УДК 378.14

Б. Р. ГОЛОВЕШКО
аспірант
Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

У статі розкрито особливості реалізації розроблених педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту, яка відбувалась через проведення проблемних та оглядових лекцій, семінарів-дискусій та практичних занять тренінгового типу. Застосовували різноманітні методи навчання: дискусії, метод конкретних практичних ситуацій, рефлексивні завдання, практичні вправи, ділові й рольові ігри.

Ключові слова: *педагогічні умови, лідерські якості, майбутні фахівці з адміністративного менеджменту, активні методи навчання.*

Удосконалення системи професійної освіти вищої школи є актуальною педагогічної проблемою. У сучасному мінливому світі освітній процес також має бути гнучким, здатним постійно пропонувати тим, хто здобуває спеціальність, нові педагогічні умови, методи, методики, технології навчання. Оновлюватись має як зміст, так і організація навчального процесу, тільки в цьому випадку фахівці, що закінчують вищі навчальні заклади, будуть володіти необхідними знаннями та вміннями, високим рівнем професійної компетентності.

Проблемам упровадження в навчальний процес інноваційних методик, технологій, педагогічних умов навчання з метою вдосконалення освітнього процесу присвячують свої праці Р. С. Гуревич, І. А. Зязюн, О. Е. Коваленко, Г. К. Селевко, С. О. Сисоєва, А. В. Сущенко, Т. І. Сущенко, О. Г. Романовський та ін. [1–7 та ін.]. Водночас недостатньо дослідженою є проблема розробки та реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту.

Тому ***метою статті*** є розкриття особливостей реалізації педагогічних умов формування лідерських якостей майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту.

У дослідженні розроблено педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту: мотиваційно-ціннісне їх спрямування на успішну професійну діяльність; забезпечення засвоєння майбутніми фахівцями з адміністративного менеджменту системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства; особистісно орієнтоване навчання, спрямоване на формування в них прикладних лідерських умінь; формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту в студентів.

© Головешко Б. Р., 2016

Педагогічні умови впроваджено в навчально-виховний процес підготовки фахівців за спеціальністю "Адміністративний менеджмент" та "Менеджмент організацій і адміністрування".

З метою реалізації першої педагогічної умови проведено проблемні лекції на тему: "Поради від HR-спеціаліста: як успішно почати кар'єру", "Як підвищити власну цінність на ринку праці", "Що таке успіх і яку роль у ньому відіграє професійна діяльність", "Активність людини – першооснова досягнення успіху". А також семінари-дискусії: "Моя професійна компетентність на шляху до успіху", "Мої мотиви та мої цілі", "Мій досвід використання майстер-класів та конференцій як засіб комунікації з провідними фахівцями".

На практичних заняттях тренінгового типу проводили різноманітні практичні вправи, мозкові штурми, ділові й рольові ігри тощо. Метою проведення вправи "Створи собі ситуацію успіху" було набуття позитивного емоційного досвіду від досягнення штучно активізованої мети, підвищення рівня самооцінки та особистої мотивації. Вправа "Основні життєві цінності" була спрямована на визначення й формування ціннісних орієнтацій.

Для розвитку вміння студентами аналізувати власні помилки та для підвищення мотивації досягнення їм було запропоновано взяти участь у вправі "Аналіз власних виправдань". Розвиток уміння чітко розмежовувати та аналізувати різні аспекти власного "Я" забезпечувався проведенням гри під назвою "Два стільця". На семінарському занятті студенти виконали вправу "Зміна структури мовлення", методика якої спрямована на формування у власному мовленні вербальних структур, що сприяють мотивації та розвивають жагу до діяльності, а також вправу "Внутрішній саботажник", яка націлена на розвиток мотиваційних здібностей та протидію негативній стороні особистості. Виконавши вправу "Позитивне ставлення до помилок", студенти навчилися знаходити позитивні моменти у власних помилках, а також формувати позитивне ставлення до помилок у інших людей та спонукати їх до дій.

З метою реалізації другої педагогічної умови, а саме: забезпечення засвоєння майбутнім фахівцем з адміністративного менеджменту системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства, проведено проблемні лекції на тему: "Видатні лідери від минулого до сучасності", "Феномен лідерства та його взаємозв'язок з дефініціями: керівник, влада, авторитет, харизма", "Теорії лідерства", "Лідер та послідовники", а також семінари-дискусії: "Видатні лідери, що захоплюють мене", "Як я розумію феномен лідерства", "Функції лідера та його роль у групі", "Мої якості в ролі лідера-керівника".

Для забезпечення глибоких знань про лідерство та формування власного портрету "Я-лідер" зі студентами проводили практичні заняття тренінгового типу. Так, їм було запропоновано обрати видатного, на їх погляд, лідера та зробити його презентацію у вигляді виступу від першої особи. Під час презентації студенти розповідали безпосередньо про особистість обраного ними "видатного лідера", про його лідерські якості і про ситуації,

у яких він себе виявив. Кожному "видатному лідеру" призначались кілька супротивників в особі інших "видатних лідерів", що також презентувались. Завданням супротивників було довести свою перевагу. Дискусії допомагали краще зрозуміти якості, які надають людині змогу виявити себе лідером та досягнути успіху.

Було організовано публічні дебати на теми: "Стилі лідерства", "Теорії лідерства", "Лідер проти керівника". Їх проводили так, щоб кожен зі студентів мав змогу взяти активну участь в одній із зазначених тем. Проведення публічних дебатів забезпечило формування системи знань про лідерство та сприяли розвитку комунікаційних умінь у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту.

З метою реалізації третьої педагогічної умови (особистісно орієнтоване навчання, спрямоване на формування в майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту прикладних лідерських умінь) також були проведено оглядові та проблемні лекції, семінари-дискусії й практичні заняття тренінгового типу, зміст яких визначений необхідністю формування певного прикладного лідерського вміння.

Так, для розвитку вмінь з командоутворення проведено проблемну лекцію на тему: "Командоутворення як інтегративна функція лідера". Під час семінарського заняття "Я будую команду", студенти обговорювали методи гармонізації цілей команди з персональними цілями її членів, методи прийняття єдиного командного рішення та узгодження його із членами команди, методи формування сталого відчуття "ми" та підвищення відчуття згуртованості, а також методи налагодження горизонтальних зв'язків у команді.

Студенти були поділені на міні-групи по 3–4 особи для проведення вправи "Керуючий груповим обговоренням" та отримали завдання організаційного характеру. Керуючий міні-групою повинен був утримувати процес групового обговорення в межах таких етапів: обговорення поточних завдань і визначення певної кількості можливих рішень, вибір найкращого рішення та його узгодження, визначення відповідальних за реалізацію. Також проведено вправу "Гармонізація цілей" у формі мозкового штурму, під час якого студенти в міні-групах отримали завдання на основі ситуації із власного життєвого досвіду визначити: 1) низку цілей організації/команди, 2) низку цілей особи, 3) спільні або суміжні цілі організації та особи, 4) способи їх гармонізації. Після виконання завдання міні-групи представляли свій результат, обговорювали з викладачем та аудиторією, робили висновки.

Як мозковий штурм проходила й вправа "Спільний ворог". Такі "вороги" визначались, зокрема, у формі загальної для всіх організаційної проблеми, у формі власної некомпетентності а певному питанні, у формі команди, що конкурує, відділу, організації, у формі невирішеного завдання тощо. Метою виконання вправи був розвиток у студентів умінь із підвищення згуртованості команди.

Для розвитку вмінь з управління конфліктами як інтегративної функції лідера-керівника було проведено проблемну лекцію на тему: "Інтегра-

ція команди шляхом ефективного управління конфліктами". Під час семінарського заняття "Моя стратегія в управлінні конфліктами" студенти обговорювали та дискутували щодо способів запобігання конфліктам і стратегій управління конфліктами.

На практичному занятті тренінгового типу студентам було запропоновано самостійно відтворити, програти в ролях декілька конфліктних ситуацій, учасниками або свідками яких вони були, та за допомогою одногрупників і викладача вирішити їх. Частина студентів виступала в ролі акторів, інші були спостерігачами. Для проведення вправи "Згладжування конфліктів" групу студентів було розділено на команди по 3 особи. Кожній команді було запропоновано конфліктну ситуацію, яка відбувалася між двома членами команди. Третьому члену було запропоновано виявити лідерські якості й вирішити конфлікт.

У вправі "Гідна відповідь" брали участь усі студенти одночасно. Для проведення вправи в аудиторії було створено імпровізоване коло. Кожен з учасників по черзі мав обернутися до сусіда праворуч та зробити йому зауваження, придумане самостійно або за допомогою карток із зауваженнями, які знаходилися у викладача. Зауваження могли стосуватися як зовнішніх характеристик, так і особливостей поведінки чи характеру. Людина, до якої зверталися із зауваженням, мала відповісти на нього так, щоб не спровокувати конфліктну ситуацію й водночас не втратити почуття власної гідності. Після кожного подвійного кола, у якому всі учасники виступили в ролях "нападника" та "відповідача", вправа переходила у фазу обговорення, під час якого студенти ділилися своїми враженнями, зокрема, наскільки легко їм було зробити зауваження сторонній людині, наскільки близько до серця вони сприйняли зроблені їм зауваження, які альтернативні відповіді можна дати на зауваження, які були озвучені в аудиторії.

Для розвитку вмінь з ефективної комунікації проведено проблемну лекцію на тему: "Роль ефективної комунікації в інтеграції команди". Наступним кроком було закріплення отриманих знань та формування вмінь з ефективної комунікації шляхом проведення семінарів-дискусій на тему: "Стилі поведінки та спілкування в управлінській діяльності", "Моя вербальна комунікація", "Моя невербальна комунікація". Студенти дискутували про найважливіші типи невербальної комунікації в роботі менеджера з адміністративної діяльності, а також дізнались про доцільність та способи діагностики своїх вербальних і невербальних комунікативних умінь та навичок.

Вправу "Розігрування скетчів" проводили так: до викладача запрошували чотирьох добровольців, які методом жеребкування обирали один з комунікативних стилів: заспокійливий, звинувачувальний, людина-комп'ютер, або той, хто переводе тему в інший бік. Студенти повинні були вести дискусію впродовж 15 хвилин на тему, пов'язану з феноменом лідерства або лідерських якостей в обраному комунікативному стилі. Інші студенти спостерігали за ходом дискусії. Після її завершення спостерігачі повинні були поділитися враженнями від побаченого. Після цього було запрошено чотирьох нових добро-

вольців для повторення дискусії. Таким чином, експериментуючи зі стилями комунікації, студенти навчилися використовувати різни стилі спілкування та знаходити найбільш оптимальний комунікаційний підхід до іншої людини.

Для розвитку вмінь з ефективної комунікації використовували також таку низка вправ: "Доброзичливе випитування", "Розігрування скетчів", "Вихід з контакту" та "Квиток на Гаваї", які передбачали активну участь студентів, дискусії, розігрування певних ситуацій по ролям.

Для розвитку вмінь з коучингу як цілеспрямувальної функції лідера-керівника проведено проблемну лекцію на тему: "Коучинг як засіб управління та його роль у цілеспрямуванні послідовників". Темами семінарів-дискусій були: "Роль питань коучингу", "Зворотній зв'язок з підлеглим у коучингу", "Цілеспрямування в коучингу".

Для формування вмінь коучингу студентам запропоновано вправу "S.M.A.R.T. цілебудування". Вони формулювали за зазначеною технологією свою особисту мету та обговорювали результати з групою та викладачем.

Вправа "Відкриті питання" передбачала такі умови: викладач задав закрите запитання студенту, яке він повинен був змінити у відкрите. За аналогією було проведено вправу "Трансформаційні питання".

Цікавою вправою була "Чотири питання Коуча", суть якої полягала в тому, щоб навчити студентів вести діалог із співробітником у межах чотирьох питань: 1. Чого ти хочеш? 2. Як ти можеш цього досягти? 3. Чому для тебе це важливо? 4. Як ти зрозумієш, що досяг бажаного?

Для розвитку вмінь з прийняття рішень проведено проблемну лекцію на тему: "Прийняття рішень як цілеспрямувальна функція лідера". Наступним кроком було закріплення отриманих знань та формування вмінь з прийняття рішень шляхом проведення семінару-дискусії на тему: "Моделі та методи прийняття управлінських рішень".

На практичному занятті тренінгового типу для студентів було проведено міні-лекцію про майндмепінг та принципи його застосування в роботі фахівця з адміністративного менеджменті. Після чого студентам було запропоновано скласти інформаційну карту з використанням зазначеної технології. Після завершення завдання результати обговорювали з викладачем з метою роботи над помилками.

Студенти опанували техніку "Групового вирішення проблем", мета якої полягає в засвоєні алгоритму вирішення проблем. Зокрема, студенти повинні були чітко визначити проблему, проаналізувати її причини, скласти план дій, реалізувати план, оцінити результат та, у разі необхідності, повторити цикл. Студенти були поділені на міні-групи, які змагались між собою.

Проведено рольову гру під назвою "Шість шляп" за методикою британського психолога, дослідника креативного мислення Едварда де Боно. Під час виконання вправи студентів поділили на міні-групи. Їм було запропоновано таку ситуацію: вони є працівниками компанії, яка планує організувати захід рекламного характеру, але не впевнена в його успіху. За допомогою "шести шляп" вони приймали найбільш оптимальне рішення в інтересах організації.

Викладач по черзі видавав групі папірці білого, червоного, чорного, жовтого та зеленого кольорів, які означали шляпи цих кольорів. Синій колір залишився у викладача. Одягнувши білу шляпу, студенти зосереджувались лише на фактах та цифрах, які були їм відомі про цей захід. У цій шляпі вони застосовували лише ретроспективний метод пізнання, причинно-наслідкові зв'язки. У червоних шляпах учасники гри застосовували почуття та інтуїцію, ділилися власними переживаннями та емоціями стосовно події. У чорних шляпах студенти були максимально критичними, намагалися з'ясувати всі можливі ризики та негативні наслідки від проведення такого заходу. Одягнувши жовті шляпи, студенти пропонували найбільш оптимістичні сценарії розвитку подій. У зелених шляпах учасники демонстрували найбільш креативні та нестандартні підходи. Під час одягання цієї шляпи студенти повинні були максимально активізувати власне творче мислення. Викладач, маючи шляпу синього кольору, фіксував усі висновки та ідеї, які обговорювали студенти, а також допомагав у прийнятті найбільш виваженого рішення в кінці гри. До його функцій також входило керування процесом та ходом мислення учасників. Таким чином, за допомогою вправи "Шість шляп" студенти застосовували різні режими мислення, які надавали змогу сфокусуватися на різних аспектах проблеми, здійснити її ретельний аналіз та прийняти найбільш оптимальне рішення шляхом послідовного розгляду різноманітних аспектів завдання.

Студентів поділили на міні-групи для вправи "Круг Уолта Діснея" та отримали завдання виробити та оцінити стратегію розвитку організації або творчі ідеї шляхом розподілення аналізу ідеї на три етапи відповідно до методики У. Діснея: мрійник, реаліст і критик.

Розвиток умінь з тайм-менеджменту передбачало проведення проблемної лекції на тему: "Роль тайм-менеджменту в цілеспрямуванні команди та самого себе", а також семінарів-дискусій на тему: "Планування в тайм-менеджменті", "Завдання та пріоритети в тайм-менеджменті".

Вправа "Коридор" передбачає, що одному зі студентів ставлять так умову: ви – менеджер, і маєте лише 30 хвилин до важливої наради. Ви йдете по коридору й несподівано зустрічаєтесь із п'ятьма різними людьми, які мають до вас справу, але ви можете виконати лише одну справу або жодну з п'яти й підготуватися до наради. Майбутній менеджер повинен вирішити: буде він братися за справу чи ні до зустрічі з наступною людиною. Повернутися до справи, від якої вже відмовився, буде неможливо. Відмовитися від прохання необхідно з гідністю, так, щоб не образити людину, що звернулась.

З метою розвитку вміння з визначення пріоритетів із студентами проведено таку вправу. На окремому аркуші кожен студент мав виписати впродовж десяти хвилин усе, що він робив пртотягом останньої доби й присвоїти вчинками пріоритети від "А" до "С. Після присвоєння списку справ пріоритетів було проведено обговорення та зроблено висновки. Наступним кроком було планування відповідним чином наступного дня та обговорення результатів.

Для розвитку вмінь з впливу як цілеспрямувальної функції лідера-керівника проведено проблемні лекції на тему: "Методи впливу на шляху до

інтеграції та цілеспрямування команди". Семінари-дискусії були на тему: "Мої засоби впливу", "Мої засоби протидії впливу".

Для виконання вправи "Вийти зі шкарлупи" присутнім було необхідно створити імпровізоване коло та обрати добровольця, який повинен стати в його центрі. Після цього студентам було запропоновано вмовити добровольця вийти з кола, при цьому не застосовуючи фізичний вплив. Той учасник, чий прийом впливу був успішний, сам займав місце в центрі кола. За умовою вправи "Богатир на роздоріжжі" студент у ролі "богатиря" знаходився перед вибором, коли кожна з груп студентів мала схилити його до вибору продовжити "подорож" саме їхнім шляхом.

Вправу "Тренажер для психологічного самбо" проводили в парах. Кожній парі студентів було запропоновано виступити в ролі маніпулятора та опонента зі своїм партнером. Маніпулятор озвучував конфліктні запитання до опонента, наприклад: "Ви, напевно, спеціально не вивчали маркетинг?", або "З тобою тут ніхто не рахується, навіть про нараду не повідомили". Опонент мав ефективно протидіяти маніпулятору, при цьому не виходячи за межі ділової етики та не втрачаючи почуття власної гідності. Опонент мав не лише дати гідну відповідь, а й слідкувати за власною інтонацією.

Зі студентами було проведено вправу "Психологічний тренажер для інформаційного діалогу" за методикою О. Сидоренко для розвитку в них витримки та самоконтролю під час інформаційного обговорення проблеми й розвитку вміння протидії психологічним маніпуляціям.

У межах реалізації четвертої педагогічної умови, а саме: формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту в майбутнього фахівця з адміністративного менеджменту, проведено проблемні лекції на теми: "Структурні елементи емоційного інтелекту та їх функції", "Соціальна відповідальність людини, менеджера та лідера за емоційний фон свого оточення". Темами семінарів-дискусій були: "Сприйняття та розуміння емоцій", "Зовнішній та внутрішній вплив на мої емоції", "Вплив на свої емоції в стресових ситуаціях", "Вплив на емоції свого оточення".

Під час практичного заняття тренінгового типу студенти брали участь у вправі "Розпізнай емоцію". Студенти дивились ряд відео, на кожному з яких дійові особи неявно демонстрували різні емоції: радість, здивування, печаль, гнів, відразу, презирство, страх. Відео йшло без використання звуку, а його зміст показував поведінку людей (не акторів) у справжніх життєвих ситуаціях. Кожну емоцію демонстрували кілька разів. Студентам було дано завдання визначити емоцію та пояснити причини свого висновку.

Метою виконання вправи "Емоції словами" був розвиток навичок із словесного вираження емоцій, розвиток умінь з ідентифікації та розпізнавання як власних емоцій, так і емоцій інших; формування знань про емоції та їх прояв. Вправа "Усвідомлення емоції" була спрямована на розвиток у студентів умінь з аналізу своїх та чужих емоцій та формування знань про прояв емоцій через спостереження за роботою одногрупників. Вправа

“Інтенсивність емоції” розвивала вміння розуміти емоції й надавала змогу формувати навички управління емоційним станом.

Під час практичних занять тренінгового типу протягом навчального року студенти ділились власним досвідом щодо створення позитивного емоційного фону у своїй родині або робочому колективі. Заздалегідь студентам було надано завдання з використанням знань, отриманих на лекційних та семінарських заняттях щодо емоційного інтелекту, здійснити конкретні вчинки щодо поліпшення емоційного фону свого оточення. Окремо необхідно відзначити, що робота над формуванням позитивного емоційного фону у свого оточення вимагала від студента, насамперед, розвитку та підтримання власного позитивного емоційного стану.

Висновки. Таким чином, розроблені педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту (мотиваційно-ціннісне їх спрямування на успішну професійну діяльність; забезпечення засвоєння майбутніми фахівцями з адміністративного менеджменту системи практично-орієнтованих, інтегрованих знань про феномен лідерства; особистісно орієнтоване навчання, спрямоване на формування в них прикладних лідерських умінь; формування сукупності інтегрованих знань, умінь та навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту студентів) були впроваджені в навчально-виховний процес підготовки фахівців за спеціальностями “Адміністративний менеджмент” та “Менеджмент організацій і адміністрування”. Реалізація педагогічних умов відбувалась через проведення проблемних та оглядових лекцій, семінарів-дискусій і практичних занять тренінгового типу. Застосовували різноманітні методи навчання: дискусії, метод конкретних практичних ситуацій, рефлексивні завдання, практичні вправи, ділові й рольові ігри.

Список використаної літератури

1. Романовський О. Г. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ “ХПІ” та шляхи її реалізації : навч.-метод. посіб. / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ, 2004. – 413 с.

2. Коваленко О. Е. Методика професійного навчання / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, Н. В. Корольова, Є. В. Шматков. – Харьков : Контраст, 2008. – 488 с.

3. Михайлова Э. А. Кейс и кейс-метод / Э. А. Михайлова. – Москва : Центр марк. исслед. и менежд., 1999. – 59 с.

4. Сидоренко О. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика / О. Сидоренко, В. Чуба. – Київ : Центр інновацій та розвитку, 2001. – 256 с.

5. Резнік С. М. Розвиток методики викладання у вищій школі: проблеми та перспективи / С. М. Резнік // Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку : матер. XXI Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції, 5–6 березня 2016 р. – Переяслав-Хмельницький : ФОП Лукашевич О. М., 2016. – Вип. 21. – С. 78–79.

6. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособ. / Г. К. Селевко. – Москва : Народное образование, 1998. – 256 с.

7. Воробйова Є. В. Організація якісної підготовки менеджерів в умовах другої вищої освіти / Є. В. Воробйова, С. М. Резнік // Наука і освіта. – 2011. – № 8. – С. 24–26.

Стаття надійшла до редакції 01.09.2016.

Головешко Б. Р. Педагогические условия формирования лидерских качеств у будущих специалистов по административному менеджменту

В статье раскрываются особенности реализации разработанных педагогических условий формирования лидерских качеств будущих специалистов по административному менеджменту, которая проходила через проведение проблемных и обзорных лекций, семинаров-дискуссий и практических занятий тренингового типа. Применялись различные методы обучения: дискуссии, метод конкретных практических ситуаций, рефлексивные задания, практические упражнения, деловые и ролевые игры.

Ключевые слова: *педагогические условия, лидерские качества, будущие специалисты по административному менеджменту, активные методы обучения.*

Holoveshko B. Pedagogical Conditions of Leadership Qualities Formation of Future Specialists in Administrative Management

The pedagogical conditions of leadership qualities formation of future Specialists in Administrative Management were developed in the work: their motivationally–axiological direction to the professional activity; providing the acquiring by the future Specialists in Administrative Management the system of practice-oriented, integrated knowledge about the leadership phenomenon; the student-centred education, focused on the formation of their applied leadership skills; formation of the complex of integrated knowledge, skills and experiences that are focused on the development of the emotional intelligence of the future Specialists in Administrative Management.

The pedagogical conditions were inculcated to the educational-bringing-up process of the preparation of future Specialists majoring in "Administrative Management" and "Corporate Management and Administration".

The realization of pedagogical conditions took place at the following organizational forms of the pedagogical process: the problem and review lectures were given; the next step was to solidify the received knowledge and the development of skills through giving seminars-discussions, the final formation of the skills was on the sidelines of practicals of the training type. There were used different methods of education: discussions, mode of the concrete practical situations, reflexive tasks, practical exercises, business games and role playing games.

The inoculation of pedagogical conditions foresaw the development of four components of leadership qualities of the Students: motivationally–axiological, integrable and pragmatist, directionally–pragmatist, emotionally–reflexive.

Key words: *pedagogical conditions, leadership qualities, future Specialists in Administrative Management, active methods of education.*