doi: 10.15330/msuc.2016.15.58-63

Мар'яна Марусинець,
доктор педагогічних наук, професор,
Національний педагогічний університет
імені М.П. Драгоманова
(м. Київ)

Mariana Marusynets,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Dragomanov National Pedagogical University
(Kyiv)
marusynetsm@ukr.net

УДК 378:004.42

ТЕХНОЛОГІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ І АДМІНІСТРУВАННЯ ДО СОЦІАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

TECHNOLOGIZATION OF THE TRAINING PROCESS OF FUTURE MANAGERS OF ORGANIZATIONS AND MANAGEMENT FOR SOCIAL INTERACTION

У статті розглядаються проблеми підготовки майбутніх менеджерів на сучасному етапі розвитку суспільства. Визначено змістове навантаження поняття менеджер організацій і адміністрування до соціальної взаємодії, вказано на необхідність вишів до такого виду підготовки, з метою розширення й уможливлення конкурувати на освітньому ринку праці. Обґрунтовано найбільш ефективні технології – тренінг, зміст якого складають завдання, вправи, мозковий штурм, кейс-метод, навчально-рольові та ділові ігри. У цьому сенсі тренінг є організаційною формою навчання і водночас засобом формування соціальної взаємодії з опорою на знання про себе за рахунок механізму зворотного зв'язку, набуття соціального досвіду, розвитку здатностей до з суб'єкт-суб'єктної та полісуб'єктної взаємодії. Упровадження його у процес з підготовки майбутніх менеджерів сприятиме розвитку у них упевненості у своїх можливостях здійснити дії необхідні для того, щоб змінити не тільки себе, а й інших суб'єктів соціальної взаємодії на краще.

Ключові слова: менеджер, професійна підготовка менеджерів організацій і адміністрування, соціальна взаємодія, технології, тренінг.

The problem of training of future managers in modern society has been considered in the article. Semantic load of the concept "Manager for organization and administrating for social interaction" has been defined. It has been indicated that universities are in need for this type of training to enable expansion and competition in the education work market. The models of relationship of management subjects and objects in the organisation have been outlined. They vary in structure and content: hierarchical – making and control are concentrated exclusively in the head; communication occurs primarily in one direction («orders from above»), competence of staff is clearly regulated; defined production process; potential changes in the structure is small; collective – almost no hierarchy; dominated solidarity; decisions are made in the discussions; manager function is, above all, to be trusted representative of all officers («everyone shall inform everybody»), manager task – modelling and coordination; training – interaction between a clearly formulated purpose and the ability of employees is to make changes to the components of the service.

The most efficient technologies have been justified; it is training the content of which constitute a task, exercises, brainstorming, case-method teaching and role-playing and simulation games. The main objective of training is creating a special environment for immersion in the space of interactions with the aim to help future managers in their personal self-development and professional development and self-improvement as a specialist who has technologies to exchange activities, information, experiences, skills, abilities, skills and a mutual influence on people, social groups. In this sense, training is organizational learning at the same time a means of forming social interaction based on knowledge about them through a feedback mechanism, the acquisition of social experience, the development of the ability to subject-subject and involving many interactions. The introduction of such technologies in the process of preparing future managers will promote the development of confidence in their ability to carry out the actions necessary to change not only themselves but also other subjects of social interaction for the best.

Keywords: manager, professional training of managers of organizations and administration, social interaction, technology, training

В статье рассматриваются проблемы подготовки будущих менеджеров на современном этапе развития общества. Раскрыто содержательное наполнение понятия менеджер организаций и администрирования по социальному взаимодействию, указано на необходимость современных вузов к подготовке таких специалистов с целью расширения и создания возможностей конкурировать на образовательном рынке труда. Обоснована наиболее эффективная технологи обучения –тренинг, содержание которого составляют задания, упражнения, мозговой штурм, кейс-метод, учебно-ролевые и деловые игры. В таком варианте тренинг рассматривается одновременно в качестве организационной формы обучения и средства формирования социального взаимодействия с опорой на знания о себе за счет механизма обратной связи, приобретения социального опыта, развития способностей к субъект-

субъектному и полисубъектному взаимодействию. Внедрение его в процесс подготовки будущих менеджеров будет способствовать развитию уверенности в своих возможностях осуществить действия, направленные на изменения не только себя, но и других субъектов социального взаимодействия к лучшему.

Ключевые слова: менеджер, профессиональная подготовка менеджеров организаций и администрирования, социальное взаимодействие, технологии, тренинг.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. За своєю природою будь-яка діяльність є технологічна. У найзагальнішому вигляді технологія – системний спосіб організації й управління діяльністю. Основною якістю досягнення цілей є здатність керівників до ефективної технологізації – розробки, застосування й гармонізації цілеорієнтованих і дієвих прийомів, методів, технік і засобів, що гарантують успішність управління. Нині поняття технологія є найбільш уживаним в освітньо-навчальному обігу, незважаючи на його неоднозначність і багатогранність.О. Савченко[9] пояснює це тим, що застосування такого поняття в організації навчання є складним і недостатньо дослідженим, хоча потреба в удосконаленні його методичного забезпечення велика, тому чимало дослідників звертаються до з'ясування цього порняття з метою уточнення та змістового наповнення. Донині залишаються суперечливими спільні й відмінні ознаки у визначеннях понять «технологія», «метод»; «технологія навчання», «метод навчання». Як зауважає вчена, технологія, крім цілей навчання, містить опис умов і процедур, за допомогою яких можна досягти кінцевого результату. Істотною ознакою технології є детальний опис кожного кроку через досягнення результатів та обов'язковість відтворення способу дій. Вона має чітко визначені процесуальні характеристики, які під час застосування дають позитивний результат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми стосовно професійної підготовки фахівців засвідчує, що вживаною є «педагогічна технологія», натомість однозначного тлумачення її теж немає.

Розробленню педагогічнихтехнологій приділяєтьсяувага низки вчнених(В. Беспалько; Н.Бібік, І. Зязюн, М. Кларин; О. Пєхота; О. Савченко; Г. Селевко; С. Сисоєва,І. Якиманськата ін.). За їх міркуваннями використання педагогічних технологій підвищує ефективність навчального процесу, дає змогу оптимізувати його через чітке програмування навчальної взаємодії.

Розробляючи технологію особистісно зорієнтованогоі розвивального навчаннявчені стверджують, що навчальні завдання мають містити рефлексію студента як суб'єкта, здатного діяти в різних соціальних ситуаціях. Проте, у зазначених технологіях, з нашого погляду, рефлексія є переважною орієнтацією на окремі її елементи або тлумачиться як якість, іманентно властива людині.

Формування мети статті. Мета статті: визначити змістове навантаження поняття менеджер організацій і адміністрування до соціальної взаємодії та обґрунтувати основні технології, за яких здійснюється такий вид підготовки майбутніх фахівців до такого виду діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У контексті досліджуваної нами проблеми технологія процесу підготовки майбутніх менеджерів організацій і адміністрування повинна бути орієнтована на розвиток здатностей до соціальної взаємодії. Для розуміння сутності такого виду підготовки з'ясуємо змістове наповнення понять «менеджер організацій і адміністрування» і «соціальна взаємодія». Щодо першого – наведемо такі його визначення:

- спосіб і манера спілкування з людьми (працівниками);
- влада та мистецтво керівництва;
- вміння й адміністративні навички організовувати ефективну роботу апарату (служб працівників);
- органи управління, адміністративні одиниці, служби і підрозділи.

У педагогічних літературі поняття «менеджмент» визначається здебільшого як сукупність принципів, методів, засобів, функцій і форм управління організаціями, установами з метою реалізації стратегічних планів, досягнення ефективності виробництва і збільшення прибутку [7].

Предметом менеджменту є: теоретичні засади управлінської діяльності (закони, закономірності, принципи, категорії, механізми, моделі тощо); практика управління організаціями (підприємствами, корпораціями, господарськими товариствами тощо); проектування системи менеджменту (формування взаємопов'язаних і взаємодіючих управлінських важелів, які забезпечують управлінський вплив керуючої системи організації на керовану).

Отже, менеджер це діяч і керівник, який включений в систему спільної кооперованої діяльності, індивідуальної ж діяльності як такої в її «чистому» вигляді не буває в принципі, вона завжди зумовлена, опосередкована спільністю (Б. Ломов, В. Рубахін, О. Філіппов). Суб'єктом діяльності є сукупність індивідів – сукупний суб'єкт; саме входження індивіда до складу сукупного суб'єкта і є головною умовою перетворення його в особистість у соціальному й психологічному плані, хоча при цьому кожний зберігає свою неповторну індивідуальність (В. Полікарпов). Звідси можна зробити висновок про управління як інтегративну, колективну, спільну діяльність (кооперацію), у якій кожний суб'єкт управління зберігає свою індивідуальність, самореалізується як особистість, виступає як управлінець.

Останнє представляє особливий інтерес для розуміння сутності поняття соціальної взаємодії як форми соціальних зв'язків, що реалізується в обміні діяльністю, інформацією, досвідом, здібностями, уміннями,

навичками та у взаємному впливі людей, соціальних спільнот; системи взаємозумовлених соціальних дій, за яких дії одного суб'єкта (індивіда, групи, спільноти) одночасно є причиною і наслідком відповідних дій інших.

Сказане вище є передумовою й умовою до успішного становлення фахівців менеджменту і розширює межі їх професійної підготовки з набуття досвіду взаємодії в соціальних ситуаціях. Педагогам, які здійснюють підготовку майбутніх менеджерів необхідно під час викладання фахових дисциплін особливий акцент зробити на реалізації соціальної дії між партнерами, з метою взаємного пристосування кожного з них, одностайності у розумінні ситуації, усвідомленні її сенсу, ступеня солідарності між ними.

У цьому сенсі, наголошує Н. Кузьміна, важливо надавати значення загальним педагогічним завданням і вміло конкретизувати їх залежно від умов ситуації[4].Розгортаючи цю думку, висловимо міркування, які стосуються якості підготовки таких фахівців в умовах сучасних вишів.

Якість будь-якої соціальної взаємодії є те, що вона пов'язана з усіма сторонами діяльності суб'єктів. Можна виділити різні за своєю структурою і змістом моделі взаємозв'язку суб'єктів і об'єктів менеджменту в організації. Це: *ієрархічна модель* має такі домінуючі ознаки: уповноваження щодо рішення та контролю зосереджені виключно в керівника; комунікація відбувається, переважно, в одному напряму; характер комунікації – «розпорядження зверху»; компетентність співробітників чітко регламентована; виробничий процес визначений; потенціал зміни структури організації невеликий;

колективна модель – ієрархія майже відсутня; серед спеціалістів домінує солідарність; висока значимість само визначеності та самоконтролю; рішення приймаються у процесі дискусій; функція керівника полягає, насамперед, у тому, щоб бути довіреним представником усіх співробітників служби; завдання керівника – моделювання та координація; шлях інформації досить короткий – «кожен інформує кожного». Неформалізована дискусія з різних робочих питань у колективі сприяє узагальненню досвіду, корегуванню завдань соціальної роботи з клієнтом;

розвивальна модель – взаємодія між чітко сформованою метою та можливістю співробітників вносити зміни до складових політики служби. Цінність розвивальної моделі управління гарантує послідовність і гнучкість реагування служби на внутрішні та зовнішні зміни. На чолі такої організації завжди має перебувати менеджер вищого рівня – лідер, якому належить право остаточного рішення; йому асистує група управлінців стратегічного та тактичного рівнів. Переваги розвивальної моделі полягають у наступному: кожний з підлеглих має тільки одного начальника, що сприяє чіткому та оперативному управлінню; відкритість, гласність управління; постійний, взаємний діалог керівника із співробітниками свого відділу(напряму) [1;2; 3].

Характеристики та правила соціальної взаємодії суб'єктів та об'єктів підкреслюють принциповість менеджменту як свідомого впливу і вибору найкращого оптимального рішення щодо організації соціальної роботи в умовах конкретної організації, на відповідній території, у визначений час діяльності. Кожна група характеристик несе певний раціоналізм, але водночас не позбавлена суперечливості та невичерпаності.

В основі такої підготовки має бути покладена система вимог, що висуваються до такого виду фахівців із менеджменту та знайшли своє відображення в освітньо-кваліфікаційній характеристиці (ОКХ) та освітньо-професійній програмі (ОПП).

Водночас учені зауважують, що існуюча система не повною мірою забезпечує необхідний рівень їх підготовки (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, М. Михайліченко та ін.). Натомість, окремі питання фахової підготовки майбутніх менеджерів освіти та організацій і адміністрування представлено в працях В. Береки, Л. Даниленко, Г. Єльникової, Л. Калініної, В. Маслова, В. Олійника, В. Пікельної, Т. Сорочан та інших; психологія менеджменту та економічна психологія В. Лозниця, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Г. Щокіної; системне управління організацією, функціональний менеджмент, конкурентна політика, організація праці менеджера, Г. Дмитренко, О. Китова, Г. Осовської, О. Осовського, В. Савельєва, В. Рубахіна і О. Філіппова. Ними визначено науково-методичні засади базового стандарту менеджера з підготовки у ВНЗ та закладах післядипломної педагогічної освіти, наукові основи та функції процесу управління, теоретичні основи та зміст педагогічних умов.

Л. Орбан-Лембрик [6]до цього переліку додає: розв'язування в процесі навчання реальних практичних проблем, засвоєння з цією метою нових методів і засобів роботи; ставлення до навчання як до одного з видів дослідницької роботи, що створює додаткову мотивацію та підвищує якість засвоєння нового матеріалу; орієнтацію навчання на розвиток особистості, зміну її поглядів, цінностей, дії відповідно до набутих знань; забезпечення розкриття її внутрішніх резервів і нових здібностей студентів через заглиблення в проблему й відволікання від поточних справ; побудову освітнього процесу від складного до простого, а не навпаки (людина сприймає новий вид діяльності як складний і суперечливий, але згодом осмислює складну інформацію і виокремлює прості складові); орієнтацію на інтенсивне навчання під час групових занять; використання у навчально-виховному процесі послідовностей «від знань до практичних дій» і «від дій до знань», що забезпечує вибірковість, цілеспрямованість відбору знань, мотивацію звернення до конкретної інформації; орієнтацію на самостійне здобування знань, відмова від підходу, спрямованого на наповнення пам'яті студентів готовими знаннями.

Наведене вище доцільно враховувати в процесі підготовки майбутніх менеджерів організацій і адміністрування до соціальної взаємодії. Найбільш ефективними в цьому контексті будуть такі технології, які сприятимуть розвитку суб'єкт-суб'єктної і полісуб'єктної взаємодії – тренінг.

Тренінг – це комплекс дій і вправ направлених на набуття нових навиків та вдосконалення і закріплення вже набутих. Ми розуміємо тренінг як організаційну форму і водночас як засіб формування соціальної взаємодії з опорою на власний досвід, у процесі якої суб'єкт отримує насамперед знання про себе за рахунок механізму зворотного зв'язку. У тренінгу основну увагу приділено практичному опрацюванню навчального матеріалу, коли в процесі моделювання спеціально створених ситуацій студенти мають можливість закріпити необхідні знання та навички, змінити ставлення до власного досвіду і підходів, які застосовуються в процесі взаємодії.

Головне завдання тренінгу полягає в організації особливого середовища, занурення в освітній і соціальний простір взаємодії з метою допомоги майбутнім менеджерам в їхньому особистісному саморозвитку та професійному становленні й самовдосконаленні як менеджера, який володіє технологіями щодо обміну діяльністю, інформацією, досвідом, здібностями, уміннями, навичками та у взаємному впливу на людей, соціальних груп. Діяльність викладача – ведучого тренінгу полягала в організації зворотного зв'язку, активізації процесів групової динаміки, створення ситуації довіри, демонстрації зразків рефлексивної активності, ініціації процесів самоекспериментування [5]. Це висуває особливі вимоги до викладача-тренера, який осмислює те, що робить у даний час, піддає рефлексії свої дії, які визначають його власний спосіб мислення і діяльності.

Засобами педагогічної діяльності в тренінгу є робота самого ведучого, різні вправи й психотехніки, спрямовані на самодослідження учасниками тренінгу себе й особливостей своєї діяльності. Матеріалом освітнього процесу в проведених тренінгах є індивідуальний та груповий досвід, який сприяє розвитку і формуванню соціальної взаємодії. Тому тренінг розглядає як своєрідний місток між теорією і практикою, що спонукає кожного до конкретних дій, але за умови, що викладачі пристосовують (не пасивно наслідують) наукові знання до вимог групи і завдяки цьому заохочують студентів до взаємодії, до самооцінки своєї праці. Через таку самооцінку студенти пізнають методи класифікації власної праці, приймають рішення щодо того, що варто робити, а що ні; коли можна вважати, що цілі досягнуто, які взірці краще використовувати в майбутньому [5].

Завдяки самооцінці студенти беруть на себе відповідальність за якість власної професійної підготовки, аналізують свої досягнення, вносять поправки до своїх дій, здійснюють своєрідний моніторинг власної компетентності, активно долучаються до освітнього процесу.

Саме тоді в індивіда з'являється можливість об'єктивувати свою суб'єктивність, самосвідомість, самооцінку, потребу в зовнішньому виявленні свого внутрішнього духовного стану тощо. У результаті стає можливим: 1) виокремлення із внутрішнього плану у зовнішній неконструктивних елементів і моделей поведінки; 2) побудова моделі ідеальної поведінки у зовнішньому плані; 3) модифікація поведінки особистості в бік максимального наближення до еталону і закріплення його у внутрішньому плані. Такі дії відбуваються через виникнення суперечності між Я-реальним і Я-бажаним, усвідомлення цих суперечностей завдяки спостереженню, надання відповідної інформації й співставленню різних точок зору, переосмислення і переоцінку впливу власної небажаної поведінки на соціальне середовище і на самого себе, формування прагнення змінитися, експериментування з новими формами поведінки тощо [5].

Розвиток уявлень про себе з позитивного боку, які виражені в структурі Я-образу, можливий на основі підходу К. Роджерса, що насамперед передбачає усвідомлення відмінності між Я-реальним і Я-ідеальним [8]. Студентам пропонується написати 10 якостей, які вони вважають своїми недоліками, (наприклад, «У мене 10 кг. зайвої ваги», «Я жадний, особливо до книжок», «Мені ніколи не бути менеджером» та ін.). Потім дається завдання переписати ті самі твердження, додаючи словосполучення «В ідеалі» (наприклад, «В ідеалі я повинен важити на 10 кг. менше», «В ідеалі я щедрий і даю книжки друзям, якщо вони просять про це», «В ідеалі я хороший менеджер, не професіонал, зрозуміло, але легко можу знаходити спільну мову з учнями» та ін.). Потім студентам пропонується порівняти свої твердження і визначити: чи є серед їх цілей нереальні; чи варто змінити деякі ідеальні цілі, якщо так, то чому.

У модифікованій нами вправі «Техніка розвитку індивідуальності» учасникам пропонується:

1) розділити аркуш навпіл, ліворуч записати риси, яких би вони хотіли позбутися, бо вони не відповідають уявленням про ідеального вчителя (бажано, не менше п'яти), праворуч записати протилежну рису й викреслити ту, якої б хотіли позбутися і т.д.;

2) визначити риси, які б майбутні менеджери хотіли насамперед набути, уявити, що вони вже набуті та як слід поводитися в житті, маючи ці риси.

Враховуючи, що поштовхом до розвитку професійної рефлексії може стати усвідомлення суперечностей між уявленнями керівника про себе (Методика Т. Лірі,) можна вибрати з наведеного списку риси, що співвідносяться до Я-реального, до того, як студента сприймають інші, до його Я-ідеального тощо. Підкреслюючи прийменники, що суперечать одні одному, можна визначити ймовірні сфери невідповідності у житті майбутніх учителів, які можуть спричинювати виникнення психологічних перешкод, утруднюючи професійну рефлексію.

Важливо при цьому навчити менеджерів прийомів зняття емоційної напруги, що забезпечить конструктивне осмислення складних ситуацій майбутньої педагогічної діяльності. Так, стратегія вибіркового сприймання передбачає процес прийняття рішення про те, на чому зосередити увагу: на поганому чи хорошому, коли студентам пропонується не давати змогу негативним думкам оволодівати ними, навчитися усвідомлювати позитивні аспекти ситуації та знижувати (не відкидати!) значущість неприємних аспектів, використовуючи ряд прийомів, зокрема складання переліку ситуацій, які зараз турбують, та визначення їх позитивних аспектів; або

пригадування всього приємного, що відбулося протягом дня, трансформації негативних переживань у позитивні емоційні стани тощо [5].

У процесі тренінгів обговорювалися тези К. Роджерса [8] щодо характеристик особистості, яка повноцінно функціонує: а) відкритість переживанням (подолання тривожності) – рух від захистів до відкритих переживань, навіть негативних; усвідомлення необхідності прислухатися до переживань власного організму, а не відкидати їх; б) проживання в теперішній момент часу, повне усвідомлення кожного моменту, що дає можливість виходити з переживань, шукаючи нові можливості; в) віра в свої внутрішні спонукання та інтуїтивну оцінку, постійно зростаюча впевненість у власній здатності приймати рішення, довіра до свого Я; г) толерантність до інших й безоцінне їх слухання як забезпечення зворотного зв'язку з партнерами по спілкуванню.

Усвідомлення даних характеристик можливо через виконання роботи в парах, коли учасникам пропонується розказати один одному неприємний випадок зі свого життя, який важко було озвучувати, (наприклад, коли вони сказали неправду чи їх звинувачували, що вони несправедливі). Учасники при цьому мають додержувати інструкції: «Намагайтесь зрозуміти, що вам розповідають. Слухайте так, щоб ви могли повторити розповідь. Повторюйте те, що ви чуєте. Бажайте зрозуміти те, що говорить співрозмовник. Не акцентуйте увагу на правильності чи неправильності поведінки, не пропонуйте поради, не критикуйте. За будь яких умов сприймати співрозмовника як особистість, незалежно від того, що він розповідає. Зафіксуйте момент, коли вам захочеться коментувати, судити, висловлювати оцінку. Зверніть увагу, як важко зберігати позитивне ставлення, не коментуючи. Тепер поміняйтеся ролями. Спробуйте зрозуміти, що значить, коли тебе слухають і не засуджують».

Важливим напрямом тренінгової діяльності в контексті зазначеної проблеми є орієнтація майбутніх менеджерів на самоефективність; упевненість у можливості здійснити дії необхідні для того, щоб змінити нетільки себе, а й інших суб'єктів взаємодії на краще.

Розвитку взаємоді сприятиме й 1) научіння шляхом усвідомлення і програвання наслідків поведінки;2) спостереження через уподібнення з людьми більш високого статусу, компетентними завдяки увазі запам'ятовуванню через вербальне і символічне кодування, відтворенню поведінки і мотивації.

Доцільним у контексті розвитку взаємодії є групове обговорення суджень про негативні наслідки уникнення відповідальності, коли людина виправдовує себе через: 1) перевизначення поведінки («це було необхідно»); 2) зміщення або перерозподіл відповідальності через перенесення на зовнішні чинники («це не моє рішення», «мені так наказали», «так роблять усі»); 3) викривлення або ігнорування негативних результатів своїх дій, применшення наслідків поведінки («нічого страшного»); 4) звинувачення супротивника, перекладення провини на нього [10].

Ефективним під час проведення тренінгу є використання *мозкового штурму*. Це метод, за допомогою якого учасники тренінгу намагаються вирішити якусь проблему. Мозковий штурм починається з того,що учасникам пропонується проблема, а вони надають різні ідеї стосовно неї, або її вирішення. Тренер повинен вислухати думку кожного без обговорення, оцінки та критики, коротко фіксуючи відповіді кожного. З поміж них варто обирати найбільш неймовірні, незвичні, бо саме вони можуть надати нетрадиційний, творчий вихід з даної проблеми.

Метод «case-study» (аналіз виробничих ситуацій). Впровадження даного методу має за мету обговорювати «реальні» проблемні ситуації та здійснювати пошук оптимальних варіантів їх розв'язання. Вони мають певну структуру опису та аналізу: зміст ситуації; обґрунтування складності та значущості в умовах конкретної організації; описання рішення, яке було прийняте учасниками для розв'язання проблеми; аргументування того чому було прийняте саме таке рішення, а не інше; до яких результатів (позитивних чи негативних) привело таке розв'язання ситуації; чи можна було б, враховуючи результати, вирішити ситуацію іншим способом тощо. Психологічний аналіз управлінських ситуацій може здійснюватися на індивідуальному, парному та груповому рівнях.

Навчально-рольові та ділові ігри ставить за мету завдяки засвоєнню соціальних ролей, досягти вирішення таких завдань: залучення до обговорення теоретичних проблем діяльності менеджера якомога більшої кількості учасників; виділення основних аспектів і методів аналізу актуальних проблем управління та ролі діяльності менеджера в процесі соціальної взаємодії; формування позитивного ставлення та інтересу до діяльності менеджера [7].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, ефективна діяльність менеджерів організацій і адміністрування неможлива без ґрунтовних знань, умінь, тому навчання повинно бути спрямоване на оволодіння фаховими компетенціями із застосуванням сучасних технологій, які сприятимуть більш ефективній підготовці.

Перспективи подальших досліджень будуть спрямовані на формування готовності майбутніх менеджерів організацій і адміністрування до соціальної взаємодії на основі розробленого нами рефлексивного практикуму з суб'єкт-суб'єктної та полісуб'єктної взаємодії.

1. Антошкевич Й. Д. Навчання менеджерів у перманентному процесітрансформації /Й.Д. Антошкевич // Дилеми підготовки менеджерів на порозіXXI століття / за ред. Т. Борковського, А. Марчіновського, А. Охеров-Урбанця.Краків : Інститут управління Ягелонського університету : Академічнабібліотека, 2001. – С. 61-70.
2. Гура О.І. Психологія управління соціальною організацією : навчальний посібник / О.І. Гура, Т.Є. Гура. – Запоріжжя : КПУ, 2013. – 168 с.
3. Кравченко Л. М. Організаційно-методичні основи підготовки менеджера / Л.М. Кравченко. – Полтава: Техсервис. – 2007. – 496 с.

4. КузьминаН.В. Методы исследования педагогической деятельности : учеб. пособ./ [Н. В. Кузьмина и др. ; под ред. Н. В. Кузьминой]. – Л.: ЛГУ, 1970. – 114с.
5. Марусинець М. М. До проблеми навчальної взаємодії «педагог – студент» у ВНЗ / М. М. Марусинець // Зб. наук. ст. за матеріалами XIV Міжнар. наук.-практ. конф. – Ужгород: Сніна, 2007. – С. 62–69.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. навчальний посібник2-ге видання, доповнене. / Л.Е. Орбан-Лембрик / Головна/Серія/ Альма-матер/
7. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / [С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик та ін. ; за заг. ред. С. О. Сисоєвої]. – К.: ВІПОЛ, 2001. – 502 с.
8. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека : пер. с англ. / К. Роджерс. – М.: Прогресс ; Универс, 1994. – 480 с.
9. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи : підруч. для студ. пед. фак. / Олександра Яківна Савченко. – К.: Генеза, 2002. – 368 с.
10. Фрейджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Роберт Фрейджер, Джеймс Фейдимен ; пер. с англ. Е. Будаговой, М. Васильевой, В. Кучерявкина [и др.] – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 704 с.

Reference

Antoshkevych Y. D. Navchannia menedzheriv u permanentnomu protsesitransformatsii /I.D. Antoshkevych // Dylemy pidhotovky menedzheriv na poroziKhKhI stolittia / za red. T. Borkovskoho, A. Marchinovskoho, A. Okherov-Urbantsia.Krakiv : Instytut upravlinnia Yahelonskoho universytetu : Akademichnabiblioteka, 2001. – S. 61-70.
2. Hura O.I. Psykholohiia upravlinnia sotsialnoiu orhanizatsiieiu : navchalnyi posibnyk / O.I. Hura, T.Ie. Hura. – Zaporizhzhia : KPU, 2013. – 168 s.
3. Kravchenko L. M. Orhanizatsiino-metodychni osnovy pidhotovky menedzhera
/ L.M. Kravchenko. – Poltava: Tekhservys. – 2007. – 496 s.
4. KuzmynaN.V. Metodы yssledovanyia pedahohycheskoi deiatelnosty : ucheb. posob./ [N. V. Kuzmyna y dr. ; pod red. N. V. Kuzmynoi]. – L.: LHU, 1970. – 114s.
5. Marusynets M. M. Do problemy navchalnoi vzaiemodii «pedahoh – student» u VNZ / M. M. Marusynets // Zb. nauk. st. za materialamy KhIV Mizhnar. nauk.-prakt. konf. – Uzhhorod: Snina, 2007. – S. 62–69.
6. Orban-Lembryk L.E. Psykholohiia upravlinnia. navchalnyi posibnyk2-he vydannia, dopovnene. / L.E. Orban-Lembryk / Holovna/ Seriia/ Alma-mater/
7. Pedahohichni tekhnolohii u neperervnii profesiinii osviti : monohrafiia / [S. O. Sysoieva, A. M. Aleksiuk, P. M. Volovyk ta in. ; za zah. red. S. O. Sysoievoi]. – K.: VIPOL, 2001. – 502 s.
8. Rodzhers K. Vzghliad na psykhoterapyiu. Stanovlenye cheloveka : per. s anhl. / K. Rodzhers. – M.: Prohress ; Unyvers, 1994. – 480 s.
9. Savchenko O. Ya. Dydaktyka pochatkovoi shkoly : pidruch. dlia stud. ped. fak. / Oleksandra Yakivna Savchenko. – K.: Heneza, 2002. – 368 s.
10. Freidzher R. Lychnost. Teoryy, uprazhnenyia, эksperymentы / Robert Freidzher, Dzheims Feidymen ; per. s anhl. E. Budahovoi, M. Vasylevoi, V. Kucheriavkyna [y dr.] – SPb.: Praim-EVROZNAK, 2006. – 704 s.