УДК 37.04
JEL Classification J24

Тетяна Лучникова
(старший викладач каф. «Менеджмент, публічне управління та адміністрування», Державний університет інфраструктури та технологій)
ORCID ID https://orcid.org/0000-0003-0624-5829
Юлія Чичкан, к.е.н., доц.
(доцент каф. «Менеджмент, публічне управління та адміністрування», Державний університет інфраструктури та технологій)
ORCID ID https://orcid.org/0000-0003-3917-4748

ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті поданий теоретичний аналіз проблеми розвитку професійних здібностей майбутніх менеджерів, обґрунтована та запропонована адаптивна система навчання, як система технологій та методів, що забезпечують ефективний розвиток здібностей до керівництва у студентів під час навчального процесу.

Таким чином в основі АСН, як методу розвитку професійних здібностей студентів-менеджерів, лежить принципово нова модель організації навчального процесу, що відрізняється від традиційної тим, що організаційна структура заняття дозволяє збільшити час самостійної роботи студентів на заняттях, а це сприяє навчанню прийомам індивідуальної роботи, самоконтролю і самоаналізу, розвитку пізнавальної самостійності і творчих здібностей студентів. Це, у свою чергу, вимагає переходу педагога до безперервного управління навчальним процесом у цілому і самостійної пізнавальної діяльністю студентів зокрема, що забезпечує надійну реалізацію на практиці основних положень теорії діяльності.

Адаптивний спосіб навчання дозволяє кожному студенту працювати самостійно, в індивідуальному темпі, який відповідає його індивідуально психологічним особливостям при вирішенні завдань, виконанні практичних робіт і отримувати різну допомогу від викладача.

Використовуючи описані моделі і механізми в організації навчання, майбутній менеджер ще в процесі навчання може під керівництвом викладачів почати готувати себе до активної професійної діяльності, розвивати свої здібності за допомогою всього арсеналу форм вищої освіти: участь у семінарах,

© Лучникова Т. П., Чичкан Ю. М., 2019

ділових іграх, розборі виробничих ситуацій, а також при самостійному виконанні навчальних завдань рефератів, курсових і контрольних робіт

Ключові слова: *професійні здібності, самоменеджмент студента, адаптивна система навчання.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. В даний час в Україні відбуваються зміни економічного, соціального та політичного характеру, внаслідок яких виникає суспільна потреба в розширенні кількості спеціалістів, здатних ефективно організовувати, планувати та управляти в різних виробничих та суспільних сферах. Таким чином розвиток професійних здібностей студентів займає важливе місце в підготовці випускників вищих навчальних закладів, зокрема управлінців. Перед вищим навчальним закладом ставиться важлива задача – підготовка висококваліфікованих конкурентоспроможних на ринку праці менеджерів, які відповідають вимогам сучасності. У зв'язку з цим проблема вивчення і розвитку професійних здібностей студентів менеджерів є актуальною, в разом з тим вона є найбільш складною і недостатньо вивченою в Україні на сьогоднішній день.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідність розвитку професійних здібностей та розвитку особистості в процесі навчання досліджувалась в роботах Зуєвої М. Л. [1], Матюшкіна А. М. [2], Ільїна Є. П. [3], Пішванова В. О. [4], Дмитренко Т. О. [5], Копилова С. В. [5], Федорук П. І. [6], Прийми С. М. [7], Бондар В. [8]. Разом з тим, незважаючи на наявність широкого кола досліджень та розробок, окремі питання у цій сфері залишаються ще недостатньо розробленими. До них можна віднести теоретичні та методичні аспекти розвитку професійних здібностей студентів-менеджерів до керівництва. У системі вищої освіти можна спостерігати ситуацію, коли виникають певні протиріччя між потребою студента в професійному визнанні, самоуправлінні й недостатній опрацьованості навчальним закладом технологій і методів навчання для підготовки професійних працівників. Дані протиріччя підтверджують актуальність постановки проблеми дослідження здібностей до керівництва у студентів-менеджерів.

Мета та завдання статті – дослідження технологій та методів розвитку професійних здібностей майбутніх менеджерів.

Викладення основного матеріалу дослідження. Однією з умов ефективної роботи організації є високий рівень керівництва, якого може досягти лише професійний менеджер. Необхідно відмітити, що чіткого переліку здібностей, необхідних менеджеру немає. Різні автори виділяють ряд різноманітних управлінських здібностей, зводячи їх до особистих характеристик керівника. Таким чином існують певні обов'язкові індивідуально-психологічні особливості, без яких неможливе успішне оволодіння професією менеджер. Оскільки роль керівника підприємства часто є вирішальною для ефективної діяльності, то процесам формування особистих якостей менеджера необхідно відводити не менш важливе місце в процесі навчання у вищих навчальних закладах [1]. Донедавна процесу самоменеджменту студента не приділялось достатньо уваги. Вважалось, що в ході викладання таких дисциплін як психологія, соціологія студент здобуває необхідні навички самоменеджменту.

На нашу думку важливим етапом в навчанні є самомотивація до навчання. Важливим способом самомотивації виступає самооцінка. Тому студентам з першого курсу рекомендується завести щоденник самоспостереження, де по елементах професійного портрета менеджера потрібно відзначати ступінь прояву тих або інших своїх здібностей, умінь і навичок до управління. У кінці семестру або курсу слід провести порівняння самооцінки з результатами сесії, що й послужить ресурсом для самоактуалізації на здібності та навики, які недостатньо проявилися. Практика навчання свідчить, що проблеми в навчанні менеджменту пов'язані в основному з відсутністю у вузах спеціальної підготовки особистісно-орієнтованих професійних якостей керівника і насамперед умінь і навичок самоменеджменту.

Труднощі формування самоменеджменту обумовлені:

1) невисокими особистісно-діловими якостями самих студентів випускників провінційних шкіл;

2) відсутністю до теперішнього часу організаційного-виховної роботи зі студентами на факультеті з формування навичок спілкування, колективного вирішення різних завдань;

3) вже не виправдана традиційна орієнтація навчального процесу на навчання за рахунок лекцій та семінарів;

4) слабким зв'язком навчального процесу з реальними соціально-психологічними та організаційно-економічними процесами, що відбуваються на підприємствах і в організаціях;

5) відсутністю науково-дослідної роботи студентів, що дозволяє не тільки книжково-журнальне освоєння проблем управління, а й підключатися до практичних завдань підприємств.

Досвід провідних вузів доводить, що підвищити якість навчання і зробити її конкурентоспроможною можна шляхом більш практичної орієнтації всього навчального процесу за рахунок перенесення уваги студентів на формування навичок менеджменту і самоменеджменту вже в стінах факультету, без додаткової адаптації випускників на робочому місці. При цьому кінцевим результатом роботи викладача конкретної дисципліни виступатиме не сума і якість засвоєних знань, які демонструє студент на випробуваннях, а ступінь прояву певних здібностей студента за допомогою матеріалу дисципліни. Необхідно відмітити, що без участі самих студентів в їх самоменеджменті практично не можна отримати фахівця в управлінні організацією, що відповідає запитам ринку.

Слід зауважити, що методи навчання, які використовуються в українських навчальних закладах, навіть попри усвідомлення студентом того, що вони отримують престижну професію, не налаштовані на мотивацію студентів до навчання. Як показують дослідження вчених [1-8] наявна сильна особистісна установка у студентів є не лише першим кроком до ефективного навчання, але і означає, що він вже набув певного рівня соціальної зрілості та готовий до свого розвитку як фахівця і людини в комплексі.

Однак для успішного оволодіння професією менеджера недостатньо лише зусиль студента. Необхідно також і вищому навчальному закладу використовувати нестандартні методи навчання. Реалізація даної педагогічної мети може бути забезпечена при використанні різних технологій, форм і методів навчання. Методи навчання пропонуємо розглядати як сукупність способів діяльності викладача і

студента, яка полягає у їх взаємній роботі, спрямованій на засвоєння студентом змісту професійної освіти та розвитку здібностей до дій в постійно змінних умовах.

Одним з методів розвитку професійних здібностей є адаптивна система навчання (АСН).

Щоб краще зрозуміти поняття «адаптивна система» спочатку розглянемо поняття «адаптація». Філософський енциклопедичний словник визначає адаптацію (від лат. Adaptatio – пристосування) у широкому сенсі, як вид взаємодії особистості або групи з навколишнім середовищем, в ході якого узгоджуються очікування його учасників [1]. Крім поняття адаптація, в АСН широко використовується термін «соціальна адаптація». Це поняття трактується дослідниками по-різному, зокрема В.С. Олейников вважає, що соціальна адаптація – це процес оволодіння досвідом соціального життя.

За визначенням, яке надає Д.А. Андрєєва, – «це процес вироблення, по можливості оптимального режиму цілеспрямованого функціонування особистості», а Б. Рубін, Ю. Колесников стверджують, що «це процес «входження особистості» у сукупність ролей і форм діяльності». Таким чином в основі АСН, як методу розвитку професійних здібностей студентів-менеджерів, лежить принципово нова модель організації навчального процесу, що відрізняється від традиційної тим, що організаційна структура заняття дозволяє збільшити час самостійної роботи студентів на заняттях, а це сприяє навчанню прийомам індивідуальної роботи, самоконтролю і самоаналізу, розвитку пізнавальної самостійності і творчих здібностей студентів. Це, у свою чергу, вимагає переходу педагога до безперервного управління навчальним процесом у цілому і самостійною пізнавальною діяльністю студентів зокрема, що забезпечує надійну реалізацію на практиці основних положень теорії діяльності.

Адаптивний спосіб навчання дозволяє кожному студенту працювати самостійно, в індивідуальному темпі, який відповідає його індивідуально-психологічним особливостям при вирішенні завдань, виконанні практичних робіт і отримувати різну допомогу від викладача.

При традиційній системі навчання викладач дає студентам диференційовані завдання, розподіляючи їх між студентами на основі своєї суб'єктивної оцінки їх можливостей. При АСН для цієї ж мети застосовуються багаторівневі завдання з адаптацією. Обсяг і складності завдань збільшуються від рівня до рівня. Головним при виконанні завдань з адаптацією є включення механізмів саморегуляції. Студенти починають з першого рівня, а потім кожен студент сам вирішує, чи варто йому після виконання мінімального завдання, що гарантує отримання оцінки «3», переходити до виконання завдань наступного рівня для отримання більш високих оцінок – «4» або «5». Час, який надається на виконання завдань, у всіх однаковий, проте кожен студент переходить до наступного рівня залежно від швидкості виконання попереднього рівня [2].

Для організації усної самостійної роботи на заняттях основною є робота в парах. Сутність роботи в парах будь-якого типу полягає в тому, що студенти при відповідях міняються місцями: одні відповідають – інші слухають, потім навпаки. Таким чином кожен виявляється в рівних умовах, стає досить компетентним у своїй частині завдання, може успішно навчати кожного, контролювати незалежно від рівня загальної підготовленості. Роль викладача при АСН зводиться не тільки до підготовки завдань та організації колективної та індивідуальної роботи, а головним

стає розширення поля колективної роботи, включитися в неї, стати повноправним членом студентського колективу. Така система, як АСН, може забезпечити оптимальну адаптацію студентів з різними індивідуально-психологічними особливостями, оскільки цей метод навчання ґрунтується на новаторській практиці.

Не менш ефективним методом розвитку професійних здібностей студентів-менеджерів є використання проблемного методу навчання. Першим рівнем проблемного навчання є проблемний виклад матеріалу і постановка проблемних питань [2]. При відборі змісту проблемних виробничих завдань (конкретних ситуацій) по досліджуваних дисциплінах враховується рівень складності фахівця середньої ланки, керуються переліком професійних умінь, які повинні бути сформовані у фахівця менеджера в процесі навчання. Розвитку професійних якостей менеджера сприяє застосування активних методів навчання (табл. 1), які поділяються на неімітаційні та імітаційні – більш ефективні.

Таблиця 1. **Методи активного навчання**

Неімітаційні методи	Імітаційні методи (характеризуються імітацією певного процесу чи діяльності)	
	Неігрові	Ігрові
Проблемна лекція	Ситуаційні рішення	Багатоваріантний вибір оптимального рішення
Круглий стіл	Рішення окремих задач	«Мозкова атака»
Лекція конференція	Публічний захист	Ділові ігри
Тематична дискусія	Обговорення розроблених варіантів	Розігрування ролей
Олімпіада та ін.	Проведення семінару	Організаційні ігри та ін..
	Підведення підсумків і оцінка викладачем розроблених варіантів	Індивідуальний тренажер

Джерело: власна розробка авторів на основі [1-8]

Імітаційні неігрові заняття характеризуються аналізом конкретних ситуацій, імітаційними вправами, індивідуальним тренажером. Імітаційні ігрові заняття представлені діловими іграми – розігруванням ролей, ігровим проектуванням, «мозковою атакою» та ін. При цьому поняття «ділова гра» носить узагальнений характер, маючи на увазі всі види ігор [3].

Сучасні технології навчання, відповідно до даної моделі, передбачають зацікавленість студента в освоєнні пропонованих знань, оскільки осмислене і забарвлене емоційним сприйняттям знання краще засвоюється, запам'ятовуються і швидше служать підставою для формування первинного навику, оскільки завдяки пробудженню і реалізації здібностей до конкретного виду знання виникає процес мотивації особистості до конкретних розумових і фізичних дій. Іншими словами,

людині подобається вчитися тому, що у нього швидше і краще засвоюється і виходить. А виходить краще те, до чого звернені здібності людини, особливості його організму, розуму і виховання. А оскільки людині подобається освоювати щонебудь нове, то вона буде повторювати те, що у неї виходить доти, доки не виникне автоматичне вміння – навичка. Але реалізація вміння у справі приносить не тільки задоволення, але і користь, наприклад, заробіток або виготовлену річ. Тому при наявності здібностей вміння досить швидко переростає в майстерність чи професіоналізм у якійсь конкретній справі.

Висновки та пропозиції. Таким чином для практичного керівника подібна адаптивна система навчання трансформується в систему самоменеджменту, яка дозволяє все глибше використовувати ресурси менеджера. До цього менеджера з неминучістю приводять особисті інтереси, культура і етика менеджера, особисті вольові якості і здатності до саморозвитку та самореалізації. Використовуючи описані моделі і механізми в організації навчання, майбутній менеджер ще в процесі навчання може під керівництвом викладачів почати готувати себе до активної професійної діяльності, розвивати свої здібності за допомогою всього арсеналу форм вищої освіти: участь у семінарах, ділових іграх, розборі виробничих ситуацій, а також при самостійному виконанні навчальних завдань рефератів, курсових і контрольних робіт.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Зуева М. Л.* Возможности использования адаптивной системы обучения для формирования ключевых компетенций.// Ярославский педагогический вестник. – 2005. – № 2. – С. 87 – 92.

2. *Матюшкин А. М.* Проблемные ситуации в мышлении и обучении. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://practicalthinking.narod.ru/Matyuskin_psythink.pdf.

3. *Ильин Е. П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. –2009. –№ 100. – С. 157 – 163.

4. *Пішванова В. О.* Принципи адаптивного навчання. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/asus/Downloads/Vznu_ped_2015_1_29.pdf

5. *Дмитренко Т. О., Копилова С. В.* Концептуальні засади адаптивної системи професійної підготовки магістрів соціальної роботи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/123456789/1851/1/9%20Dmitrenko%20%20Kopylova%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D0%B8.pdf.

6. *Федорук П. І.* Адаптивна система дистанційного навчання та контролю знань на базі інтелектуальних Інтернет-технологій: [монографія] / П. І. Федорук ; Прикарпат. нац. ун-т ім. В.Стефаника. – Івано-Франківськ, 2008. – 326 с.

7. *Прийма С. М.* Особливості функціонування інтелектуальних адаптивних навчальних систем відкритої освіти дорослих / С. М. Прийма // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2012. – № 3. – С. 241 – 254.

8. *Бондар В.* Адаптивне навчання студентів як передумова реалізації компетентнісного підходу до професійної підготовки вчителя / В. Бондар, І. Шапошнікова // Рідна школа : щомісяч. наук.-пед. журн. – 2013. – № 11. – С. 36 – 41.

REFERENCES

1. Zueva, M.L. (2005), “Possibilities of using an adaptive learning system to form core competencies”, *Yaroslavskyi pedahohycheskyi vestnyk.* vol. 2, pp. 87-92.

2. Matiushkyn, A.M. (2009), “Problem situations in thinking and learning”, [Online], available at: http://practicalthinking.narod.ru/Matyuskin_psythink.pdf (Accessed 10 Dec 2018).

3. Ylyn, E.P. (2009) "Differential psychology of professional activity", *Yzvestyia RHPU ym. A.Y. Hertsena*, vol. 100, pp. 157-163.
4. Pishvanova, V.O. (2015), "Principles of adaptive learning", [Online], available at: file:///C:/Users/asus/Downloads/Vznu_ped_2015_1_29.pdf (Accessed 15 Dec 2018).
5. Dmytrenko, T.O. and Kopylova, S.V. (2015), "Conceptual bases of the adaptive system of professional preparation of masters of social work", [Online], available at: http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/123456789/1851/1/9%20Dmitrenko%20%20Kopylova%20%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D0%B8.pdf (Accessed 13 Dec 2018).
6. Fedoruk, P.I. (2008), *Adaptyvna systema dystantsiinoho navchannia ta kontroliu znan na bazi intelektualnykh Internet-tekhnolohii* [Adaptive system of distance learning and knowledge control based on intellectual Internet technologies], Prykarpat. nats. unt im. V.Stefanyka, Ivano-Frankivsk, Ukraine.
7. Pryima, S.M. (2012), "Features of functioning of intellectual adaptive educational systems of open adult education", Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. vol. 3, pp. 241-254.
8. Bondar, V. and Shaposhnikova, I/(2013), "Adaptive teaching of students as a prerequisite for the implementation of a competent approach to teacher training", *Ridna shkola : shchomisiach. nauk.-ped. zhurn.*, vol. 11, pp. 36-41.

Татьяна Лучникова
(старший преподаватель каф. «Менеджмент, публичное управление и администрирование», Государственный университет инфраструктуры и технологий)
Юлия Чичкан, к.э.н., доц.
(доцент каф. «Менеджмент, публичное управление и администрирование», Государственный университет инфраструктуры и технологий)

ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье представлен теоретический анализ проблемы развития профессиональных способностей будущих менеджеров, обоснована и предложена адаптивная система обучения, как система технологий и методов, обеспечивающих эффективное развитие способностей к руководству у студентов во время учебного процесса.

Таким образом в основе АСО, как метода развития профессиональных способностей студентов-менеджеров, лежит принципиально новая модель организации учебного процесса, которая отличается от традиционной тем, что структура занятия позволяет увеличить время самостоятельной работы студентов на занятиях, а это способствует обучению приемам индивидуальной работы, самоконтроля и самоанализа, развития познавательной самостоятельности и творческих способностей студентов. Это, в свою очередь, требует перехода педагога к непрерывному управлению учебным процессом в целом и самостоятельной познавательной деятельности студентов в частности, что обеспечивает надежную реализацию на практике основных положений теории деятельности.

Адаптивный метод обучения позволяет каждому студенту работать самостоятельно, в индивидуальном темпе, который соответствует его индивидуально психологическим особенностям при решении задач, выполнении практических работ и получать различную помощь от преподавателя.

Используя описанные модели и механизмы в организации обучения, будущий менеджер ещё в процессе обучения может под руководством преподавателей начать готовить себя к активной профессиональной деятельности, развивать свои способности с помощью всего арсенала форм высшего образования: участие в семинарах, деловых играх, разборе производственных ситуаций, а также при самостоятельном выполнении учебных задач рефератов, курсовых и контрольных работ.

Ключевые слова: *профессиональные способности, самоменеджмент студента, адаптивная система обучения.*

Tetiana Luchnykova
(Senior Lecturer of Department «Management and Public administration», State University of Infrastructure and Technologies)
Yuliia Chychkan, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor
(Associate Professor of Department «Management and Public administration», State University of Infrastructure and Technologies)

TECHNOLOGIES AND METHODS OF MANAGERIAL SKILLS EFFICIENT DEVELOPMENT FOR FUTURE MANAGERS'

The article presents a theoretical analysis of the problem of development of professional abilities of future managers, the adaptive system of education, as a system of technologies and methods providing effective development of abilities for leadership in students during the educational process, is substantiated and proposed.

Thus, at the heart of the ACS, as a method of developing the professional abilities of student-managers is a fundamentally new model of organization of the educational process, which differs from the traditional ones, that the organizational structure of the class can increase the time of independent work of students in classes, which helps to learn methods of individual work, self-control and self-examination, the development of cognitive autonomy and creative abilities of students. This, in turn, requires the transition of the teacher to the continuous management of the educational process as a whole and the independent cognitive activity of students in particular, which provides a reliable implementation in practice of the main provisions of the theory of activities.

Adaptive way of learning allows each student to work independently, at an individual pace, which corresponds to his individual psychological peculiarities when solving problems, performing practical work and receiving various assistance from a teacher.

Using the described models and mechanisms in the organization of training, the future manager, while in the process of learning, can, under the guidance of teachers, begin to prepare themselves for active professional activity, to develop their abilities through the whole arsenal of higher education forms: participation in seminars, business games, analysis of production situations, and also with the independent performance of educational tasks of abstracts, coursework and control works.

Keywords*: professional abilities, student self-management, adaptive system of training.*