

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

PERFORMANCE ANALYSIS OF IMPLEMENTATION A TECHNOLOGY OF FORMATION THE MANAGERIAL CULTURE BY FUTURE MASTERS OF MANAGEMENT IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL PREPARATION

Подано аналіз результатів експерименту з упровадження педагогічної технології формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту. Окреслено позитивні зміни, які відбулися в магістрантів відповідно до когнітивного, особистісно-творчого та технологічного критеріїв. Доведено ефективність форм освітнього процесу задля формування управлінської культури: оновлення змісту навчальних дисциплін, відкриття центрів компетентностей, проведення ділових ігор, семінарів, тренінгів та ін.

Ключові слова: управлінська культура, майбутній магістр, менеджмент, педагогічна технологія, результати експерименту.

Представлен анализ результатов эксперимента по внедрению педагогической технологии формирования управленческой культуры будущих магистров менеджмента. Определены положительные изменения, которые произошли у магистрантов в соответствии с когнитивным, личностно-творческим и технологическим критериями. Доказана эффективность форм обра-

зовательного процесса для формирования управленческой культуры: обновление содержания учебных дисциплин, открытие центров компетентностей, проведение деловых игр, семинаров, тренингов и др.

Ключевые слова: управленческая культура, будущий магистр, менеджмент, педагогическая технология, результаты эксперимента.

The analysis of results according to the experiment with the introduction of pedagogical technology of formation the managerial culture by future masters of management has been presented. Masters obtained positive changes in accordance with cognitive, personal and creative, and also technological criteria have been outlined. The effectiveness of the educational process for the formation of managerial culture has been proved: updating the contents of educational disciplines, opening competencies centers, conducting business games, seminars, trainings, etc.

Key words: managerial culture, future master's degree, management, pedagogical technology, results of the experiment.

УДК 378.046-021.68:005.7]:005.336.5

Головко С.О.,

здобувач кафедри педагогіки і методики професійної та технічної освіти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сьогодення потребує магістрів із менеджменту, які здатні використовувати набуті знання, адаптуватися до нових потреб економічної галузі, активно діяти та швидко приймати рішення, мати особистісно-креативні якості, що визначають професійну готовність до відповідальної та ініціативної професійної діяльності. Отже, постає питання наукового розроблення та експериментальної перевірки механізмів, що сприяють формуванню управлінської культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Фундаментальним теоретико-методичним підґрунтям проблеми формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, в яких виокремлено наступні напрями розв'язання окресленого питання: теорія і практика професійного становлення майбутнього менеджера, економіста у вищих навчальних закладах (Т. Поясок, В. Стрельников, Т. Коваль, Т. Колбіна та ін.); дослідження проблем освітнього менеджменту (А. Губа, В. Бондар, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, С. Калашнікова, Т. Сорочан, М. Сметанський, Є. Хриков тощо); загальні основи розвитку професійно-педагогічної культури в освітньому процесі ЗВО (Н. Ничкало, В. Буряк, В. Гриньова,

І. Зязюн, В. Кремень, Л. Нечепоренко, І. Прокопенко, Г. Шевченко та ін.), зокрема управлінської культури (Г. Єльнікова, А. Грушева, Н. Протасова, О. Романовський тощо).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом із тим недостатньо дослідженою залишається проблема формування управлінської культури майбутніх магістрів менеджерів у процесі фахової підготовки.

Метою статті є аналіз ефективності упровадження педагогічної технології формування управлінської культури майбутніх менеджерів у практиці університетської освіти.

Виклад основного матеріалу. У попередній нашій роботі [1] ми розкрили зміст, сутність і структуру педагогічної технології формування управлінської культури майбутніх магістрів менеджерів у процесі фахової підготовки. Наступним кроком дослідження стало впровадження розробленої нами технології в діяльність низки закладів вищої освіти (далі – ЗВО): Донбаський державний педагогічний університет (м. Слов'янськ), Університет імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро), Полтавський університет економіки і торгівлі (м. Полтава), Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (м. Старобільськ). Відповідно до завдань дослідження виділено вибіркочку сукупність у кількості 355 осіб, розподілену на два

складники: контрольна група (КГ) – 180 осіб та експериментальна група (ЕГ) – 175 осіб.

Розпочнемо аналіз результатів формувального експерименту.

У таблиці 1 застосовано позначення: КЕ – констатувальний експеримент, ФЕ – формувальний експеримент.

Насамперед зазначимо, що в процесі університетської підготовки значно зменшено кількість магістрантів, які відносимо до низького рівня за критеріями дослідження. У контрольній групі було 39,7%, стало 28,0%, в експериментальній – відповідно 38,5% і 16,8%. У процесі формувального експерименту збільшилася кількість магістрантів контрольної групи, яких ми відносимо до середнього рівня. Зафіксовано таку динаміку: середній рівень (було – 49,4%, стало – 63,4%), високий рівень (було – 10,9%, стало – 8,6%); для експериментальної – середній рівень (було – 55,2%, стало – 60,4%), високий рівень (було – 7,0%, стало – 24,5%).

Підтвердивши значущість змін в експериментальній групі порівняно з контрольною за допомогою критерію Пірсона, можемо перейти до аналізу результатів формувального експерименту.

Розглядаючи когнітивний критерій, зазначимо, що в експериментальній групі в 2,5 рази збільшено кількість магістрантів із високим рівнем показників (було – 11,0%, стало – 26,2%) і більше ніж у 2 рази зменшено їхню кількість із низьким рівнем (було – 38,5%, стало – 16,8%). У контрольній групі зміни також відбулися, але не такі помітні. Насамперед зазначимо, що переважна більшість магістрантів (63,4%) мають середній рівень показників (було 49,4%). Зменшено кількість магістрантів із низьким рівнем показників (було – 39,7%, стало – 28,0%), що, безсумнівно, є позитивною тенденцією. Водночас окреслимо негативні аспекти, серед них – зменшення кількості магістрантів із високим рівнем показників (було – 10,9%, стало – 8,6%).

Переважна більшість магістрантів із менеджменту добре розуміють специфіку сутності й особливостей інноваційного менеджменту, систем

управління, стратегічного менеджменту, управління персоналом. Вони знають основні принципи антикризового управління, а також вирішення проблем професійної діяльності. Магістранти здатні використовувати набуті знання в практичній професійній діяльності.

Магістранти дуже добре розуміють роль і значення різних напрямків управлінської діяльності (інформаційно-аналітичної, планувальної, регулюючої, організаційно-виконавчої, координуючої, контролююче-облікової, інноваційно-дослідницької, експертно-консультативної, представницької, професійного самовдосконалення), а також управлінських умінь. У них наявні концептуальні знання у сфері управлінської діяльності, що є основою для оригінального мислення, креативної, інноваційної діяльності.

Як свідчать результати експерименту, магістранти знають вимоги, що висуваються до роботи на посадах середнього та вищого рівнів управління в установах та організаціях. Магістранти вміють планувати власну управлінську діяльність, обирати раціональні методи виконання професійних дій. Майбутні менеджери вміють успішно аналізувати результати виконання власної управлінської діяльності.

Аналізуючи особистісно-творчий критерій, констатуємо схожі тенденції, що й у попередньому критерії. Так, майже в 4 рази збільшено кількість магістрантів експериментальної групи, які мають високий рівень показників (було – 7,2%, стало – 28,7%), а також у понад 3 рази зменшено кількість магістрантів із низьким рівнем показником критеріїв (було – 36,8%, стало – 11,8%). Зазначимо, що в контрольній групі позитивні зміни також відбулися, але вони не є статистично значущими: низький рівень: було – 37,2%, стало – 33,7%, високий рівень: було – 7,4%, стало – 12,9%.

Доведено, що майбутні магістри з менеджменту мають яскраво виражений інтерес до пізнання управлінської діяльності на підставі особистісних потреб. Вони добре розуміють значущість роботи на посадах середнього та вищого рівнів управ-

Таблиця 1

Оцінка ефективності педагогічної технології формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в межах формувального та констатувального експериментів

№	Критерій	Групи	Рівні розвитку, %					
			Низький		Середній		Високий	
			КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ
1	Когнітивний	КГ	39,7	28,0	49,4	63,4	10,9	8,6
		ЕГ	38,5	16,8	50,5	57,0	11,0	26,2
2	Особистісно-творчий	КГ	37,2	33,7	55,4	53,4	7,4	12,9
		ЕГ	36,8	11,8	56,0	59,5	7,2	28,7
3	Технологічний	КГ	37,7	23,3	55,2	65,2	7,1	11,5
		ЕГ	37,8	15,1	55,2	60,4	7,0	24,5
Загальний рівень		КГ	38,2	28,4	53,3	60,6	8,5	11,0
		ЕГ	37,5	14,5	53,9	59,2	8,6	26,3

ління в установах та організаціях, знають специфіку, норми й правила зазначеної діяльності. Вони повністю задоволені майбутньою професійною діяльністю, прагнуть досягти в ній вагомих результатів, успіхів, розуміють цінності управлінської культури.

Магістранти самостійні у виборі професійних завдань, наполегливі в подоланні труднощів при роботі з ними, надають допомогу іншим, здатні узгоджувати свої дії в процесі роботи з іншими людьми. Вони активні в самоствердженні, саморозвитку, мають адекватну професійну самооцінку, потребу в постійному самовдосконаленні, мають особистісний смисл в умовах управлінської діяльності.

Майбутні менеджери добре усвідомлюють власний емоційний стан, мають самоповагу і впевненість. Вони вміють успішно долати труднощі, стійкі до стресів. У них загальний оптимістичний настрій, ініціативність, налаштованість на позитивний результат.

Переважає більшість магістрантів має індивідуальний стиль управління як характеристику творчого потенціалу особистості, що дозволяє руйнувати сталі стереотипи з метою створення нового та неординарного. Майбутні магістри добре розуміють творчий характер управлінської діяльності, сприяють інноваціям, вміють оригінально розв'язувати професійні завдання. У них наявний творчий потенціал, творче професійне мислення та вміння, сформовані індивідуальні особистісні якості менеджера, що визначають успішність професійної діяльності. Вони прагнуть творчо застосовувати в управлінській діяльності прогресивні надбання інших країн. Зазначимо також, що магістранти вміють вироблювати нові ідеї, застосовують творчий підхід до їх реалізації, вони здатні до інноваційної діяльності, оригінальних рішень організаційних та управлінських проблем.

Останній критерій – технологічний. Для магістрантів контрольної та експериментальної груп характерна позитивна динаміка показників. Констатуємо статистично достовірне збільшення кількості магістрантів експериментальної групи, які оцінені за високим рівнем показників (було – 7,0%, стало – 24,5%), зменшення – за низьким рівнем (було – 37,8%, стало – 15,1%), а також статистично

недостовірне збільшення кількості магістрантів контрольної групи, які оцінені за високим рівнем показником (було –7,1%, стало – 11,5%), зменшення – за низьким рівнем (було – 37,7%, стало –23,3%).

Нами встановлено, що майбутні менеджери мають сформовані спеціальні вміння щодо роботи на управлінських посадах. Вони розуміють практичне значення технологій менеджменту, його зміст, властивості та характеристики. Респонденти володіють методами ефективного управління, збору та обробки інформації, розробки та впровадження систем контролю, принципів управління персоналом. Магістранти добре володіють технологією управління та вирішення конфліктних ситуацій.

Респонденти вміють оперувати засобами, методами й формами управлінської діяльності, прогнозувати її результати. У них є здатність аналізувати, оцінювати повноту та достовірність інформації у процесі професійної діяльності, вони можуть за необхідності доповнювати й синтезувати відсутню інформацію.

Майбутні менеджери можуть проявляти ініціативу та здійснювати лідерські функції в колективі задля досягнення спільної мети. Вони здатні управляти проектами, організовувати командну роботу, ставити цілі, приймати рішення. Встановлено, що майбутні менеджери можуть успішно оцінювати та забезпечувати ефективність колективної роботи, мають здатність управляти стратегічним розвитком команди в процесі професійної діяльності.

Магістранти самостійні у виборі професійних завдань, наполегливі в подоланні труднощів для їх вирішення. Вони активні в самовдосконаленні (бажання бути не гірше за інших, прагнення до лідерства, саморозвитку), можуть співвідносити результати діяльності з її метою, контролювати власну роботу. Мають внутрішню потребу виконувати роботу якісно.

Як і в межах констатувального експерименту для нас важливо було оцінити ті форми формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту, які є найбільш ефективними під час реалізації наших дослідницьких пошуків. Для цього ми здійснили опитування експертів – науково-педагогічних працівників ЗВО, що здійсню-

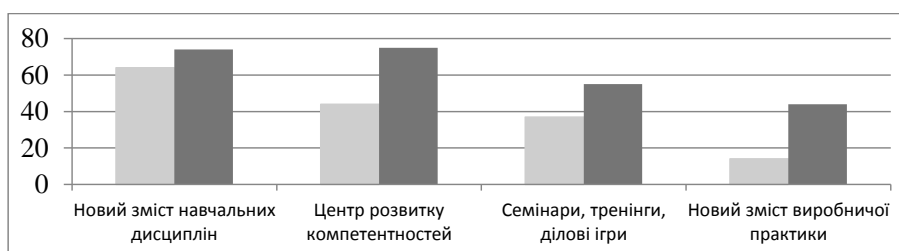


Рис. 1. Розподіл думок респондентів щодо ефективності форм формування управлінської культури

ють підготовку магістрів із менеджменту (рис. 1). Зазначимо, що виділені форми ми намагалися реалізувати засобами контекстного, практико-зорієнтованого навчання, а також навчання, що засновано на дослідженнях.

На рис. 1. кожний лівий стовпець символізує данні по констатувальному експерименту, правий – формувальному.

Зазначимо, що в процесі дослідження ми намагалися підсилювати практичну орієнтованість і креативність магістрантів. Для цього здійснювали комбінації лекцій, практичних занять, самостійної навчальної і дослідницької роботи з використанням елементів дистанційного навчання, ініціативного самонавчання, розв'язування прикладних (ситуаційних) задач, виконання проектів, переддипломної практики, підготовки і захисту кваліфікаційної магістерської роботи тощо.

Як представлено на рис. 1, 74% респондентів виділяють таку форму – оновлення змісту низки фахових дисциплін (було – 64%). Варто підкреслити, що ця форма є однією з найпопулярніших й найважливіших у сучасних педагогічних дослідженнях, адже зміст навчальних дисциплін, зокрема й освітньо-професійних програм взагалі, є тим орієнтиром, що спонукає молодь обирати майбутній фах і ЗВО. Приємно, що майже три чверті опитаних респондентів повністю підтримують наші ідеї щодо оновлення змісту низки навчальних дисциплін: «Технологія прийняття управлінських рішень», «Фінансовий менеджмент», «Інформаційні системи й технології в управлінні організацією» та ін. Саме ці дисципліни стали для нас базовими під час розроблення та впровадження авторської педагогічної технології.

Як свідчать результати експерименту, ще більшу підтримку (75% опитаних) отримала інноваційна ідея щодо відкриття на базі університеті Центру розвитку компетентностей з реінжинірингу бізнес-процесів (було – 44%). Ми маємо глибоке переконання, що процес професійної підготовки майбутніх менеджерів повинен мати практико-орієнтований характер та реалізовуватися через поєднання традиційних (аудиторні заняття, практика) та інноваційних форм – центрів розвитку компетентностей як університетських осередків, що забезпечують умови для практичної підготовки магістрантів, що є запорукою формування конкурентоспроможного випускника ЗВО. Враховуючи, що діяльність магістрантів у центрі спрямована на отримання реальних вмінь і практичних навичок із формування спеціальних (фахових, предметних) компетентностей, необхідних для майбутніх економістів, така робота знайшла підтримку як з боку науково-педагогічних працівників, так й серед магістрантів.

Традиційно важливе місце в процесі професійної підготовки відводиться наступним формам –

тренінгам, семінарам, діловим іграм. Значущість такої форми визначають 55% респондентів (було – 37%). На нашу думку, сильна позитивна динаміка викликана тим, що реалізація зазначених форм відбувалася в контексті науково-дослідної роботи магістрантів.

На наш погляд, доцільним є створення організаційних і методичних умов для усвідомлення магістрантами з менеджменту цінності науково-дослідної роботи задля формування управлінської культури. Для цього в дослідженні зроблено наголос і реалізовано низку заходів, спрямованих на максимальне залучення молодих дослідників до наукових осередків, наукового життя університету. Досягнення зазначеної мети відбувалося через активізацію участі магістрантів у заходах наукової конкуренції (конференціях, семінарах, виставках, круглих столах, лекціях, дебатах, інтелектуальних іграх, зустрічах із відомими науковцями, презентаціях наукових проектів, конкурсах, олімпіадах тощо), а також через апробацію результатів досліджень у наукових виданнях тощо.

Висновки.

1. У результаті педагогічного експерименту більшість респондентів експериментальної групи дістали високого та середнього розвитку показників критеріїв. Так, більшість магістрантів із менеджменту добре розуміють специфіку сутності й особливостей інноваційного менеджменту, систем управління, стратегічного менеджменту, управління персоналом. Вони знають основні принципи антикризового управління, а також вирішення проблем професійної діяльності. Майбутні магістри добре розуміють творчий характер управлінської діяльності, сприяють інноваціям, вміють оригінально розв'язувати професійні завдання. Установлено, що майбутні менеджери мають сформовані спеціальні вміння щодо роботи на управлінських посадах. Вони розуміють практичне значення технологій менеджменту, його зміст, властивості та характеристики.

2. Статистичний аналіз засвідчив, що контрольна та експериментальна групи за своїми показниками достовірно відрізняються; зміни, які зафіксовано в експериментальній групі наприкінці формувального експерименту, є статистично значущими порівняно з його констатувальним етапом. Ці факти є дієвим підтвердженням того, що процес формування управлінської культури магістрантів за умови його організації як технологія є ефективним.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Головка С.О. Технологія формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в процесі фахової підготовки. *East European Scientific Journal*. 2018. № 8. С. 10–15.