

**Віктор НАГАЄВ,**

доктор педагогічних наук, професор,  
Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва

## **ДИДАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОЦЕСІ ЇХ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

*Розглянуто теоретичні, методичні та методологічні аспекти навчального процесу підготовки управлінських кадрів в умовах формування їхньої міжкультурної професійної взаємодії. Визначено критерії сформованості міжкультурної професійної взаємодії менеджерів. Проаналізовано результати педагогічних експериментів з визначення впливу запропонованої дидактичної системи на рівень розвитку міжкультурної професійної взаємодії майбутніх фахівців-менеджерів.*

**Ключові слова:** міжкультурна професійна взаємодія, критерії сформованості міжкультурної професійної взаємодії, управління розвитком міжкультурної професійної взаємодії.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Однією з особливостей формування професійної компетентності менеджерів сучасної генерації є необхідність розвитку їх міжкультурної професійної взаємодії, що пов'язано із зростанням обсягу міжнародних бізнес-проектів та тенденцією підприємств до міжкультурного різноманіття діяльності, яке розглядається як конкурентна перевага організації. За цих умов особливого значення набуває педагогічна проблема фахової підготовки менеджерів до міжкультурної професійної взаємодії як інструменту досягнення операційних цілей з бізнес-партнерами в системі економічних відносин.

Від керівних кадрів в системі багаторівневих комунікацій вимагаються фундаментальні знання не лише в галузі управлінських дисциплін, але й у сфері міжкультурної професійної взаємодії. Менеджер сучасної генерації – це керівник-лідер, який забезпечує ефективну господарську діяльність на різноманітних рівнях через активізацію людського фактора шляхом прийняття управлінських рішень в умовах міжкультурної взаємодії. При цьому він має

бути не просто грамотним організатором, але й умілим комунікатором, який здатен переконати своїх міжнародних партнерів провести ефективні переговори, знайти консенсус у можливій конфліктній ситуації. Ці менеджерські якості формуються шляхом вивчення теорії та практики професійної міжкультурної взаємодії, яка покликана надати майбутнім менеджерам можливість ефективно впливати на виробничі ситуації у системі бізнес-проектів. Така діяльність має базуватися на риторичних здібностях, знаннях психологічної структури особистості, високому рівні розвитку культури спілкування та етичних норм комунікативної взаємодії. Культура спілкування на рівні історичних традицій, ментальності людей, етносів, міжнародних особливостей регіонів є одним із чинників формування світогляду людини, моральності її ідеології, гуманістичної парадигми знань, творчої життєвої позиції [1]. Здатність менеджера до міжкультурної професійної взаємодії є важливим ресурсом ефективного управління, універсальною регуляторною системою комунікативної поведінки та відносин між людьми в умовах бізнесу та підприємництва.

Незважаючи на значну кількість наукових робіт, проблема формування міжкультурної професійної взаємодії майбутніх менеджерів в умовах їх фахової підготовки не отримала поки що достатнього системного висвітлення у педагогічній теорії та практиці. Ця особливість вимагає від педагогічної науки удосконалення навчального процесу на основі розробки дидактичних методів, форм і засобів формування та розвитку міжкультурної професійної взаємодії майбутніх менеджерів як невід'ємного атрибуту їх професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і визначення невирішених аспектів даної проблеми.** Міжкультурна взаємодія розглядається як особливий вид соціальних відносин, які здійснюються між представниками різних культур, а також тих факторів і змін, які з'являються у процесі цих відносин. Відповідно, міжкультурна професійна взаємодія (дала – МПВ) – це різновид міжкультурної взаємодії, що визначається професійним середовищем. В умовах професійної управлінської діяльності МПВ визначає здатність менеджера ефективно

здійснювати свої функціональні обов'язки в системі багаторівневих комунікацій на рівні переконання співрозмовника сукупністю форм та засобів управлінського впливу [2, с. 143]. МПВ займає особливе місце в системі управлінської підготовки, виступаючи невід'ємною складовою професійної діяльності фахівця-менеджера. МПВ слід розглядати як окремий компонент освітнього результату, що має визначати спроможність менеджера здійснювати ефективну професійну діяльність в інноваційних умовах.

Виражаючи різні за значенням аспекти і функції МПВ, система міжкультурних комунікацій менеджера не є довільною, вона відтворює реальну структуру управлінського впливу. Різноманітні аспекти і функції МПВ відображені в таких категоріях, як комунікативна компетентність, професійна взаємодія, міжкультурні відносини, інформаційна система, методи міжкультурної комунікації, форми переконання співбесідника та ін. [3;4]. МПВ покликана пристосувати теоретичне обґрунтування сутності трансформації загальних норм і принципів комунікативної діяльності до специфічних умов формування компетентності міжкультурних взаємовідносин фахівців-менеджерів.

Вивчення культурологічного аспекту управлінської діяльності дало змогу дійти висновку, що МПВ можна розглядати як самостійне явище та одночасно процес культурного обміну, форму міжкультурної комунікації, використовувати як зразок ораторської майстерності при відборі змісту навчального матеріалу [1; 5; 6]. Розгляд психологічного аспекту міжкультурної взаємодії на основі праць Л. Божович, Л. Виготського, О. Леонтьєва, С. Рубінштейна та інших учених допоміг виявити особливості перебігу міжкультурної діяльності як риторичної, охарактеризувати її поетапну організацію [7; 8; 9].

Вивчення риторичного аспекту засвідчило що для ефективної МПВ майбутньому фахівцю-менеджеру необхідно мати високий рівень культури й техніки мовлення, а також демонструвати гнучкість, толерантність,

гуманістичну спрямованість та емпатичні здібності під час вербального та невербального впливу [10; 11].

На основі аналізу соціокомунікативного аспекту визначено особливості здійснення МПВ у професійній діяльності менеджера, форми і види її виконання. Обґрунтовано, що через МПВ менеджерів у межах певної організації регулюються відносини між організаціями та бізнес-партнерами різних рівнів, здійснюється міжособистісна взаємодія в процесі розв'язання конфліктів у колективі [12;13].

Наведені вище положення доводять, що міжкультурна професійна взаємодія повинна відповідати конкретним напрямам професійної діяльності менеджера і мати структурно-функціональну побудову у вигляді моделі компетентності фахівця. Одним із проблемних аспектів, що визначають можливість досягнення якісно нового рівня МПВ менеджерів у процесі їх фахової підготовки є впровадження інноваційних педагогічних технологій та дієвих дидактичних методів, форм і засобів, технологічне застосування яких призводило б до формування досвіду їх міжкультурної професійної взаємодії.

**Метою статті** є обґрунтування дидактичних засад формування та розвитку компонентів міжкультурної професійної взаємодії сучасного фахівця-менеджера як творчої особистості на основі технологізації педагогічного процесу його фахової підготовки за критерієм сформованості досвіду МПВ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Дидактичні засади формування міжкультурної професійної взаємодії у процесі фахової підготовки менеджерів розглянемо крізь призму аспектного аналізу за компетентісним, діяльнісним і технологічними підходами. Компетентісний підхід реалізує гносеологічну мету фахової підготовки майбутніх менеджерів до МПВ, а саме, набуття студентами досвіду з організації та управління МПВ, а також досвіду роботи з соціокультурною інформацією. Компетентісний підхід є принциповою орієнтацією педагогічного дослідження, що забезпечує вивчення й опис педагогічного процесу з огляду формування відповідної компетенції, а саме компетенції з МПВ. Зазначений підхід поєднує елементи професійної і

загальної культури (рівень освіченості, достатній для самоосвіти і самостійного вирішення пізнавальних проблем), досвід професійної творчої діяльності, що конкретизується у системі знань, умінь та навичок, зокрема підготовленості майбутніх менеджерів до МПВ.

Діяльнісний підхід виявляє процесну, суб'єктну і контекстно-змістову складові професійної підготовки та реалізує праксеологічну мету через навчальну діяльність суб'єктів щодо оволодіння знаннями, вміннями та навичками з міжкультурної комунікативної компетенції. Концептуальною основою реалізації діяльнісного підходу є теорія поетапного засвоєння професійних знань і формування досвіду П. Гальперіна [14].

Технологічний підхід полягає в забезпеченні педагогічних умов організації навчального процесу з метою формування компетентнісних характеристик досвіду МПВ. Організація орієнтована на досягнення поставленої мети та ґрунтується на діагностуванні характеристик суб'єктів педагогічного процесу, а також на його проектуванні на основі оптимально алгоритмізованих методів, засобів і форм. Технологічний підхід реалізується через імплементацію педагогічної технології на основі принципів управління та соціальної комунікації [15].

Розглянемо компонентну структуру компетенції з МПВ майбутніх менеджерів. В її основу включено такі якості як: організаційно-управлінська культура, педагогічна культура, економічна культура, культура наукової діяльності, правова культура, досвід міжкультурної взаємодії [16]. Кожна з цих груп спирається на цілком конкретні за змістом первинні якості.

На основі проведеного дослідження визначено компетенцію з МПВ майбутнього фахівця як здатність суб'єкта до успішного здійснення міжкультурної взаємодії в професійній сфері, що ґрунтується на системних знаннях комунікативних технологій спілкування, та способів їх здобуття, риторичних уміннях і навичках, а також сукупності особистісних якостей, які охоплюють мотивацію, вольовий прояв і рефлексію. Компонентну структуру компетенції з МПВ визначено на підґрунті філософської категорії «досвід»,

згідно з якою в процесі цілеспрямованого засвоєння знань про об'єкт пізнання і подальшого його перетворення відкриваються нові зв'язки, властивості, закономірності, випробовуються нові методи і засоби діяльності, виявляються емоції і почуття, набуваються певні ціннісні орієнтації.

Аналіз компетентнісного підходу [17; 18] дозволив визначити складники компетенції з МПВ майбутнього фахівця-менеджера і, на цій основі, розробити відповідну модель за критерієм сформованості досвіду міжкультурної професійної взаємодії (рисунок).

Модель компетенції з МПВ менеджера розуміємо як інтегративну структуру, складниками якої є такі компоненти: емоційно-ціннісний (мотиваційні потреби, інтереси, цілі та цінності риторичної діяльності); когнітивний (повнота, системність, гнучкість знань, їх науковий характер, етична спрямованість знань); комунікативно-діяльнісний (пізнавальна активність, творча управлінська діяльність, уміння і навички переконувати співбесідника, лідерські здібності, мистецтво управління); особистісно-розвивальний (здатність до саморозвитку, уміння і навички самоуправління та рефлексивної діяльності, досвід міжкультурної професійної взаємодії).

Дана модель визначає цілі і зміст міжкультурної професійної взаємодії в системі підготовки управлінських кадрів. Враховуючи державні вимоги до професійної компетентності менеджерів виробництва, можна запропонувати адекватні функціональні моделі діяльності керівних кадрів на рівні сформованості їхньої компетенції з МПВ.

Аналіз сучасних парадигм (знаннєва, культурологічна, гуманістична) дозволив визначити теоретичні, методологічні та аксіологічні орієнтири щодо реалізації цілісного педагогічного процесу формування МПВ майбутніх менеджерів. Обґрунтовано доцільність застосування концепції особистісно-орієнтованого навчання як теоретичної основи формування компетенції з МПВ.

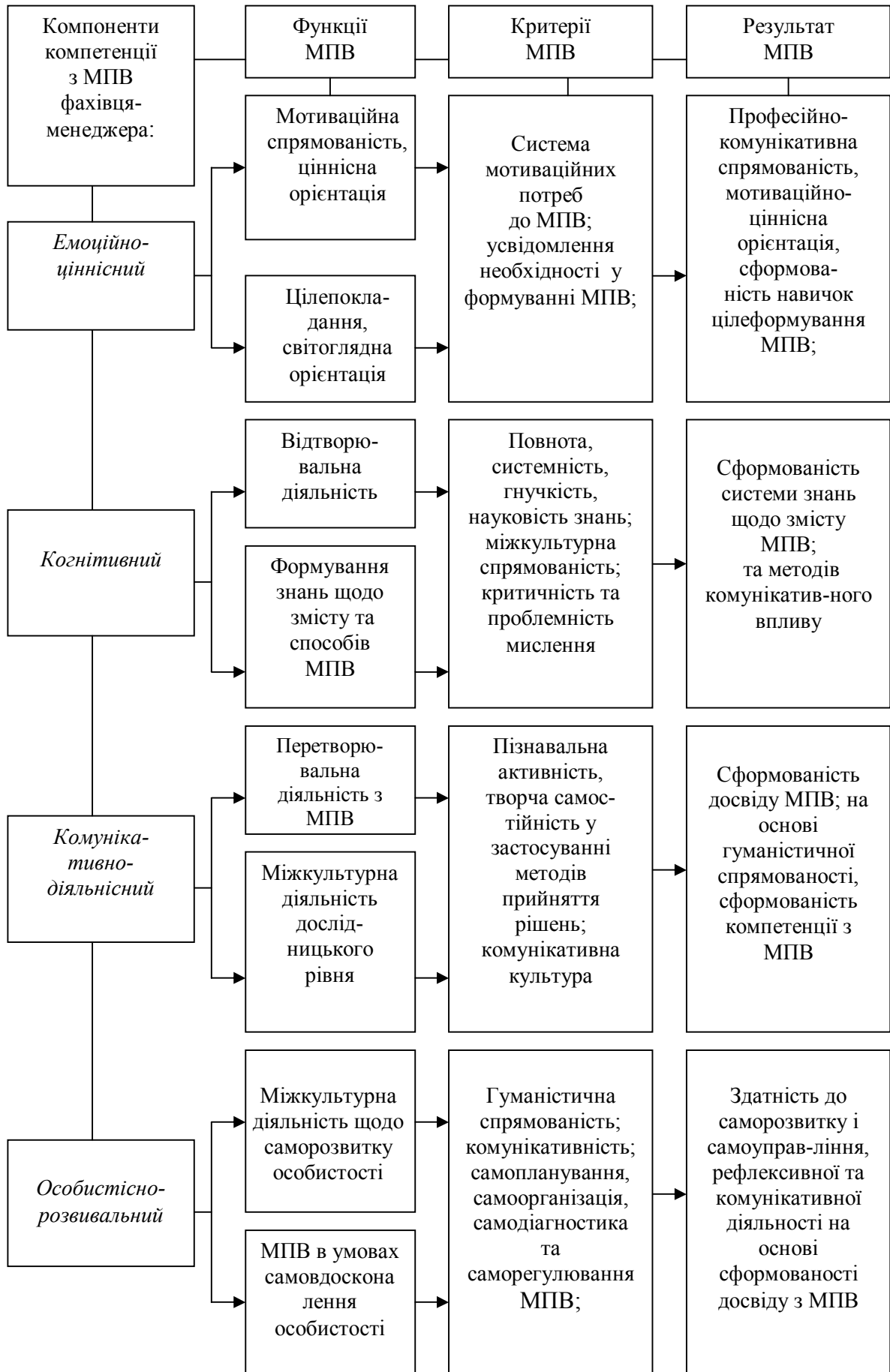


Рисунок – Модель компетенції з МПВ фахівця-менеджера

Для реалізації даної концепції нами запропоновано дворівневу педагогічну технологію формування компетенції з МПВ майбутніх фахівців-менеджерів. Макрорівень пов'язаний зі специфікою набуття досвіду виконання комунікативної діяльності як мовленнєвої. Він передбачає поступову реалізацію педагогічної технології на етапах: удосконалення вимовних, лексико-граматичних навичок; формування вмінь монологічного мовлення; формування вмінь діалогічного мовлення. Кожен з етапів макрорівня реалізується через педагогічну технологію на мікрорівні, яка розроблена на основі інваріантної технології здійснення людиною діяльності та охоплює мотиваційно-цільовий, комунікативно-пізнавальний, комунікативно-перетворювальний і контрольний-рефлексивний етапи.

Оскільки компетенція з МПВ базується на сукупності вмінь (культурологічних, інтелектуально-логічних, методологічних, світоглядних, комунікативних), дидактичну основу цієї підготовки складає комплекс методів (інформаційних, операційних, пошукових, самостійного навчання). Наприклад, навчальний процес, побудований на основі ігрових дидактичних форм, допомагає значно активізувати пізнавальну діяльність студентів, реалізувати творчі компоненти розвитку особистості. За цих умов вона виконує ролі організатора, виконавця, творця, знаходить умови для виявлення життєвої активності. Наприклад, при підготовці фахівців-менеджерів автором запроваджено у Харківському національному аграрному університеті ім. В. В. Докучаєва освітню студію-школу молодого лідера, яка проходить у різноманітних дидактичних формах з відпрацювання комунікативних якостей [19]. Для забезпечення високого рівня інформаційного забезпечення компетенції з МПВ створено творчу лабораторію дидактичних проєктів – науковий центр дидактики менеджмент-освіти, як осередок розвитку міжкультурної взаємодії та комунікативних навичок у процесі формування компетенції з МПВ фахівців-менеджерів.

Розроблена педагогічна технологія формування компетенції з МПВ майбутніх менеджерів втілюється на рівні планування, організації та аналізу



результатів навчального матеріалу, зміст якого мають засвоїти майбутні фахівці. Завдяки застосуванню системи дидактичних засобів управління навчальною діяльністю на кожному з етапів технології забезпечується керованість педагогічного процесу, що виражається у поступовому просуванні від прямого управління через рівень співуправління до рівня самоуправління навчальною діяльністю.

**Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Досліджено проблему формування компетенції з МПВ майбутніх менеджерів як цілісного педагогічного процесу. На підставі проведеного аналізу психолого-педагогічної літератури обґрунтовано необхідність формування компетенції з МПВ майбутніх менеджерів як цілісного педагогічного процесу поетапного засвоєння системних знань з комунікації та способів їх здобуття, набуття риторичних умінь і навичок, а також розвитку особистісних якостей, необхідних для успішного здійснення міжкультурної діяльності в професійній сфері. Комунікативна та культурологічна спрямованість є невід'ємними рисами фахівців-менеджерів. При цьому комунікативні здібності у культурологічному аспекті керівних кадрів є передумовою їх високої професійної компетентності. На цій основі визначено структурні компоненти моделі компетенції з МПВ фахівця-менеджера виробничої сфери: емоційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісно-розвивальний.

Процес формування компетенції з МПВ майбутніх менеджерів в умовах їх фахової підготовки передбачає таку організацію навчальної діяльності, під час якої майбутні фахівці набувають необхідний досвід комунікативної та культурологічної діяльності в професійній сфері. Цей процес має поетапний характер і здійснюється на основі «культуризації» та «гуманізації» навчальних дисциплін.

**Перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Наведені вище положення дають підстави для подальшого дослідження даного напрямку на основі моделювання функцій ефективної культурологічної професійної

взаємодії менеджерів в умовах компетентісного підходу щодо формування досвіду міжкультурної професійної комунікації.

### Список використаної літератури

1. Ярьсько, К. В. Культура управління навчальною діяльністю студентів: Монографія / К. В. Ярьсько. – Х. : ХНУРЕ, 2004. – 235 с.
2. Петренко, В. О. Методологічні основи проектування моделі педагогічної системи підготовки майбутніх менеджерів до міжкультурної професійної взаємодії / В.О.Петренко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету (Серія: Педагогічні науки). – Чернігів: ЧНПУ ім. Т. Г. Шевченка, 2016. – Вип. 137. – С. 141–145.
3. Завадський, Й. С. Менеджмент : підручник / Й. С. Завадський. – Т.1. – К. : УФІМБ. – 1998. – 542 с.
4. Лузан, П. Г. Теорія професійної підготовки спеціалістів / П. Г. Лузан, П. М. Решетник, Н. С. Журавська. – К. : Вид-во НАУ, 2003. – 130 с.
5. Чернілевський, Д.В. Духовна культура особистості: навчальний посібник / Д. В. Чернілевський, П. М. Таланчук, М. Б. Євтух та ін. – Вид. 3-є. – Вінниця: Глобус-Прес, 2013. – 416 с.
6. Зайченко, І. В. Етика викладача вищої школи: навчальний посібник / І. В. Зайченко, А. А. Каленський, Т. Ф. Мельничук. – К. : НУБіП України, 2013. – 240 с.
7. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: собр. псих. тр. / Л. И. Божович. – М. : Ин-т практ. психологии, 1995. – 349 с.
8. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика-Пресс, 1999. – 533 с.
9. Леонтьев, А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / А. Н. Леонтьев.– М. : Педагогика, 1983. – Т. 1. – 392 с.
10. Ципіна, Д. С. Аспектний аналіз риторичної діяльності майбутніх менеджерів / Д. С. Ципіна // Гуманізація навчально-виховного процесу: зб. наук. пр. / Під заг. ред. проф. В. І. Сліпченка. – Вип. LXVI. – Слов'янськ: ДДПУ, 2013. – С. 200–210.
11. Мацько, Л. І. Риторика: навч. посіб. / Л. І. Мацько, О. М. Мацько. – К. : Вища школа, 2003. – 311 с.
12. Бацевич, Ф. С. Основи комунікативної лінгвістики: Підручник. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – С. 344.
13. Алифанов, С. А. Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов // Вопросы психологии. – № 3, 1991. – С. 90–97.

14. Гальперин, П. Я. Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий / П. Я. Гальперин // Исследование мышления в советской психологии. – М. : Наука, 1966. – С. 236–277.

15. Нагаєв, В. М. Особливості підготовки фахівців-аграріїв із використанням педагогічної технології управління навчально-творчою діяльністю студентів / В. М. Нагаєв // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : Зб. наук. праць. Х. : УПА, 2011. – № 32–33. – С. 137–141.

16. Свистун, В. І. Управлінська компетентність фахівців-аграрників : сучасні тенденції та основні напрями формування / В. І. Свистун // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2005. – № 2. – С. 103–110.

17. Розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця : Моногр. / Т. О. Дмитренко та інші. – Херсон: ПП Вишемирський В. С., 2014. – 424 с.

18. Основи сучасної педагогіки: Монографія / Т. О. Дмитренко, К. В. Яресько, В. М. Нагаєв та ін. – Херсон : вид-во ПП Вишемирський В. С., 2016. – 462 с.

19. Нагаєв, В. М. Розвиток професійної компетентності фахівців-менеджерів в умовах технологізації навчально-творчої діяльності студентів / В. М. Нагаєв. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогіка. – 2015. – Вип. 5. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped\\_2015\\_5\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2015_5_15)

Стаття надійшла до редакції 2.11.2016

***Нагаєв В. Дидактические основы формирования межкультурного профессионального взаимодействия менеджеров в процессе их специальной подготовки***

*Рассмотрены теоретические, методические и методологические аспекты учебного процесса подготовки управленческих кадров в условиях формирования их межкультурного профессионального взаимодействия. Определены критерии сформированности межкультурного профессионального взаимодействия менеджеров. Проанализированы результаты педагогических экспериментов по определению влияния предложенной дидактичной системы на уровень развития межкультурного профессионального взаимодействия будущих специалистов-менеджеров.*

***Ключевые слова:*** межкультурное профессиональное взаимодействие, критерии сформированности межкультурного профессионального взаимодействия, управления развитием межкультурного профессионального взаимодействия.

***Nagaev V. Didactic principles of forming of intercultural professional interaction of managers in the process of their special preparation***

*The theoretical, methodical and methodological aspects of educational process of training of administrative personnels are considered in the conditions of forming*

*of their intercultural professional interaction. The criteria of formed of intercultural professional interaction of managers are certain.*

*Criteria and indexes of formed are certain for the students of experience of intercultural professional interaction: motivational-communicative (presence of general orientation on forming of internalss, necessary for the solved by mutual agreement coexistence in intercultural social; ability comprehensively and objectively to perceive the transmitter of other culture and acknowledge him as the greatest value; presence for the future specialist of orientation on a collaboration, mutual help and mutual understanding; presence of such internalss, as tolerance to the dissidence and stranger opinion); cognitive (knowledge of the rights and duties in relation to people, nature and social, legal norms, regulative intercultural relations; knowledge of basic conformities to law of development of human society, confession of priority of common to all mankind material and spiritual values; confession of meaningfulness of values of own and other people, adequate perception of cultural distinctions and their mastering; presence high level moral and intercultural development of personality); behavior (possession the wide arsenal of facilities, assisting effective personality and collective intercultural al interaction; correlation of own position with position other; high level of formed of individual experience of co-operating with the transmitters of other cultures and creative going near his use).*

*In theory reasonable and the pedagogical terms of forming of experience of міжкультурного co-operation are experimentally confirmed for students - future specialists of managers.*

*Theoretical and methodological bases of process of forming of intercultural professional interaction are certain for students on the basis of cultural, personality, activity and competence approaches.*

*The results of pedagogical experiments are analysed on determination of influence of the offered didactics system on the level of development of intercultural professional interaction of future specialists-managers.*

**Keywords:** *intercultural professional interaction, criteria of formed of intercultural professional interaction, management development of intercultural professional interaction.*