

ДІАГНОСТИКА РІВНІВ СФОРМОВАНOSTІ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

DIAGNOSIS OF THE LEVELS OF FORMATION OF THE CULTURE OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF FUTURE MANAGERS

Стаття присвячена одній з актуальних проблем формування у майбутніх менеджерів культури професійної діяльності. У статті розкрито зміст поняття «культура професійної діяльності майбутнього менеджера». Культура професійної діяльності визначена як інтегральне особистісне утворення в сукупності норм, цінностей, способів поведінки, прийнятих у соціумі, комунікативних умінь і навичок, що забезпечують можливість здійснення міжособистісної взаємодії під час вирішення професійних завдань, здатність управляти організацією та її підрозділами, працювати в команді, адаптуватись та діяти в новій ситуації. Розкрито основні поведінкові характеристики культури професійної діяльності. Для з'ясування рівня сформованості культури професійної діяльності здійснено експериментальне дослідження сформованості цього інтегрального утворення у майбутніх менеджерів.

Показниками культури професійної діяльності визначено емоційний інтелект (здатність розуміти емоційні стани інших людей, уміння взаємодіяти з ними відповідно до їхніх емоційних реакцій, регуляція власних емоцій, прагнення до установлення дружньої атмосфери в колективі, готовність до взаєморозуміння і підтримки інших, володіння комунікативними уміньми і навичками). Висвітлено ефективність та важливість використання вищевведених показників у процесі формування професійної культури майбутніх менеджерів. Ефективність експериментального дослідження забезпечується єдністю теоретичного, методологічного та методичного аспектів.

Проведене дослідження з цієї проблеми дало змогу наголосити на необхідності реалізації в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів таких організаційно-педагогічних умов, як: збагачення курсу «Управлінська діяльність менеджера» проблематикою про культурні основи професійної діяльності; створення діалогічного середовища з метою формування ціннісного ставлення майбутнього менеджера до цінностей культури професійної діяльності у процесі реалізації спецкурсу «Культура професійної діяльності менеджера»; організація ділових, рольових ігор як середовища збагачення формування і вияву культури професійної діяльності майбутнього менеджера з метою прийняття ним цінностей професійної діяльності.

Ключові слова: культура професійної діяльності, студенти, майбутні менеджери,

емоційний інтелект, мотивація, емпатія, організаційно-педагогічні умови, професійна спрямованість.

The article is devoted to one of the topical problems of formation in future managers of culture of professional activity. The article describes the concept of "culture of professional activity of future manager". The culture of professional activity is defined as the integral personal formation in a set of norms, values, behaviors adopted in the society, communication skills that provide the opportunity for interpersonal interaction in solving professional tasks, the ability to manage the organization and its units, work and units, work to act in a new situation. The basic behavioral characteristics of the culture of professional activity are revealed. In order to find out the level of formation of the culture of professional activity, an experimental study of the formation of this integral education in future managers was carried out.

Indicators of the culture of professional activity defined emotional intelligence (the ability to understand the emotional states of other people, the ability to interact with them in accordance with their emotional reactions, regulation of their own emotions, the desire to establish a friendly atmosphere in the team, a willingness to understand and support others, possessing communication skills and knowledge). The efficiency and importance of using the above indicators in the process of forming the professional culture of future managers are highlighted. The effectiveness of experimental research is ensured by the unity of theoretical, methodological and methodic aspects.

The conducted research on this problem has allowed to emphasize the necessity of realization in the process of professional training of future managers of organizational and pedagogical conditions: enrichment of the course "Managerial activity of the manager" with the problems of cultural bases of professional activity; creation of a dialogical environment in order to form a value attitude of the future manager to the values of the culture of professional activity in the course of realization of the special course "Culture of professional activity of the manager"; organization of business, role-playing games as a medium for enriching the formation and expression of the culture of professional activity of the future manager in order to adopt the values of professional activity.

Key words: professional culture, students, future managers, emotional intelligence, motivation, empathy, organizational and pedagogical conditions, professional orientation.

УДК 378.147.091.39:005-051
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/23-1.21>

Гончар Л.В.,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри обліку і аудиту
ДВНЗ «Донбаський державний
педагогічний університет»

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Сучасному суспільству потрібні професіонали, здатні як до професійної, так і особистісної самореалізації, які об'єктивно оцінюють свої здібності та прагнуть до самовдосконалення, саморозвитку, що актуалізує проблему підготовки фахівців економічної галузі, формування у них культури про-

фесійної діяльності, комунікативних, організаційних, лідерських умінь.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичні питання й шляхи підготовки майбутніх менеджерів висвітлено в працях таких науковців В. Горланчук, І. Дороховського, І. Черноіванова, П. Друкера, В. Зобова та ін. Проблема форму-

вання професійної культури відображається у працях С. Анеліної, С. Вітвицької, В. Гриньової, В. Мазіна, І. Михайличенка, І. Радомського тощо. Форми і методи розвитку професійних умінь розглядаються в роботах С. Гончаренка, О. Дубасенюк, Н. Ничкало, О. Пехоти. Результати дослідної діяльності вищезазначених фахівців були основоположними в розробленні концептуальних засад нашого дослідження.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Наявність значного інтересу до проблеми формування культури професійної діяльності майбутнього менеджера та відсутність фундаментальних досліджень з указанного напрямку зумовили необхідність організації експериментально-дослідницької діяльності.

Мета статті – розкрити основні поведінкові характеристики культури професійної діяльності та здійснити діагностику сформованості цього інтегрального утворення у майбутніх менеджерів.

Виклад основного матеріалу. Культура професійної діяльності обґрунтовується нами як інтегральне особистісне утворення в сукупності норм, цінностей, способів поведінки, прийнятих у соціумі, комунікативних умінь і навичок, що забезпечують можливість здійснення міжособистісної взаємодії під час вирішення професійних завдань, здатність управляти організацією та її підрозділами, працювати в команді, адаптуватись та діяти в новій ситуації. Тому важливо під час визначення рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів урахувати обсяг знань, ступінь, глибину їх усвідомлення, наявність у них емоційно-позитивного ставлення до себе, однокласників, викладачів, спрямованість та стійкість мотивів соціальної поведінки (досягнення успіху та уникнення невдач, афіліації, просоціальної поведінки, спілкування), здатність до самореалізації дій, учинків і ступінь її прояву у взаєминах, ступінь розвитку комунікативних умінь і навичок.

Виходячи зі специфіки професійної діяльності менеджера, ми враховували, що менеджер у своїй роботі не може керуватись тільки власними цілями, інтересами, ціннісними орієнтаціями, йому необхідно враховувати загальні цілі діяльності, володіти основами корпоративної культури, а також визначати цілі, інтереси клієнта. Тому у процесі визначення сформованості показників культури професійної діяльності ми враховували вияв його змістових характеристик у контексті спільної з колегами діяльності, спрямованої на вирішення професійно важливих проблем.

Для з'ясування рівня знань про культуру професійної діяльності майбутнім менеджерам пропонувалося розкрити зміст поняття «культура професійної діяльності», вичленити основні поведінкові характеристики культури професійної діяльності, дати оцінку власному рівню знань.

Так, культуру професійної діяльності майбутні менеджери окреслюють як знання фахових дисциплін у поєднанні з діловим спілкуванням – 16,2% опитаних ЕГ, 14,8% КГ; володіння діловим професійним етикетом – 11,5% опитаних ЕГ, 9,8% КГ; управлінські уміння, уміння укладати контракти – 18,5% опитаних ЕГ, 21,3% КГ; взаєморозуміння, ввічливість, порядність у взаєминах – 20,8% опитаних ЕГ, 23,8% КГ; розвинуті лідерські якості – 6,9% опитаних ЕГ, 4,9% КГ; здатність дотримуватись корпоративної культури – 10,0% опитаних ЕГ, 9,8% КГ; розвинуті організаторські, комунікативні уміння – 5,4% опитаних ЕГ, 5,7% КГ; уміння вислухати – 6,9% опитаних ЕГ, 7,4% КГ; 3,8% респондентів ЕГ, 2,5% КГ не дають визначення цього поняття.

Згідно з отриманими даними, 14,3% студентів ЕГ і 17,7% студентів КГ дають правильне, повне визначення поняття «культура професійної діяльності». 27,2% респондентів ЕГ і 31,3% КГ дають правильне, але не повне визначення. 43,9% студентів ЕГ і 36,1% студентів КГ окреслюють це поняття, вказуючи на окремі характеристики культури професійної діяльності. 14,6% опитаних ЕГ, 14,9% опитаних КГ неправильно окреслюють це поняття. Отже, уявлення майбутніх менеджерів про культуру професійної діяльності необґрунтовані, безсистемні, розпливчасті. Однак поряд з цим більшість майбутніх менеджерів усвідомлюють важливість засвоєння знань не тільки з навчальних дисциплін циклу загальної підготовки, а й фахового (професійно-практичного) циклу, володіння культурою професійного спілкування, діловим професійним етикетом, такими якостями, як: моральність, інтелектуальність, високий рівень професійної культури тощо.

Визначення рівнів професійної спрямованості майбутніх менеджерів отримано за допомогою методики «Визначення рівня професійної спрямованості» (Т. Дубовицька). Зокрема, 24,5% опитаних ЕГ, 27,3% КГ мають високий рівень професійної спрямованості. Такі студенти виявляють інтерес до майбутньої професійної діяльності, мають бажання активно здобувати знання та навички, досягати успіхів в обраній професійній діяльності. Низький рівень професійної спрямованості спостерігається у 29,4% респондентів ЕГ і 28,6% КГ, що вказує на відсутність у таких студентів зацікавленості й привабливості майбутньої професійної діяльності, перевагу зовнішньої мотивації у процесі вибору майбутньої спеціальності, небажання працювати за обраною спеціальністю. Для більшості майбутніх менеджерів (46,1% опитаних ЕГ, 44,1% КГ) привабливість майбутньої професії перебуває на достатньому рівні, що вказує на наявність сумнівів у власних професійних здібностях за наявності загального позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності.

та недостатнім усвідомленням власного місця в обраній галузі.

За дослідженнями вчених, адекватна рівню домагань і реальним можливостям студентів самооцінка впливає на спосіб встановлення ними соціальних контактів та є умовою їхнього подальшого успішного життєвого самовизначення, само-реалізації. Результати аналізу засвідчили, що 37,9% студентів ЕГ, 40,7% КГ мають адекватну самооцінку, що виявляється у володінні ними такими особистісними характеристиками, як упевненість у власних можливостях, висока вимогливість до себе, товариськість, теплота, дружелюбність у взаєминах з оточуючими, повага до інших людей. Ці студенти ніколи не страждають від комплексу меншовартості. Занижену самооцінку виявлено у 32,7% студентів ЕГ і 34,6% КГ. У цієї категорії обстежуваних спостерігається занижений рівень домагань, надмірна сором'язливість, невпевненість у своїх силах, незадоволеність своїм становищем у суспільстві, надчутливість до критики, тенденція до усамітнення, труднощі в інтерперсональних контактах, підлаштування до думки інших. Вони не вміють ставити чітких цілей, обмежені вирішенням повсякденних завдань. Їм властива емоційна нестійкість, образливість, що утруднює процес формування у них культури професійної діяльності. Завищена самооцінка притаманна 29,4% обстежуваних ЕГ, 24,7% КГ. Для таких студентів характерним є виникнення труднощів у спілкуванні, егоцентризм, намагання уникнути невдач. Досить часто вони не можуть подолати труднощі у навчанні.

З метою визначення мотивації професійної діяльності майбутніх менеджерів використано методику К. Замфіра у модифікації А. Раєна «Мотивація професійної діяльності». У процесі дослідження студентам було запропоновано заповнити бланк із запитаннями за такою шкалою відповідей: 1 бал – дуже значною мірою; 2 бали – досить незначною мірою; 3 бали – невеликою, але й не малою мірою; 4 бали – досить великою мірою; 5 балів – дуже великою мірою. На підставі отриманих результатів нами визначено мотиваційні комплекси студентів. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень: $BM > ЗПМ > ЗНМ$ і $BM = ЗПМ > ЗНМ$. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > BM$, в яких BM (внутрішня мотивація), $ЗПМ$ (зовнішня позитивна мотивація) і $ЗНМ$ (зовнішня негативна мотивація). Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси. Однак слід зазначити, що під час інтерпретації варто враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості [2, с. 624–626].

Згідно з отриманими даними у процесі дослідження, оптимальні мотиваційні комплекси, які представлені поєднаннями: $BM > ЗПМ > ЗНМ$ і $BM = ЗПМ > ЗНМ$ обрала найменша кількість майбутніх менеджерів. Отже, за нашими даними, для 13,9% опитаних ЕГ, 15,2% КГ переважаючим типом мотивації професійної діяльності є внутрішній. Такі студенти залучаються до навчання заради отримання майбутньої професії, а не задля досягнення зовнішніх винагород, вони виявляють інтерес до самого навчання та схильні вибирати складні завдання, що в кінцевому результаті здійснює вагомий вплив на розвиток їхніх пізнавальних процесів. Наявність внутрішніх спонукальних мотивів сприяє прояву у майбутніх менеджерів оригінальності, креативності, творчості й розкутості. Крім того, 3,4% ЕГ студентів, 2,1% КГ обрала проміжний мотиваційний комплекс $BM = ЗПМ = ЗНМ$, це засвідчує, що майбутніх менеджерів цікавить діяльність, яку вони обрала, а також бажання досягнення певних зовнішніх винагород.

Найгірші мотиваційні комплекси, які представлено поєднаннями: комплекси представлені таким співвідношенням: $ЗНМ > ЗПМ > BM$; $ЗНМ > ЗПМ = BM$; $ЗНМ > BM > ЗПМ$ обрала найбільша кількість опитаних (54,7% ЕГ, 51,3% КГ). Отриманий результат можна пояснити, на наш погляд, з одного боку, прагненням підтвердити свою дорослість і незалежність, а з іншого – недостатнім розвитком пізнавального інтересу у певної частини студентів. Для таких студентів характерним є байдуже, негативне ставлення до процесу навчання й вибору професії загалом. Ціннісні орієнтації цих студентів спрямовані не на отримання професійних знань й умінь, а отримання диплома.

Спонукальними мотивами вступу до закладу вищої освіти таких студентів є відсутність внутрішньої мотивації та такі причини: не вступив до іншого ЗВО, за прикладом або разом із товаришем, за вказівкою батьків тощо. Своєю чергою відсутність внутрішньої мотивації сприяє зростанню у таких студентів напруженості, спонтанності, тривожності, унеможливорює прояв творчості й креативності. Для таких студентів характерна зовнішня мотивація, до освітньої діяльності їх спонукає можливість отримання вигоди (матеріальної, соціальної, психологічної) або бажання уникнути неприємностей. У них не сформована професійна спрямованість, а отже, культура професійної діяльності. Майбутні менеджери не виявляють інтересу до самого навчання та схильні обирати прості завдання, виконують необхідний мінімум для отримання оцінки.

Показниками культури професійної діяльності нами визначено емоційний інтелект (здатність розуміти емоційні стани інших людей, уміння взаємодіяти з ними відповідно до їхніх емоційних реакцій, регуляція власних емоцій, прагнення до установ-

лення дружньої атмосфери в колективі, готовність до взаєморозуміння і підтримки інших, володіння комунікативними вміннями і навичками). З цією метою нами було застосовано методiku «Визначення рівня емоційного інтелекту» Н. Холла. Методика передбачає визначення парціального та інтегративного рівнів емоційного інтелекту студентів. Методика складається із 30 тверджень і включає 5 шкал: емоційну обізнаність; управління своїми емоціями (емоційну відхідливість, емоційну неригідність); самомотивацію (довільне управління своїми емоціями); емпатію; розпізнавання емоцій інших людей (уміння впливати на емоційний стан інших людей) [5].

У процесі дослідження виявлено, що за парціальним рівнем емоційного інтелекту 16,4% ЕГ студентів і 18,3% КГ мають високий рівень емоційної обізнаності. Таким студентам притаманна здатність розпізнавати структуру міжособистісних ситуацій, аналізувати як негативні, так і позитивні емоції та відчувати складні ситуації взаємодії між людьми, розуміти причини, які спровокували таку поведінку, а також визначати, як вони поведуться надалі. 35,6% студентів ЕГ, 33,2% КГ мають достатній рівень емоційної обізнаності, що свідчить про деяку нездатність до об'єктивного оцінювання емоційних проявів оточуючих людей. Такі студенти час від часу звертаються до своїх почуттів, здатні спостерігати зміни у своїх почуттях й аналізувати їх, однак це носить ситуативний характер, за браком логіки й чіткості оперувати ними, а отже, не завжди приносить очікуваний результат. Базовий рівень емоційної обізнаності спостерігаємо у 48,0% студентів ЕГ, 48,5 % КГ. Такі студенти не розуміють своїх емоцій, тому не знають, як поводитися в різних ситуаціях, не вміють приймати правильні рішення та управляти подіями.

За шкалою «управління своїми емоціями» лише 2,1% студентів ЕГ, 4,4% КГ мають високий рівень управління своїми емоціями. Такі студенти вміють керувати власними емоціями, емоційно гнучкі та емоційно винахідливі. Достатній рівень спостерігаємо у 27,6% опитаних ЕГ, 25,4% КГ, що свідчить про вміння майбутніх менеджерів тримати під контролем власні емоції та здатність підтримувати бажані емоції. 70,0% опитаних ЕГ, 70,2% КГ мають низький рівень здатності до управління власними емоціями. Такі студенти роздратовані, зациклені на негативних емоціях, довго оговтуються від невдач, не можуть контролювати свої емоції й почуття в конфліктних ситуаціях.

Високий рівень самомотивації спостерігається у 18,6% опитаних ЕГ, 20,2% КГ. Респондентам цієї групи характерне свідоме спонування себе до певних дій, вони володіють усвідомленою системою цінностей та мають ознаки яскраво вираженого лідера, який «одержимий» досягненнями

у навчальній і професійній діяльності. У 32,1% опитаних ЕГ, 33,0% КГ – достатній рівень самомотивації. А це означає, що студенти здатні розпізнавати мотиви інших людей. Їхнє рішення не залежить від думки оточуючих, що робить їх не вразливими до маніпуляторів. 49,3% опитаних ЕГ, 46,8% КГ мають базовий рівень емоційного інтелекту, що свідчить про невміння відкидати негативні переживання, оперувати власним емоційним станом, діяти відповідно до запитів життя.

Лише у 11,9% студентів ЕГ, 10,1% КГ виявлено високий рівень емпатії за шкалою «емпатія», а отже, ці студенти вміють розпізнавати емоційні стани, почуття, наміри оточуючих людей, уміють співпереживати, надають перевагу невербальному спілкуванню, прагнуть будувати відносини на принципах взаємної довіри й альтруїзму. Достатній рівень емпатії мають 49,7% студентів ЕГ, 51,4% КГ. Для них характерна схильність емоційно реагувати та співпереживати, виявлення уваги до співрозмовника. 38,4% студентів ЕГ, 38,5% КГ мають базовий рівень емпатії, що характеризується байдужістю до переживань і думок оточуючих людей, їх більш цікавлять власні почуття, відчують труднощі у встановленні контактів з іншими людьми тощо.

Високий рівень здатності розпізнавати емоції інших людей спостерігається у 16,% опитаних ЕГ, 19,2 % КГ. Для таких студентів властиві розвинуті вміння розуміти та правильно оцінювати стани й почуття інших людей у процесі використання різних каналів експресії (міміки, мови, рухових реакцій). Їм властива здатність до керування та впливу на емоційні стани інших людей, їхні думки. Вони можуть передбачати події на основі аналізу думок, почуттів і намірів учасників комунікації. 36,4% опитаних ЕГ, 37,1% КГ мають достатній рівень здатності розпізнавати емоції інших людей, що свідчить про те, що у майбутніх менеджерів наявне помірно виражене вміння впливати на емоційні стани інших людей. Їм властиве незначне зациклення на власному настрої, бажаннях та емоціях, адекватне реагування на настрої, спонування й бажання інших людей, вміння заспокоювати та покращувати їхній настрій. Відповідно, у 47,5% опитаних ЕГ, 43,7% КГ спостерігається базовий рівень здатності розпізнавати емоції інших людей.

Отже, отримані результати за інтегративним показником засвідчили, що лише 11,6% студентів ЕГ, 12,2% КГ мають високий рівень емоційного інтелекту. Відповідно, ці студенти розуміють власні емоції та емоційні стани оточуючих, можуть керувати власною емоційною сферою, що своєю чергою впливає на їх адаптивність у соціумі та досягнення власних цілей у взаємодії з оточуючими людьми. 39,8% опитаних ЕГ, 40,1% КГ мають достатній рівень емоційного інтелекту, що свідчить про більшу впевненість у собі, здатність певною

мірою усвідомлювати власні емоції та розуміти емоції інших. Базовий рівень інтегративного емоційного інтелекту спостерігається у 48,6% студентів ЕГ, 47,7% КГ. Ці студенти характеризуються низькою самооцінкою, депресією, проблемами у комунікативній сфері, не вміють дослуховуватися до свого внутрішнього відчуття. Їм властиве почуття провини, неадекватно занижена самооцінка, болісне реагування на критику оточуючих, що надалі може негативно впливати на майбутню професійну діяльність.

Висновки. За результатами проведеного дослідження зазначаємо на необхідності реалізації в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів таких організаційно-педагогічних умов, як: збагачення курсу «Управлінська діяльність менеджера» проблематикою про культурні основи професійної діяльності; створення діалогічного середовища з метою формування ціннісного ставлення майбутнього менеджера до цінностей культури професійної діяльності у процесі реалізації спецкурсу «Культура професійної діяльності менеджера»; організація ділових, рольових ігор як середовища збагачення формування і вияву культури професійної діяльності майбутнього мене-

джера з метою прийняття ним цінностей професійної діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / под ред. Д.Я. Райгородского. Самара : ИД Бахрах-М, 2002. 672 с.
2. Тернопільська В.І. Сучасні тенденції мотивації навчально-професійної діяльності студентів. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ : НУОУ, 2012. Вип. 5 (30). С. 141–144.
3. Тернопольская В.И., Бакулина О.С. Особенности формирования профессиональной компетентности будущих специалистов по налогообложению и таможенному делу. *International scientific journal "Progress"*. Tbilisi : International Publishing House "Progress", 2018. № 1–2. Р. 94–97.
4. Тернопільська В.І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного ун-ту. Серія: Педагогіка*, 2012. № 9. С. 208–213.
5. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Диагностика «эмоционального интеллекта» (Н. Холл). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва : Изд-во Института психотерапии, 2002. С. 57–59.