення загального рівня культури	10,3	11,5	22	27,9	47,9	51,5	19,8	9,1
	15. Піклування про стан власного здоров'я	18,7	18,2	11,5	12,1	57,3	54,6	12,5	15,1
Прагнення до самореалізації	16. Досягнення соціального статусу	6,2	12,2	15,6	21,2	41,7	33,3	36,5	33,3
	17. Потреба у дружніх контактах	3,1	6,1	15,6	12,1	43,8	39,3	37,5	42,5
Сер. рез.		8,5	10,8	19,8	21,3	46,5	43	25,2	24,9

Узагальнення отриманих результатів рівнів ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності, до інших і до себе (таблиці 2.1.; 2.2.; 2.3.)

дозволяє визначити рівні спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, відповідно визначених критеріїв дало результати, що наведені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Рівні спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери

Критерії	Рівні							
	Гуманістичний (високий)		Частково-гуманістичний (середній)		Функціонально-рольовий (нижче середнього)		Егоцентричний (низький)	
	К	Б	К	Б	К	Б	К	Б
1. Ставлення до майбутньої професійної діяльності	4,1	9,1	24,3	33,7	35,8	23,9	35,8	33,3
2. Ставлення до інших	8,2	10,6	16,3	14,4	51,2	48,6	14,3	26,4
3. Ставлення до себе	8,5	10,8	19,8	21,3	46,5	43	25,2	24,9

Отримані дані потребують аналізу.

Так, за критерієм ставлення до майбутньої професійної діяльності відсоток тих, кого ми віднесли до високого рівня в контрактній групі більш ніж удвічі менша, ніж у бюджетній (4,1% і 9,1%), хоча щодо низького рівня за цим критерієм, то різниця становить усього 2,5%. Слід звернути увагу і на те, що загальна частина студентів рівень ставлення до майбутньої професійної діяльності нижче середнього, тобто функціонально-рольовий і низький, відповідно егоцентричний становить в контрактній групі 71,6% і бюджетній 57,2%, що, безперечно, є одним із факторів, що становить значну перешкоду на

шляху майбутньої професійної діяльності у контексті тенденції гуманізації теорії та практики менеджменту.

Важливим критерієм спрямованості є також і ставлення майбутніх фахівців до інших. Хоча за цим критерієм відсоток тих, кого ми віднесли до функціонально-рольового та егоцентричного рівнів також високий, а саме в контрактній групі – 65,5% і бюджетній – 75,3%, ми спостерігаємо дещо іншу картину щодо співвідношення між групами, різними за формами навчання. Причому відсоток тих, кого ми віднесли до низького рівня спрямованості в контрактній групі, майже вдвічі менший, ніж у бюджетній (14,3% і 26,4%). Кількість студентів, ставлення яких до інших не відповідає гуманістичній спрямованості, в бюджетній групі на 9,8% більша ніж у контрактній. Слід звернути увагу і на те, що високому рівню спрямованості відповідає незначна частина студентів. Це також свідчить про те, що ставлення майбутніх менеджерів до інших не відповідає сучасним вимогам до майбутньої професійної діяльності і потребує коригування.

Дані таблиці, що відображають рівень ставлення майбутніх менеджерів до себе, свідчать про те, що лише 28,3% студентів к.ф.н. і 32,1% б.ф.н. виявили високі і середні показники. Слід визнати, що решта студентів, рівень ставлення до себе яких не відповідає сучасним вимогам до професійної підготовки, становить 71,7% у групі з к.ф.н. і 67,9% б.ф.н.

Слід також відзначити, що дані, які відображають результати дослідження рівнів ставлення студентів к.ф.н. і б.ф.н. відрізняються за своїми показниками. Причому ця різниця не завжди є рівномірною. Рис. 2.1. - високий рівень ставлення студентів обох форм навчання до майбутньої професійної діяльності (1-4), до інших (4-12), до себе (5-17), відповідно рис. 2.2. відображає середній рівень, рис.2.3. - рівень нижче середнього і рис. 2.4. - низький рівень.

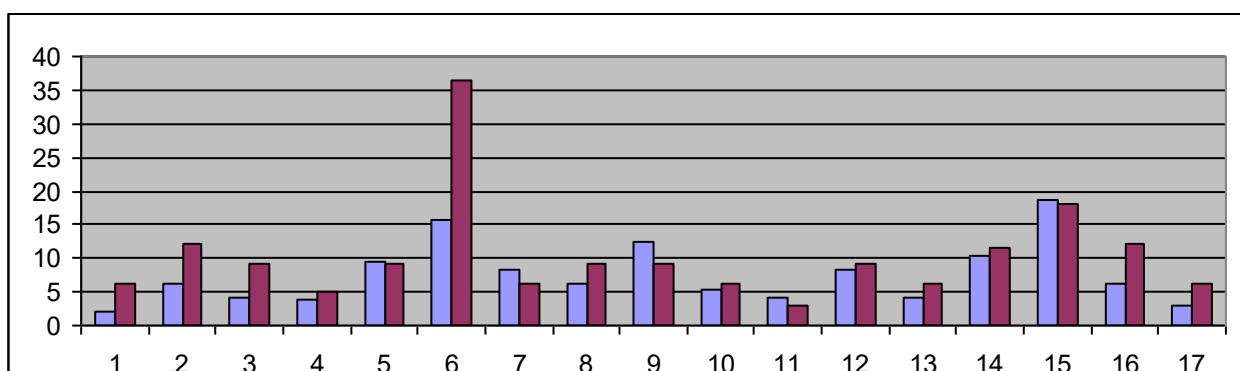


Рис.2.1
■ – К.п. ■ – Б.п.

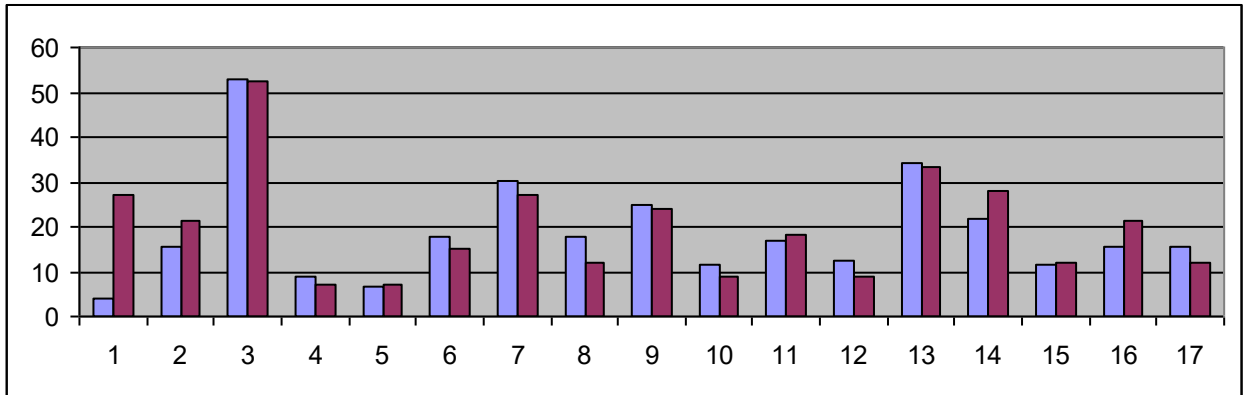


Рис.2.2.
■ – К.п. ■ – Б.п.

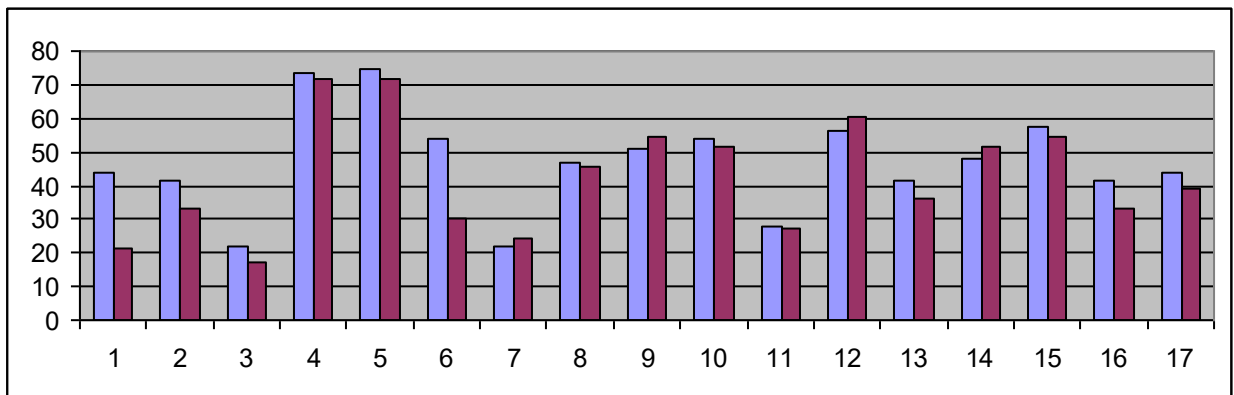


Рис.2.3.
■ – К.п. ■ – Б.п.

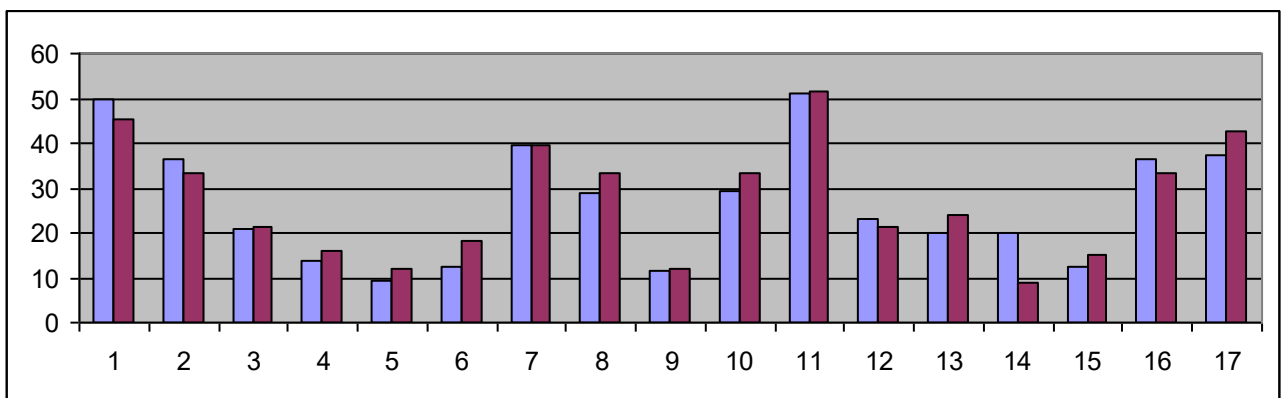


Рис.2.4.

■ – К.п ■ – Б.п.

Порівняння даних, що відображені на рис.2.1.; 2.2.; 2.3.; 2.4. дозволяє виявити певну різницю у співвідношенні результатів досліджень, що відображають різні його рівні в групах студентів з к.ф.н. і б.ф.н. Найбільш суттєвою є різниця у даних, що відображає ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності (1-4). Проте рис. 2.4., що відтворює дані аналогічних результатів дослідження низького рівня, вже не такі контрастні. Взагалі саме дані щодо низького рівня результатів досліджень свідчать про те, що кількість студентів, яких віднесено до цього рівня, за деяким виключенням (14), майже не відрізняються у групах з різною формою навчання.

Наявність виявленої різниці потребує особливої уваги під час експериментальної роботи.

2.2. Педагогічна технологія формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Мета наступного етапу нашої дослідно-експериментальної роботи полягала у розробці науково обгрунтованої педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів.

Ми виходили з того, що педагогічна технологія являє собою конкретне, науково обгрунтоване, спеціальним чином організоване навчання для досягнення реально виконуваної мети навчання, виховання і розвитку студента [121].

Теоретичний аналіз літератури, що дозволив виявити проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів у контексті гуманізації теорії та практики менеджменту, дозволив також виявити особливості майбутньої професійної діяльності фахівців у сфері менеджменту, акцентувати увагу на тих якостях, знаннях та уміннях, що є необхідними у їхній професійній діяльності. Негативний

вплив на особистість умов сучасного життя також дозволяє акцентувати увагу на перешкодах професійного становлення менеджерів.

Проведений аналіз дозволив визначити необхідність гуманістичної спрямованості менеджера у професійній діяльності, що зумовило і мету розробки педагогічної технології – формування гуманістичної спрямованості.

Засобом формування ми визначили дисципліни культурологічного спрямування, а саме “Українська та зарубіжна культура”.

Мета розробки педагогічної технології та вибір засобу формування гуманістичної спрямованості зумовили завдання, що постали перед викладачем у процесі викладання вищезначеного курсу:

- показати взаємозв’язок професійної діяльності майбутніх менеджерів з їхніх духовним розвитком, тобто довести практичну значущість культурологічних знань для майбутніх фахівців у сфері управління;
- через гуманістичну основу художньої культури, через визнання цінності людини як особистості розкрити її неповторність;
- сформулювати потребу спілкування з художньою культурою як засобу духовного саморозвитку та духовної самореалізації студентів і реалізацію духовного потенціалу через професійну діяльність.

Здійснюючи відбір змісту навчальної інформації, ми виходили з того, що в основі гуманістичної спрямованості особистості має знаходитися певна система цінностей, орієнтація на яку забезпечує те чи інше ставлення людини до професійної діяльності, інших та себе. Автор погоджується з точкою зору Б.Додонова про те, що однією з умов орієнтації людини на певні цінності стає їх попереднє визнання, тобто позитивна оцінка – раціональна чи емоційна. Відповідно, одним з можливих шляхів переходу до гуманістичних цінностей стає запозичення від інших людей поглядів на щось як на цінність, що гідно того, щоб на нього орієнтуватися у своїй поведінці. Саме таким чином і закладаються основи потреб, яких у особистості раніше не було [126].

Розробка педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості майбутнього фахівця у сфері менеджменту ґрунтувалася на можливості її

поетапного здійснення. У зв'язку з тим, що дисципліна “Українська та зарубіжна культура” у Вінницькому державному технічному університеті викладається протягом трьох років, стає можливим визначення завдань, що здійснюються на кожному етапі реалізації відповідної технології.

Під час першого року навчання у межах дисципліни “Українська та зарубіжна культура” майбутні менеджери опановують вступ до дисципліни – “Людина та культура”, а також знайомляться з розвитком української культури. На другому курсі у межах згаданої дисципліни увага приділяється російській культурі і на третьому курсі вивчається “Західноєвропейське мистецтво”. Таким чином, формування гуманістичної спрямованості відбувається протягом трьох років навчання майбутніх менеджерів у ВНЗ.

Більш докладно формування гуманістичної спрямованості розглянемо на прикладі розділу курсу “Українська та зарубіжна культура” – “Західноєвропейське мистецтво”.

У процесі викладання даного курсу перед викладачем поставало завдання: на прикладі історії розвитку західноєвропейського мистецтва, творчості відомих митців акцентувати увагу студентів на гуманістичній основі мистецтва, на відображенні у ньому особистості митця, його долі і, таким чином, формувати у студентів погляд на людину як на найвищу цінність. Тому однією з умов формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів стає переведення гуманістичних цінностей мистецтва у цінності особистісного рівня. На цьому етапі реалізації педагогічної технології з формування гуманістичної спрямованості реалізовувалося завдання:

- розширення кругозору студентів;
- збільшення обсягу знань з історії розвитку мистецтва;
- усвідомлення механізмів використання впливу мистецтва на людину;
- сприйняття майбутніми менеджерами мистецтва як сукупності засобів ненасильницького управління;
- формування ставлення до мистецтва як засобу оптимізації емоційно-вольової корекції психічного стану (власного та інших).

Нами також був здійснений аналіз існуючих підручників, що розглядають ті чи інші аспекти розвитку культури. Перш за все слід відмітити, що більшість із них призначена для навчання студентів гуманітарних факультетів вищих навчальних закладів [122, 123], проте є підручники та навчальні посібники, що затверджені для вивчання у технічному ВНЗ [124] чи, наприклад, як один з перших підручників “Теорія та історія світової та вітчизняної культури”, виданий у Львові у 1992 році і розрахований на студентів негуманітарних спеціальностей [125]. Ці навчальні посібники містять різноманітну інформацію, що висвітлює різноманітні аспекти розвитку зарубіжної та вітчизняної культури, західноєвропейського мистецтва, зокрема. Але ціннісний аспект знання культури, з нашої точки зору, у них висвітлений недостатньо.

Змістовна сторона даного етапу реалізації педагогічної технології забезпечувалася конкретним мистецтвознавчим матеріалом – творами західноєвропейського мистецтва – репродукціями образотворчого мистецтва, фонозаписами творів музичного мистецтва, застосуванням відеоматеріалу з історії розвитку мистецтва. Слід нагадати, що однією з умов гуманізації навчально-виховного процесу у ВНЗ науковці визначають створення матеріально-технічних умов функціонування педагогічного процесу [52]. Разом із тим сучасні технічні засоби, в силу економічних факторів залишаються малодоступними для навчального процесу. Важливою умовою формування гуманістичної спрямованості студентів є також організація відвідування концертів класичної та сучасної музики, виставок, фестивалів. Саме таким чином здійснювалося занурення в існуюче у місті культурно-художнє середовище студентів.

У процесі проведення формуючого експерименту ми використовували педагогічні методи та прийоми: бесіди, тестування, питальники, письмові творчі завдання, написання мікротворів тощо. Експериментальна робота здійснювалася зі студентами у ході навчального процесу, а також у позааудиторний час.

Запропонована схема процесу формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери передбачала і гуманізацію взаємин викладача із студентами, визнання неповторності особистості кожного, його

думки, налагодження партнерських відносин у навчально-виховному процесі, можливості обміну думками тощо. В основі її реалізації знаходився весь комплекс культурологічної роботи через педагогічно обґрунтовані етапи діяльності студентів, серед яких ми виділили такі:

- 1 етап – його головна мета полягала в організації пізнавального інтересу до теоретичного матеріалу, пов'язаного з вивченням західноєвропейського мистецтва, що запроваджувався у лекційних та практичних заняттях, а також під час занять гуртка “Академія”;

- 2 етап – активізація сфери емоцій студентів, завдяки використанню практичних форм занять із застосуванням формуючих прийомів (художньо-творчі завдання, створення проблемних ситуацій тощо);

- 3 етап – залучання студентів до активного використання набутих знань (на практичних заняттях), а також позааудиторних зустрічах. Саме на цьому етапі мали реалізуватися набуті на попередніх етапах художньо-естетичні знання, а також емоційний досвід розуміння творів мистецтва. Причому, з одного боку, він мав вийти за межі навчальної діяльності з вищезначеного курсу і зумовити появу у студентів навичок переносу набутих знань на сприйняття творів мистецтва сучасності, творів національного мистецтва, на сприйняття виступів творчих колективів, його застосування під час відвідувань різноманітних виставок тощо. На цьому етапі студенти виконували спеціальні виховні завдання. З іншого - набутий досвід мав стати підґрунтям для усвідомлення можливостей використання творів мистецтва як засобів психокорекції, що також знаходило відображення у письмових роботах.

Отже, на кожному із названих етапів діяльності у студентів експериментальних груп мав формуватися культурологічний досвід, який сприяє підвищенню загального рівня культури, духовності, що, у свою чергу, стає одним з шляхів гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Ми передбачали, що у процесі набуття студентами багажу знань західноєвропейського мистецтва, під час якого цілеспрямовано буде

акцентуватися увага на його гуманістичній сутності, доцільній організації проведення семінарсько - практичних занять, застосуванні різноманітних методів навчання буде створюватись і новий рівень гуманістичної спрямованості.

З метою виявлення початкового рівня знань “Західноєвропейського мистецтва” ми запропонували студентам тест, відповідно із завданням якого студенти мали відмітити буквами правильні відповіді (завдання тесту наведено у додатку А).

Результати тестування виявилися такими: 22% опитуваних визначилися щодо митців епохи Античності; 14% обізнані у античній міфології; 17% знайомі з розвитком мистецтва Середньовіччя; те, що творчість С.Ботічеллі збігається з епохою Відродження, знають 13% опитуваних; 31% студентів відзначили, що Бах є представником музичного мистецтва Німеччини; те, що Рембрандт представляє мистецтво Голландії, знають 18% студентів; 26% знають художників – імпресіоністів; 22% студентів відзначили, що стиль бароко панує у західноєвропейському мистецтві у XVII столітті; те, що Й.Брамс та Р.Шуман є композиторами XIX століття відомо 23% опитуваних; авторів комедій XVIII знають 14% студентів; те, що у французькому мистецтві XVII століття панує стиль класицизму, відомо 16% опитаних; письменників, творчість яких припадає на XIX століттям, знають 32% студентів; митці образотворчого мистецтва XX століття відомі 16% студентів; майстрів джазу знають 27% тих, хто виконав завдання.

Результати тестування свідчать про те, що рівень знань майбутніх менеджерів досить низький. Він стосується і тих питань, які у свій час студенти вивчали у школі, зокрема з літератури. Це можна пояснити тим, що вивчення історії розвитку мистецтва не входить у навчальні плани тих закладів, у яких здобували освіту майбутні менеджери до вступу в університет, а також і тим, що ці питання не входять у коло безпосередніх інтересів студентства.

Для того, щоб з’ясувати ставлення майбутніх менеджерів виробничої сфери до мистецтва, ми запропонували студентам першого курсу факультету фундаментальної економічної підготовки відповісти на запитання:

1. Який вид мистецтва є для Вас найбільш цікавим?;
2. Чи є у Вас особиста бібліотека, які книги переважають у ній?;
3. Яку літературу Ви читаєте у вільний час?;
4. Назвіть, будь ласка, своїх улюблених письменників;
5. Чи є у Вас особиста фонотека, записи якої музики переважають у ній?;
6. Чи буваєте Ви на виставках образотворчого мистецтва?;
7. Чи буваєте Ви у театрі, як часто?;
8. Який спектакль дивилися останній раз?

Відповіді на ці питання дозволили нам з'ясувати, що найбільш улюбленим видом мистецтва студентства є музика, серед інших видів мистецтва, її виділили 57% студентів, 34% віддають перевагу літературі, решта (9%) виділяють балет, театр, декоративно-прикладне мистецтво. 86% студентів відмітили, що в них є особиста бібліотека, однак у ній переважає спеціальна економічна чи сучасна пригодницька, фантастична, детективна література. 14% опитаних визнали наявність класичної літератури у приватній бібліотеці. Підтвердженням обмеженості читацьких інтересів студентства є відповідь на питання, відповідно до якого 37% студентів відзначили, що читають лише спеціальну літературу, 34% студентів не пам'ятають прізвища автора книги, яку вони читали останнім часом, вони відмітили лише її жанр, це перш за все пригоди, фантастика, детективи, а також література “про кохання”. 21% опитаних серед авторів улюблених літературних творів назвали Е.Ремарка, Ч.Діккенса, Дж.Лондона, Б.Шоу, Г.Маркеса, Р.Бредбері. 8% студентів залишили це питання без відповіді. Щодо фонотеки, то виявилось, що майже 89% студентів її мають. Проте у них переважає сучасна розважальна музика, студенти відзначають улюблених виконавців, улюблені групи, серед яких виконавці сучасної української естради, сучасні колективи, виконавці з країн Західної Європи, США тощо, а також російські рок-групи. 6% відзначили, що у них є записи класичної музики і у вільний час вони її слухають. Щодо виставок образотворчого мистецтва, то їх відвідують 7% студентів, дуже рідко, і 3% цікавляться ними постійно. На вистави

у театр студенти, як правило, ходили у шкільні роки, робили це переважно примусово, назву спектаклю, що дивилися, найчастіше, пригадати не можуть.

Таким чином, ми виявили, що у колі мистецьких інтересів сучасних студентів переважає сучасне мистецтво. Цілком природно, що сучасну молодь цікавить те, що є модним в їхньому середовищі, що, як правило, як явище мистецтва існує нещодавно. Історія, традиції розвитку мистецтва залишаються поза увагою студентства, майже не цікавлять їх. Звертає на себе і те, що студенти переважно цікавляться розважальною літературою, про що свідчать жанри літератури яку вони читають, музику, яку вони слухають тощо, їх художній досвід залишається вузько спрямованим. Отож, сучасний слухач чи глядач повноцінним цінителем мистецтва, що потребує знань традицій, історії розвитку, вміння порівнювати, узагальнювати і т.ін, вважатися не може. Відповідно значно обмежується і позитивний вплив мистецтва на духовний світ особистості, що є однією з передумов гуманізації їх професійної підготовки. Як зазначає Е.Крупнік: “для цінителя мистецтва, як правило, характерними є цілісність та гармонійність духовної організації, високий ступінь ціннісно-змістової рефлексії та різнобічно збалансована система ставлень до соціальної ситуації”[127].

Це зумовлює постановку завдань гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери через гуманітарні дисципліни культурологічного циклу стає створення мотивації вивчення дисципліни “Західноєвропейське мистецтво”, збагачення їх художнього досвіду, формування потреби знайомства з мистецтвом.

Разом з тим слід усвідомлювати і певні складності розв'язання цього завдання в умовах технічного ВНЗ. Хоча майбутні менеджери відводять гуманітарним дисциплінам друге місце у порівнянні з економічними та інженерно-технічними, проте перш за все вони акцентують увагу на таких дисциплінах, як психологія, іноземна мова, право, ділова українська мова тощо. Серед цих дисциплін культурологічні займають зовсім незначне місце, тому що студенти майже не усвідомлюють практичну значущість цих знань. У такій ситуації перед викладачем постає, перш за все, необхідність створення мотивації вивчення курсу

“Західноєвропейське мистецтво”, висвітлення його практичної значущості, розкриття можливості використання цих знань у подальшій професійній діяльності. У зв’язку з тим, що студенти серед інших видів мистецтва виділяють музику, ми робили певний акцент саме на цьому виді мистецтва. Викладання дисципліни побудоване таким чином, що на лекційних заняттях більша увага приділялася загальній характеристиці розвитку художньої культури, історії розвитку музичного мистецтва, формуванню його жанрів. Основою слугувала логіка подання матеріалу, запропонована Л.Кадциним [128]. Практичні заняття поєднували у собі елементи семінарських, тобто на них студенти виконували творчі практичні завдання, з використанням набутих під час лекцій знань, а також обговорювалися ті види мистецтва, що найбільш яскраво розвивалися у ту чи іншу епоху. Залученню студентів до мистецтва сприяла організація самостійної роботи студентів (СРС), у межах якої вони відвідували різні культурно-мистецькі заходи, що відбувалися у місті, писали з цього приводу творчі роботи. Написання такого роду робіт спирається на той теоретичний досвід, який студенти набули під час лекцій та практично-семінарських занять.

Ураховуючи те, що наявність інтересу є однією з головних умов ефективності навчання, ми цілеспрямовано виділяли під час лекцій ті аспекти теми, які б сприяли розумінню їх корисності та важливості для подальшої професійної діяльності.

Вивчення дисципліни „Західноєвропейське мистецтво” розпочинається з акцентування уваги студентів на його ролі у розвитку суспільства у різні епохи, починаючи з Античності, на тому, яке значення відігравало мистецтво у житті людей тих далеких часів, як воно використовувалося в управлінні суспільством, яким чином застосовувалися його можливості щодо впливу на інших.

Одним з понять, яке студенти мають опанувати у процесі вивчення західноєвропейського мистецтва є поняття “мистецтво” (“техне”), у античній філософії ним позначали не тільки художню творчість, а будь-яку практичну діяльність, усяке уміння, що з’єднує досвід і знання [129]. Поняття “мистецтво” і “техніка” походять від одного і того ж самого грецького слова. Це має підвести

студентів до висновку, що технічна і художня творчість розглядалися невід’ємними частинами єдиного творчого процесу, а необхідність творчого підходу до професійної діяльності є необхідною складовою успіху сучасного менеджера.

Про уявлення давніх греків щодо впливу музики на людину свідчить давньогрецька міфологія, знайомство з якою стає складовою вивчення теми. Перш за все акцентуємо увагу на тому, що одним з культових епітетів Аполлона, покровителя всієї сфери музичного мистецтва, є “цілитель”, “визволитель”. На честь цього бога виконувався хоровий гімн – “пеан”, в якому звучали слова вдячності за зцілення, спасіння, допомогу тощо. Такий спів втілював уявлення про істино еллінську музику величну та спокійну. На підставі цього матеріалу проводимо паралель з сучасним застосуванням музики у медичній та психотерапевтичній практиці, що також сприяє формуванню зацікавленості до вивчення дисципліни.

Піднесеній музиці Аполлона протиставлялася музика, що звучала під час поклоніння іншому богу – Діонісу. На святах, що присвячувалися йому вино, пісні та танці допомагали скинути повсякденні турботи, забути прикрощі, звільнитися від умовностей [130].

Серед багатьох міфів, де ведеться мова про вплив музики на людину, оточуючий світ, аналізуємо міфи “Аполлон і музи”, а також “Діоніс та його почет”. Вони дають можливість виявити два підходи щодо музики, які існували у ті далекі часи, та підстави організувати дискусію щодо існування аналогічних підходів у сучасній музичній культурі, тобто співіснування розважальної музики, а також музики “благородної”, “серйозної”.

Важливим аспектом теми «Античне мистецтво» є погляди на музику давньогрецьких філософів, зокрема Платона та Аристотеля. Платон відводить у своїй ідеальній державі особливе значення музиці у вихованні з юнаків мудрих, урівноважених та добродійних громадян. З цією метою він пропонує використовувати істинно еллінську музику, надаючи їй етичної якості, визнає при цьому серед інших музичних інструментів лише ліру та кіфару, тобто ті музичні

інструменти, що притаманні музиці аполлонівського начала (благородної). Погляди на музику Аристотеля дещо ширші. Філософ вважає, що музика призначається для виховання, очищення та інтелектуальної розваги. Під виховним значенням та очищенням, що у Античності визначається терміном “катарсис”, розуміється здатність музики надавати полегшення та очищати людей від афектів. Щодо інтелектуальної розваги, то на нашу думку це призначення музики можна пояснити поняттям “калокагатія”, що містить у собі гармонійний розвиток усіх фізичних, психічних сил особистості, задатків внутрішньої та зовнішньої краси, здоров’я, радісного настрою. Шлях до калокатії проходив через “агон” – принцип боротьби, дух змагання, що був притаманний усьому давньогрецькому життю, а також через багаторічну “схоле”, що в грецькій мові означає спокій, відпочинок, дозвілля, а також проведення часу на дозвіллі. Як вважає Г.Жураковський [131], слідуючи за цим прямим змістом цього слова, ним стали визначати бесіди філософів з їх учнями, а потім і шкільні заняття взагалі. Важливим є також і те, що завдання виховної і навчальної роботи у греків зводилося до перетворення знань і навичок для підняття особистої індивідуальної культури громадянина, давали б йому можливість різноманітно проводити вільний час на дозвіллі через інтелектуальний розвиток і культуру тіла. А музика сприяла цьому тому, що була здатна змінювати душевний настрій, почуття людини і таким чином діяти на її етичну сторону, на що і акцентує увагу Аристотель. Ці відомості дозволяють звернути увагу на те, що завдання освіти у Античності охоплювали не тільки набуття певних знань, але і навчання відпочинку, що є запорукою гармонізації розвитку особистості. При чому мистецтво, музика відігравали у цьому неабияку роль, аналогічна проблема існує і у сучасності. Саме цей аспект теми дозволяє організувати обговорення щодо доцільності вивчення культурологічних дисциплін у технічному ВНЗ, доречність яких приймається студентами далеко не однозначно.

На особливий інтерес заслуговує погляд на музику відомого філософа і математика Піфагора. Відомо також і те, що послідовники Піфагора розробляли ідею про “гармонію сфер”, відповідно якої небесні світила, що знаходяться між

собою у певних числових співвідношеннях під час руху звучать і таким чином виробляють “небесну гармонію”. В свій час цю ідею було піддано різкій критиці, так, зокрема, Т.Ліванова вважала, що розробка вищезгаданої ідеї відбувалася шляхом абстрактно-спекулятивних побудов [132]. Сучасні дослідження дають підстави змінити таку точку зору. Відомо, що за допомогою ЕОМ можливо перетворити річний запис магнітосфери і прослухати його за кілька годин. Музика, яку можна почути при цьому і є знаменитою “музикою сфер”, вважає В.Ягодинський [133]. Зіставлення цього матеріалу з існуванням у Античності атомарної теорії і її розробки у ХХ столітті дозволяє виявити нові підходи до знань, що відомі з тих далеких часів.

Особливо важливою інформацією, що дозволяє, з нашої точки зору, зацікавити майбутніх менеджерів у вивченні культурологічних дисциплін, курсу “Західноєвропейське мистецтво”, зокрема, є та, що висвітлює взаємозв’язок мистецтва та управління. Так, розвиток музики архаїчного періоду Античності характеризує мистецтво Терпандра, головною заслугою якого визнається введення у музичну практику так званих “кіфародичних номів” Слово “ном” означає - “закон”, а кіфара – це відомий музичний інструмент античності. Таким чином “кіфародичні номи” - це свого роду пісні-закони. Діяльність Терпандра розгорталася у Спарті у той час, коли у суспільстві виникли чвари. Для того, щоб їх припинити, був потрібний закон, який регламентував би норми життя людей, враховуючи при цьому їх права та бажання. Проте, що особливо важливо у контексті проблеми, яку ми розглядаємо, прийнятий закон може стати реальною силою лише тоді, коли він уходить у розум, серце та свідомість людей. Ось тоді у Спарті і звернулися до одного з найдієвіших засобів доведення нових законів до свідомості людей на той час – до вивчення їх у вигляді пісень. Саме з цією метою для створення відповідних пісень-законів і знадобилася майстерність музиканта. Він створив таку музику, що відповідала духу законів, що стверджувалися. Ці пісні полюбилися народом, і завдяки ним закони були розповсюджені серед людей, а ворожнеча припинилася. Таким чином, мистецтво Терпандра сприяло громадянському примиренню.

Традиції Терпандра були перейняті та розвинуті Фалетом, який завдяки своїй музиці позбавив Спарту від епідемії чуми та сприяв встановленню законів Лікурга. Нам не відомо, яким чином це вдалося музиканту, але ми можемо припустити, що як і Терпандр, Фалет створив музику, що сприяла духовному зміцненню людей, а це і допомогло їм у протидії страшному захворюванню. Поруч із мистецтвом Фалета Спарта подарувала Елладі і мистецтво Тіртея, якого запросили у державу, коли спартанці терпіли поразку у другій Мессінській війні (660-643 р. до н.е). Його пісні та елегії були пронизані військовим духом та мужністю, надихали молодь, сприяли тому, що вона з презирством ставилася до небезпеки і була готова на будь-які подвиги. Завдяки мистецтву Тіртея спартанське військо збільшило свої сили у багато разів і перемогло у війні. Ці пісні пам'ятали численні покоління спартанських вояків [130].

Таким чином, акцентується увага студентів на здатності мистецтва здійснювати ненасильницьке управління, що відбувається завдяки його впливу на сферу емоцій особистості. Завдяки тому, що музика може змінювати психічний стан людини, вона впливає на її поведінку. У цьому контексті покажемо є приклад з практики сучасного менеджменту Японії, де з виконання гімну своєї фірми починається робочий день працівників, інженерів та службовців цієї країни. Гімн містить у собі побажання процвітання фірмі завдяки самовідданій праці. Про це повідомляє В.Цветов у своїй книзі «Пятнадцятий камінь сада Реанзи» [134]. На запитання автора книги до працівника відділу кадрів однієї з відомих фірм, для чого це все, була відповідь про те, що виконання гімну налаштовує співробітників фірми на працю, вже під час виконання вони у думках готуються до неї. Таке виконання є складовою частиною певного обряду, мета якого у тому, щоб піднімати продуктивність праці, сприяти зміцненню дисципліни, формувати певне ставлення до організації, де працює людина.

Така інформація, на нашу думку, є досить несподіваною для студентів ФЕП, що само по собі сприяє виникненню зацікавленості до дисципліни. Зіставлення практики сучасного менеджменту та історії розвитку музики дає підстави акцентувати увагу на тому, що мистецтво завжди відігравало роль засобу

управління, ця традиція має глибокі коріння і знання мистецтва дають можливість використовувати їх у сучасній практичній діяльності.

Наступним завданням, що постає у процесі викладання “Західноєвропейського мистецтва” у контексті гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери, ми визначили розкриття людяності, гуманістичної основи античного мистецтва, показу людини як найвищої цінності. Особливо яскраво це виявляється у порівнянні мистецтва Давньої Греції та Єгипту.

З цією метою акцентуємо увагу на тому, що значна роль у розвитку античного мистецтва належить релігійному культу та міфології давніх греків. Характерною особливістю грецької міфології була антропоморфність богів, які не були позбавлені людських пристрастей та людських страждань. Між світом земних людей та богів не існувало нездоланної межі, герої, у свою чергу, були сполучною ланкою між ними. Саме в міфах втілюються уявлення давніх греків про досконалість людини, про панування розуму, закону, гармонії та порядку. Ствердження героїки та ідеальних основ життя у міфології становлять їхню гуманістичну основу.

Гуманізм античного мистецтва виявлявся також і в тому, що у центрі його уваги перебувала вільна людина. Причому тривалий час вона була позбавлена індивідуальних відмінностей, бо не вони визначали сутність людини, головним було наближення до божественного ідеалу. Людина у мистецтві античності позбавлена фізичних вад, їй притаманні математично вивірені пропорції людського тіла, що виявилися і в архітектурі. Давньогрецькі архітектурні ордери (стилі) - яскраве свідчення цього.

Для розуміння античного мистецтва важливим є також і усвідомлення значення митця у суспільстві, якого поважають і цінують, про що свідчать підписи на творах мистецтва, спогади про них у літературних пам’ятках тощо.

Кожен з періодів мистецтва античності має особливості, але прагнення до передачі краси людини, радості її земного буття має відображення у кожному з

них. Цю тезу ми доводимо на прикладах розвитку античного мистецтва у кожний з його періодів.

Мистецтво у кріто-мікенський період стверджує оптимістичний, радісний характер, воно наповнено прагненням до блискучості та яскравості, реалістично передає життя. Піднесено передається фізична сила чоловіків, краса та витонченість жінок (процесія юнаків із свяченим посудом, рельєф “Цар-жрець”, фреска “Збирач квітів”, так звані “парижанки”, статуетка жриця із зміями). Знаменитими є зображення акробатичних ігор з биком, які були важливою частиною ритуальних свят, коли відбувалося поклоніння священній тварині. Вони полягали у тому, що юнаки та дівчата перестрибували через бика, що біг їм назустріч, спираючись на його роги, а потім переверталися над його спиною. Таким чином, підкреслювалась думка про торжество людини над могутньою та грізною силою природи. Ритуальна сцена не пригнічувала людину перед божественною величчю, а звучала як гімн її красі та спритності. Головним героєм мистецтва цього часу була людина, її враження від оточуючого світу, ставлення до сил природи, милування нею.

Після руйнування Криту центр розвитку мистецтва переміщується у Мікени. Образотворче мистецтво, що існувало у мікенських палацах, представлено численними залишками фресок, які відзначаються різноманітною гамою стилів – від фантастичних мотивів, що були притаманні кочовим народам, до творів, зміст яких виглядає більш людським, чим твори, що були знайдені на Криті. Ця гуманістична течія знайшла відображення у творах скульптури, в настінних та вазових розписах. До них належать і зображення дельфінів та восьминогів на підлозі палацу у Тірінфі, мініатюрна фігурка акробата на бичу, зображення святкових процесій, фриз з “синіми птахами”, що летять, тощо. Оригінальними є зображення вояків з кіньми чи жінок, що їдуть на колісниці, які були знайдені у Тірінфі.

Людськість, життєвість мистецтва Античності підкреслюється і зразками скульптури архаїчного періоду. “Архаїчна” посмішка, передача руху – все це свідчення намагання давніх майстрів до реалістичного відтворення людини, її

краси та довершеності. Ця тенденція особливо яскраво висвітлюється у період давньогрецької класики. Творчість видатних скульпторів цього періоду надає великої кількості прикладів передачі ідеальності земної людини, її схожості до богів. Разом із тим у елліністичний період з'являються зображення дітей та людей з фізичними вадами. В такий спосіб, з нашої точки зору, через мистецтво здійснюється активізація патріотичних почуттів громадян, бо саме діти та каліки потребують особливого захисту. Скульптурні зображення такого роду мали викликати і відповідні почуття у людей, вояків, що поставали на захист вітчизни. Пояснити це явище, з нашої точки зору можна тим, що саме в цей час полісна система Давньої Греції переживає глибоку кризу, Македонія зберігає гегемонію над знесиленою війнами Грецією, все більшої гостроти набуває розподілення місцевих жителів на греків-завойовників та тих, кого вони завоювали. Все це відображається і на розвитку культури, мистецтва.

На практичному занятті студенти мають можливість переглянути відеофільм, присвячений мистецтву Давньої Греції, та не тільки поширити знання з історії мистецтва, але і відчувати дух епохи, усвідомити значення особистості у ньому. На цьому ж занятті студентам пропонується виконання творчої роботи на тему “Людина в мистецтві Античності”. Студенти під час її виконання мають висловити свою точку зору не тільки до того, як відображається людина в мистецтві цього часу, але і до того, як ставилися до неї.

Слід зазначити, що за результатами цієї творчої роботи 8% студентів підійшли до її виконання творчо, користувалися додатковими джерелами, здійснили порівняння розвитку мистецтва Античності у його різні періоди, довели, що гуманізм є основою розвитку мистецтва у цей час. 44% виконали завдання користуючись літературою, що міститься у списку обов'язкової для вивчення цієї теми, виконали її достатньо добре. 31% підійшли до виконання роботи формально і 17% не виконали цього завдання. Необхідно додати, якщо студенти не ставлять перед собою мету отримати максимальний бал відповідно до модульно-рейтингової системи, вони можуть певні завдання і не виконувати, бо набирають бали, якщо дозволяють їм отримати бажаний результат іншими видами

робіт, якими є творчі завдання, тематичні контрольні роботи, усні відповіді на заняттях тощо.

Тема “Мистецтво епохи Середньовіччя” також дозволяє акцентувати увагу майбутніх управлінців на ролі мистецтва в управлінні суспільством. Так, широко відомо, що важливим суспільним інститутом Середньовіччя була церква, саме завдяки їй відбувався процес об’єднання племен та народів Західної Європи. Крім загальної ідеологічної доктрини, це об’єднання здійснювалося і завдяки загальним принципам музичної культури [128]. Воно полягало у тому, що богослужіння в католицькій церкві відбувалося незнайомою для більшості народів Західної Європи мовою – латинській і було малозрозумілим для тих, хто приходив у церкву. Завдяки емоційному впливу музики на слухачів, а також творам образотворчого мистецтва, що були у церкві, зміст того, про що йшла мова, ставав зрозумілим усім присутнім, проникав у душі прихожан і ставав основою їхніх релігійних уявлень. І знову історія розвитку мистецтва демонструє нам приклад значного впливу музики на людей, коли усвідомлення ідеологічної основи часу відбувалося не стільки через розум, скільки через почуття людини.

Така інформація дозволяє звернути увагу майбутніх управлінців на те, що жодна норма життя не може бути прийнята лише на раціональному рівні, вона обов’язково має бути пережита особистістю, що підтверджується і розробками сучасних учених, які відзначають значення емоцій у формуванні моралі, а саме А.Титаренко, Т.Гаврилова, Б.Ніколаїчев, Л.Рувінський, Р.Азімова та ін.

Цікавий матеріал для визначення гуманістичної сутності мистецтва дає тема “Мистецтво епохи Відродження”, що демонструє віру у необмежені здібності людини, її індивідуальний шлях до самоствердження. Ці особливості нового типу культури сприяли орієнтації на індивідуальну своєрідність людини, її універсальні якості. Творчість видатних митців Відродження – Леонардо да Вінчі, Рафаеля Санті, Мікеланджело Буанаротті дає можливість показати ствердження реалістичного зображення людини, що виявляється у формуванні жанру портрета, виникненні портретного та історичного живопису. Саме в епоху Відродження здійснюється і відокремлення скульптури від архітектури, у якій також

відбувається орієнтація на класичні зразки. Розвиток архітектури з її орієнтацією на масштаби та пропорції, що зіставлялися з людиною надавало мистецтву гуманістичної основи.

Значні зміни відбуваються і в розвитку музичного мистецтва, яке починає звільнятися від церковної залежності. На відміну від культових музичних творів, які мали викликати особливі враження у слухачів, відривати їх від реальності, світська музика починає відтворювати почуття земної людини. Разом із бажанням приємно проводити час “під музику” висуваються потреби виховання та вдосконалення людини.

Певним підсумком цієї теми стає виконання студентами на практичному занятті творчого завдання “Людина в мистецтві Відродження”. Результати виконання цієї роботи виявилися такими – 10% студентів, виконуючи її, порівнювали розвиток мистецтва Відродження з розвитком мистецтва Середньовіччя та Античності, вони користувалися під час підготовки до виконання завдання додатковою літературою. 48% виконали її досить добре, але обмежились лише обов’язковою літературою. 27% студентів виконали роботу формально і 15% не виконали її зовсім (вище ми вже пояснювали, особливості отримання балів в умовах модульно-рейтингової системи).

Якщо порівняти виконання творчого завданням “Людина в мистецтві Античності” з творчим завданням “Людина в мистецтві Відродження”, то можна відзначити тенденцію на певне покращання результатів.

Починаючи з теми “Мистецтво епохи Просвітництва”, ми приділяємо особливу увагу розвитку музичного мистецтва, де, як і в інших його видах, знаходить відображення характерна якість мислення епохи – раціональність. Л.Кадцин акцентує увагу на тому, що, як ніколи раніше, мистецтво починає відігравати значну роль у вихованні та формуванні індивідуальної та суспільної культури людини [128].

З одного боку, музичне мистецтво епохи Просвітництва розвивається у напрямі професіоналізації, з іншого - поява слухача, відокремлення його від виконавця та композитора свідчить про його особливий статус, що

підтверджується і необхідністю його виховання. Особливе значення людини у розвитку мистецтва епохи Просвітництва підкреслюється і тим, що головними потребами, які зумовлюють його розвиток, стають потреби саме слухачів, що особливо яскраво виявляється у порівнянні із розвитком музичного мистецтва Середньовіччя. Музичному мистецтву належить значна роль у інтелектуальному та емоційному вдосконаленні людини епохи Просвітництва. Саме у цей час відбувається і формування багатьох жанрів музичного мистецтва, які є популярними і у сучасності, знання особливостей яких є необхідні для сучасного слухача. Під час лекцій ми розглядаємо формування жанрів музичного мистецтва, особливості виникнення жанрів органної музики, що особливо важливо для сучасних слухачів органних концертів. Слід додати, що відвідування органних концертів у межах некомерційного фестивалю органної та камерної музики, що відбуваються вже кілька років у м. Вінниці, є одним з видів самостійної роботи студентів. Студенти мають написати творчу роботу і, таким чином, отримати відповідні бали відповідно модульно-рейтингової системи. Не менш важливим аспектом занять є також і розвиток клавірної музики епохи, формування її оркестрових жанрів. Ці знання дозволяють студентам під час практично-семінарських занять більш глибоко підходити до аналізу творів видатних композиторів часу, не обмежуватись функціональним сприйняттям музичного мистецтва.

На прикладах життя та творчості видатних музикантів епохи Просвітництва – І.С.Баха, В.А. Моцарта, Л. ван Бетховена можна розкрити неповторність митця, відображення у його творчості особистих переживань, а також загальних тенденцій розвитку культури і мистецтва у певний період.

Саме за таким принципом проводяться заняття з наступних тем, де ми розглядаємо розвиток мистецтва XIX, XX століття: час, митець, його внутрішній світ, творчість. Таким чином, відбувається знайомство студентів з розвитком західноєвропейського мистецтва. При чому для нас, перш за все, головним стає не стільки кількість засвоєних студентами фактів з біографії митців, скільки їх здатність аналізувати досягнення композиторів у порівнянні із розвитком

музичного мистецтва минулого. Для нас дуже важливо, щоб студенти відчули світ їхній особистих переживань та емоцій, що відображаються у музичних творах. Музика та епоха, музика та особистість митця, його внутрішній світ, переживання.

Складовою практично-семінарських занять стає розгляд ситуацій з біографії композиторів, що дають можливість активізувати емоційну сферу студентів, досягти емоційного відгуку. Прикладом може бути епізод з життя І.С.Баха, коли композитор отримав відпустку для того, щоб поїхати у Любек послухати відомого органіста Букстехуде. Проте час, який Бах був відсутнім, набагато перевищив відпустку, і коли він повернувся, то йому пред'явили звинувачення за несвоєчасне повернення і запросили на засідання в консисторію...[135].

Ми пропонуємо спрогнозувати рішення, яке було прийняте на цьому засіданні. Воно є цікавим для нас і тому, що це завдання виконують майбутні керівники у практиці яких, цілком можливо, може виникнути аналогічна ситуація, студенти виконують це завдання письмово. Після його закінчення відбувається обговорення спрогнозованого рішення, що у свою чергу сприяє організації дискусії, під час якої студенти наводять аргументи на користь своєї точки зору. Майбутні керівники досить активно беруть у ній участь, емоційно висловлюють думки.

Аналіз письмових робіт дає можливість відзначити таке: певна частина студентів доводить необхідність звільнення працівника за таку провину, їх виявилось 28%, з'ясувати причину несвоєчасного повернення були схильні 37% студентів, і 35% вважали, що спочатку слід дізнатися, чого навчилася ця людина, і якщо це цінний фахівець - дати йому можливість працювати далі. Для нас важливо те, що студенти сприймають учинок композитора не абстрактно, безособово, а як звичайної живої людини, поведінкою якої керують емоції. І для того, щоб дати їм оцінку, необхідно спочатку з'ясувати, що керувало цією людиною.

Важливим елементом практичних занять є також прослуховування музичних творів. Так, ми пропонуємо студентам прослухати один з ранніх творів І.С.Баха

“Каприччіо з приводу від’їзду улюбленого брата” і дати назву кожній частині циклічного твору. Для цього необхідно, щоб студенти уявили себе учасниками подій, про які автор “розповідає” музикою, вони мають співпережити і, таким чином, відчувати те, що відбувається. Частина студентів досить точно відображає події, зміст яких композитор передає музикою, необхідно додати, що композитор дав кожній частині певну назву, з якою ми знайомимо їх після виконання письмової роботи. Студентам пропонується також виконати на цю тему і творчу роботу вдома, якщо музика знайшла у них емоційний відгук, вони пишуть з цього приводу поезії, малюють. Хоча ці спроби виразити себе ще досить далекі від довершеності, вони дають можливість зрозуміти, що музика дійсно “зачепила” їх душу.

Великий фактичний матеріал для розгляду на практичних заняттях містить життя і творчість Моцарта. Доля цього композитора, його музика, події життя, листи, завоювання особистої незалежності - ці подробиці дозволяють відчувати і ті емоції та почуття, що вклав композитор у свої твори, особливо вони стають зрозумілими, якщо зіставити оригінальне виконання музики композитора з сучасними естрадними обробками його творів.

Слід зазначити, що студенти досить емоційно сприймають історію набуття Моцартом особистої незалежності, спроби батька композитора змінити рішення сина, останню зустріч з архієпископом, листи Моцарта про життя після отримання незалежності. Значна частина студентів активно висловлювали свої думки з цього приводу, намагалися подивитися на ситуацію не стільки очима сучасної людини, скільки увійти у становище митця того часу. Для нас важливо, що частина студентів починає ставитися до музики композитора не як загальновизнаного митця, а як до способу відображення особистих переживань, сумнівів, які відчуває чи вже відчув майже кожний з них.

Ураховуючи особливості життєвого шляху композитора, 58% студентів емоційно вірно відчували настрій першої частини його сорокової симфонії (соль мінор), 18% не брали участі в обговоренні, а 24% висловили думку про те, що ця музика безтурботна і весела. (після обговорення студенти мали зафіксувати свою

думку письмово). Проте під час прослуховування сучасної естрадної обробки цієї частини симфонії Моцарта вже 69% студентів відзначили, що вона не передає того, що відобразив композитор у творі, його власні переживання. 13% відмовилися висловити свою точку зору, і решта – 18% відмітили, що не помітили принципової різниці між звучанням оригінального виконання та обробки твору.

Серед ситуацій, що розглядаються на практичних заняттях, використовувався і так званий “Генлігенштадський заповіт” Бетховена, його листи Вегелеру, конфлікт композитора з князем Ліхновським тощо.

Слід відзначити, що найбільший емоційний відгук отримав “заповіт” композитора. Частина студентів висловлювала розуміння складності ситуації, у якій опинився композитор, співчували йому. Проте були студенти, що відмовилися висловлювати думку щодо неї, обґрунтовуючи це тим, що таким чином втручаються в їхній внутрішній світ, вимагають від них того, чим вони не бажають ділитися ні з ким. Це свідчить про те, що такого роду обговорення викликають емоційний відгук у студентів, але частина з них є досить закритими до спілкування.

Для підтримання пізнавального інтересу до навчальної дисципліни ми регулярно проводимо дидактичне тестування після закінчення вивчення кожної теми, що в умовах групових занять дозволяє здійснити контроль над рівнем знань студентів.

Перший контрольний захід виявив досить низький рівень знань, а саме 24% студентів отримали “незадовільно”, 42% показали задовільні результати, 26% - результат “добре” і решта – 8% “відмінно”. Слід відзначити, що студенти раніше не зустрічалися з такою формою написання контрольної роботи, тому ми пояснюємо низькі результати певною психологічною неготовністю до такого виду контролю. Щодо написання останньої контрольної роботи, то її результати виявилися значно кращими - 13% “незадовільно”, 28% “задовільно”, 42% “добре” і 17% “відмінно”.

Важливим етапом занять із “Західноєвропейського мистецтва” є організація відвідування студентами різноманітних мистецьких заходів. Зауважимо, що

останніми роками їх стає все більше. Серед них численні виставки Вінницького відділення спілки художників України, фестиваль органної та камерної музики, що вже став традицією, концерти міського камерного оркестру “Аркада”, міського камерного хору, концертів, що організуються міською філармонією, зустрічі з сучасними творчими колективами тощо.

Підсумком таких зустрічей стають творчі роботи студентів, де вони мають зробити спочатку невеликий жанровий аналіз концерту, а далі висловити свої емоційні враження. Саме таким чином у студентів через спостереження за зміною власного настрою під час концерту, через розширення музично-слухового досвіду відбувалося формування ставлення до музичного мистецтва як засобу психокорекції. Це особливо важливо тому, що, як було показано раніше, ціла низка проблем професійної підготовки сучасних фахівців у сфері менеджменту відбувається на фоні негативного впливу ряду факторів на сферу емоцій людини. У цьому контексті, як зазначає А.Казарінова: “музика може бути “емоційним клапаном”, завдяки якому будуть зніматися залишки напруги і може бути емоційним “допінгом”, доповнюючи емоційну недостатність” [136].

У процесі занять із «Західноєвропейського мистецтва» 86% студентів відвідали концерти класичної музики, 42% з них були на концертах більше ніж три рази. Після відвідування концертів студенти мали написати міні-твори, де слід було відмітити власний настрій, особистий психічний стан як до концерту, так і після. Причому студенти використовували набуті під час теоретичних занять знання, відмічали час написання твору, його жанрову концепцію, порівнювали думки різних авторів щодо змісту твору і його власне відчуття. Таким чином, відбувалося формування ставлення до слухання класичної музики як до способу проведення вільного часу, відпочинку.

Під час позааудиторних зустрічей ми поширювали знання студентів з західноєвропейського мистецтва, організовували обмін думками, проводили міні - конференції. Суттєвою складовою таких зустрічей стало знайомство з матеріалом, що свідчить про застосування музики у сучасній психотерапевтичній практиці. Акцентуємо увагу на тому, що музика має неспецифічний вплив на організм

людини, це активізує її, наближує цей вплив до виробничої гімнастики. Разом з тим музичний сеанс не потребує перерви у роботі і може продовжуватися довго, при чому завдяки розповсюдженню через нервову систему вплив музики здійснюється на весь організм [137]. Такий підхід дозволяє ще раз акцентувати увагу студентів на практичній цінності знань музичного мистецтва.

Необхідно додати, що коло мистецьких інтересів студентів поширюється під час занять і не обмежується музичним мистецтвом. За їхнім бажанням ми розглядаємо і ті явища у розвитку музичного мистецтва, які виходять за межі програми дисципліни, це ми робимо під час консультацій. Досить часто цими інтересами зумовлюється і вибір студентами теми реферату, який вони також пишуть у процесі її вивчення.

Відповідна побудова курсу “Західноєвропейське мистецтво” дозволяє у комплексі реалізувати завдання кожного з етапів, що визначені нами раніше. Проте тема “Античне мистецтво” дозволяє ефективніше здійснювати формування зацікавленого сприйняття теоретичного матеріалу, теми “Мистецтво епохи Відродження”, “Мистецтво епохи Просвітництва” – активізувати емоційну сферу студентів. Починаючи з теми “Мистецтво епохи Просвітництва”, стає можливим і реалізація завдання третього етапу навчальної діяльності студентів, а саме: залучати студентів до активного використання набутих знань під час виконання творчих завдань після відвідування концертів та виставок, бо традиції розвитку мистецтва 17-19 століття можна прослідкувати у мистецтві 20-го сторіччя. Саме цей період розвитку західноєвропейського мистецтва дозволяє виявляти тенденції розвитку сучасного мистецтва.

Таким чином, кожна тема курсу “Західноєвропейське мистецтво” дозволяє у тій чи іншій мірі реалізувати завдання, що постають перед викладачем у контексті формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери. Розкриття гуманістичної сутності мистецтва спрямоване на формування ставлення до людини як до найвищої цінності, головної мети діяльності фахівця.

Програма експериментального курсу „Західноєвропейське мистецтво” наведено у додатку Я.

2.3. Експериментальна перевірка ефективності педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів.

У дослідно-експериментальній роботі з формування спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери у контексті гуманізації їх професійної підготовки взяло участь 258 студентів факультету фундаментальної економічної підготовки Вінницького технічного університету. Чотири групи – дві експериментальні (контрактної та бюджетної форми навчання, у подальшому к.ф.н. і б.ф.н, усього 129 чоловік і аналогічні контрольні були різними за рівнем спрямованості, яку ми досліджували за різними показниками (виходячи з проведеної діагностики). Контрольні групи навчалися за традиційною методикою на заняттях з дисципліни “Українська та зарубіжна культура”. В експериментальних групах навчання відбувалося за спеціально розробленою технологією формування гуманістичної спрямованості. Після проведення експериментально-дослідної роботи нами було проведено підсумковий заключний зріз, який виконувався за допомогою тих же методів і за тими ж критеріями, що і початковий констатуючий зріз.

Був здійснений порівняльний аналіз результатів дослідження спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери. Одержані результати представлені в таблицях 2.5. та 2.6.

Таблиця 2.5.

Порівняльні дані спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери у %
(контрактна форма навчання)

Скорочення: В. – високий; С. – середній;

Н.С. – нижче середнього; Н – низький.

Критерії	К.п.				К.к.				К.е.			
	В.	С.	Н.С.	Н.	В.	С.	Н.С.	Н.	В.	С.	Н.С.	Н.
Ставлення до обраної професії	4,2	24,3	35,8	35,8	3,7	23,5	37,1	33,8	6,8	25,2	35,5	32,5
Ставлення до інших	8,2	19,2	51	24,5	10	21,8	50	20,3	15,8	20,5	51,1	13,4
Ставлення до себе	8,4	19,9	46,5	25,2	10	24,8	42,7	22,5	13,6	31,1	37,5	17,4

Таблиця 2.6.

(бюджетна форма навчання)

Критерії	Б.п.				Б.к.				Б.е.			
	В.	С.	Н.С.	Н.	В.	С.	Н.С.	Н.	В.	С.	Н.С.	Н.
Ставлення до обраної професії	9,1	33,7	23,9	33,3	10,1	33,7	23,9	32,3	11,1	39	18,6	31,3
Ставлення до інших	10,7	17,7	48,6	26,4	13,9	19,1	47,4	22	20	19,6	42,3	17,8
Ставлення до себе	10,7	21,5	43	24,8	12	26,2	40	21,8	15,7	35,9	28,5	20

Як видно з даних, наведених у таблицях 2.5. та 2.6., в контрольних та в експериментальних групах, спостерігається зростання рівня спрямованості студентів, однак зміни відбулися нерівномірно і відрізняються за якістю між контрактними та бюджетними групами. Зауважимо, що існують суттєві розбіжності у результатах між контрольними та експериментальними групами. Зазначимо і наявність розбіжностей у динаміці змін результатів у групах з різною формою навчання

Результати досліджень ставлення до інших та ставлення до себе в експериментальних групах виявилися позитивними у більшій мірі. З нашої точки

зору, це пояснюється тим, що запропонована і використана нами технологія формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів у процесі вивчення гуманітарних дисциплін культурологічного циклу в умовах гуманізації навчально-виховного процесу досить ефективно вплинула на професійну підготовку майбутніх менеджерів виробничої сфери.

Отримані результати свідчать, що кількість студентів, яких ми віднесли до високого рівня спрямованості у контрактних групах як у процесі діагностичного експерименту, так і у контрольних та експериментальних групах, дещо менша, ніж у бюджетних групах. Так, кількість тих, кого було віднесено до високого рівня ставлення до себе у контрольній групі у процесі діагностичного експерименту становить 4,2%, у контрольній групі після проведення формуючого експерименту майже не змінюється 3,7% і незначно збільшується у експериментальній – 6,8% (динаміка змін у експериментальній групі становить 2,6%). У той самий час у бюджетних групах (діагностичний експеримент) кількість тих, кого ми за вищезначеним критерієм віднесли до високого рівня становить 9,1%, а зміни, що відбулися у контрольній групі, становлять 1% і 2% в експериментальній. Звертає на себе увагу і те, що у бюджетних групах на 9,4% більше студентів, яких ми віднесли до середнього рівня (діаграма 2.3. і 2.4), на діагностичному етапі експерименту це співвідношення майже зберігається і у контрольних групах – 10,2%, а в експериментальних – 13,8%. Необхідно відзначити, що саме за цим критерієм до низького рівня спрямованості (діаграми 2.5. і 2.6.) відноситься найбільша кількість студентів у порівнянні з іншими критеріями. Динаміка змін також незначна. Вона становить у контрактних групах у порівнянні із діагностикою 2% у контрольній групі і 3,3% у експериментальній. У бюджетних групах картина виявляється такою: на 1% менше у контрольній групі і на 2% - у експериментальній. Такий помірний результат пояснюється тим, що показниками цього критерію були вибрані мотиви вибору майбутньої спеціальності, пріоритети професійної діяльності, а також ставлення до професійної підготовки. Рішення щодо обрання майбутньої спеціальності студенти приймають ще до вступу в університет під впливом багатьох факторів,

деякі з них мають соціально-економічний характер, тому неабияку роль відіграє при цьому престижність спеціальності. До того ж успішність навчання, яка також враховується при визначенні цього показника, багато у чому залежить від контингенту студентів, який змінюється щороку, і за об'єктивними даними не можуть бути суттєво змінені під час проведення експериментальної роботи.

Дані додатків Ж.1. (1 стовпчик) відображають результати експериментальної роботи щодо ознаки мотив вибору майбутньої спеціальності.

Порівняння отриманих унаслідок експериментальної роботи даних за показником пріоритети мети професійної діяльності (додаток Ж 2 стовпчик) вказують на те, що зміни більш динамічні. Аналіз отриманих даних свідчить про те, що кількість тих, кого ми віднесли до високого рівня ставлення до професійної діяльності в бюджетних групах так само як, і за першим показником, дещо більший, ніж у контрактних. Відрізняються групи також і за кількістю тих, кого ми віднесли до середнього рівня, на 5,6% на діагностичному етапі, 7,5% у контрольних групах і 12,4% в експериментальних більше, ніж у контрактних. Звертає на себе увагу і динаміка зростання, якщо у групах з к.ф.н. вона у контрольних і експериментальних групах відрізняється на 0,8%, то щодо середнього рівня різниця становить уже між контрольними к.ф.н. і б.ф.н. на 2% і експериментальними на 6,8%.

Дані, наведені у додатку Ж (рівні ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності), 3 стовпчик, дають можливість проаналізувати зміни, що відбулися за показником ставлення до професійної підготовки.

Ці зміни можна простежити і на рис. 2.5.; 2.6.; 2.7.; 2.8.:

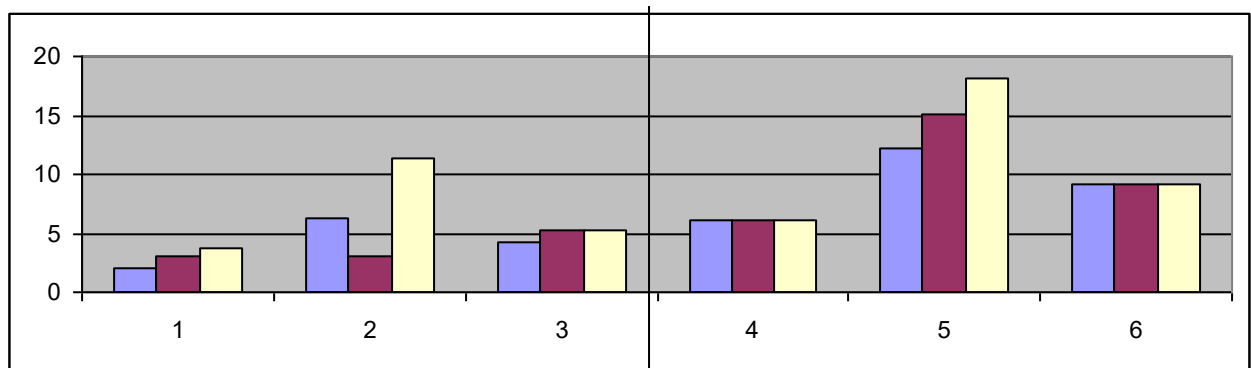


Рис.2.5.



– К.п. – К.к. – К.е. – Б.п. – Б.к. – Б.е.

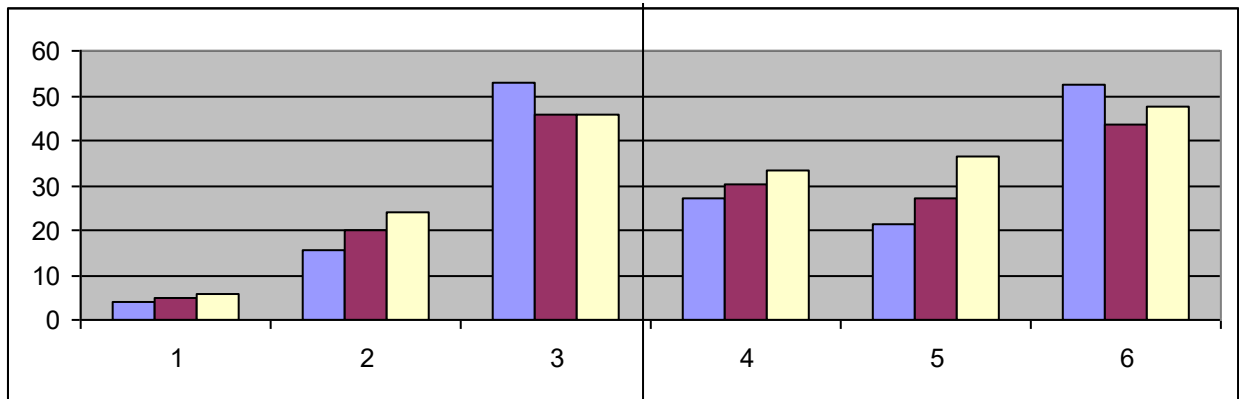


Рис. 2.6.

К.п. К.к. К.е. Б.п. Б.к. Б.е.

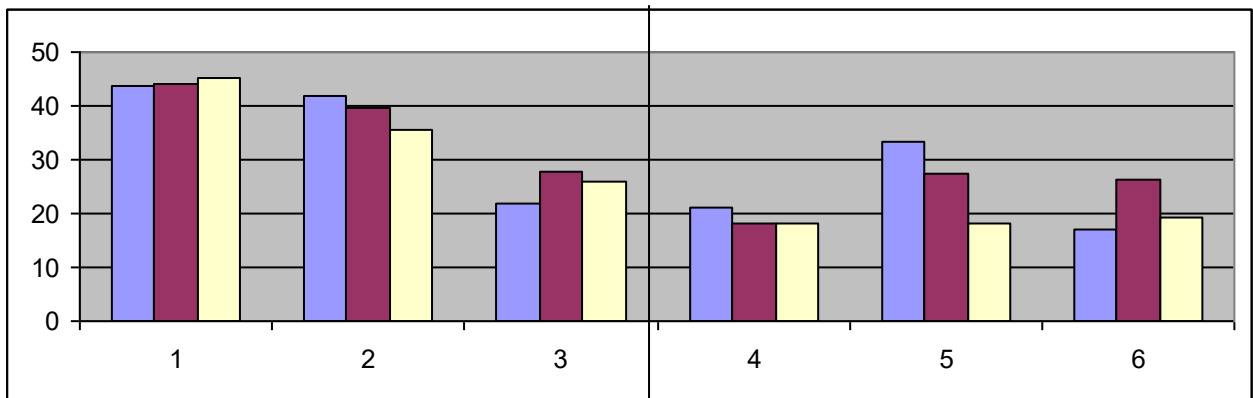


Рис. 2.7.

К.п. К.к. К.е. Б.п. Б.к. Б.е.

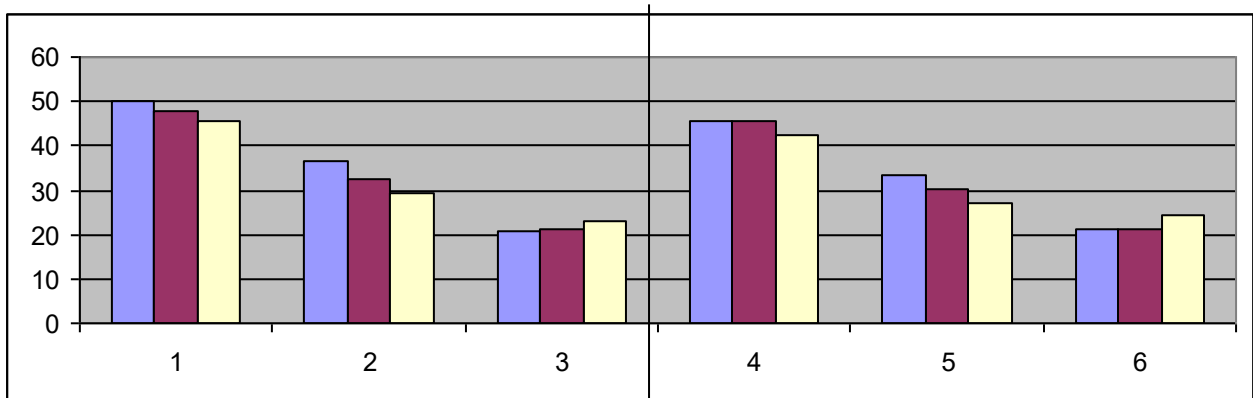


Рис. 2.8.

К.п. К.к. К.е. Б.п. Б.к. Б.е.

За даними, відображеними на рис. 2.5.; 2.6.; 2.7.; 2.8., ефективність запропонованої технології є помірною, що, в свою чергу, потребує пояснень. Під час визначення рівнів ставлення майбутніх фахівців до обраної професії були враховані результати екзаменаційно-залікової сесії студентів, а також розуміння студентами необхідності всебічної підготовки. У зв'язку з тим, що експериментальна робота охоплювала лише гуманітарні дисципліни культурологічного циклу, акцентуємо увагу на тих показниках, що свідчать про ставлення студентів до гуманітарних дисциплін узагалі (додаток Д.1. - узагальненні результати заліково-екзаменаційної сесії студентів факультету фундаментальної економічної підготовки, Е.1. – ставлення студентів до професійної підготовки к.ф.н. та Е.2. – б.ф.н.). Порівнюючи дані, наведені у додатку Д, можна відзначити, що загальний рівень успішності студентів бюджетних груп вищий, ніж студентів контрактних щодо гуманітарних дисциплін, то тих, хто навчається на відмінно більше, у порівнянні із контрактними на 6,5% на початковому етапі, у контрольних групах на 6,2% та експериментальних на 6,2%. Простежується незначна динаміка результатів у групах к.ф.н. і б.ф.н. Порівняння даних додатків Д. і Д.1. дозволяє відмітити зростання загального рівня успішності навчання студентів к.ф.н. на 1,4% у контрольній групі і на 3,1% в експериментальній. Щодо студентів б.ф.н., то зростання у контрольній групі не спостерігається, а у експериментальній воно становить 3,3%. Тими ж самими обставинами можна пояснити і зміни ставлення студентів до професійної підготовки (додаток Е.1.). Показником зростання рівня ставлення до майбутньої професійної діяльності було обрано усвідомлення її всебічності. Наголошуємо ще раз на тому, що експериментальна робота проводилася у процесі викладання гуманітарних дисциплін культурологічного циклу, тому ми простежуємо досить динамічні зміни ставлення студентів до них, але на тлі загальної картини вони не виявилися значними. Показовим є те, що ставлення студентів к.ф.н. до гуманітарної підготовки змінилося на краще у

контрольній групі на 9,4% у експериментальній на 23,9%. У групах б.ф.н. зміни були такими – на 9,1% контрольна і на 27,3% експериментальна. Проте аналіз отриманих результатів дає підстави відзначити, що динаміка змін щодо низького рівня не є паралельною по відношенню до високого між групами к.ф.н. і б.ф.н. Якщо початковий низький рівень за вищезначеним показником у групі к.ф.н. виявляється на 6,3% вищий, ніж у контрольній, і на 16,7% вищий, ніж у експериментальній, то в групах з б.ф.н. результати значно нижчі, хоча початковий рівень у групі б.ф.н. на 10,7% нижчі, ніж у групі к.ф.н. Розглянуті результати дозволяють відзначити ефективність запропонованої технології, однак на загальному фоні вони нівелюються.

Узагальнені дані щодо рівнів ставлення майбутніх менеджерів до обраної професії подано у додатку Ж. (3 стовпчик), вони також є свідченням досить помірних результатів експериментальної роботи, що пояснюється за тими самими міркуваннями, що були наведені вище.

На підставі даних досліджень, наведених у додатках З.1.; К.1.; Л.1.; М.1.; Н.1.; П.1.; Р.1.; С.1.; Т.1.; У.1.; Ф.1.; Х.1. - виявляємо рівні ставлення майбутніх менеджерів до інших.

Першим показником вищезначеного критерію є потреби особистості, які виявляються через суспільнокорисну діяльність. Отримані дані наведені у додатку Х.1. (4 стовпчик).

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що кількість студентів, яких віднесено до високого рівня у групах б.ф.н. більша, ніж з к.ф.н. На початковому етапі на 1,3%, у контрольній групі на 2,6% і в експериментальній на 1,4%. Слід також відзначити, що кількість тих, кого ми віднесли до низького рівня, у групах з б.ф.н. дещо більша, ніж у групах з к.ф.н., на початковому етапі на 2,3%, у контрольних на 3,1% і в експериментальних на 2,5%.

Дані, що характеризують таку ознаку, як виявлення потреб особистості - піклування про членів колективу, наведено у додатку Х.1. – 5 стовпчик. Діагностичний експеримент щодо цієї ознаки виявив у групах б.ф.н, так і к.ф.н. належність до високого рівня приблизно однакової кількості студентів, проте в

контрольних та експериментальних групах б.ф.н. зміни виявляються більш динамічними. Разом із тим тих, кого віднесено до низького рівня в групах з б.ф.н. більше, ніж у групах з к.ф.н. На початковому етапі - на 2,7%, у контрольних групах - на 0,8% та експериментальних - на 2,9%.

Цікавими є дані, отримані під час дослідження такої ознаки потреб особистості, як перевага стилю керівництва додаток Х.1. стовпчик 6. Перш за все слід відмітити, що у групах з к.ф.н. і б.ф.н. дуже відрізняється початковий рівень даних. Так, у групі з б.ф.н. він вище на 20,8%. Значно відрізняються дані, які відображають кількість студентів обох форм навчання щодо рівня нижче середнього, різниця становить 23,9%, саме на стільки студентів к.ф.н. більше. Звертає на себе увагу те, що до низького рівня, за даними цього дослідження, на початковому етапі належить у групі з б.ф.н. на 5,7% студентів більше, більше їх залишається і в контрольній (на 1,6%) і в експериментальній групі (на 2,8%).

Необхідно зазначити і те, що запропонована технологія виявилася найбільш ефективною саме у групі з б.ф.н., де на 12,1% спостерігається збільшення кількості тих, кого ми в експериментальній групі віднесли до високого рівня.

Результати дослідження, що містяться у додатку Х.1. стовпчик 7, дозволяють з'ясувати ефективність запропонованої методики щодо формування такого показника ставлення майбутніх менеджерів до інших, як керівні принципи взаємодії з іншими, за ознакою - прагнення надати допомогу іншій людині. У групі з б.ф.н. на початковому етапі до високого рівня належить дещо більша частина студентів (на 0,8%), проте саме у групах з цією формою навчання спостерігається більша динаміка змін у порівнянні із групами з к.ф.н., якщо у контрольних групах ця різниця становить 0,9%, то в експериментальних – 5,6%. До низького рівня на початковому рівні як в групі з к.ф.н., так і з б.ф.н. належить приблизно однакова кількість студентів, проте більш динамічними є зміни, які спостерігаються вже в групах з к.ф.н. Якщо у контрольних групах різниця становить 3,4%, то в експериментальних – 10,7%.

Дані отримані щодо такої ознаки керівних принципів взаємодії з іншими як ставлення до власних інтересів, наведені у додатку Х.1., стовпчик 8, свідчать про

те, що під час діагностичного експерименту кількість студентів, що відноситься до високого рівня в групі з б.ф.н. дещо вища, ніж в групі з к.ф.н. (на 2,9%), необхідно також додати, що динаміка змін у даному випадку більш значна в групах з к.ф.н. і становить в експериментальній групі 11,5%, у той час як в аналогічній групі з б.ф.н. – 6,1%. Початковий низький рівень у групі з б.ф.н. також дещо вищий, ніж в групі з к.ф.н. (на 4,2%), проте в експериментальних більш динамічними виявляються зміни в групі з к.ф.н, а саме зменшення на 12,4%, в той час як в групі з б.ф.н. воно становить 9,1%.

У 9 стовпчику додатку Х.1. наведено дані, що дають змогу проаналізувати результати експериментальної роботи, які відобразилися на прагненні майбутніх менеджерів до розв'язання проблем іншої людини – однієї з ознак прояву керівних принципів взаємодії з іншими. Вони свідчать про ефективність запропонованої методики, що виявляється у зростанні кількості студентів, яких віднесено до високого рівня. Так, у групах з к.ф.н. воно становить у контрольній – 3,1%, в експериментальній 10,5%. У групах з б.ф.н. у контрольній групі зростання відбулося на 3,1%, в експериментальній на 12,1%, динаміка змін низького рівня виявляється дещо інакшою. У контрольних групах вона незначна у групах обох форм навчання, в експериментальних в групі з к.ф.н. вона більша і становить 5,2%, в той час, як в групі з б.ф.н. – 3%.

Для виявлення результатів експериментальної роботи щодо особистісних якостей майбутніх менеджерів було проаналізовано дані, що відображають ставлення студентів до толерантності, які наведено у 10 стовпчику додатку Х.1. Розуміння необхідності цієї якості притаманне незначній кількості студентів обох форм навчання. Внаслідок проведеного експерименту спостерігається зростання високого рівня, причому майже однаково на 3,1% в групі к.ф.н. і 3% б.ф.н. Звертає на себе увагу низький рівень, до якого на початковому етапі роботи належала більша кількість (на 4,1%) студентів б.ф.н. ніж студентів к.ф.н. Слід відзначити активну динаміку змін саме на цьому рівні. Вона є більш суттєвою у групах з к.ф.н. і становить зменшення на 6,3% у контрольній групі і 11,5% у

експериментальній. Зміни у групах з б.ф.н. виявляються такими - 3,1% у контрольній групі і 9,1% у бюджетній.

Дані щодо ставлення студентів до порядності наведено у 11 стовпчику додатку Х.1. Вони свідчать про те, що цю якість як важливу у подальшій професійній діяльності відзначає досить незначна частина студентів обох форм навчання. Після проведеного експерименту спостерігається зростання кількості студентів, що були віднесені до високого рівня. В контрольній групі к.ф.н. воно незначне – 1%, в експериментальній зростання більш суттєве і становить 7,3%. У бюджетних різниця між початковим станом і контрольною групою становить 3,1% та експериментальною – 9,1%. Разом із тим, відзначаються і більш динамічні зміни, що відбулися у середньому рівні саме у групах з к.ф.н. Саме в цих групах спостерігається зростання кількості студентів, який віднесено до вище згаданого рівня на 1,9% в контрольній і на 7% в експериментальній. У той час як змін у групах б.ф.н. не відбувається. Слід відзначити, що зміни кількості студентів, що були віднесені до низького рівня, внаслідок експериментальної роботи в групах з к.ф.н. і б.ф.н. різні. Зміни, що спостерігаються в групах к.ф.н., більш активні і становлять у контрольній групі 7,2%, в той час як в аналогічній групі б.ф.н - 6,1%, ще більш яскраво ця різниця виявляється у порівнянні експериментальних груп (зменшення на 21,8% і 18,2%).

Дані, які відображають ставлення майбутніх фахівців у сфері управління до такої якості, як доброзичливість, доброта, наведені у 12 стовпчику додатку Х.1. Вони вказують на зростання кількості студентів, що внаслідок проведеної роботи було віднесено до високого рівня. Причому зміни у групах з к.ф.н., в яких початковий рівень дещо нижчий, ніж в бюджетній (8,3% і 9,1%), виявляються більш динамічно в експериментальних групах, зростання на 11,5% в групі з к.ф.н. і 9,1% б.ф.н. Більш динамічними виявляються зміни і щодо низького рівня саме в експериментальній групі з к.ф.н., вони перевищують зменшення в групі з б.ф.н. на 3,4%. Дані, отримані у процесі експерименту, відображені на рис. 2.9.; 2.10.; 2.11.; 2.12.

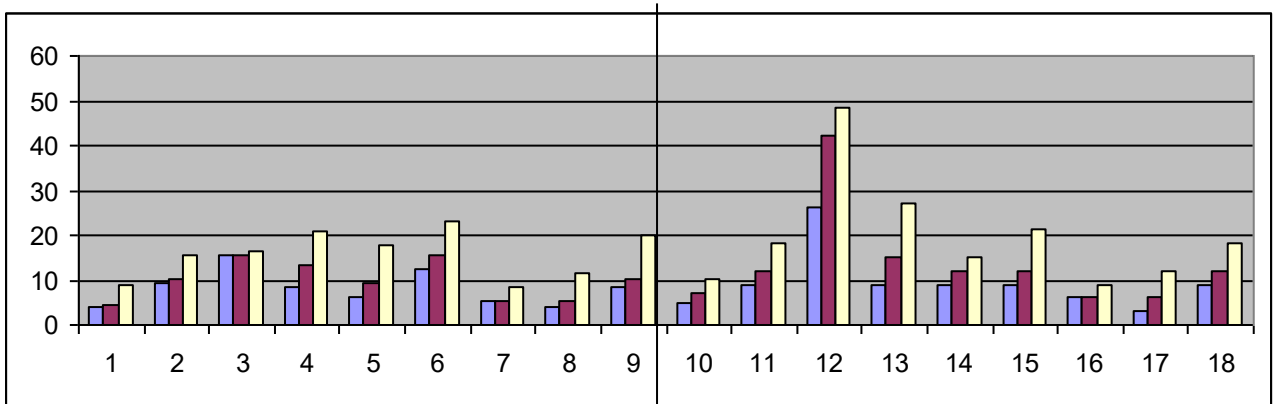


Рис. 2.9.

■ – К.п.
 ■ – К.к.
 ■ – К.е.
 ■ – Б.п.
 ■ – Б.к.
 ■ – Б.е.

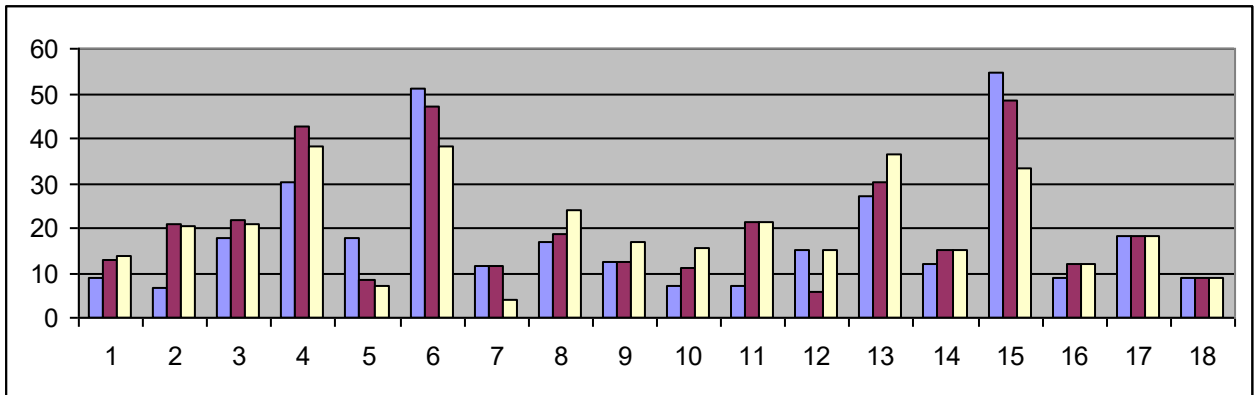


Рис. 2.10.

■ – К.п.
 ■ – К.к.
 ■ – К.е.
 ■ – Б.п.
 ■ – Б.к.
 ■ – Б.е.

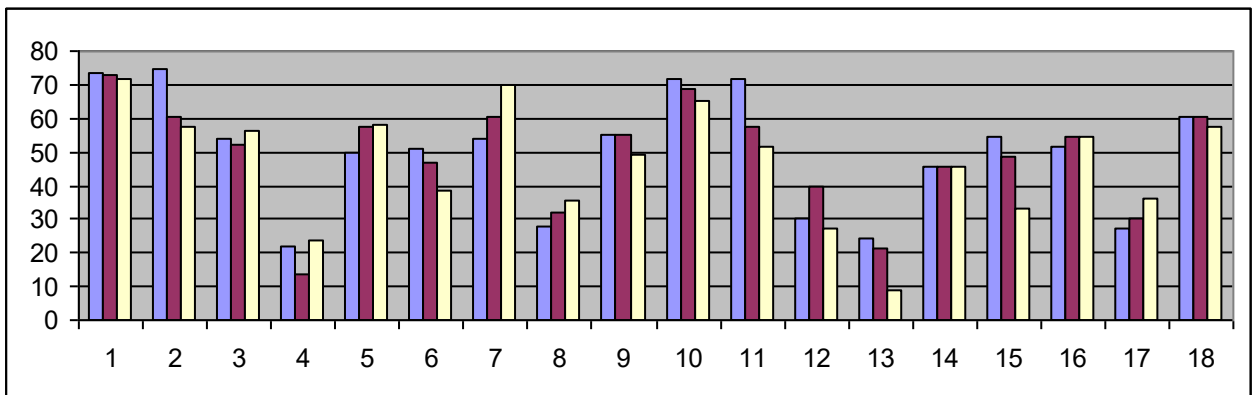


Рис. 2.11.

■ – К.п. ■ – К.к. ■ – К.е. ■ – Б.п. ■ – Б.к. ■ – Б.е.

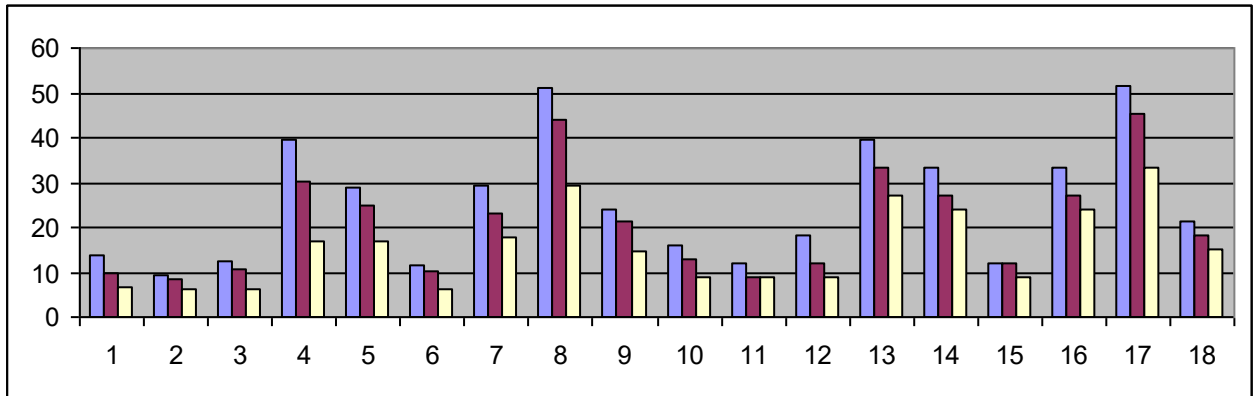


Рис. 2.12.

■ – К.п. ■ – К.к. ■ – К.е. ■ – Б.п. ■ – Б.к. ■ – Б.е.

Результати педагогічного експерименту щодо ставлення майбутніх менеджерів до себе наведено у додатку Ю.1.

Дані, наведені у 13 стовпчику додатку Ю.1., дають змогу проаналізувати зміни, що відбулися у прагненні майбутніх менеджерів до самоосвіти, самовдосконалення. Результати виявилися такими: кількість студентів, яких було віднесено до високого рівня у групі з к.ф.н., збільшилася у контрольній групі на - 2% і в експериментальній - на 8,3%. У контрольній групі бюджетної форми навчання відбулося збільшення на 3% і експериментальній - на 6%. Більш динамічними виявилися збільшення у середньому рівні, на 7,3% - у контрольній групі к.ф.н. і 11,5% - в експериментальній. У групах б.ф.н. картина виявилася такою: збільшення на 3,1% в контрактній і 18,2% в експериментальній.

Дані щодо такої ознаки усвідомлення власної самоцінності, як підвищення загального рівня культури, наведено у стовпчику 14 таблиці додатку Ю.1. Аналіз даних дає змогу виявити ефективність запропонованої технології, що виявляється у зростанні кількості студентів, яких було віднесено до високого рівня. В групах к.ф.н. їх виявилось у контрольній на 0,7% більше, ніж на початковому етапі, і на 3,1% більше в експериментальній. У групах з б.ф.н. картина була така: на 0,5%

зростання у порівнянні із початковим рівнем у контрольній групі і на 4% - в експериментальній. Більш суттєвими зміни виявилися у середньому рівні. Якщо у контрольній групі к.ф.н. збільшення відбувається на 8,8%, то в експериментальній на 20,9%. У контрольній групі б.ф.н. спостерігається збільшення на 8,6% і в експериментальній тієї ж форми навчання - на 23,3%. Акцентуємо увагу на групах з низьким рівнем спрямованості, перш за все тому, що на початковому рівні у групі к.ф.н. тих кого було віднесено до цього рівня на 10,7% більше, ніж в аналогічній групі б.ф.н. Зміни, що спостерігаються в групах з к.ф.н. є більш значними, ніж в групах з б.ф.н. Так, різниця між початковим рівнем та експериментальною групою к.ф.н. становить 16,7%, у групах б.ф.н. вона становить 3%.

У 15 стовпчику додатку Ю.1. наведено дані щодо піклування майбутніх менеджерів про стан власного здоров'я. У зв'язку із тим, що в основу розподілення за рівнями за даною ознакою було вкладено заняття фізкультурою і спортом, результати виявляються досить помірними, адже збільшення тих, хто активно почав займатися станом здоров'я, стало: в контрольній групі к.ф.н. на 2,1% більше, експериментальній - на 3,2%, у групах з б.ф.н. різниці між початковим етапом і контрольною групою не спостерігається, в експериментальній збільшення відбулося на 3%. Про те, що стан здоров'я став актуальною проблемою, свідчить збільшення тих, кого було віднесено до середнього рівня. В групах з к.ф.н. їх стало більше у контрольній на 3,1, а в експериментальній на 14,5%, а групах з б.ф.н. різниця між початковим етапом та контрольною групою становить 3%, а експериментальною - 12,2%.

Прагнення до самореалізації як одного з показників ставлення майбутніх фахівців до себе, досліджувалося через ставлення до досягнення соціального статусу, отримані дані відображено у стовпчику 16 додатку Ю.1. Аналіз отриманих даних показує, що до високого рівня на діагностичному етапі експерименту в групі з к.ф.н. належало на 6% студентів менше, ніж в аналогічній групі з б.ф.н. Збільшення кількості студентів, яких віднесено до високого рівня спостерігається як в контрольних, так і експериментальних, але в

експериментальних воно більш помітне (порівняно з контрольними – к.ф.н. 2,1% і 5,2% та б.ф.н. 3% і 6%). Усвідомлення студентами важливості досягнення соціального статусу простежується і у середньому рівні. Знову маємо відмітити, що після діагностичного експерименту в групі з к.ф.н. до цього рівня віднесено 15,6% студентів, у групі з б.ф.н., відповідно 21,2%. Збільшення кількості тих, кого було віднесено до середнього рівня відбулося як у контрольних, так і експериментальних групах, проте тенденція, що була відзначена ще на початковому етапі дослідження, збереглася після педагогічного експерименту, Так до середнього рівня в групі з к.ф.н. віднесено 24% студентів, у групі б.ф.н. 36,4%. Ці дані пояснюють, чому до рівня нижче середнього та низького в групах з к.ф.н. віднесено більше студентів, ніж у групах з б.ф.н.

Дані, наведені у 17 стовпчику таблиці додатка Ю.1., відображають результати дослідження щодо потреби майбутніх менеджерів у дружніх контактах. Усвідомлення необхідності дружніх контактів притаманне незначній кількості студентів, особливо в групі к.ф.н, на початковому етапі це 3,1%, в той час, як в аналогічній групі б.ф.н. це 6,1%. Збільшення кількості тих, кого віднесено до високого рівня, внаслідок експериментальної роботи відбувається майже паралельно, якщо в контрольних це зростання майже не спостерігається, то в експериментальних зростання становить 6,3% в групі к.ф.н. і 6% б.ф.н. На початковому етапі експериментальної роботи до низького рівня в групі б.ф.н. кількість студентів на 5% перевищує кількість студентів к.ф.н., внаслідок експериментальної роботи цей розрив зменшився, але все ж тановить 3%.

Вищенаведені дані відображені у рис. 2.13.; 2.14.; 2.15.; 2.16.:

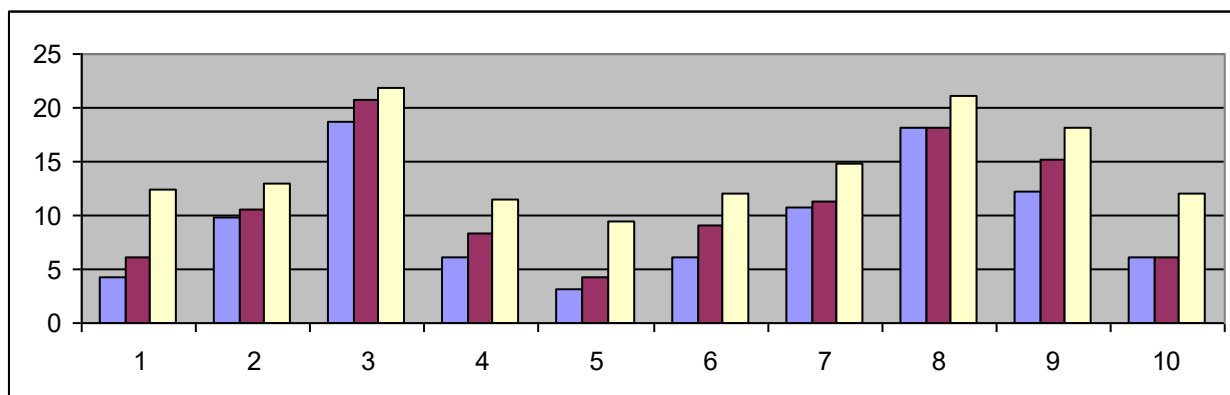


Рис. 1.13.

■ – К.п. ■ – К.к. ■ – К.е. ■ – Б.п. ■ – Б.к. ■ – Б.е.

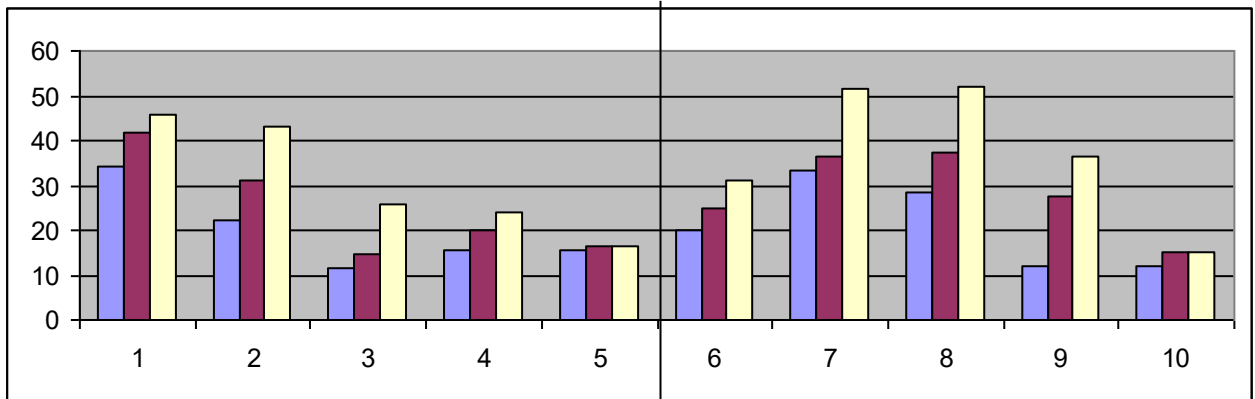


Рис. 2.14.

■ – К.п. ■ – К.к. ■ – К.е. ■ – Б.п. ■ – Б.к. ■ – Б.е.

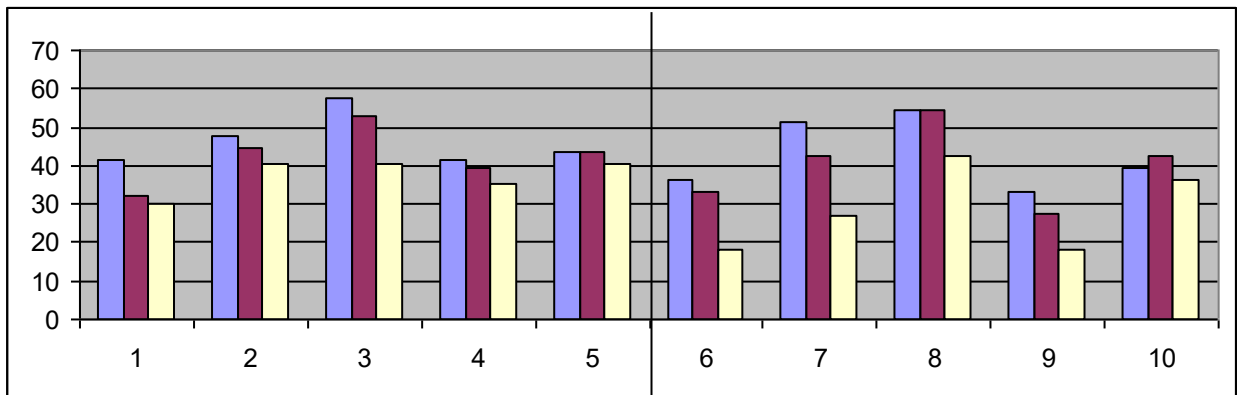


Рис. 2.15.

■ – К.п. ■ – К.к. ■ – К.е. ■ – Б.п. ■ – Б.к. ■ – Б.е.

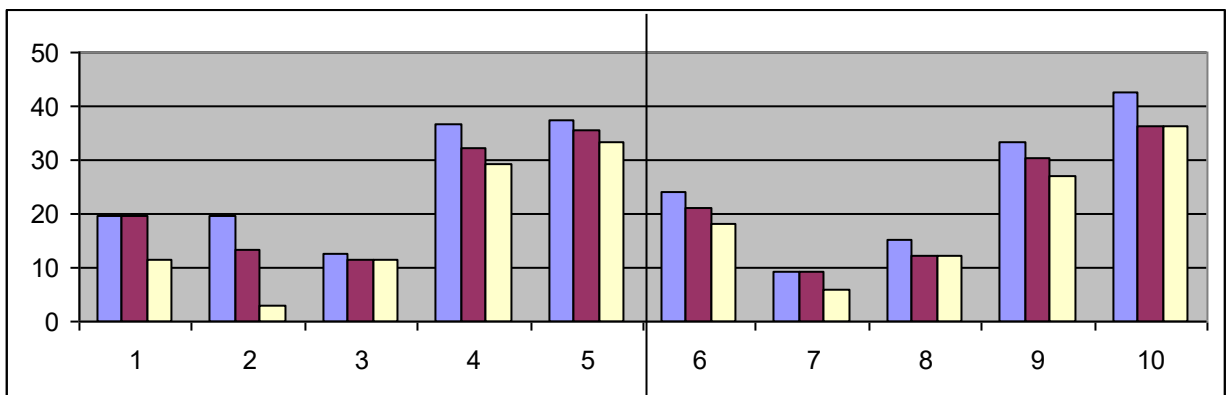


Рис. 2.16.

– К.п. – К.к. – К.е. – Б.п. – Б.к. – Б.е.

У зв'язку з тим, що ефективність впливу навчальної дисципліни “Українська та зарубіжна культура”, зокрема розділ “Західноєвропейське мистецтво” виявляється опосередковано, через зміни спрямованості, вважаємо за необхідне проаналізувати і безпосередній вплив запропонованої технології, що виявився у навчальному процесі.

Аналіз творчих завдань, рецензій з приводу відвідування концертів, виставок, усних відповідей студентів засвідчив, що зміни багато в чому залежали від зростання усвідомлення студентами професійної необхідності гуманітарних знань культурологічного спрямування. Так, 87% опитаних студентів експериментальної груп к.ф.н. і 85% б.ф.н. у своїх відповідях позитивно оцінювали свій емоційний стан після концертів та виставок, проводили паралелі між розглянутим теоретичним матеріалом на лекціях та семінарсько-практичних заняттях з дисципліни “Українська та зарубіжна культура”. Адекватність вражень від культурологічних заходів (виставок та концертів), судячи з письмових робіт, значно зросла. Студенти аналізують їх на основі досвіду спілкування з творами мистецтва, що був отриманий на заняттях, прагнуть описати ті емоційні переживання, які вони відчули. Більше того, письмові роботи стали значно емоційнішими, одним з показників чого є застосування більшої кількості порівнянь, прикметників. Зміст відповідей студентів експериментальних груп свідчать про те, що проведена в ході експериментальної роботи по корегуванню спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери через активізацію їх емоційної сфери принесла позитивні результати.

Порівнюючи дані, отримані під час письмових творчих завдань студентів, ми з'ясували, що в експериментальних і контрольних групах зросла кількість робіт, які відзначалися здатністю відчувати емоційне забарвлення певного твору мистецтва. Студенти експериментальних груп показали вищі результати, у порівнянні із студентами контрольних груп. Зміст відповідей студентів свідчать

про те, що всі вони виявили великий інтерес до західноєвропейського мистецтва, а вивчення творів музичного та образотворчого мистецтва сприяло духовному збагаченню, що також відобразилося на стані емоційної сфери, на спрямованості майбутніх менеджерів.

Зацікавленість у вивченні курсу “Українська та зарубіжна культура” (розділ “Західноєвропейське мистецтво”) виявилася у поширенні обсягу знань з історії розвитку мистецтва, розширенні кругозору студентів. Якщо під час діагностичного експерименту на запитання анкети дали правильні відповіді, в середньому 21,2% студентів, то контрольний зріз у контрольних групах виявив їх уже 52%, проте в експериментальних групах цей показник становить 71%. У контрольних групах, як і раніше, студенти сприймали твори музичного і образотворчого мистецтва на утилітарному рівні, в той час як студенти експериментальних груп виявляли більш емоційне проникнення у твори мистецтва, розуміння можливості використання набутих знань у подальшій професійній діяльності студенти вказували на потенційні можливості мистецтва змінювати настрій людини, на емоційну рівновагу, яку відчували після закінчення культурологічного заходу. Під час написання творчих робіт після відвідування концертів та виставок студенти експериментальних груп відштовхувалися від розуміння неповторності митця, його особистості, намагалися поєднати враження із знаннями про життєвий та творчий шлях певного композитора чи художника і, таким чином, визнавали цінність особистості, її значення у розвитку культури. Таке проникнення у твори мистецтва сприяло духовному збагаченню студентів, їх саморозвитку.

У контрольних групах студенти виконували творчі роботи, спираючись на отримані знання. Проте установка на емоційне проникнення у твір мистецтва у них була відсутня, тому вони відрізнялися більш формальним, поверховим характером. Це дає підстави зробити висновок про те, що студенти контрольних груп неглибоко проникали у характер твору, не диференціювали відтінки його настрою.

Отже, завдяки постійному впливу безпосереднього педагогічно спрямованого емоційно-естетичного контакту студентів експериментальних груп з творами музичного та образотворчого мистецтва, а також надбання ними досвіду проникнення в емоційний зміст твору, динамічні зміни, що відбулися в характері оцінювання творів мистецтва яскравіше виражені в їх творчих роботах, ніж у контрольних.

Для виявлення змін у характері емоційно-творчого засвоєння студентами творів образотворчого та музичного мистецтва їм було запропоновано, як ми вище описували, низку творчих завдань (дати назву кожній частині циклічного твору І.С.Баха “Каприччіо на від’їзд улюбленого брата”, порівняти оригінальне звучання і сучасну обробку першої частини 40-ї симфонії Моцарта, висловити думки щодо Гейлігенштадського заповіту Бетховена та емоційного змісту його 14-ї сонати тощо).

Аналіз засвідчив, що в експериментальних групах значно скоротилася кількість робіт із сухим констатуючим стилем викладу, в якому відсутнє особистісне ставлення до автора аналізованого твору. Якщо на діагностичному етапі дослідження таких робіт було в середньому 27%, то на формуючому експерименті їх залишилося 14%; у контрольних групах динаміка виражена менш яскраво, подібних робіт нараховувалося 23%. Збільшилася кількість робіт, що відзначалися пошуково-творчим характером, для написання яких студенти використовували думки різних авторів щодо певного твору мистецтва, порівняння їх точок зору і після їх узагальнення викладення особистої. Від 12% на діагностичному етапі названа група творчих робіт в експериментальних групах зросла до 35%, в контрольних до 19%. При цьому творчі завдання студентів експериментальних груп були значно емоційніші. Для їх розуміння студенти намагалися відчувати те, що відчували під час їх створення самі автори, в них також більш яскраво проявлялося власне ставлення автора до твору, ніж у роботах студентів контрольних груп. Поряд із цим студенти експериментальних та контрольних груп мали можливість висловити свої враження від творів у поетичній чи образотворчій формі. І знову кількість студентів, що виконували

такі роботи в експериментальних групах, значно перевершувала, ніж у контрактних, відповідно 16% і 4%. Роботи студентів експериментальних груп відзначалися фантазією, творчою уявою, були цікавішими ніж, роботи студентів контрольних груп.

Звертають на себе увагу різні підходи студентів експериментальних та контрольних груп до написання рефератів. Так, студенти контрольних груп переважно обмежувалися розкриттям змісту теми через компіляцію декількох підручників чи статей. У той же час, серед аналогічних робіт студентів експериментальних груп зустрічалися такі, для написання яких студенти аналізували спеціальну мистецтвознавчу літературу, монографії науковців, користувалися сучасними можливостями Інтернету. Особливо яскраво це виявлялося у тих випадках, коли темою реферату обиралося мистецтво ХХ століття, ті явища у розвитку художньої культури, свідками яких є самі студенти.

Безпосередній вплив запропонованої технології можна прослідкувати і в тому, що відповідно даних, наведених у додатку К.1. п.15, 12,5% студентів к.ф.н. і 15,2% б.ф.н. експериментальних груп виявляють потребу відвідувати мистецькі заходи, у той час як студенти контрольної групи такої потреби не виявляли. Ефективність її також відбивається і на підвищенні розуміння значення гуманітарної підготовки як одного з факторів, що має забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності. Якщо на початковому етапі в групі к.ф.н. її визначають першочерговою, відповідно (додаток Л. п. 12) - 32, 3%, і 39,4% б.ф.н., то після експерименту (додаток Л.1. п. 12) в контрольних групах картина виявляється майже незмінною – 35,4% студентів к.ф.н. і 39,4% б.ф.н. визнають її першочерговістю, то в експериментальних відповідно відзначається зростання до 52% і 57,6%. Акцентуємо увагу на тому, що значно більша кількість студентів після проведення експериментальної роботи відзначають співчуття як цінність, яка має забезпечити успішність їхньої професійної діяльності (додаток С; С.1. п.13). Так, якщо на початковому етапі дослідження 8,3% студентів к.ф.н. і 9,1% б.ф.н. виділяють її серед інших, у контрольних - це співвідношення становить 11,5% та 15,2%, то в експериментальній - 16,7% і 21,2%. Відповідно до даних,

наведених у додатку Ц.1. (п.12) студенти обох форм навчання відзначають знання мистецтва, культури інших країн як знань “ідеального менеджера”, причому, якщо в контрольних групах це 8,3% студентів к.ф.н. і 6,1% б.ф.н., то в експериментальних - 21,9% і 24,2%, в той час, як до проведення експериментальної роботи такого роду знання не виділялися зовсім (додаток Ц). Дані додатків Ш та Ш.1 вказують, що в якості відпочинку на діагностичному етапі дослідження слухання музики та читання книг виділяють 11,6% студентів к.ф.н. і 12,1% б.ф.н. У контрольних групах кількість студентів, що таким чином проводять вільний час, суттєво зросла і становить в групі к.ф.н. 22,9% і б.ф.н. 24,2%, в експериментальних ця кількість зростає більше і в групі к.ф.н. становить вже 34,3% і 33,3% в групі б.ф.н. Проте в завдання дослідження не входило з'ясування, яку саме музику та якого змісту книги читають студенти для відпочинку, але зростання кількості тих, хто вказує на такого роду відпочинок після завершення експериментальної роботи, дозволяє припустити, що у це збільшення входять і книги та музика, що розглядалася на заняттях з дисципліни “Українська та зарубіжна культура”.

Висновки до другого розділу

Діагностика професійної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери дозволила встановити недостатній рівень її розвитку як у студентів к.ф.н., так і б.ф.н. Виявлено існування значних розбіжностей показників спрямованості за різними критеріями, особливо за критерієм ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності.

Експериментальна перевірка ефективності педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери дозволила виявити ефективність:

- доведення практичної значущості культурологічних знань, взаємозв'язку професійної діяльності майбутніх менеджерів з їхнім духовним розвитком;

- визнання цінності людини як особистості через гуманістичну основу художньої культури;
- формування потреби спілкування з художньою культурою як засобу саморозвитку та художньої самореалізації студентів через розширення їхнього кругозору, збільшення обсягу знань з історії розвитку мистецтва, заглиблення у культурно-художнє середовище;
- усвідомлення студентами мистецтва як сукупності засобів ненасильницького управління;
- виявлення механізмів застосування впливу мистецтва на людину;
- формування ставлення до мистецтва як засобу оптимізації емоційно-вольової корекції психічного стану як власного, так і інших.

Упровадження запропонованої педагогічної технології формування гуманістичної спрямованості дозволило дійти висновку про доцільність поетапного її впровадження у навчально-виховний процес. Підтвердженням ефективності вищезгаданої технології є зміни, що відбулися щодо рівня професійної спрямованості студентів. Знайшло підтвердження і наявність розбіжностей щодо спрямованості студентів к.ф.н. і б.ф.н.

ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів теоретичного та експериментального дослідження з проблеми гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери дало можливість дійти таких висновків.

1. На основі теоретичного аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних учених щодо розвитку теорії і практики менеджменту виявлено проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери, які зумовлені тенденцією гуманізації теорії і практики менеджменту і пов'язані з необхідністю гуманізації професійної підготовки управлінців.

2. Аналіз філософських і соціально-педагогічних аспектів гуманізації освіти дозволив визначити, що реалізація принципу гуманізму у навчально-виховному процесі майбутніх менеджерів виробничої сфери сприятиме гуманізації їхньої професійної підготовки. Встановлено, що одним із шляхів здійснення цього завдання є формування гуманістичної спрямованості майбутніх фахівців у сфері управління. Окреслено умови реалізації завдання гуманізації освіти через навчально-виховний процес. Виявлено, що одним з перспективних шляхів гуманізації освітньої підготовки майбутніх менеджерів є її гуманітаризація, визначено її мету, завдання, умови реалізації.

3. Виявлено неоднозначність впливу на професійну підготовку майбутніх менеджерів соціокультурних процесів сучасності, їх негативний вплив на процес професійної підготовки у контексті необхідності її гуманізації.

4. Визначення мети гуманізації освіти у формуванні гуманістичної спрямованості особистості, відповідність цієї мети завданню професійної підготовки майбутніх менеджерів у контексті гуманізації управлінської діяльності зумовило теоретичне обґрунтування і розробку структури гуманістичної спрямованості особистості менеджера.

Визначено, що гуманістична спрямованість менеджера становить діалектичну єдність мотиваційно-ціннісних орієнтацій особистості, що

ґрунтується на ставленні до людини як до найвищої цінності, відповідних діях та прагненні до надбання відповідних знань, виявляється у ставленні особистості до суспільства в цілому, до інших і до себе. Визначено її компоненти, умови формування. Розроблено структуру гуманістичної спрямованості менеджера.

5. На основі змісту і структури гуманістичної спрямованості менеджера розроблено критерії спрямованості майбутніх менеджерів, їх показники, визначено якісні характеристики. Здійснено діагностичний експеримент.

6. У ході дослідно-експериментальної роботи засобом формування гуманістичної спрямованості було обрано гуманітарні дисципліни культурологічного циклу. Було встановлено, що:

- гуманістично-орієнтоване викладання цих дисциплін;
- індивідуально-творчий підхід;
- міжпредметні зв'язки;
- ефективне поєднання різноманітних форм і методів навчальної та практичної діяльності;
- введення системоутворюючого фактора гуманізму до аналізу історії розвитку культури і мистецтва;
- проектування гуманістичних цінностей на професійну діяльність майбутніх менеджерів сприяє формуванню гуманістичної спрямованості менеджера, виявлено педагогічні умови, дотримання яких сприяє її формуванню.

7. Проведене дослідження підтвердило гіпотезу щодо ефективності впливу цілеспрямовано організованого вивчення дисципліни „Українська та зарубіжна культура” на формування спрямованості майбутніх менеджерів виробничої сфери, а також засвідчило широкі поліфункціональні можливості впливу культурологічних дисциплін на гуманізацію професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

8. Експериментальне дослідження засвідчило, що: спрямованість майбутніх менеджерів є динамічною, вона змінюється, піддається педагогічному впливові. Встановлено існування значних розбіжностей спрямованості студентів

контрактної та бюджетної форм навчання, що пояснюється наявністю соціальної неоднорідності сучасного студентства та умов їхнього життя. Виявлено існування різниці системи цінностей майбутніх менеджерів, що відображається у розбіжностях кількості студентів к.ф.н. і б.ф.н., що внаслідок експериментальної роботи було віднесено до того чи іншого рівня спрямованості. Наявність цих обставин пояснює і нерівномірність змін, що спостерігаються внаслідок експериментальної роботи, доведено, що формування системи цінностей студентів к.ф.н. при початковому низькому рівні відбувається більш динамічно; з'ясовано, що більш категоричними у своїх поглядах є студенти б.ф.н., що виявляється у відносній стабільності щодо зрушень крайніх рівнів спрямованості.

9. Установлено, що ефективність формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів значно підвищується за умови системності навчально-виховних дій, урахуванні особливостей сформованої внаслідок соціальної нерівномірності сучасного студентства системи цінностей. Про це свідчать об'єктивні дані, одержані в ході експериментально-дослідної роботи, вірогідність яких забезпечена застосуванням різноманітних методів дослідження, кількісним і якісним аналізом одержаних даних.

10. Доведено, що теоретично обґрунтована і впроваджена у процес професійної підготовки педагогічна технологія формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів у процесі вивчення дисципліни „Українська та зарубіжна культура” зумовлює впровадження у навчально-виховний процес усього арсеналу засобів впливу мистецтва на особистість. Це якісно збагатить дидактичні та виховні можливості лекційних та практично-семінарських занять, забезпечить широкий вихід набутих знань на майбутню професійну діяльність.

11. Доведено необхідність формування у майбутніх менеджерів потреби спілкування з мистецтвом, що сприятиме:

- формуванню відповідного рівня спрямованості;
- формуванню ставлення до мистецтва як засобу емоційної регуляції та саморегуляції;
- духовному збагаченню особистості;

- застосуванню набутих знань, умінь і навичок у професійній діяльності.

Дослідження не претендує на повноту охоплення проблеми та її вичерпне розв'язання. Перспективи подальшого дослідження означеної проблеми ми вбачаємо в таких напрямках: гуманістична орієнтація циклу гуманітарних дисциплін – перш за все психології, соціології, філософії та ін; наукове обґрунтування гуманістичних основ професійної підготовки майбутніх менеджерів; теоретичні та методичні основи інтеграції культурологічних знань у професійній підготовці менеджерів; розробка теорії гуманістично-орієнтованих підручників та навчально-методичних посібників для розв'язання завдання гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Соколов В., Сайфудинова Е. Социальные факторы управления// Персонал, 1999. - №4. – С.56-61.
2. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників, - К.: Знання, 1999. – 556с.
3. Абрамова А.И. Подготовка менеджеров – К.: Укр. НИИНТИ Госплана УССР Экономика: Обзор. Информ. сер. упр. нар. хоз-вом; Вып.10, 1990. – 40с.
4. Смирнова М. Менеджмент как искусство// Проблемы теории и практики управления, 1993. - №4. – С.56-59.
5. Шегда А.В. Основы менеджмента: Учебное пособие –К.: Товарищество «Знання», КОО, 1998. – 512 с.
6. Семенцов С. Как готовят профессиональных руководителей в Гарварде// Экономические науки, 1991. - №9 – С.28-38.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента/ Пер. с англ.; Общ. ред. вступ. ст. Л.И.Евенко. – М.: «Дело», 1995. – 704 с.
8. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов/ Пер. с нем.; ред Журавлев А.–М.: Экономика, 1990. – 355с.
9. Одегов Ю., Русинов Ф., Петросян Д. Проблемы обучения россиян современному менеджменту// Российский экономический журнал, 1993. - №5. – С. 76-84.
10. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. Как делать карьеру. Как строить организацию: Научн.-практ. пособие –К.: Украина, 1994. – 399 с.
11. Система трудовых ресурсов в Японии //Персонал, 1996. - №1. - С.136-142.
12. Латфуллин Г.Ф. Современный менеджмент // Российский экономический журнал, 1996. - №10 - С. 47-52.
13. Марита А. «Сделано в Японии»: Пер. с англ./ При участии Э.Рейнголда и М.Симомуры. Общ ред. и вступ. ст. А.Ю.Юданова - М.: «Прогресс», 1993. – 413 с.
14. Штрихи к образу японских корпораций.// Персонал, 2001.- №9. - С. 77-80.

15. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент - М., 1992. – 190с.
16. Философский энциклопедический словарь/ Редкол.: С.С.Аверинцев, Э.А.Араб-Оглы, Л.Ф.Ильичев и др. - 2-е изд. –М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815с.
17. Вересов Н.Н. Культура и творчество как психологические идеи.// Вопросы психологии, 1992. - №1. - С. 124-128.
18. Симонов П.В. Сознание и мозг// Журнал высшей нервной деятельности им. И.П. Павлова - М.: Наука, 1993.-Т.43. - Вып. 2. - С.221-218.
19. Потылыко Г.П. Этико-психологические основы общения - М.: Знание, 1983. – 63с.
20. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник – К.: Вища шк., 1995. – 351 с.
21. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента – М.: МГУ, 1991. – 152 с.
22. Судзуки С. Реформа образования в Японии// Педагогіка, 1992. - №3-4. – С.89-95.
23. Костомаров В.Г. Криветки среди китов (южнокорейские впечатления)// Педагогіка, 1992 - №3-4. - С.97-98.
24. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента. Санкт-Петербург: издательство Санкт-Петербургского университета, 1994 – 208 с.
25. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. – К.: Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менеджм. і бізнесу, 2000. – 211с.
26. Румянцева З.П. К обоснованию новой управленческой парадигмы// Российский экономический журнал, 1993. - №8. – С.61-70.
27. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991. – 453 с.
28. Степанов С.Ю., Варламов Е.П. Рефлекторно инновационный подход к подготовке управленческих кадров// Вопросы психологи, 1995. - №1. – С.60-68.

29. Разу М., Старостин Ю., Черников Д. Готовим менеджеров: о концепции государственной академии управления// Экономические науки, 1991. - №6. - С. 42-54.
30. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. – Л.: Лениздат, 1991. – 143 с.
31. Завиновская Г. Совершенствование управления персоналом организации// Персонал, 2000. - №3. – С.70-72.
32. Слісаренко Стратегія публік рилейшенс.// Політика і час, 1997. - №8. - С.56-59.
33. Худяков С. Внутрифирменные «Паблик рилейшенз» в системе управления персоналом.//Российский экономический журнал, 1993. - № 11. – С.58-64.
34. Почепцов Г.Г. Публік Рилейшнз: Навч. посіб. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2000. – 506 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
35. Сянлэй В. «Паблик рилейшенз» и управление предприятием.// Российский экономический журнал, 1992. - №9. – С.95-96.
36. Латфуллин Г.Р. Самоуправление в системе управления. Современный менеджмент./ Российский экономический журнал, 1997. - №1 С.70-76.
37. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО “Фортуна-пресс”, 1998. – 464 с.
38. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособ. Ростов на дону: «Феникс», 1997. – 512 с.
39. Соснин А.С., Мельниченко Л.В. Основы теории и практики менеджмента./ Конспект лекций. – К.: Украинско-финский институт менеджмента и бизнеса, 1998. – 216 с.
40. Герчикова И.Н. Менеджмент М.: Банки и биржи Изд. объединение “ЮНИТИ”, 1995.-480с.
41. Мулык Л. Система бизнес-образования в США // Персонал, 1998. - № 6. - С.109-111.
42. Шиянов Е.Н. Гуманизация профессионального становления педагога.// Педагогіка, 1991. - №9. – С.80-84.

43. Колесников Л.Ф., Турченко В.Н., Борисова Л.Г. Эффективность образования. – М.: Педагогика, 1991. – 269 с.
44. Державна національна програма “Освіта” (“Україна ХХІ століття”). – К.: Райдуга, 1994.
45. Майоров А.В. Гуманізація освітньої системи США// Радянська школа, 1991. - №12. – С.77-78.
46. Романова С.М. Перспективи розвитку гуманітарної освіти в технічних вузах США// Педагогіка та психологія, 1997, - №3. – С.219-229.
47. Берулава М.Н. Состояние и перспективы гуманизации образования.// Педагогіка, 1996. - №1. – С.9-11.
48. Берулава М.Н. Общедидактические подходы к гуманизации образования.// Педагогіка, 1994. - №5. – С.21-25.
49. Коссов Б.Б. Обобщенность содержания высшего образования как фактор его развития// Вопросы психологи, 1995. - №2 – С.9-19.
50. Кузнецова І.В. Гуманізація та гуманітаризація вищої технічної освіти./ Дис д-ра пед. наук у формі наук. доповіді: 13 00 01 АПН України. НДІ педагогіки - К., 1993. – 51с.
51. Шаммазов А., Беленькова О. Технические университеты в информационно-индустриальном обществе// Высшее образование в России, - 1998, - №1. – С. 24-27.
52. Гончаренко С. Український педагогічний словник - К.: Либідь, 1997. – 376с.
53. Малькова З.А. Гуманізація освіти/ Образование в мире на пороге ХХІ века: Сб. научн. тр./ Под ред. З.А.Мальковой, Б.Л.Вульфсон. - М.: изд. АПН СССР, 1991. – С.43-63.
54. Бех І.Д. Психологічна суть гуманізму у вихованні особистості// Педагогіка і психологія, 1994. - №3. – С. 3-13.
55. Костенко Ю.Т., Богомолов Л.И., Даниленко Л.И. Алгебра и гармония в техническом вузе// Человек, 1996. - №4. – С.88-96.
56. Буяльська Т.Б. Гуманітарна підготовка магістрів в дзеркалі проблем вищої школи// Вісник Вінницького політехнічного інституту, 1995. - №2. – С.24-26.

57. Бондаревская Е.В. Ценностные основания личностно-ориентированного воспитания// Педагогика, 1995. - №4. – С.29-36.
58. Касьян А.А. Гуманитаризация образования: некоторые теоретические предпосылки// Педагогика, 1998. - №2. – С.17-22.
59. Коссов Б., Виноградов В., Гуртовой Е, Добродеев И. Гуманитарные дисциплины и становление личности// Высшее образование в России, 1997. - №4. – С.60-67.
60. Харчева В.Г. Студенты технических вузов о гуманитаризации высшего образования// Вестник РАН, 1995. - Т.65. - №3. – С.228-230.
61. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. - М.: Высшая школа, 1990. – 140 с.
62. Скрипникова Л., Ефремова Ж. Предлагаем интегрированный курс// Вестник высшей школы, 1990. - №4. – С.40-44.
63. Буяльська Т.Б. Гуманізація технічної освіти в умовах соціально-економічної та духовної кризи суспільства// Вісник Вінницького політехнічного інституту, 1993. - №1. – С.36-39.
64. Степанов С.Ю., Варламова Е.П. Рефлексивно-инновационный подход к подготовке управленческих кадров// Вопросы психологи, 1995. - №1. – С.60-68.
65. Шахнина И. Гуманитарная направленность подготовки менеджеров в США // Вестник высшей школы, 1990. - №1. – С.83-86.
66. Капська А.Й. Діагностика особливостей виховного процесу – необхідний фактор у професійній підготовці соціального педагога// Соціалізація особистості: Зб. наук. прац. – К.: НПУ, 2000. Випуск 1. – С.58-64.
67. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения – М: Просвещение, 1987. – 205 с.
68. МатвееваЛ.В. Коммуникативный акт в условиях опосредования// Вестник Московского университета. - Серия 14, психология, 1996. - №4. – С.21-26.

69. Рубенис А.А. Техника и нравственность// Этическая мысль. Научно-публицистические чтения./ Общ. ред. А.А. Гусейнова. 1991. - М.: Республика, 1992. – 446с.
70. Рукавишников В.О.Социологические аспекты модернизации России и других посткоммунистических обществ// Социологические исследования, 1995. - №1. – С.34-46.
71. Яновский Р.Г. Духовно-нравственная безопасность России// Социологические исследования, 1995. - №12 – С.39-47.
72. Савотина Н.А. Проблемы формирования будущего специалиста// Педагогика, 1997. - №1. - С.58-60.
73. Носуленко В.Н. Психология звукового восприятия/Отв. ред.Б.Ф.Ломов. – М.: Наука, 1988. – 216 с.
74. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания – Киев: Политиздат Украины, 1989. – 187 с.
75. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека - Казань: Изд.-во ун.-та, 1987. – 216 с.
76. Шепель В.М. Управленческая психология – М.: Экономика, 1984. – 248 с.
77. Потеряхин А. Взаимодействие руководителя и подчиненного в управленческом общении// Персонал, 1997. - №2. – С.41-54.
78. Поляков В.Г. Человек в мире управления/ Отв. Ред. И.С. Ладенко. – Новосибирск: Наука, 1992. – 191 с.
79. Автономов В. «Рыночное поведение» рациональный и этические аспекты// Мировая экономика и международные отношения, 1997. №12. – С.6-13.
80. Дружинин В., Коваленко Г. Руководитель корпорации – новый социально-экономический тип личности// Российский экономический журнал, 1994. - №12. – С.73-79.
81. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся: Очерки российской психологи 2-е изд., уточн. и доп. – М.: ТОО «Триволта», 1994. – 333с.
82. Карлов Н.В. Наука о духе в естественном и техническом университете// Вопросы философии, 1995. - №2. – С.95-105.

83. Ніжинський І. Проблеми наукової раціональності у соціокультурному контексті сучасності// Філософська та соціологічна думка, - 1994. - №3-4. – С.93-107.
84. Прохоров А.О., Сережкина А.Е. Особенности психических состояний пользователей ЭВМ в процессе компьютеризированного обучения// Вопросы психологи, 1995. - №3. - С.53-61.
85. Бодальов А.А. О качествах личности, нужных для успешного общения// Личность и общение/ Избр. пр. - М.: Педагогіка, 1983. – 271 с.
86. Семенюк Э.П. Информатика: достижения, перспективы, возможности/ Отв. ред А.Д. Урсул; АН СССР – М.: Наука, 1988. – 173с.
87. Тихомиров О.К. Теория деятельности, измененной информационной технологией// Вестник МГУ, Серия 14, психология, 1993. - №2. – С.31-41.
88. Зинченко В.В. Эргономика и информатика// Вопросы философии, 1986. - №7. – С.53-64.
89. Тихомиров О.К. Информационный век и теория Л.С. Выготского// Психологический журнал, 1993. - Т.14. - №1. – С.114-119.
90. Друкер П. Эффективный управляющий/ Пер. с англ. – М.: Бук Чембэл Интернешнл, 1994. – 267с.
91. Тихомиров О.К., Бабаева Ю.Д., Войскунский А.Е. Общение опосредованное компьютером// Вестник МГУ - Серия 14 психология, 1986. - №3. – С. 31-42.
92. Войскунский А.Е. Речевая деятельность в ходе компьютерных конференций// Вопросы психологи, 1991. - №6. – С.142-148.
93. Арестова О.Н., Бабанин Л.Н., Войскунский А.Е. Коммуникация в компьютерных сетях: психологические детерминанты и последствия// Вестник МГУ. Серия 14, психология, 1996. - №4. – С.14-20.
94. Бабаева Ю.Д., Войскунский А.Е. Взаимодействие человека с компьютером// Психологический журнал, 1998. - Т.19. - №1. - С.89-100.
95. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В.А. Менеджмент в организациях: сокр пер с англ; Общ. ред. и вступл А.М.Емельянова и В.В. Петрова – М.: РАГС Экономика, 1985. – 335с.

96. Кон Психология юношеского возраста: Пробл. формирования личности [Учеб. пособие для пед. ин-тов] – М.: Просвещение, 1979. – 175 с.
97. Ананьев Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста// Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып 2. Под ред Б.Г.Ананьева, Н.В.Кузьминой. Из-во Ленингр. ун-та, 1974. – 254 с.
98. Боришевський М.Й. Духовні цінності в становленні особистості – громадянина// Педагогіка і психологія, 1997. - №1 – С. 144-149.
99. Пуляев В.Т. О гуманизме, будущем России и социально-гуманитарном знании// Социально-гуманитарные знания, 1998 - №3 – С.3-16.
100. Гавриловец К.В. Воспитание человечности: кн. для учителя. – Минск: Нар. асфета, 1985. – 183 с.
101. Андреева Г.М. Социальная психология М.: Изд-во Московского ун-та, 1980. - 416 с.
102. Общая психология: Учеб. пособие для студентов пед. институтов/ В.В.Богословский, А.А.Степанов, А.Д.Виноградов и др.; под ред. В.В.Богословского и др. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1981. – 383с.
103. Нравственная жизнь человека: искания, позиции, поступки/ А.В.Радин, В.Н.Сагатовский, Ю.В.Согомонов и др.; Редкол.: А.И.Титаренко (отв. ред.) и др. - М., 1982. – 295 с.
104. Психологія: Підручник/ Ю.Л.Трофімов, В.В.Рибалка, П.А.Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л.Трофімова – К.:Либідь, 1999. – 558 с.
105. Крутецкий В.А. Психология [Учеб. для пед уч-щ]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1980. – 335 с.
106. Платонов К.К. структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986.
107. Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология – М.: Высш. шк., 1977. – 247 с.
108. Васильев Я.В.Методика исследований целевой направленности личности/ методическая разработка - Николаев, 1993. – 12 с.
109. Вітенко та ін. Основи загальної і медичної психології: Навчальний посібник/ І.С.Вітенко, Л.М.Дутка, Л.Я.Зименковська – К.: Вища шк., 1991. – 271 с.

110. Практическая психология для менеджеров – М.: Информационно-издательский дом “Филинь”, 1996. – 368 с.
111. Квинн В. Прикладная психология – СПб: Издательство “Питер”, 2000. – 560с.
112. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательская корпорация «Логос», 1996. - 320с.
113. Титаренко Т.М. Нравственное развитие личности – К.: о-во Знание УССР, 1981. – 48 с.
114. Симонов П.В. Сознание и сопереживание//Психологический журнал, 1996. - Т.17. - №3. – С.3-8.
115. Леонтьев А.Н. Мотивы, эмоции и личность// Психология личности. Тексты/ Под. ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А.Пузыря – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. - С.71-79.
116. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности: Теория и практика воспитания. – Алма-Ата: Наука, 1990. - 336с.
117. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988 - 320с.
118. Психология. Словарь/ Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
119. Сабуров А.С. Психология: курс лекций – К.: Лекс, 1996. - 208с.
120. Общая психология. Под ред. проф. А.В.Петровского -М.: Просвещение, 1976. – 479 с.
121. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология – Ростов н/Д: «Феникс», 1999. – 416с.
122. Історія світової культури: Навч. посібник/ Керівник авт. колективу Л.Т.Левчук. – 2-ге вид., перероб. і доп. - Київ:Либідь, 1999. – 368с.
123. Основи художньої культури. Ч. 1: Теорія та історія світової художньої культури: Навч. посібник для вищ. навч. закладів/ За ред. В.О.Лозового, А.Н. Анучиної – Х.: Основа, 1997. – 320 с.

124. Полікарпов В.С. Лекції з історії світової культури: Навч. посіб. – 4-те вид., випр. і доп. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 359с. – (Вища освіта ХХІ століття).
125. Теорія та історія світової та вітчизняної культури: Підручник/ Горбач Н.Я., Гелей С.Д., Росинська З.П. та ін. – Львів: Каменяр, 1992. – 166 с.
126. Додонов Б.И. Эмоция как ценность - М.: Политиздат, 1978. - 272 с.
127. Крупник Е.П. Экспериментальное изучение взаимосвязей художественного и общего развития личности// Психологический журнал, 1991. Т.12 - №1. – С.108-117.
128. Кадцин Л.М. Музыкальное искусство и творчество слушателя: Учеб. пособие для вузов – М.: Высш. шк., 1990. – 303с.
129. Каган М.С.Морфология искусства. Ист.-теорет. исследование внутр. строения мира искусства. Ч.І, ІІ, ІІІ, - Л.: Искусство - Ленингр. отд.-ние, 1972. – 440с.
130. Герцман Е.В. Музыкальная культура Древней Греции// Античная художественная культура; Учеб. пособие/ Научн. ред. доц. Щедрикова Г.К. - СПб.: Научный центр проблем диалога, 1993. – 283 с.
131. Жураковский Г.Е.Очерки по истории античной педагогики – М.: АПН РСФСР, 1963. – 510 с.
132. Ливанова Т. История западноевропейской музыки до 1789 года: Учебник. В 2-х т. Т.1. По XVIII век. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Музыка, 1983. – 696с.
133. Ягодинский В.Н. Ритм, ритм, ритм. Етюды хронобиологии - М.: Знание, 1985. – 192 с.
134. Цветов В.Я. Пятнадцатый камень сада Рёандзи – 3-е изб., дораб. и доп. – М.: Политиздат, 1991. – 414с.
135. Швейцер А. Иоганн Себастьян Бах [Пер. с нем. послесл. М.С.Друскина] - М. Музыка, 1964. – 725 с.
136. Казаринова А.С. Музыка в системе психопрофилактики/ Проблемы профилактики нервных и психических расстройств:[Сборник статей]/ Под. ред

- В.К.Мягер [и др.]. - Л. Ленингр. науч.-исслед. психоневролог. ин-та им. В.М. Бехтерева, 1976. т.78. - С.89.
137. Полякова В.Б. О физиологических влияниях музыки на некоторые соматические и вегетативные функции: к проблеме музыкальной стимуляции работоспособности: Автор. дис... кан. мед наук. – Пермь, 1968. – 19с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Виявлення початкового рівня знань “Західноєвропейського мистецтва”

1.	Хто із визначних діячів художньої культури є представником епохи Античності ?			
	А)	Софокл	В)	Фідій
	Б)	Гойя	Г)	Равель

2.	Хто за давньогрецькою міфологією є покровителем мистецтва ?			
	А)	Гермас	В)	Персей
	Б)	Аполон	Г)	Афіна

3.	Який вид мистецтва особливо яскраво розвивається у епоху Середньовіччя ?			
	А)	Література	В)	Музика
	Б)	Архітектура	Г)	Скульптура

4.	Який період у розвитку мистецтва характеризує творчість Ботічеллі?			
	А)	Середньовіччя	В)	Просвітництва
	Б)	Відродження	Г)	XIX століття

5.	Музичну культуру якої країни і якої епохи представляє творчість І.С.Баха ?			
	А)	Франції	В)	Німеччини
	Б)	Італії	Г)	Англії

6.	Художню культуру якої країни представляє творчість Рембранта ?			
	А)	Італії	В)	Нідерланди
	Б)	Німеччини	Г)	Франції

7.	Які художники увійшли вісторію мистецтва як імпресіоністи ?			
	А)	Босх	В)	Мане
	Б)	Ренуар	Г)	Ватто

8.	У якому столітті у західному європейському мистецтві панує стиль борокко?			
	А)	XVI	В)	XVIII
	Б)	XVII	Г)	XIX

9.	Творчість яких композиторів співпадає із XIX століттям ?			
	А)	Гайдн	В)	Брамс
	Б)	Скарлатті	Г)	Шумаан

10.	Які письменники XVIII століття писали комедії ?			
	А)	Вольтер	В)	Сервантес
	Б)	Бомарше	Г)	Гольдоні

11.	Який стиль мистецтва найбільш яскраво виявляється у французькому мистецтві XVII століття?			
	А)	Барокко	В)	Реалізм
	Б)	Класицизм	Г)	Імпресіонізм

12.	Творчість яких письменників співпадає із XIX століттям ? XIX століттям?			
	А)	Гете	В)	Стендаль
	Б)	Шіллер	Г)	Гюго

13.	Зазначте відомих Вам художників XX століття?			
	А)	Грюнвальд	В)	Пікассо
	Б)	Кольвіц	Г)	Мане

14.	Зазначте митців, що увійшли в історію розвитку джазу?			
	А)		В)	
	Б)		Г)	

Додаток Б.1.

Скорочення: гр відп. – групи відповідей.

К.п – контрактна група початковий рівень; К.к. – контрактна контрольна; К.е. – контрактна експериментальна; Б.п. – бюджетна група початковий рівень; Б.к.- бюджетна контрольна; Б.е.- бюджетна експериментальна; Зм – зміни.

Гр. відп.	К.п.	К.к.	Зм.	К.е.	Зм.	Б.п.	Б.к.	Зм	Б.е.	Зм .
1	50	48	-2	45,4	-4,6	45,5	45,5	0	42,4	-3,1
2	43,7	44,2	+0,5	45,1	+1,4	21,1	18,2	-3,1	18,2	-3,1
3	4,2	4,8	+0,6	5,7	+1,5	27,3	30,3	+3	33,3	+6
4	2,1	3	+0,9	3,8	+1,7	6,1	6,1	0	6,1	0

Додаток В.

Мета майбутньої професійної діяльності

	Варіанти відповідей	К.п.	Б.п.
1	Відстоювання економічних інтересів своєї фірми	41,7	33,3
2	Відстоювання власних інтересів	36,5	33,3
3	Відстоювання інтересів членів колективу	15,6	21,2
4	Відстоювання суспільних інтересів	2,1	6,1
5	Відстоювання економічних інтересів своєї країни	4,1	6,1

Додаток В.1.

		К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	Відстоювання економічних інтересів своєї фірми	39,6	35,4	27,3	18,2
2	Відстоювання власних інтересів	32,3	29,2	30,3	27,2
3	Відстоювання інтересів членів колективу	19,8	24	27,3	36,4
4	Відстоювання суспільних інтересів	3,1	5,2	6	9,1
5	Відстоювання економічних інтересів своєї країни	5,2	6,2	9,1	9,1

Додаток Д.

Узагальнені результати заліково-екзаменаційних сесії студентів факультету
фундаментальної економічної підготовки.

Навчальні дисципліни	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
	“5”	“5”	“4”	“4”	“3”	“3”
Гуманітарні	20,8	27,3	59,4	57,6	19,8	15,1
Спец.економічні	26	27,3	44,8	48,5	29,2	24,2
Інженерно-техн.	28,1	36,4	55,2	51,5	16,7	12,1
Сер. результат	25	30,3	53	52,5	22	17,2

Додаток Д.1.

Навч. дисц.	К.к.	К.е.	К.к.	К.е.	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.	Б.к.	Б.е.	Б.к.	Б.е.
	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3
Гум.	24,1	27,1	57,7	57,7	18,2	15,2	30,3	33,3	33,3	36,4	36,4	30,3
С. ек.	28,1	31,2	42,7	40,6	29,2	28,2	27,3	33,3	45,5	51,2	27,2	15,5
Ін. т.	27,1	26	37,5	39,6	35,4	34,4	33,3	33,3	51,5	54,6	15,2	12,1
С. р.	26,4	28,1	46	46	27,6	25,9	30,3	33,3	43,4	47,4	26,3	19,3

Додаток Е.

Ставлення студентів до професійної підготовки.

перелік	У першу чергу		Не дуже		Зовсім не важливо	
	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
Спец. екон. підг.	100	100	0	0	0	0
Гуманіт. підг.	32,3	39,4	47,9	51,5	19,8	9,1
Інж. техн. підг.	4,2	9,1	47,9	60,6	47,9	30,3

Додаток Е.1.
контрактна форма навчання

Підго товка	К.п.	К.к.	К.е	К.п.	К.к.	К.е.	К.п.	К.к.	К.е.
	У першу чергу			Не дуже			Зовсім не важливо		
С. ек.	100	100	94,8	0	0	0	0	0	0
Гум.	32,3	41,7	56,2	47,9	44,8	40,7	19,8	13,5	3,1
Ін.-т.	4,2	5,2	5,2	47,9	55,2	55,2	47,9	39,6	35,4

Додаток Е.2.
бюджетна форма навчання

Підго товка	Б.п.	Б.к.	Б.е	Б.п.	Б.к.	Б.е.	Б.п.	Б.к.	Б.е.
	У першу чергу			Не дуже			Зовсім не важливо		
С. ек.	100	97	97	0	3	3	0	0	0
Гум.	39,4	48,5	66,7	51,5	42,4	27,2	9,1	9,1	6,1
Ін.-т.	9,1	9,1	9,1	60,6	63,6	60,6	30,3	27,3	30,3

Додаток Ж.1
Рівні ставлення студентів до майбутньої професійної діяльності.

		1	2	3	середн.
В и с о к и й	К.п.	2,1	6,2	4,2	4,2
	К.к.	3	3	5,2	3,7
	Зм.	0	+2,1	+1	
	К.е.	3,8	11,4	5,2	6,8
	Зм.	+1,7	+5,2	+1	
	Б.п.	6,1	12,2	9,1	9,1
	Б.к.	6,1	15,1	9,1	10,1
	Зм.	0	+2,9	0	

	Б.е.	6,1	18,2	9,1	11,1
	Зм.	0	+6	0	
с е р е д н і й	К.п.	4,2	15,6	53	24,3
	К.к.	4,8	19,8	46	23,5
	Зм.	+0,6	+4,1	-7	
	К.е.	5,7	24	46	25,2
	Зм.	+1,5	+8,4	-7	
	Б.п.	27,3	21,2	52,5	33,7
	Б.к.	30,3	27,3	43,4	33,7
	Зм.	+3	+6,1	-9,1	
	Б.е.	33,3	36,4	47,4	39
	Зм.	+6	+15,2	-5,1	
Н и ж ч е с е р д н	К.п.	43,7	41,7	22	35,8
	К.к.	44,2	39,6	27,6	37,1
	Зм.	+0,5	-2,1	+5,6	
	К.е.	45,1	35,4	25,9	35,5
	Зм.	+1,4	-6,3	+3,9	
	Б.п.	21,1	33,3	17,2	23,9
	Б.к.	18,2	27,3	26,3	23,9
	Зм.	-3,1	-6	+9,1	
	Б.е.	18,2	18,2	19,3	18,6
	Зм.	-3,1	-15,2	+2,1	
н и з ь к и й	К.п.	50	36,5	20,8	35,8
	К.к.	48	32,3	21,2	33,8
	Зм.	-2	-4,2	+0,4	
	К.е.	45,5	29,2	22,9	32,5
	Зм.	-4,6	-7,3	+2,1	
	Б.п.	45,5	33,3	21,2	33,3
	Б.к.	45,5	30,3	21,2	32,3
	Зм.	0	-3	0	
	Б.е.	42,4	27,2	24,2	31,3
	Зм.	-3,1	-6	+3	

Додаток 3.

Теоретичне розподілення прибутку, що був отриманий внаслідок ефективної діяльності підприємства.

	Варіанти відповідей	К.п.	Б.п.
1	Придбання нового обладнання та технологій виробництва	28,1	24,2
2	Організація широкої рекламної компанії	26	24,2
3	Виділення коштів на придбання офісних меблів та офісної техніки	21,9	18,2
4	Купівля квартири у приватну власність	22,9	27,3
5	Виділення коштів на освітню підготовку та перепідготовку членів колективу	15,6	21,2
6	Організація власного відпочинку на престижному курорті	11,5	15,1
7	Придбання у власне користування мобільного телефону		
8	Виділення коштів на оздоровлення членів колективу	10,4	9,1
9	Виділення коштів на організацію відпочинку колективу		
10	Перерахування коштів на благодійний рахунок	7,3	6,1
11	Виділення коштів на охорону навколишнього середовища	5,2	6,1

Додаток 3.1.

	перелік	Кк	Ке	Бк	Бе
1	Придбання нового обладнання та технологій виробництва	54,2	56,2	57,6	57,6
2	Організація широкої рекламної компанії	45,1	47,9	45,5	45,5
3	Виділення коштів на придбання офісних меблів та офісної техніки	41,6	42,7	39,4	42,4
4	Виділення коштів на освітню підготовку та перепідготовку членів колективу	33,3	41,7	36,4	48,5
5	Організація власного відпочинку на престижному курорті	28,1	28,1	33,4	36,4
6	Купівля квартири у приватну власність	30,2	30,2	36,4	36,4
7	Придбання у власне користування мобільного	27,1	27,1	24,2	27,3

	телефону				
8	Виділення коштів на організацію відпочинку колективу	25	29,2	27,3	33,3
9	Виділення коштів на оздоровлення членів колективу	18,8	24	24,2	27,3
10	Перерахування коштів на благодійний рахунок	17,7	26	18,2	33,3
11	Виділення коштів на охорону навколишнього середовища	16,7	17,7	18,2	18,2

Додаток К.

Дослідження потреб особистості

ранг	Я хочу...	Для себе		Для інших	
		К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
1	Мати квартиру будинок, машину, яхту, літак тощо	13,5	36,4	6,2	9,1
2	Отримувати високу заробітну плату	33,3	39,4	0	0
3	Мандрувати, відпочивати.	33,3	30,3	0	0
4	Працювати за спеціальністю, щоб робота була творчою, цікавою	30,2	42,4	19,8	30,3
5	Турбуватися про стан власного здоров'я	30,2	30,3	0	0
6	Користуватися повагою у суспільстві, у співробітників, батьків	28,1	27,3	21,8	30,3
7	Займатися самовдосконаленням, самоосвітою	19,8	24,2	4,2	6,1
8	Зробити кар'єру, досягти успіху на роботі, стати кращим фахівцем	17,7	18,2	4,2	6,1
9	Матеріально забезпечити своїх батьків, свою родину.	17,7	21,2	0	0

10	Досягти матеріальної незалежності	16,7	27,3	0	0
11	Організувати власну справу, досягти успіху у ній.	15,6	21,2	3,1	3
12	Мати можливість добре відпочивати	15,6	18,2	0	0
13	Створити родину, забезпечити її матеріально	13,4	12,1	0	0
14	Створити добрі умови праці членам колективу	9,4	12,1	9,4	9,1
15	Дати освіту своїм дітям, забезпечити їх	8,3	9,1	3,1	0
16	Бути впевнений у своєму майбутньому	8,3	12,1	0	0
17	Забезпечити свою старість	8,3	15,1	0	0
18	Забезпечити соціальний захист людям похилого віку	4,2	6,1	11,5	15,2
19	Займатися благодійною діяльністю	4,2	6,1	12,5	18,2
20	Щоб скінчилася економічна криза, відбулася економічна розбудова України	4,2	6,1	5,2	6,1
21	Вдосконалювати виробництва, працювати з новими технологіями	4,2	0	6,1	0
22	Щоб покращився добробут народу	4,2	8,3	3	9,1
23	Сприяти благоустрою міста	3,1	3	17,7	18,2
24	Підвищувати рівень кваліфікації своїх співробітників	3,1	6,1	9,4	9,1
25	Задовольняти свої духовні потреби	3	6,1		
26	Зберегти друзів	3,1	6,1	0	0

Додаток К.1.

Скорочення: а – для себе; б – для інших

	Я хочу перелік	Контр. гр.				Експер. гр.			
		Ка	Кб	Ба	Бб	Ка	Кб	Ба	Бб
1	Створити повноцінну родину	52,1	0	60,6	0	53,1	0	60,6	0
2	Турбуватися про стан здоров'я	35,4	0	33,3	0	47,9	0	45,5	0
3	Мати квартиру, машину тощо	12,5	9,4	42,4	6,1	13,5	17,7	30,3	12,1
4	Подорожувати	26	0	39,4	0	38,5	0	51,5	0
5	Створити власне підприємство	24	0	30,3	9,1	24	0	30,3	0
6	Щоб мене поважали...	24	0	21,2	0	28,1	0	30,3	0
7	Самовдосконалення, самоосвіта	19,8	6,3	21,2	9,1	13,5	11,5	18,2	12,1
8	Досягти успіху, зробити кар'єру	19,8	0	12,1	0	20,8	0	18,2	0
9	Бачити свою родину здоровою	19,8	0	18,2	0	24	0	24,2	0
10	Жити окремо від батьків	0	0	15,2	0	0	0	15,2	0
11	Щоб в країні був мир	12,5	8,3	18,2	12,1	16,6	10,4	24,2	12,1
12	Створити умови праці членам колективу	8,3	10,4	9,1	12,1	6,2	15,6	9,1	18,2
13	Забезпечити старість батькам	6,3	0	6,1	0	8,3	0	9,1	0
14	Сприяти піднесенню економіки	6,3	8,3	6,1	6,1	6,3	8,3	9,1	6,1
15	Відвідувати мистецькі заходи	0	0	0	0	12,5	0	15,2	0
16	Виїхати за кордон	6,3	0	0	0	8,3	0	3	0

17	Мати друзів, їх підтримку.	4,2	0	6,1	0	9,4	0	12,1	0
18	Благодійність, меценатство	5,2	10,4	9,1	15,2	9,4	7,3	12,1	9,1
19	Медична допомога мало заможнім	4,2	10,4	6,1	12,1	8,3	6,3	9,1	9,1
20	Допомога інвалідам	4,2	9,4	6,1	12,1	6,3	6,3	9,1	9,1
21	Перепідготовка колективу	2,1	8,3	3	6,1	3	8,3	3	9,1

Додаток Л.

Фактори, що мають забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.

№	Перелік	У першу чергу		Не дуже		Зовсім не важливо	
		К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
1	Економічною підготовкою	100	100	0	0	0	0
2	Постійним прагненням до самовдосконалення	87,5	87,9	12,5	12,1	0	0
3	Оволодінням комп'ютерною технікою	84,3	84,8	11,5	12,2	4,2	3
4	Ретельним плануванням та контролем за виконанням виробничих завдань всіх членів колективу	77,1	81,8	22,9	18,2	0	0
5	Психологічною підготовкою	75	72,7	20,8	24,3	4,2	3
6	Впровадженням найновіших сучасних технологій виробництва	73,9	69,7	21,9	27,3	4,2	3

7	Вмінням налагодити стосунки з людьми	72,9	72,7	20,9	24,3	6,2	3
8	Створення сприятливих умов праці членам колективу	57,3	60,6	36,5	30,3	6,2	9,1
9	Вмінням підібрати кадри	56,3	57,5	43,7	42,5	0	0
10	Творчим підходом до професійної діяльності	54,2	54,5	36,8	36,4	9,4	9,1
11	Прагненням до економічного процвітання будь-яким способом	51	51,5	44,8	45,5	4,2	3
12	Гуманітарною підготовкою	32,3	39,4	47,9	51,5	19,8	9,1
13	Жорсткою дисципліною та вимогливістю до працюючих	27,1	24,2	68,7	72,8	4,2	3
14	Вмінням знайти причину для звільнення людини, що не справляється із виконанням своїх обов'язків	22,9	21,2	56,3	60,6	20,8	18,2
15	Інженерно-технічною підготовкою	4,2	9,1	47,9	60,6	47,9	30,3

Додаток Л.1.

№	К.к.			К.е.			Б.к.			Б.е.		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	100	0	0	93,8	6,2	0	100	0	0	93,9	6,1	0
2	72,9	27,1	0	86,5	13,5	0	78,8	21,2	0	90,9	9,1	0
3	100	0	0	95,8	4,2	0	97	3	0	87,9	12,1	0
4	78,1	21,9	0	74	26	0	72,7	27,3	0	72,7	27,3	0
5	77,1	22,9	0	81,3	18,7	0	75,8	24,2	0	87,9	12,1	0

6	70,8	29,2	0	70,8	29,2	0	84,8	15,2	0	84,8	15,2	0
7	100	0	0	95,8	4,2	0	75,8	21,2	3	75,8	21,2	3
8	68,8	25,2	6	80,2	17,7	2,1	63,6	30,3	6,1	78,8	15,1	6,1
9	75	25,2	0	76	24	0	84,8	15,2	0	87,9	12,1	0
10	64,6	32,4	3	64,6	32,3	3,1	57,6	39,4	3	63,6	30,1	6,1
11	43,8	51	5,2	29,2	59,3	11,5	45,5	48,4	6,1	33,3	54,6	12,1
12	35,4	52,1	12,5	52	43,6	4,4	39,4	45,4	15,2	57,6	39,4	3
13	20,8	74	5,2	20,8	66,7	12,5	24,2	63,7	12,1	15,2	66,6	18,2
14	20,8	55,2	24	17,7	44,8	37,5	24,2	54,6	21,2	18,2	48,5	33,3
15	8,3	42,1	49,6	8,3	54,2	37,5	9,1	63,6	27,3	9,1	63,2	27,3

Додаток М.

Схильність до стилю керівництва

Завдання: висловіться щодо організації діяльності колективу. Для того, щоб своєчасно виконати поставлене перед колективом завдання вважаю за потрібне:

№	Варіанти рішення	К.п.	Б.п.
1	Надати можливість кожному обрати для себе обсяг робіт, звернутися з проханням про його своєчасне виконання до кожного члену колективу.	45,8	33,3
2	Обговорити з колегами обсяг та строк виконання завдання,	28,2	36,4

	врахувати пропозиції всіх членів колективу, партнерські розподілити об'єм роботи між всіма членами колективу		
3	Чітко сформулювати завдання, особисто розподілити обсяг робіт між членами колективу, надати наказ, здійснити контроль за виконанням.	26	30,3

Додаток М.1.

	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	41,7	51	27,3	21,2
2	37,5	37,5	42,4	48,5
3	20,8	11,5	30,3	30,3

Додаток Н.

Ви прийняли певне рішення. Ваші підлеглі намагаються переконати Вас у його помилковості. Ви...

№	Варіант рішення	К.п.	Б.п.
1	Звернетесь до колег з проханням допомогти прийняти вірне рішення.	40,6	21,2
2	Припините дію вже прийнятого рішення, повернусь до нього після ґрунтовного аналізу ситуації, що виникла.	7,3	18,2
3	Шляхом голосування приймете більш популярне рішення.	31,3	18,2

4	Звернетесь до колективу з проханням поради Вам більш зважене рішення.	8,3	24,2
5	Нагадаєте про те, що рішення вже прийняте і всім слід виконувати його	12,5	18,2

Додаток Н.1.

	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	29,2	34,4	15,2	9,1
2	7,3	8,3	24,2	30,3
3	33,3	38,5	18,2	15,1
4	8,3	8,3	24,2	30,3
5	21,9	10,5	18,2	15,2

Додаток П.

Під час наради ваш колега намагається викласти точку зору, з якою Ви не погоджуєтесь. Ви...

№	Варіант рішення	К.п.	Б.п.
1	Вислухаєте уважно, звернетесь до колективу з проханням обговорити ситуацію що виникла, приймете те рішення, яке буде схвалене всіма членами колективу	37,5	30,3
2	Приймете рішення у подальшому спочатку з'ясувати точки зору всіх членів колективу і після ґрунтовного їх аналізу приймати рішення.	15,6	24,2
3	Звернетесь до найбільш досвідчених членів колективу з проханням допомогти вам розібратися у ситуації, що виникла	17,7	27,3

4	Припините обговорення, будете переконувати його у вашому рішенні у приватній розмові	14,6	12,1
5	Звернете його увагу на те, що керує колективом не він, йому слід прийняти вашу точку зору і думати про те, як виконати поставлене завдання	14,6	6,1

Додаток П.1.

	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	58,3	58,3	42,4	27,3
2	17,7	21,9	27,3	33,3
3	13,5	13,5	18,2	30,3
4	7,4	3,2	6,1	6,1
5	3,1	3,1	6	3

Додаток Р

Зведені дані досліджень рівня ставлення студентів до інших за ознакою перевага стилю керівництва

Дані таблиці	демократичний		Ліберальний		авторитарний	
	К	Б	К	Б	К	Б
№9	28,2	36,4	45,8	33,3	26	30,3
№10	15,6	42,4	71,9	39,4	12,5	18,2
№11	33,3	51,5	37,5	30,3	29,2	18,2

Додаток Р.1.

Скорочення: Д – демократичний; Л – ліберальний; А – авторитарний

	К.к.	К.к.	К.к.	К.е.	К.е.	К.е.	Б.к.	Б.к.	Б.к.	Б.е.	Б.е.	Б.е.
	Д	Л	А	Д	Л	А	Д	Л	А	Д	Л	А
М.1.	37,5	41,7	20,8	37,5	51	11,5	42,4	27,3	30,3	48,5	21,2	30,3
Н.1.	15,6	62,5	21,9	16,6	72,9	10,5	48,4	33,4	18,2	60,6	24,2	15,2
П.1.	31,2	58,3	10,5	35,4	58,3	6,3	45,5	42,4	12,1	63,6	27,3	9,1

Додаток С.

Цінності менеджерів, що мають забезпечити успішність їх професійної діяльності.

№	перелік	У першу чергу		Не дуже		Зовсім не важливо	
		К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.	К.п.	Б.п.
1	Раціональність – вміння раціонально та логічно мислити, приймати зважені рішення	100	100	0	0	0	0
2	Комунікабельність – здатність встановлювати контакти з іншими	91,7	87,9	7,3	9,1	1	3
3	Особлива вимогливість до виконання поставлених завдань перед колективом	87,5	90,9	12,5	9,1	0	0
4	Надання переваги економічним інтересам виробництва	81,3	93,9	15,6	6,1	3,1	0
5	Освіченість – широке коло знань, високий рівень культури	58,3	63,6	41,7	36,4	0	0
6	Незалежність – здатність діяти самостійно, рішуче	63,5	75,7	36,5	24,3	0	0
7	Гуманність – поважне ставлення до інших, їх проблем та потреб	36,5	33,3	55,2	57,6	8,3	9,1
8	Терпимість до поглядів інших, вміння прощати їм помилки та хибні погляди	42,7	39,4	51	51,5	6,3	9,1
9	Порядність – правдивість, відвертість	26	24,2	69,8	72,8	4,2	3
10	Тверда воля – вміння настояти на своєму, ігнорувати хибні, з власної точки зору, думки інших	25	33,3	75	66,7	0	0
11	Високий рівень особистих запитів – прагнення забезпечити особисте матеріальне становище.	29,1	33,3	46,9	45,5	24	21,2

12	Нетерпимість до недоліків інших, категоричність.	29,2	33,3	54,1	51,5	16,7	15,2
13	Співчуття – здатність увійти у становище іншого, зрозуміти його дії.	8,3	9,1	62,5	60,6	29,2	30,3
14	Самовладання – здатність у певній ситуації не виявляти свого психічного стану, контролювати себе.	19,7	18,2	62,6	66,6	17,7	15,2
15	Прагнення до безперечного лідерства у колективі.	17,7	18,2	78,1	78,8	4,2	3
16	Щиросердечність до людей	16,7	18,2	79,1	78,8	4,2	3

Додаток С.1.

а – у першу чергу; б – не дуже; в - зовсім не важливо

	К.к.			К.е.			Б.к.			Б.е.		
	а	б	в	а	б	в	а	б	в	а	б	в
1	100	0	0	100	0	0	100	0	0	100	0	0
2	94,8	5,2	0	100	0	0	100	0	0	100	0	0
3	88,5	11,5	0	94,8	5,2	0	97	0	0	90,9	9,1	0
4	71,9	28,1	0	63,5	36,5	0	60,6	39,4	0	63,6	36,4	0
5	67,7	32,3	0	69,8	30,2	0	66,7	33,3	0	81,8	18,2	0
6	71,9	20,8	7,3	91,7	8,3	0	93,9	6,1	0	69,7	30,3	0
7	46,9	48,9	4,2	52,1	38,5	9,4	63,6	30,3	6,1	51,5	45,5	3
8	39,6	52,1	8,3	45,8	39,6	14,6	54,5	39,4	6,1	51,5	45,5	3
9	26	68,8	5,2	37,5	62,5	0	45,5	54,5	0	30,3	66,7	3
10	57,3	35,4	7,3	56,3	29,1	14,6	57,6	36,3	6,1	63,6	30,3	6,1
11	25	57,3	17,7	16,6	58,4	25	27,2	45,5	27,3	24,2	45,5	30,3
12	22,9	60,4	16,7	17,7	68,8	12,5	27,2	54,6	18,2	24,2	54,6	21,2
13	11,5	75	13,5	16,7	68,7	14,6	15,2	63,6	21,2	21,2	60,6	18,2
14	19,8	72,9	7,3	21,1	71,6	7,3	27,2	66,7	6,1	21,2	78,8	0
15	19,8	80,2	0	30,2	69,8	0	31	69	0	21	79	0
16	23,9	64,6	11,5	25	66,7	8,3	28	66	6	29	67	4

Додаток Г.

У Ваш офіс з проханням надати матеріальну допомогу звертається стороння людина. Ви...

№	Варіанти рішень	К.п.	Б.п.
1	Віддам їй невелику суму грошей і нагадаю, що у мене багато важливих справ.	21,9	24,2
2	Запрошу до себе у кабінет, з'ясую у чому справа, буду шукати шляхи до вирішення проблем.	8,3	9,1
3	Поясню, що наша організація не займається такого роду діяльністю.	24	21,2
4	Винесу догану черговому за те, що у робочий час мене відволікають від роботи.	15,6	18,2
5	Дам доручення підлеглому розібратися у ситуації і повідомити мене про вирішення проблеми	30,2	27,3

Додаток Т.1.

	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	10,4	6,3	12,1	9,1
2	27,1	32,3	27,3	36,4
3	7,3	11,5	6,1	9,1
4	8,3	11,5	6,1	12,1
5	46,9	38,4	48,4	33,3

Додаток У.

Ваш колектив терміново має виконати завдання, від результату якого залежить Ваша подальша кар'єра. До Вас, с проханням відпустити з роботи, звертається співробітник у якого захворіла близька людина. Ви...

№	варіанти рішень	К.п.	Б.п.
1	Дасте йому зрозуміти, що його особисті проблеми не повинні відбиватися на роботі, вирішувати особисті проблеми він має самостійно	11,5	12,1
2	Відпущу його та організую перерозподіл виконання завдання між іншими членами колективу	25	24,2
3	Виконаю його частку завдання особисто	5,2	3
4	Дам йому змогу вирішити власні справи, запропоную допомогу	7,3	6,1
5	Дам завдання своєму заступнику розібратися і вирішити ситуацію таким чином, щоб це не торкалося Ваших особистих інтересів.	51	54,6

Додаток У.1.

	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	5,2	4,2	9,1	6,1
2	29,1	36,5	33,3	42,4
3	9,4	10,4	12,1	15,2
4	6,3	8,3	6,1	9,1
5	50	40,6	39,4	27,2

Додаток Ф.

Особистісні якості “ідеального менеджера”

№	перелік	К.п.	Б.п.
1	Сила волі, рішучість, настирливість	83,3	84,8
2	Енергійність, активність, цілеспрямованість	80,2	84,8

3	Акуратність, пунктуальність, ретельність, дисциплінованість, точність, організованість	46,9	42,4
4	Порядність	21,1	21,2
5	Комунікабельність, товариськість	23,9	24,2
6	Стриманість, самоконтроль, розсудливість, спокій	23,9	24,2
7	Тактовність, вихованість, інтелігентність	22,9	21,2
8	Впевненість у собі	19,8	18,2
9	Суворість, жорстокість, твердість характеру	19,8	18,2
10	Почуття гумору	16,7	18,2
11	Привітність, чарівність	14,6	15,1
12	Турбота про підлеглих, повага до інших, розуміння людей	13,5	15,1
13	Вимогливість до себе, самокритичність	12,5	12,1
14	Справедливість	10,4	9,1
15	Освіченість	8,3	18,2
16	Доброзичливість	8,3	9,1
17	Милосердя, співчуття	8,3	6,1
18	Прагнення до самовдосконалення	7,3	12,1
19	Толерантність	5,2	6,1
20	Хитрість	4,2	6,1
21	Працелюбство	3,1	12,1
22	Духовність	3,1	3
23	Амбіціозність	3,1	3

Додаток Ф.1.

		К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	Комунікабельність, вміння спілкуватися	75	83,3	78	91
2	Цілеспрямованість, наполегливість	33,3	52,1	45,5	57,6
3	Рішучість	31,3	35,4	42,4	48,5

4	Впевненість у собі	30,2	39,6	42,4	45,5
5	Порядність	24	35,4	24,2	30,3
6	Суворість, твердість характеру	17,8	15,7	21,2	18,2
7	Тактовність, вихованість	13,5	15,7	12,2	18,2
8	Пунктуальність, старанність	13,5	14,6	18,2	18,2
9	Працелюбство, працездатність	11,5	14,6	21,2	24,2
10	Врівноваженість, стриманість	11,5	14,6	15,2	18,2
11	Раціональність	9,4	25	15,2	27,3
12	Справедливість	9,4	12,5	12,2	12,2
13	Привітність, доброзичливість, доброта	8,3	10,4	9,1	12,2
14	Хитрість	7,3	7,3	6,1	6,1
15	Толерантність	5,2	8,3	6,1	9,1

Додаток Х.1.

Рівні ставлення майбутніх менеджерів до інших

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	С.р.
В и с о к и й	К.п.	3,8	9,4	15,6	8,3	6,2	12,5	5,2	4,2	8,3	8,2
	К.к.	4,5	10,4	15,6	13,5	9,4	15,6	5,2	5,2	10,4	10
	Зм.	+0,7	+1	0	+5,2	+3,2	+3,1	0	+1	+2,1	
	К.е.	8,7	15,6	16,6	20,8	17,7	23	8,3	11,5	19,8	15,8
	Зм.	+4,2	+6,2	+1	+12,5	+11,5	10,5	+3,1	+7,3	+11,5	
	Б.п.	5,1	9,1	36,4	9,1	9,1	9,1	6,1	3	9,1	10,7
	Б.к.	7,1	12,1	42,4	15,2	12,1	12,2	6,1	6,1	12,1	13,9
	Зм.	+2	+3	+6	+6,1	+3	+3,1	0	+3,1	+3	
	Б.е.	10,1	18,2	48,5	27,2	15,2	21,2	9,1	12,1	18,2	20
	Зм	+4,8	+9,1	+12,1	+18,1	+6,1	+12,1	+3	+9,1	+9,1	
с е р е д н і й	К.п.	8,7	6,6	17,7	30,2	17,8	51	11,5	16,9	12,5	19,2
	К.к.	12,7	20,8	21,9	42,8	8,3	46,9	11,5	18,8	12,5	21,8
	Зм.	+4	+14,2	+4,2	+12,6	-9,5	-4,1	0	+1,9	0	
	К.е.	13,9	20,5	20,9	38,4	7,3	38,4	4,2	23,9	16,7	20,5
	Зм.	+5,2	+13,9	+3,2	+8,2	-10,5	-12,6	-7,3	+7	+4,2	
	Б.п.	7,1	7,1	15,1	27,3	12,1	54,6	9,1	18,2	9,1	17,7
	Б.к.	11,1	21,2	6	30,3	15,2	48,4	12,1	18,2	9,1	19,1
	Зм.	+4	+14,1	-9,1	+3	+3,1	-6,2	+3	0	0	
	Б.е.	15,7	21,2	15,1	36,4	15,1	33,3	12,1	18,2	9,1	19,6
	Зм	+8,6	14,1	0	+9,1	+3	-21,3	+3	0	0	
Н и ж ч е с е р д н	К.п.	73,6	74,6	54,2	21,9	46,9	51	54,1	27,9	55,2	51
	К.к.	72,8	60,5	52	13,5	57,3	46,9	60,4	32,2	55,2	50
	Зм.	-0,8	-14,1	-2,2	-8,4	+10,4	-4,1	+6,3	+4,3	0	
	К.е.	71,5	57,7	56,2	24	58,3	38,4	69,8	35,4	48,9	51,1
	Зм.	-2,1	-16,9	+2	+2,1	+11,4	-12,6	+15,7	+7,5	-6,3	
	Б.п.	71,6	71,7	30,3	24,2	45,5	54,6	51,5	27,3	60,6	48,6
	Б.к.	68,7	57,6	39,5	21,1	45,5	48,4	54,6	30,3	60,6	47,4
	Зм.	-2,9	-14,1	+9,2	-3,1	0	-6,2	+3,1	+3	0	
	Б.е.	65,1	51,5	27,3	9,1	45,5	33,3	54,6	36,4	57,5	42,3
	Зм	6,5	-20,2	-3	-15,1	0	-21,3	+3,1	+9,1	-3,1	
н и з ь к и	К.п.	13,9	9,4	12,5	39,5	29,1	11,5	29,2	51	24	24,5
	К.к.	10	8,3	10,5	30,2	25	10,4	22,9	43,8	21,4	20,3
	Зм.	-3,9	-1,1	-2	-9,4	-4,1	-1,1	-6,3	-7,2	-2,1	
	К.е.	6,6	6,2	6,3	16,8	16,7	6,3	17,7	29,2	14,6	13,4
	Зм.	-7,3	-3,2	-6,2	-22,8	-12,4	-5,2	-11,5	-21,8	-9,4	
	Б.п.	16,2	12,1	18,2	39,4	33,3	12,1	33,3	51,5	21,2	26,4

й	Б.к.	13,1	9,1	12,1	33,4	27,2	12,1	27,2	45,4	18,2	22
	Зм.	-3,1	-3	-6,1	-6	-6,1	0	-3,1	-6,1	-3	
	Б.е.	9,1	9,1	9,1	27,3	24,2	9,1	24,2	33,3	15,2	17,8
	Зм	-7,1	-3	-9,1	-12,1	-9,1	3	9,1	-18,2	-6	

Додаток Ц.

Знання “ідеального менеджера”

№п/п	Назва дисципліни	К.п.	Б.п.
1	Спеціальні економічні	100	100
2	Психологія	52,1	51,5
3	Комп'ютерна підготовка	39,6	36,4
4	Іноземна мова	18,8	21,2
5	Управління персоналом	16,7	18,2
6	Етикет	12,5	15,2
7	Основи права	7,3	6,1
8	Основи педагогіки	7,3	6,1
9	Філософія	3,1	6,1
10	Українська ділова мова	3,1	3
11	математика	1	3

Додаток Ц.1.

п/п	Назва дисципліни	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	Спеціальні економічні	100	100	100	100
2	Психологія	50	55,2	54,5	54,5
3	Комп'ютерна підготовка	37,5	39,6	45,5	45,5
4	Іноземна мова	21,9	30,2	30,3	33,3
5	Управління персоналом	17,7	15,6	21,2	21,2
6	Етикет	13,5	12,5	15,2	15,2
7	Основи права	7,3	7,3	6,1	9,1
8	Основи педагогіки	7,3	7,3	6,1	9,1

А	21,1	78,1	00,0	20,8	72,9	6,3	21,2	75,8	3	18,2	78,8	3
Б	28,1	67,7	4,2	26	69,8	4,2	24,2	63,6	12,2	24,2	66,7	9,1
В	26	74	0	25	75	0	24,2	75,8	0	27,3	72,7	0
Г	20,8	67,7	11,5	21,9	66,6	11,5	18,2	69,7	12,1	21,2	66,7	12,1
Д	15,6	84,4	0	34,4	65,6	0	15,2	84,8	0	33,3	66,7	0

Додаток Щ.

Переконання особистості.

Завдання: закінчіть, будь ласка речення: “Я вірю у те, що досягну поставленої мети якщо...”

№п/п	Варіанти відповідей	К.п.	Б.п.
1	у мене буде стартовий капітал	29,2	21,2
2	мене підтримають “впливові” люди	24	24,2
3	мене підтримають друзі	18,7	18,2
4	зміниться законодавча база країни	12,5	15,1
5	мені ніхто не буде заважати	8,3	12,1
6	я зможу досягти всього сам	5,2	6,1
7	виїду з країни	2,1	3

Додаток Щ.1.

Переконання особистості

	Варіанти відповідей	К.к.	К.е.	Б.к.	Б.е.
1	буду мати стартовий капітал, достатньо грошей	26	25	24,2	24,2
2	мене підтримають “впливові” люди	21,9	20,8	27,3	24,2
3	зміниться законодавча база країни	13,5	12,5	15,2	9,1
4	якщо мене підтримають друзі	20,8	26	21,2	27,3
5	все залежить лише від мене	8,3	6,3	6,1	6,1
6	зможу досягти всього сам	5,3	6,3	3	6,1
7	виїду з країни	4,2	3,1	3	3

Ставлення студентів до себе

Додаток Ю.1.

		13	14	15	16	17	середн.
В и с о к и й	К.п.	4,2	9,8	18,7	6,2	3,1	8,4
	К.к.	6,2	10,5	20,8	8,3	4,2	10
	Зм.	+2	+0,7	+2,1	+2,1	+1,1	
	К.е.	12,5	12,9	21,9	11,4	9,4	13,6
	Зм.	+8,3	+3,1	+3,2	+5,2	+6,3	
	Б.п.	6,1	10,8	18,2	12,2	6,1	10,7
	Б.к.	9,1	11,3	18,2	15,1	6,1	12
	Зм.	+3	+0,5	0	+3	0	
	Б.е.	12,1	14,8	21,2	18,2	12,1	15,7
	Зм	+6	+4	+3	+6	+6	
с е р е д н і й	К.п.	34,3	22,4	11,5	15,6	15,6	19,9
	К.к.	41,6	31,2	14,6	19,8	16,6	24,8
	Зм.	+7,3	+8,8	+3,1	+4,2	+1	
	К.е.	45,8	43,3	26	24	16,6	31,1
	Зм.	+11,5	+20,9	+14,5	+8,4	0	
	Б.п.	33,3	28,6	12,1	21,2	12,1	21,5
	Б.к.	36,4	37,2	15,1	27,4	15,1	26,2
	Зм.	+3,1	+8,6	+3	+6,2	+3	
	Б.е.	51,5	51,9	24,3	36,4	15,2	35,9
Зм	+18,2	+23,3	+12,2	+15,2	+3,1		
Н и	К.п.	41,7	47,9	57,3	41,7	43,8	46,5
	К.к.	32,3	44,8	53,1	39,6	43,7	42,7

ж	Зм.	-9,4	-3,1	-4,2	-2,1	-0,1	
	К.е.	30,2	40,7	40,6	35,4	40,6	37,5
ч	Зм.	-11,5	-7,2	-16,7	-6,3	-3,2	
	Б.п.	36,4	51,5	54,6	33,3	39,3	43
е	Б.к.	33,3	42,4	54,6	27,3	42,4	40
	Зм.	-3,1	-9,1	0	-6	+3,1	
с	Б.е.	18,2	27,2	42,4	18,2	36,3	28,5
	Зм	-18,2	-24,3	-12,2	-15,1	-3	
е	К.п.	19,8	19,8	12,5	36,5	37,5	25,2
	К.к.	19,8	13,5	11,5	32,3	35,5	22,5
р	Зм.	0	-6,3	-1	-4,2	-2	
	К.е.	11,5	3,1	11,5	29,2	33,4	17,4
д	Зм.	-8,3	-16,7	-1	-7,3	-4,1	
	Б.п.	24,2	9,1	15,1	33,3	42,5	24,8
н	Б.к.	21,2	9,1	12,1	30,3	36,4	21,8
	Зм.	-3	0	-3	-3	-6,1	
и	Б.е.	18,2	6,1	12,1	27,2	36,4	20
	Зм	-6	-3	-3	-6,1	-6,1	
н	К.п.	19,8	19,8	12,5	36,5	37,5	25,2
	К.к.	19,8	13,5	11,5	32,3	35,5	22,5
и	Зм.	0	-6,3	-1	-4,2	-2	
	К.е.	11,5	3,1	11,5	29,2	33,4	17,4
з	Зм.	-8,3	-16,7	-1	-7,3	-4,1	
	Б.п.	24,2	9,1	15,1	33,3	42,5	24,8
ь	Б.к.	21,2	9,1	12,1	30,3	36,4	21,8
	Зм.	-3	0	-3	-3	-6,1	
к	Б.е.	18,2	6,1	12,1	27,2	36,4	20
	Зм	-6	-3	-3	-6,1	-6,1	
и	К.п.	19,8	19,8	12,5	36,5	37,5	25,2
	К.к.	19,8	13,5	11,5	32,3	35,5	22,5
й	Зм.	0	-6,3	-1	-4,2	-2	
	К.е.	11,5	3,1	11,5	29,2	33,4	17,4
	Зм.	-8,3	-16,7	-1	-7,3	-4,1	
	Б.п.	24,2	9,1	15,1	33,3	42,5	24,8
	Б.к.	21,2	9,1	12,1	30,3	36,4	21,8
	Зм.	-3	0	-3	-3	-6,1	
	Б.е.	18,2	6,1	12,1	27,2	36,4	20
	Зм	-6	-3	-3	-6,1	-6,1	

Додаток Я

Робоча програма дисципліни “Західноєвропейське мистецтво”

Вступ

Професійна підготовка фахівця у сфері менеджменту – багатоаспектне завдання, що постає перед системою освіти, реформування якої відбувається останніми роками. Введення у навчальні плани дисциплін культурологічного спрямування, є одним з шляхів реалізації принципів гуманізації і гуманітаризації, відповідно Державної національної програми „Освіта” („Україна ХХІ століття”). Таким чином дисципліна „Західноєвропейське мистецтво” є однією з таких, що покликана формувати у студентів цілісне сприйняття світу, культуру, духовність, усвідомлення людини найважливішою цінністю буття. Проте підготовка майбутніх менеджерів має відповідати і тим вимогам, що висувуються до їх професійної діяльності у сучасних умовах.

Однією з провідних тенденцій розвитку сфери управління, що формується з другої половини XX століття є тенденція гуманізації, яка відображає нагальну потребу змін основ суспільного життя. Підвищення ролі і значення людини, гуманного ставлення до неї обумовлює гуманістичну орієнтацію професійної діяльності фахівця у сфері управління, формування у них гуманістичних особистісних якостей. Проте тенденція гуманізації менеджменту передбачає і постійне нарощування особистісного потенціалу як майбутніх управлінців, так і вміння організувати цей процес у підлеглих під час професійної діяльності, а це відбувається через постійне самовдосконалення з метою самореалізації.

Саме на реалізацію завдання гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів, формування гуманістичної спрямованості зорієнтований курс „Західноєвропейське мистецтво”, як складова дисципліни „Українська та зарубіжна культура”.

Основна мета курсу:

- формування цілісної системи знань про світ, культуру, духовності майбутніх фахівців у сфері управління;
- формування здатності аналізувати історичні зміни у розвитку західноєвропейського мистецтва, робити висновки щодо цінності у ньому людини, митця;
- формування гуманістичних особистісних якостей;
- формування здатності до самоосвіти, самовдосконалення;
- формування потреби спілкування з мистецтвом, сприйняття його засобом самокорекції.

Завдання курсу:

- орієнтуватися в основних періодах розвитку західноєвропейського мистецтва;
- засвоїти основні поняття, терміни, що дозволяють аналізувати твори мистецтва, спілкуватися за даною тематикою;
- отримати відомості про творчий шлях, особистість видатних митців;

- навчити студентів використовувати знання західноєвропейського мистецтва з метою написання мікро-творів, відгуків щодо виставок, театральних вистав, концертів;
- формувати вміння самостійної роботи з мистецтвознавчою літературою, узагальнювати знання, обґрунтовувати власну точку зору.

Курс складається з лекцій, практичних занять, СРС.

Контроль знань здійснюється через диференційований залік.

Програма дисципліни „Західноєвропейське мистецтво”

Тема 1. Вступ до курсу „Західноєвропейське мистецтво”

- 1.1. Предмет, структура та завдання курсу „Західноєвропейське мистецтво”.
Періодизація західноєвропейського мистецтва.
- 1.2. Розвиток мистецтва у контексті соціально-економічних процесів.
Нерівномірність розвитку різних видів мистецтва у історії його розвитку.
- 1.3. Багатозначність терміну „мистецтво”. Класифікація видів мистецтва.
- 1.4. Специфіка музичного мистецтва. Види, жанри музичного мистецтва.
Засоби музичної виразності. Виразна спрямованість різних типів музичних форм. Формування жанрів та аналіз жанрової концепції музичного твору.
- 1.5. Вплив музики на організм людини.

Тема 2. Античне мистецтво.

- 2.1. Художня культура античності як основа розвитку західноєвропейського мистецтва. Геопростір та час існування античної цивілізації. Зміст поняття „античність”. Періодизація Античного мистецтва.

- 2.2. Музичне мистецтво Давньої Греції. Джерела знань про античну музику. Дві групи міфологічних образів як відображення особливості музичного життя. Музичні інструменти Давньої Греції.
- 2.3. Міфи давньої Греції про музику.
- 2.4. Гомерівський епос про музику.
- 2.5. Розвиток музики у період давньогрецької класики. Музика у давньогрецькій трагедії. Античний театр.
- 2.6. Наука про музику. Погляди на музику Платона, Аристотеля, Піфагора.
- 2.7. Особливості розвитку музичного мистецтва у Давньому Римі.

Тема 3. Мистецтво епохи Середньовіччя.

- 3.1. Загальна характеристика розвитку художньої культури епохи Середньовіччя. Вплив на мистецтво християнської релігії.
- 3.2. Музичне мистецтво Середньовіччя. Значення григоріанського хоралу у музичній культурі епохи.
- 3.3. Вплив на розвиток музики народних традицій.
- 3.4. Нові явища у музичному мистецтві Середньовіччя XI-XII ст.
- 3.5. Розвиток багатоголосся. Школа Нотр-Дам. Нові жанри.
- 3.6. Музично-теоретична думка епохи Середньовіччя.

Тема 4. Мистецтво епохи Відродження.

- 4.1. Загальна характеристика розвитку мистецтва епохи Відродження.
- 4.2. Зміст і сучасне розуміння поняття „відродження”.
- 4.3. Формування нового ідеалу людини. Гуманізм мистецтва епохи Відродження.
- 4.4. Університети і їх значення у розвитку художньої культури епохи.
- 4.5. Музичне мистецтво епохи Відродження. Вплив на розвиток музичного мистецтва церковної музики і народних традицій.

4.6. Вплив світських потреб на розвиток музичної культури епохи. Формування вокальних та інструментальних жанрів музики.

Тема 5. Мистецтво епохи Просвітництва.

5.1. Загальна характеристика розвитку мистецтва епохи Просвітництва. Ідеал епохи. Відображення раціональності у художньому житті епохи.

5.2. Музичне мистецтво епохи Просвітництва. Поява слухача як повноцінного учасника творчої музичної діяльності.

5.3. Нові форми музичного життя епохи Просвітництва. Виникнення концертних жанрів музичного мистецтва.

5.4. Жанри клавесинової та органної музики.

5.5. Виникнення ансамблевих і оркестрових жанрів. Поширення можливостей „музичної мови”.

5.6. Поява музичних навчальних закладів. Музичний театр.

5.7. Концерто grosso як основа формування жанру інструментального концерту та симфонії.

Тема 6. Розвиток мистецтва XIX століття.

6.1. Загальна характеристика розвитку культури країн Західної Європи XIX століття.

6.2. Розвиток музичного мистецтва. Зміни потреб слухачької аудиторії. Нові форми музичного життя XIX століття.

6.3. Формування жанрів побутової музики. Народження естради. Традиції домашнього музикування.

6.4. Концертні жанри для окремих інструментів. П'єси-мініатюри. Жанр концерту та концертні п'єси для соліста з оркестром.

6.5. Жанр симфонії. Симфонічна поема.

Тема 7.Музична культура XX століття.

- 7.1. Загальна характеристика розвитку культури XX століття.
- 7.2. Вплив на розвиток мистецтва філософських концепцій А.Шопенгауера, Ф.Ніцше, А.Бергсона.
- 7.3. Основні художні тенденції XX століття. Відображення у мистецтві духовної атмосфери часу.
- 7.4. Розвиток музичного мистецтва XX століття. Пошук нового тематизму.
- 7.5. Посилення уваги до кольоровості звучання. Творчість А.Шенберга, А.Веберна.
- 7.6. Використання у музиці технічних засобів.
- 7.7 Музичне мистецтво у післявоєнні роки. Конкретна музика. Алеаторика. Електроінструменти у музичному мистецтві. Сонорістика.

Приблизна тематика семінарів.

Тема 1.

1. Мистецтво Давньої Греції. Розвиток скульптури, архітектури.
2. Мистецтво Давнього Риму. Римський художній портрет. Міська архітектура.
3. Образ людини у мистецтві Античності.

Тема 2.

1. Перші пам'ятки християнського мистецтва. Розписи римських катакомб.
2. Творчість народних музикантів Середньовіччя.
3. Лицарська література.
4. Нові тенденції у музичному мистецтві Середньовіччя. Гійом де Машо.
5. Людина у мистецтві епохи Середньовіччя.

Тема 3.

1. Загальна характеристика розвитку образотворчого мистецтва епохи Відродження.
2. Життя і творчість Леонардо да Вінчі.
3. Життя і творчість Рафаеля Санті.
4. Життя і творчість Мікеланджело Буанаротті.
5. Людина у мистецтві епохи Відродження.

Тема 4.

1. Життя і творчість І.С. Баха.
2. Життя і творчість В.А.Моцарта.
3. Життя і творчість Л. ван Бетховена.
4. Митець та його епоха.

Тема 4.

1. Життя і творчість Ф.Мендельсона.
2. Життя і творчість Н.Паганіні.
3. Життя і творчість Р.Шумана.
4. Життя і творчість Ф.Шуберта.
5. Життя і творчість Ф.Шопена.
6. Життя і творчість Ф.Ліста.
7. Митець та його епоха.

Тема 5.

1. Історія і сучасність рок музики.
2. Джаз від зародження до сучасності.
3. Життя і творчість С.Далі.
4. Життя і творчість А.Оннегера.
5. Життя і творчість Б.Бартока.

6. Митець та його епоха.

Рекомендована література.

1. Лекції з історії світової та вітчизняної культури: Навч. вид./ за загальн. ред. Яртіся А.В., Шендрика С.М., Черепанової С.О.- Львів: Світ, 1994. – 496 с.
2. Полікарпов В.С. Лекції з історії світової культури: Навч. посіб. – 4-е вид., випр. і доп. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 359 с.
3. Історія української та зарубіжної культури :Навч. посіб./ Б.І.Білик, Ю.А.Горбань, Я.С.Калакура та ін.; За ред. С.М.Клапчука, В.Ф.Остапійчука. – К.: Вища шк.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 2-ге вид., стар. – 326 с.
4. Бичко А.К. та ін. Теорія та історія світової та вітчизняної культури. Курс лекцій. – К.: Либідь, 1992. – 392 с.
5. Греченко В.А., Чорний І.В., Кушнерук В.А., Режко В.А. Історія світової та української культури: Підруч. для вищ. закл. освіти. – К.: Літера, 2000.- 464 с.
6. Історія світової культури: Навч. посібник/ Керівник авт. колективу Л.Т.Левчук. – 3-тє вид., стереотип. – Київ: Либідь, 2000. – 368 с.
7. Античная художественная культура: Учебное пособие/ Под общ. ред. Л.М.Мосоловой. Выпуск II. – Санкт-Петербург: «Научный центр проблем диалога», 1993. – 284 с.
8. Кадцын Л.М. Музыкальное искусство и творчество слушателя: Учеб. пособие для вузов. – М.: Высш. шк., 1990. – 303 с.
9. Дмитриева Н.А. Краткая история искусств. Вып. 1: От древнейших времен по XVI век. Очерки. – 4-е изд., стереотип. – М.: Искусство, 1985. – 319 с.
10. Галацкая В.С. Музыкальная литература зарубежных стран, вып. 1. М.: Музыка, 1985. – 352 с.
11. Левик Б.В. Музыкальная литература зарубежных стран, вып. 2. – М.: Музыка, 1979. – 302 с.

12. Левик Б.В. Музыкальная литература зарубежных стран, вып. 4. – М.: Музыка, 1976. – 493 с.
13. Левик Б.В. Музыкальная литература зарубежных стран, вып. 5. – М.: Музыка, 1975. – 391 с.
14. Конен В. Этюды о зарубежной музыке М.: Музыка, 1968. – 294 с.