

УДК 159.95 :378

**Тетяна ГАРМАШ**

аспірантка кафедри іноземної філології  
Національного авіаційного університету, Київ, Україна  
e-mail: kim\_ta@ukr.net

## ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ ЛОГІСТИКИ ДО ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ЗМІСТ

*У статті запропоновано авторське бачення складових структури готовності до управлінської діяльності майбутніх фахівців із логістики та визначено її основні компоненти. Здійснено детальний аналіз підходів науковців щодо визначення сутності та структури готовності до управлінської діяльності. Уточнено, що формування управлінської готовності фахівця-логіста означає набуття ним знань, умінь, досвіду, настанов на утворення необхідних мотивів, надання психічним процесам і властивостям особистості таких особливостей, які забезпечать йому можливість ефективно здійснювати управлінську діяльність.*

*Ключові слова: готовність, структура готовності, компоненти готовності, управлінська діяльність, майбутні фахівці із логістики.*

Наразі в педагогічній науці активно обговорюється проблема формування у майбутніх фахівців готовності до діяльності за обраним фахом. Формування образу майбутнього фахівця, що відповідає потребам суспільства і вимогам до певної спеціальності, сьогодні є одним з фундаментальних завдань сучасної педагогіки вищої школи. Механізм формування готовності у фахівців до управлінської діяльності складний, в його основу закладено зв'язки між професійними настановами, переконаннями і діяльністю, між інтелектуальними, мотиваційними і психофізіологічними процесами та явищами в структурі їх управлінського професіоналізму. Розв'язання проблеми ефективного формування й розвитку готовності до управлінської діяльності майбутніх фахівців із логістики залежить від знання її структури, яка має насамперед спиратися на особистість, закономірність її становлення, розвиток та ефективну діяльність, поведінку та спілкування.

Питання професійної діяльності та готовності фахівців до неї розглядаються в сучасних наукових дослідженнях українських та російських учених, здебільшого в галузі педагогіки, теорії та методології вищої освіти. Зокрема у працях О. Абдуліної, І. Беха, А. Богуш, С. Гончаренка, І. Зязюна, Г. Костюка, В. Краєвського, Н. Кузьміної та ін. проаналізовано дефініції «професійна діяльність», «готовність», «підготовленість», «компетентність». Готовність до професійної діяльності як психолого-педагогічний феномен аналізували М. Дьяченко, І. Зимня, Л. Кандибович, А. Ліненко, О. Мороз,

П. Підкасистий, В. Сластьонін, Н. Тализіна, Д. Узнадзе та ін. Концептуальні засади професійної підготовки фахівців досліджувалися такими вченими, як І. Гавриш, Р. Гуревич, О. Дубасенюк, К. Дурай-Навакова, О. Коваленко, Л. Кондрашова, М. Кулакова, О. Романовський, Л. Романишина, Л. Хомич, Я. Цехмістер та ін. Специфіку готовності до професійної економічної діяльності вивчали К. Акуленко, І. Носач, В. Різник, В. Свистун, Л. Служинська, В. Стасюк, С. Тарасова, І. Ярошук та ін.

У сучасній науковій літературі готовність пов'язується з діяльністю взагалі і професійною діяльністю зокрема, що є важливим у контексті започаткованого дослідження. Готовність є істотною передумовою цілеспрямованості й ефективності діяльності. Вищий рівень її сформованості допомагає молодому фахівцеві високоякісно виконувати свої професійні обов'язки, обґрунтовано застосовувати знання, використовувати досвід, перебудовувати професійні дії відповідно до складних ситуацій. Проте формування готовності як психолого-педагогічний процес, його умови і критерії прямопропорційно залежать від змісту діяльності, на яку орієнтують і до якої навчають студентів. Як свідчить аналіз наукових доробок, проблемам підготовки студентів різних галузей до здійснення управлінських функцій у ВНЗ I-IV рівнів акредитації, у тому числі й у системі післядипломної освіти, присвячено чимало досліджень науковців, які обґрунтовують і вдосконалюють теоретичні, методологічні та методичні основи підвищення ефективності управлінсь-

кої підготовки та сприяють досягненню високої результативності управлінської діяльності керівників Проте, незважаючи на наявність наукових праць із зазначеної проблеми, питання формування готовності майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності залишаються нез'ясованими. У зв'язку з цим **метою** нашої статті є визначення складових структури готовності до управлінської діяльності майбутніх фахівців із логістики.

Зважаючи на це пропонуємо розглянути важливі для започаткованого дослідження погляди науковців на тлумачення поняття «готовність до управлінської діяльності» та визначення структури готовності до управлінської діяльності.

Так, С. Тарасова, досліджуючи проблему формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності, визначає поняття «готовність менеджера до управлінської діяльності» як «... психолого-педагогічну таксономію необхідного і достатнього комплексу професійно важливих якостей і властивостей особистості та як інтегроване системою утворення особистості, що характеризує її вибіркову активність при підготовці та включенні до діяльності управління як свідомого і цілеспрямованого процесу впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації з метою підвищення організованості та ефективності їх спільної виробничої діяльності». У структурі готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності дослідниця виділяє мотиваційну, інформаційну, психологічну й рефлексивну складові [14, 10–11].

На думку В. Свистун, готовність майбутніх керівників-аграрників до управлінської діяльності – це «...їх усвідомлений та активно-діяльнісний стан, який забезпечує особистісну й професійну самореалізацію та самоактуалізацію у процесі вирішення виробничих, управлінських і соціальних проблем сільськогосподарського виробництва на основі управлінської компетентності, особистісного та професійного досвіду, творчого використання індивідуально-психічних особливостей та інтелектуального потенціалу в процесі професійної діяльності» [11, 238]. Готовність майбутніх керівників-аграрників до здійснення управлінської діяльності вчена розділяє на професійний і особистісний види готовності. Професійна готовність охоплює когнітивний та операційний компоне-

нти, а особистісна готовність визначається мотиваційним, вольовим, ціннісним, інтелектуальним, індивідуально-психологічним, оціночним компонентами [11, 244–252].

О. Бойко, досліджуючи проблему психологічної готовності офіцерів до управлінської діяльності, визначає такі її компоненти: мотиваційний – спонукає до задоволення особистісних потреб, інтересів і бажань офіцера у процесі управлінської діяльності і забезпечує поєднання їх з потребами, інтересами, мотивами членів навчального колективу (групи); ціннісний, який надає майбутнім офіцерам сукупність ціннісних орієнтацій для здійснення управлінських функцій і забезпечує усвідомлення та творче сприйняття ними норм і правил управлінської діяльності; пізнавальний – забезпечує їх системою компетентностей – загальнонауковою, військово-професійною та управлінською; діяльнісний – сприяє вдосконаленню у них управлінської компетентності щодо організації і проведення процесу військового виховання у військовому з'єднанні; особистісний – сприяє самопізнанню офіцером самого себе як творчої особистості, формує його адекватну самооцінку, допомагає професійному самовизначенню, самоактуалізації та самоутвердженню у військово-професійній діяльності, важливим різновидом якої є управлінська діяльність [2].

Проблему формування професійної готовності директора школи до управління якістю освіти досліджує Б. Жебровський [4]. Ним обґрунтовано критерії професійної готовності до управління якістю освіти майбутнього директора й здійснено їх класифікацію за такими компонентами: ціннісно-мотиваційний, який відображає його ставлення до дітей і підлеглих, авторитетність, наявність мотивації до управління та прагнення постійного вдосконалення, високі духовні цінності тощо; інформаційно-когнітивний, який відображає знання в галузі вітчизняної та зарубіжної педагогіки, вміння критично мислити тощо; особистісно-вольовий, який відображає вияви високого рівня загальної культури щодо оточуючих, комунікативні вміння, високу вимогливість до себе, лідерський потенціал тощо; рефлексивно-операційний, який передбачає орієнтацію керівника на ефективні засоби діяльності, зокрема, вміння визначати перспективи розвитку організації, працювати в команді, наявність активної життєвої позиції тощо.

Л. Карамушка у структуру психологічної готовності особистості керівника до управлін-

ня включає такі компоненти: мотиваційний – це сукупність мотивів, адекватних змісту управлінської діяльності (соціальні, управлінські, особистісного розвитку, зовнішньої привабливості); когнітивний – це система знань, необхідних керівникові для успішного управління відповідно до двох рівнів аналізу (управлінського та психологічного), яка включає загальні (організаційно-управлінські, економіко-правові, методично-педагогічні, предметні, українознавчі, «світського виховання» тощо) та психологічні знання (психологія управління, загальна, соціальна, вікова та педагогічна психологія, психологія творчості, етнопсихологія тощо); операційний – це комплекс навичок і вмінь, які забезпечують успішність здійснення управління: управлінського (діагностико-прогностичні, організаційно-регулятивні, контрольно-коригуючі) і психологічного («зовнішні», які пов'язані з організацією керівником спілкування та сприяють запобіганню конфліктів, здійсненню впливу на людей, урахуванням індивідуально-психічних особливостей працівників, реалізацією гуманістичного підходу; «внутрішні», які пов'язані із самоаналізом і саморегуляцією керівником своєї поведінки та діяльності, забезпеченням власного психічного здоров'я) рівня; особистісний – це система особистісних характеристик керівників середньої освіти, які впливають на результативність їх управлінської діяльності, які об'єднані за ставленням до предмета діяльності, процесу виконання діяльності, самого себе, держави [5, 44–56].

Тому, на підставі визначених науковцями компонентів готовності до професійної діяльності та, врахувавши особливості професійної діяльності фахівців із логістики, вважаємо, що при формуванні структури готовності майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності необхідно виокремити професійну й особистісну види готовності.

До складу **особистісної готовності** майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності пропонуємо включити мотиваційно-ціннісний та індивідуально-психологічний компоненти.

**Мотиваційно-ціннісний компонент** забезпечує спрямованість на професійно-пізнавальний інтерес і прагнення до творчого засвоєння системно-наукових управлінських знань, комплексних умінь, стимулює до успіху і творчих досягнень, до лідерства, до високої оцінки своєї роботи. Ціннісна складова готовності

пов'язана зі світоглядною позицією студента, його життєвими та професійними пріоритетами.

Мотиваційно-ціннісний компонент включає в себе мотиви, цілі, потреби, ціннісні настанови актуалізації у професійній компетентності, стимулює творчий прояв особистості; характеризує потребу особистості фахівця в знаннях, в оволодінні ефективними способами формування професійної компетентності; передбачає необхідність докласти додаткові зусилля для зменшення ймовірності невдачі, а також мобілізацію енергії, вияв наполегливості, активності та вміння витримувати навантаження, настійливість у виконанні складних задач, цілеспрямованість.

Успіх у будь-якій діяльності, акцентує С. Фармачей, залежить не тільки від здібностей, навичок, знань, а й від мотивації досягнення, адже людина з високим рівнем мотивації досягнення, намагаючись отримати високі результати, настійливо працює заради досягнення поставлених цілей [15].

За результатами дослідження Дж. Равена [9], «компетентність може проявлятися тільки за умови глибокої особистісної зацікавленості людини в певному виді діяльності». Така позиція автора підсилює роль мотиваційного чинника в структурі компетентності. Разом з тим, слід зауважити, що «сьогодні в літературі є велика кількість визначень поняття мотивації, які розкривають його зміст з різних сторін і в основному зводяться до того, що це сукупність рушійних сил, котрі спонукають особистість до виконання певних дій» [12].

Отже, мотиваційно-ціннісний компонент є стрижнем для формування інших структурних компонентів, оскільки всім видам діяльності притаманні мотивація до діяльності, знання про діяльність та практичне виконання цієї діяльності. В основі мотиваційно-ціннісного компонента лежить позитивне ставлення до навчання, стійкий інтерес до освітнього процесу, потреба використовувати набуті знання, уміння й навички в майбутній професійній діяльності для реалізації власних здібностей та особистих якостей. У зв'язку з цим, мотиваційно-ціннісний компонент – є базисом управлінської компетентності майбутніх фахівців-логістів, що спонукає їх до управлінської діяльності, спрямовує на успіх, на ефективне здійснення управлінських функцій.

**Індивідуально-психологічний компонент** є важливим чинником успішного здійснення

управлінської діяльності. В основі цього компонента ми вбачаємо чітко виражені здібності до управлінської діяльності (здатність до планування, прогнозування, працездатність, активність, саморегуляція) і сформовану особистісну зрілість (сформоване почуття цілісності власної особистості і наявність моральних норм, *гнучкість і здатність до адаптації, толерантність; самокритичність, відповідальність*).

Вбачаючи в основі індивідуально-психологічного компонента здібності до управлінської діяльності, ми погоджуємось з твердженнями Н. Попадюка, який зазначає, що «чинником ефективності управлінської діяльності виступають специфічні управлінські здібності, які представляють індивідуально-психічні якості особистості, що є умовою ефективного виконання тієї чи іншої продуктивної діяльності» [8].

Основні підходи до вибору управлінського стилю, здійснення управлінських функцій, процесу кар'єрного просування, культури ділового спілкування суттєво визначаються належністю особи до певного психологічного типу, а це, за словами швейцарського вченого Карла Густава Юнга, автора теорії психологічних типів, «залежить від вроджених властивостей людини» [11].

Ми поділяємо думку А. Карпова, який вважає, що «не тільки ефективність, а навіть сама можливість реалізації управлінських функцій залежить від того, чи володіє людина управлінськими здібностями» [6].

Така ознака, як сформована особистісна зрілість, є, на нашу думку, ще одним не менш важливим складником індивідуально-психологічного компонента. Особистісна зрілість характеризується процесом внутрішньоособистісної трансформації, джерелом якої є потреба особистості в самоактуалізації. Чим більш зрілою з психологічного та соціального погляду є особистість, тим більше зростає її здатність до подальшого розвитку. Сформовану особистісну зрілість характеризують такі якості, як: сформоване почуття цілісності власної особистості і наявність моральних норм, *гнучкість і здатність до адаптації, толерантність* (зріла особистість враховує, що люди різні, внаслідок як вікових особливостей і виховання, так і природних особливостей (темпераменту) і терпимо ставиться до поглядів іншої особи, особливостей її поведінки); самокритичність (зрілість людини характеризується вмінням людини бачити не тільки свої переваги, але й свої недолі-

ки), відповідальність за свої почуття, думки і вчинки (усвідомлення свого вибору: в зрілої особистості сформована здатність не звалювати провину на когось іншого, не шукати причин своєї байдужості або агресії в комусь іншому).

У складі **професійної готовності** до управлінської діяльності майбутніх фахівців із логістики було виокремлено когнітивно-операційний та комунікативно-діяльнісний компоненти:

**Когнітивно-операційний компонент** охоплює наявність у студентів теоретичних знань з основ тих наук, що забезпечують зміст професійної діяльності, умінь і навичок, необхідних для практичного розв'язання завдань управління.

Доречною для нас є думка Л. Кацової, яка зазначає, що «...студентів слід озброїти понятійним апаратом та системою знань, які є необхідними для виконання завдань майбутньої діяльності, при цьому забезпечити розвиток розумових якостей, операцій і процесів, видів і форм мислення відповідно до специфіки завдань і умов професійної діяльності, оскільки чим більш багате і розвинене професійне мислення, тим сильніший його вплив на професійний інтерес» [7].

Виходячи із вищезазначеного, когнітивно-операційний компонент готовності майбутніх фахівців з логістики до управлінської діяльності передбачає наявність таких компетентностей:

**Загально-наукова компетентність**, яка відображає наявний рівень професійно-фахових знань (логістичних, економічних, фінансових, математичних (сформованість знань, умінь і навичок з математичних дисциплін необхідних логісту для розв'язання фахових задач), технічних (сформованість знань, пов'язаних з технологічними процесами, які відбуваються в технічних пристроях або сукупності технічних пристроїв, пов'язаних один з одним виробничим ланцюжком), інформаційних (сформованість знань, умінь і навичок пов'язаних із використанням комп'ютерної техніки при розв'язанні практичних задач, умінь працювати в інформаційному середовищі, сформованість інформаційної культури), правових), що складають зміст професійного розвитку молодого спеціаліста.

**Професійна компетентність**, яка являє собою систему професійних умінь і навичок використання професійно-профільованих знань у галузі логістики, менеджменту, економіки для оцінювання логістичних систем різ-

них ієрархічних рівнів, здатність використовувати професійно-профільовані знання, вміння й навички для аналізування, оцінювання і проектування логістичних процесів і систем, впроваджувати в управлінську практику сучасні технології, програми дослідно-експериментальної роботи, інноваційні проекти.

**Управлінська компетентність** (стратегічна, організаційна, виробнича, системна, адміністративна), яка забезпечує систему управлінських навичок і вмінь, методик і технологій, необхідних для ефективного здійснення управлінської діяльності.

**Комунікативно-діяльнісний компонент** відображає здатність студентів до комунікації (включаючи міжкультурну) та активної взаємодії.

Комунікативно-діяльнісний компонент охоплює вміння ясно та чітко викладати думки рідною та іноземною мовою, переконувати, аргументувати, аналізувати, передавати раціональну та емоційну інформації, встановлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних ділових ситуаціях, організовувати та підтримувати діалог.

Термін «комунікація» тлумачать як обмін інформацією між людьми, як смисловий аспект соціальної взаємодії, складову спілкування. Поняття «комунікативна компетенція» трактують як оволодіння всіма видами мовленнєвої діяльності та основами культури усного і писемного мовлення, базовими вміннями і навичками використання мови у життєво важливих сферах і ситуаціях спілкування. Так як поняття «комунікація» є досить суперечливим, то, відповідно, існує значна кількість визначень. У контексті нашого дослідження спираємося на тезу В. Соколової про те, що комунікація «...складається з обміну важливою інформацією між людьми через мовленнєві знаки та інші культурні символи. Комунікація припускає цілеспрямовану передачу та вибіркоче отримання інформації, хоча не завжди призводить до взаєморозуміння» [13].

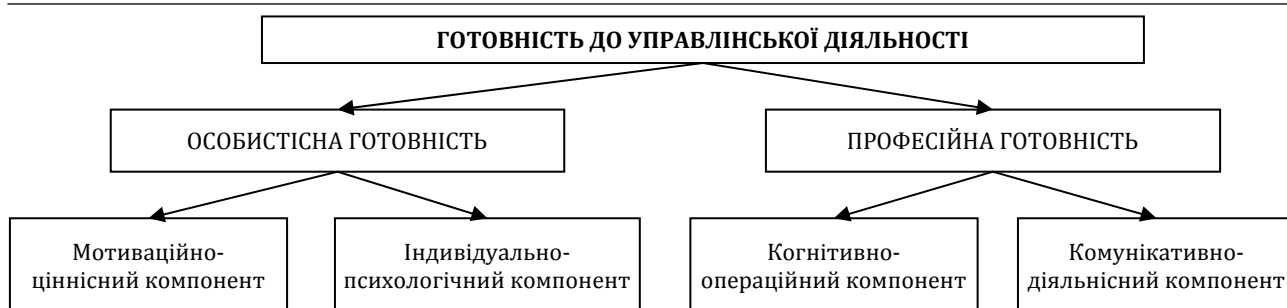
Науковці І. Горелов та К. Седов, говорячи про мовну діяльність людини, наголошують на її соціальній сутності, що відображається у спрямованості на досягнення бажаних результатів в особистісній і соціально значущій взаємодії, а тому «знання оптимальних за ефективністю умов і засобів мовних процесів є цілком необхідним» [3, 199]. Цікавою є думка науковця Є. Руденського, який зазначає, що ефективна

словесна дія залежить від того, наскільки суб'єкт володіє психотехнікою мови (наголошуючи: саме психотехнікою, а не технікою). На його погляд, психотехніка мови – це система індивідуально-психологічного управління голосом, дикцією, інтонацією, логікою відповідно до соціально-психологічних умов спілкування [10].

Мовленнєві знаки як символи комунікативної культури потребують особливої уваги під час формування культури професійного спілкування студентів, майбутніх фахівців з логістики. «Якщо у процесі праці механізмом взаємодії між людиною і об'єктом праці є знаряддя праці, то у процесі спілкування таким механізмом є знак, знакова система» [1, 164]. Серед знакових систем прийнято виокремлювати вербальну (мова) і невербальну (міміка, жести) комунікації. Від того, як індивід оформлює свої думки в слова, наскільки розбірливо їх промовляє, з яким емоційним забарвленням – залежить розуміння в спілкуванні. Важливими є також жести, міміка, пантоміміка, пози, контакт очей, оскільки значна частина спілкування базується на основі невербального спілкування. Через систему невербальних засобів транслюється інформація про почуття, які люди відчувають в процесі спілкування [16]. Проте володіючи мовою як засобом комунікації, майбутній фахівець здатен більш компетентно виконувати професійні завдання, знаходити взаєморозуміння з колегами, вирішувати професійні конфлікти шляхом переговорів, досягати професійного успіху та самореалізовуватися.

Компетентність менеджера з логістики передбачає включення в комунікативний компонент таких умінь: вміння проведення ділових зустрічей, бесід і ділових нарад, ведення переговорів, ділової переписки, вміння спілкуватися по телефону, обговорити план, проект, брати участь у створенні спільних проектів, виступити з доповіддю, звітом. Крім того, компетентний фахівець повинен знати діловий етикет, національні стилі ведення ділових переговорів. Сюди входить також володіння технологіями комп'ютерного спілкування.

Підсумовуючи вищезазначене, доходимо висновку, що із структури готовності майбутніх фахівців з логістики до управлінської діяльності необхідно виокремити професійну й особистісну види готовності, які у свою чергу містять мотиваційно-ціннісний, індивідуально-психологічний, когнітивно-операційний та комунікативно-діяльнісний компоненти, див. рисунок.



Структура готовності до управлінської діяльності

Вважаємо, що всі компоненти неподільно існують в єдиній структурі готовності майбутнього фахівця із логістики до управлінської діяльності, їх розвиненість вказує на високий рівень готовності майбутнього фахівця із логістики до управлінської діяльності, яка забезпечується активною його діяльністю щодо досягнення мети, мобільністю внутрішніх умов, особливостями протікання різних психічних процесів, цілісним проявом вроджених і набутих механізмів й культури поведінки, спілкування та діяльності протягом усього періоду його професійної підготовки у вищій школі. Відповідно до цього, формування управлінської готовності фахівця-логіста означає набуття знань, умінь, досвіду, настанов на утворення необхідних мотивів, надання психічним процесам і властивостям особистості таких особливостей, які забезпечать йому можливість ефективно здійснювати управлінську діяльність.

Презентовані в роботі результати дослідження структури готовності до управлінської діяльності майбутніми фахівцями із логістики не вичерпують всіх аспектів означеної проблеми. Перспективи подальшого її вивчення ми вбачаємо у визначенні критеріїв і відповідних показників сформованості кожного з компонентів структури готовності до управлінської діяльності майбутніх фахівців із логістики з метою діагностики рівнів сформованості готовності до управлінської діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1968. – 318 с.
2. Бойко О.В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / О.В. Бойко; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005. – 476 с.
3. Горелов И.Н. Основы психолінгвистики : учебн. пособие / И.Н. Горелов, К.Ф. Седов. – М. : Лабиринт, 1997. – 224 с.
4. Жебровський Б.М. Формування професійної готовності директора школи до управління якістю освіти: автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Б.М. Жеб-

ровський; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2002. – 21 с.

5. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Карпов А.В. Психологія менеджмента : учеб. пособ. / А.В. Карпов – М. : Гардарика, 2000. – 584 с.
7. Кацова Л.І. Формування професійного інтересу у майбутніх учителів у процесі педагогічної практики : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л.І. Кацова. – Харків, 2005. – 19 с.
8. Попадюк Н.Я. Соціально-психологічні чинники становлення менеджера виробничої сфери : автореф. дис... канд. псих. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія» / Н.Я. Попадюк; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 21 с.
9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен; [пер. с англ. В.И. Белопольского] – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
10. Руденский Е.В. Социальная психология : курс лекций / Е.В. Руденский. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск : НГАЭиУ, 1997. – 224 с.
11. Свистун В.І. Теорія і практика підготовки майбутніх фахівців аграрної галузі до управлінської діяльності : дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / В.І. Свистун; Нац. аграрн. ун-т. – К., 2007. – 497 с.
12. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : курс лекций / В.П. Сладкевич – К. : МАУП, 2001. – 168 с.
13. Соколова В.В. Культура речи и культура общения / В.В. Соколова. – М. : Просвещение, 1995. – 192 с.
14. Тарасова С.М. Формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / С.М. Тарасова. – Кіровоград, 2006 – 20 с.
15. Фармачей С.И. Взаимосвязь мотивационной структуры личности с мотивацией достижения успеха // Психология современности: наука і практика / Фармачей. – Одеса, 2003. – С. 72-74.
16. Шевчук С.В. Ділове мовлення : навч. посібник / С.В. Шевчук. – К. : Арії, 2008. – 424 с.

#### References

1. Anan'ev, B.G. (1968) *Chelovek kak predmet poznaniya* [Man as a subject of knowledge]. Moscow: Pedagoghyka, 318 [in Russian].
2. Boyko, O.V. (2005) *Formuvannja ghotovnosti do upravlins'koi dijalnosti u majbutnikh maghistriv vijsjkovo-socialnogho upravlinnja* [Formation of readiness for managerial activity of future masters of military and social control] *Dissertation for candidate of pedagogical sciences*. Kiev, 476 [in Ukrainian].
3. Ghorelov, Y.N., Sedov, Y.N. (1997) *Osnovy psykholyngh-vystyky: uchebn. posobyje* [Fundamentals of psycholinguistics: textbook]. Moscow: Labyrynt, 224 [in Russian].

4. Zhebrovskiy, B.M. (2002) Formuvannya profesijnogo ghotovnosti dyrektora shkoly do upravlinnja yakistju osvity [Formation of professional readiness of the school Director to the education quality management] Extended abstract of candidate's thesis. Kiev, 21 [in Ukrainian].
5. Karamushka, L.M. (2003) *Psyhologhija upravlinnja: Navch. posib.* [The psychology of management: Textbook] Kiev, Milenium, 344 [in Ukrainian].
6. Karpov, A.V. (2000) *Psyhologhija menedzhmenta: Ucheb. posob.* [The psychology of management: Textbook] Moscow, Ghardaryky, 584 [in Russian].
7. Kacova, L.I. (2005) *Formuvannya profesijnogho interesu u majbutnikh uchyteliv u procesi pedagoghichnoji praktyky* [The formation of professional interest to future teachers in the process of pedagogical practice] Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv, 19 [in Ukrainian].
8. Popadjuk, N.Ja. (2004) *Socialjno-psykhologhichni chynnyky stanovlennja menedzhera vyrobnychoji sfery* [Socio-psychological factors of formation of the Manager of the production sector] Extended abstract of candidate's thesis. Kiev, 21 [in Ukrainian].
9. Raven, Dzh. (2002) *Kompetentnostj v sovremenom obshhestve: vyjavlenye, razvytye y realizacija* [Competence in modern society: identification, development and implementation]; [per. s anghl. V.Y. Belopoljskogho]. Moscow, Koghyto-Centr, 396 [in Russian].
10. Rudenskyj, E.V. (1997) *Socjalnaja psykhologhija: kurs lekcyj* [Social psychology: a course of lectures]. Moscow: YNFRA-M; Novosybyrsk: NGhAЭyU, 224 [in Russian].
11. Svystun, V.I. (2007) *Teorija i praktyka pidgotovky majbutnikh fakhivciv aghrarnoji ghaluzi do upravlinsjkoji dijajlnosti* [Theory and practice of training of future agrarian sector specialists in management activities] Dissertation for doctor of pedagogical sciences. Kiev, 497 [in Ukrainian].
12. Sladkevych, V.P. (2001) *Motyvacyonnyj menedzhment: kurs lekcyj* [Motivation management: lectures]. Kiev: MAUP, 168 [in Russian].
13. Sokolova, V.V. (1995) *Kuljtura rechy i kuljtura obshhenija* [Culture of speech and culture of communication]. Moscow: Prosveshhenye, 192
14. Tarasova, S.M. (2006) *Formuvannya u majbutnikh menedzheriv finansovo-ekonomichnogho profilju ghotovnosti do upravlinsjkoji dijajlnosti* [The formation of future managers of the financial-economic profile of the readiness of managerial activities]. Kirovohrad, 20 [in Ukrainian].
15. Farmachej, S.Y. (2003) *Vzaimosvjazj motyvacyonnoj struktury lychnosty s motyvacyej dostizhenija uspekha* [Interrelation of motivational structures of personality with the motivation to succeed]: m-ly mizhn. nauk.-prakt. konf. molodykh naukovciv [«Psyhologhija suchasnosti: nauka i praktyka»], Odesa, 72–74 [in Russian].
16. Shevchuk, S.V. (2008) *Dilove movlennja: navch. posibnyk* [Business correspondence: the tutorial]. Kiev: Arij, 424 [in Ukrainian].

**Гармаш Т. А.**

#### **ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ЛОГИСТИКЕ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ**

*В статье предложено авторское видение составляющих структуры готовности к управленческой деятельности будущих специалистов по логистике и определены ее основные компоненты. Осуществлен детальный анализ подходов ученых относительно определения сущности и структуры готовности к управленческой деятельности. Отмечено, что формирование управленческой готовности специалиста-логиста означает приобретение им знаний, умений, опыта, установок на создание необходимых мотивов, придание психическим процессам и свойствам личности таких особенностей, которые обеспечат ему возможность эффективно осуществлять управленческую деятельность.*

*Ключевые слова: готовность, структура готовности, компоненты готовности, управленческая деятельность, будущие специалисты по логистике.*

**Harmash T.**

#### **MAIN COMPONENTS OF READINESS OF FUTURE LOGISTICS SPECIALISTS TO IMPLEMENTING MANAGERIAL ACTIVITIES AND THEIR CONTENTS**

*The article offers the author's vision of the components of the structure of readiness to managerial activities of future logistics specialists and identifies its main components. A detailed analysis of scientists' approaches to the definition of the essence and structure of readiness to managerial activities is carried out. The formation of managerial readiness of logistics specialists implies the acquisition of knowledge, skills, and experience, mindsets for such motives, assigning such features to mental processes and personality attributes, which will provide them with the opportunity to effectively implement managerial activities.*

*Key words: readiness, structure of readiness, components of readiness, managerial activities, future logistics specialists.*

Стаття надійшла до редколегії 05.05.2017