

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАГНЕНЬ У МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ-МІЖНАРОДНИКІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

У статті зосереджено увагу на аналізі вимог до підготовки майбутніх економістів, діяльність яких передбачає взаємодію й партнерство з іноземним бізнесом. Автори підкреслюють важливість і необхідність формування й розвитку управлінських прагнень і якостей, оскільки майбутня професія економістів передбачає виконання управлінських функцій. У статті виокремлені й проаналізовані відповідні управлінські прагнення, а також запропоновано організаційні форми, методи й практичні завдання, які спрямовані на розвиток управлінських прагнень студентів.

Ключові слова: *управлінська діяльність, менеджмент, фахова підготовка економістів, управлінські функції, управлінські прагнення, рефлексія, управлінська культура.*

В статье сосредотачивается внимание на анализе требований к подготовке будущих экономистов, деятельность которых предусматривает взаимодействие и партнерство с иностранным бизнесом. Авторы подчеркивают важность и необходимость формирования и развития управленческих стремлений и качеств, поскольку будущая профессия экономистов предполагает исполнение управленческих функций. В статье выделены и проанализированы соответствующие управленческие стремления, а также предложены организационные формы, методы и практические задания, направленные на развитие управленческих стремлений студентов.

Ключевые слова: *управленческая деятельность, менеджмент, профессиональная подготовка студентов, управленческие функции, управленческие стремления, рефлексия, управленческая культура.*

The article focuses on the analysis of requirements for the professional preparation of future economists whose work implies cooperation and partnership with foreign business in the global environment. The article examines internal (personal) factors that influence the efficiency of managerial process. The authors of the article emphasize the importance and necessity not only to deliver appropriate professional knowledge of economic disciplines but also to develop and improve students' managerial aspirations, skills, qualities and vision because the students' qualifications in International Economics and Management means the fulfillment of managerial functions: planning, organization, motivation and control.

In the article the authors highlight the urgent necessity for the contemporary society to have experienced specialists in management, and namely – economists, who possess perfect managerial skills. The authors also single out and analyze certain managerial qualities that are extremely necessary for future international economists, as well as present and develop interactive teaching techniques aimed at cultivating these qualities in the process of learning a foreign language.

The authors identify and analyse particular managerial aspirations and offer forms, methods and practical assignments aimed at the development of students' managerial aspirations.

Key words: *managerial activity, management, professional preparation of students, requirements, managerial functions, managerial aspirations, reflection, managerial culture.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Науково-технічний прогрес та інформаційна революція відкривають перед майбутніми фахівцями (економістами) у сфері міжнародної економіки і бізнесу нові форми комунікації, обміну й пошуку інформації, інноваційні методи

управління виробничими ресурсами, новий тип вирішення абстрактних і конкретних економічних завдань. Питання проектування інформаційних середовищ та управління ними стали повсякденними питаннями менеджменту будь-якої сфери людської діяльності.

Сучасний ринок праці потребує від освіти фахової підготовки цілісної, варіативно мислячої, креативної особистості, здатної до інноваційної управлінської діяльності і готової приймати самостійні компетентні управлінські рішення, нести за них відповідальність.

Нині професійна підготовка майбутніх економістів передбачає опанування не лише відповідними фаховими знаннями з економічних дисциплін, а й оволодіння менеджерськими вміннями, управлінськими знаннями й формування управлінського мислення. Відповідно відбуваються пошуки інноваційних підходів до підготовки майбутніх економістів для забезпечення їхньої конкурентоспроможності. Важливу роль у професійній підготовці економістів до управлінської діяльності відведено вивченню іноземних мов, оскільки це передбачає опрацювання першоджерел й автентичної інформації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми професійної підготовки фахівців негуманітарного профілю відображені у працях П. Атутова, І. Беха, Н. Бібік, С. Гончаренка, А. Захлібного, І. Зязюна, Н. Ничкало, В. Сидоренка та інших науковців. Психолінгвістичні, лінгвістичні та методичні проблеми формування іншомовної комунікативної та професійної компетенцій досліджували науковці Л. Барна, М. Барна, Л. Бахман, І. Бутницький, І. Зімняя, І. Козловська, З. Коннова, О. Кучеренко, О. Леонтьєв, І. Мегалова, Д. Хаймз, Л. Шевчик.

Окремими аспектами професійної підготовки економістів опікувались учені В. Бобров, Р. Гришкова, В. Євтушевський, І. Каленюк, Ю. Канищенко, Г. Ковальчук, Ю. Ніколенко.

Формулювання мети статті. Метою статті є виокремлення й аналіз відповідних управлінських прагнень, які мають бути сформовані у студентів – майбутніх економістів, а також розробка організаційних форм і методів (вправ) для їх формування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управлінська діяльність за своїм змістом і сутністю вирізняється інтелектуальним характером, що спрямована на вироблення, прийняття та практичну реалізацію управлінських рішень, покликаних змінювати у бажаному напрямі стан і розвиток суспільних і виробничих процесів, свідомість, поведінку і діяльність людей.

Ефективність управління будь-яким процесом, чи то виробничим, чи навчальним, істотним чином залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників. Серед зовнішніх чинників, які детермінують успішність та ефективність здійснення майбутнім фахівцем управління виробничими процесами, ми можемо виокремити якість матеріально-технічної бази організації, вмотивованість, зацікавленість та спрямованість фахівців на досягнення

поставлених завдань. Але визначальними, на наше переконання, постають особистісні (внутрішні) чинники, серед яких значну роль відіграють: рівень професійної компетентності фахівця як управлінця та організатора виробничого процесу, тобто його інформованість та обізнаність у галузі менеджменту та управління організацією, фахові знання, управлінські вміння, а також професійні ціннісні орієнтації й особистісно-професійні якості. На наше переконання, у процесі фахової підготовки майбутніх економістів важливого значення набуває спрямованість студентів на оволодіння новими фаховими (з економічних дисциплін) та управлінськими знаннями. Отже, пропонуємо проаналізувати ті управлінські прагнення, які майбутні фахівці мають культивувати в собі, оскільки їхня майбутня професія передбачає виконання ними відповідних управлінських функцій: планування, організація, мотивація і контроль.

Прагнення усвідомлювати професійні управлінські знання як цінності. Вони відображаються на рівні свідомого засвоєння, збереження, примноження й залучення управлінських знань майбутніми економістами міжнародниками, які є стрижнем їхньої управлінської культури. Головна особливість управлінських знань полягає в їх цілісності та комплексності, що вимагає від них вмінь аналізувати та синтезувати інформацію при вирішенні управлінських завдань, аналізі виробничих ситуацій.

Управлінська спрямованість. Вона розглядається як важливий чинник професійної діяльності майбутнього економіста і забезпечує її якість, успіх та ефективність. Оскільки їхня професійна діяльність передбачає ймовірне виконання певних управлінських ролей, як наприклад: міжособистісні ролі (керівник організації, відділу або проекту), інформаційні ролі (той, хто отримує, акумулює, розповсюджує та надає інформацію), ролі, що пов'язані з прийняттям рішень (приватний підприємець, той, хто вирішує тимчасові проблеми (trouble shooter, crisis manager), той, хто розподіляє ресурси, веде переговори) [Мескон, 1992: с. 37]. Відповідно для успішного виконання управлінських ролей майбутній фахівець має бути спрямованим на оволодіння управлінських знань й вмінь.

Гуманістична спрямованість особистості майбутнього економіста міжнародника як управлінця. Вона охоплює ціннісні орієнтації на себе, на засоби психологічного й особистісного впливу, на колектив організації та мету управлінської діяльності. Майбутні економісти – міжнародники мають прагнути навчитися встановлювати партнерські відносини з колегами, клієнтами, партнерами, поєднувати з гуманістичною спрямованістю на їхнє професійне задоволення, альтруїзм, чуткість, терпимість, чесність. Це породжує у розрізі психологічної взаємодії професійне спілкування, комунікативну толерантність, що визначає взаємне професійне, моральне і розумове збагачення.

Прагнення рефлексії. Рефлексія – є осмислення людиною передумов, закономірностей і механізмів власної діяльності, соціального та

Pedagogy

індивідуального способу існування, це є вміння бачити себе очима інших людей, вивчати себе з різних сторін [Крижко, 2005]. Для сучасного фахівця будь-якого профілю рефлексія є головним інтелектуальним засобом самопізнання і саморегуляції, що виступає в ролі механізму розвитку і саморозвитку його як особистості. Ми переконані, що саме рефлексія професійних, особистісних та управлінських цінностей для майбутніх економістів-міжнародників виконує роль одного із механізмів розвитку їхньої професійної культури.

Прагнення культурного, конструктивного, професійного спілкування. У ціннісному аспекті для майбутнього економіста це прагнення визначає його культуру спілкування як складову професійної (управлінської) культури. Ось чому професійна культура економіста має характеризуватися ціннісними прагненнями уважно слухати іншого, не втрачаючи напрямку думок співбесідника; зберігати спокійне мовлення і ясну голову в конфліктних професійно-виробничих ситуаціях; чітко і впевнено викладати свої думки та демонструвати управлінські прийоми й операції; об'єктивно, різнобічно сприймати оточуючих; знаходити для себе нові форми, стилі спілкування, нову, потрібну інформацію в ході професійного спілкування.

Прагнення гармонійного саморозвитку. Для професійної (управлінської культури) майбутнього економіста – це прагнення відіграє провідну роль у гармонійному розвитку особистісно-професійних якостей та здібностей студента, який має спиратися на професійні цінності, повноцінні ідеали, на знання специфічних засобів і дій впливу на самого себе. Він зумовлюється наявністю професійних цілей і діяльності з реалізації прагнень щодо самовиховання особистісних установок і поведінки, які гармонізують бажання, емоції, думки та уявлення про себе та інших; підтримання власних позитивних станів, розвитку душевних і фізичних сил; самостійного додання шкідливих звичок і розвитку позитивних; самостійної розробки й ефективного виконання програми самовдосконалення; прагнень постійно бути готовим змінювати себе.

Прагнення до самоаналізу, самопізнання особистості. Вони відображають культуру самопізнання, як складову професійної культури управлінця. Для нього психологічний самоаналіз є головним інтелектуальним засобом самопізнання, саморегуляції і самоконтролю. Чітке усвідомлення і розуміння себе, своїх бажань, емоцій, свого характеру; знаходження психологічних причин своїх настроїв, психолого-педагогічних і технічних помилок (рівень розвитку емоційного інтелекту); усвідомлення своїх професійних призначень, життєвих шляхів; самоусвідомлення власних позитивних і негативних якостей, які сприяють і заважають загальному і професійному розвитку; обмірковування, аналіз, вивчення своїх дій і вчинків, правильне розуміння себе складають професійні культурно-психологічні прагнення самоаналізу майбутнього економіста як управлінця.

Прагнення конструктивності професійної діяльності та відповідальності. У ціннісному аспекті ці прагнення відображають професійну культуру та досвід економіста як досвідченого управлінця. Як чинник формування власної професійної культури, особистісний пізнавальний досвід визначає системність, раціональність, реалістичність планування роботи, доведення справ до кінця, вміння, гнучко, вигідно і швидко робити перепланування, відмовляючись від нереальних цілей, працювати системно, не імпульсивно, з відпочинком і переключенням на інші види діяльності.

Зазначені прагнення можуть реалізуватися у навчальному процесі шляхом продуктивного планування свого часу з урахуванням умов і своїх фізичних, інтелектуальних, психологічних можливостей; виконання своїх обов'язків, обіцянок, дотримання свого слова; доведення справ до кінця; ставлення адекватних цілей і вимог до себе та власної навчальної діяльності.

Інтелектуальні прагнення. Вони базуються на інтелектуальних емоціях, пов'язаних з діяльністю мислення, зацікавленості, здивуванні, інтересі, які породжують відповідні інтелектуальні цінності [Видра, 2006: с. 12]. Пріоритет вказаних цінностей крізь їх реалізацію визначає інтелектуальну культуру особистості.

Прагнення творчого використання професійних управлінських знань. Управлінська діяльність майбутнього економіста – міжнародника за своєю природою є творчою, оскільки, виробляючи власний стиль управлінської діяльності, він адаптує загально прийняті професійні вимоги, стандарти, принципові положення і, таким чином, створює нові виміри, еталони, розвиваючи, творячи самого себе. Творення нових цінностей, на наше переконання, є запорукою і визначенням творчості та інноваційності сучасного фахівця (економіста).

Виходячи з цих міркувань, ми виокремлюємо *прагнення творчості* серед професійних прагнень як основу і механізм творення нових особистісно значущих ціннісних орієнтацій, що, в свою чергу, впливає на розвиток професійної (управлінської) культури економіста.

Виокремивши та проаналізувавши зазначені вище управлінські прагнення, постає питання, яким чином у процесі фахової підготовки можливо впливати на процес розвитку цих прагнень у студентів – майбутніх економістів. На переконання авторів вивчення іноземної (англійської) мови як складової фахової підготовки економістів – міжнародників має значний потенціал, оскільки студенти працюють з першоджерелами і знайомляться з зарубіжним досвідом ведення бізнесу.

Отже, у процесі практичної роботи нами була визначена система завдань, спрямованих на формування знань про зміст управлінської діяльності економіста – міжнародника, його професійно-управлінські ціннісні орієнтації, певні правила і вимоги до майбутньої професійної діяльності, а також розвиток у них управлінських прагнень. Передусім

Pedagogy

систему завдань для формування цих прагнень складала діалогічні форми взаємодії, дискусії, диспути, ділові ігри, «моральний ринг». Завдання полягало в тому, щоб сформувати у студентів систему знань про цінності та потребу в набутті нових знань.

Ефективним прийомом на практичному занятті з теми «Employment: new business challenges» («Працевлаштування: нові виклики») було обговорення питання – «Що включає в себе управлінська компетентність керівника компанії?» у формі завдання «Аукціон рішень». Студентам було запропоновано поділитися на групи і, застосовуючи міждисциплінарний підхід, виокремити управлінські знання та вміння, які складають зміст управлінської компетентності. Також, пропонувалося виконати завдання: «*What makes people successful? Add four more words to the list. Then choose the five most important (charisma, money, dedication, looks, luck, discipline, drive, nepotism, ruthlessness, imagination).* У формі завдання «мозковий штурм» студенти виокремлювали фактори, які, на їхню думку, можуть мотивувати на професійне зростання («*Which of these factors would motivate you to work harder? (bonus, more responsibility, working for a successful company, better working environment etc.) Choose your top five and rank them in order of priority. Explain your priorities*»).

Цікавим педагогічним прийомом під час розгляду тем про значущість знань про сучасні вимоги до управлінської діяльності фахівця (економіста), його місії, перспективи його професії та можливості самовдосконалення, управління як культурного фактору, ідеї харизматичного управління, виявився аналіз та коментар точок зору відомих людей про діяльність педагога, управління в цілому. Студенти мали змогу продемонструвати власну ерудицію, здобуті управлінські знання під час виконання завдань «Продовжить думку...», «Прокоментуйте висловлювання», «Яка думка Вас приваблює і чому?». Для цього студентам запропоновано було прослухати точки зору відомих людей й прокоментувати: «*Leadership is not magnetic personality – that can just as well be a glib tongue. It is not making friends and influencing people – that is flattery. Leadership is lifting a person's vision to higher things, the raising of a person's performance to a higher standard, the building of a personality beyond its normal limitations*» Peter F. Drucker, author and management theorist, «*Good leaders make people feel that they are at the heart of the things, not at the periphery. Everyone feels he or she makes a difference to the success of the organisation. When that happens, people feel centred and that gives their work meaning*» Warren Bennis, author and professor of business administration, «*A leader is someone who knows what they want to achieve and can communicate that*» Margaret Thatcher, British politician.

Наприкінці обговорення студенти могли висловити власну думку щодо різниці між менеджером і лідером компанії. Їм запропоновано було виконати таке завдання: «*What is the role of a manager? Choose your top three roles from the following and explain your ideas (motivator, mediator,*

leader, problem-solver, monitor, decision-maker, friend, organizer, role model). How important are these factors in judging the success of a manager (the loyalty of staff, achievements of results, popularity with their superiors)?».

Для узагальнення та систематизації знань використовувався метод складання студентами дорожніх мап (аналог структурно-логічних схем теми – виклад матеріалу через основні поняття теми). Студенти провели дискусію, обговорюючи такі питання як: «*Mismanagement is the biggest cause of business failure*», «*Most people like to have control over their work and therefore put autonomy (empowerment) near the top of their list of motivating factors*», «*One way for managers to monitor and develop staff is by using appraisal interviews*», «*Attracting, retaining and motivating employees is key to any successful business*», «*Rewarding and recognising people individually, for their individual contribution, not as a group or as a total, but individually is a core principle of successful management (business)*». По закінченню дискусії студенти поділилися на групи й підвели підсумку у формі «ключові ідеї успіху». Цей вид роботи сприяє формуванню лаконічності власних висловлювань.

Для здійснення поточного контролю знань студентів ми застосовували завдання тестового характеру: «Продовжить речення», «Оберіть правильну відповідь», «Визначте послідовність». Також було проведено усне опитування з вивченого матеріалу, запропоновано написати есе на тему «*Місія сучасного керівника організації*».

На практичних заняттях студенти мали змогу оволодіти знаннями про механізми кар'єрного та творчого зростання. Студентам було запропоновано самостійно ознайомитися з гіпертекстами «Сходинки до професійної кар'єри» і «Кайдзен – шлях до постійного самовдосконалення» та виокремити знання, які є особистісно значущими, а також знання релевантні для майбутньої професії. Цікавим для студентів видом роботи є опрацювання автентичних інформаційних джерел. З метою розвитку й удосконалення вмінь сприймати англійську мову студенти виконали завдання «*Listen to (or watch) the interview with Laurie Mullins, the author of Management and Organisational Behaviour and answer the questions (Which two factors influence the managerial function today?, What are the two examples that Laurie Mullins gives of these factors?, Which six managerial philosophies does Laurie mention?, Which management style do you think gets the best out of people?)*».

На практичному занятті «*Reflexive management*» («Рефлексивне управління») студенти вчилися здійснювати функції самоуправління шляхом побудови власних цілей та перспектив власної професії. Вони виконували завдання «Кроки до здійснення власних цілей», «Проективний малюнок», метою яких було актуалізувати знання про себе на основі самоаналізу, спланувати власну місію та цілі на найближчі 5 років та визначити шляхи їх досягнення. Студентам запропоновано було завдання «*discussion-play*» – «*Imagine you are the leader of a large company and share*

Pedagogy

your expertise» (What qualities do you need to run a big company effectively? As a leader, how do you motivate your employees?).

Робота в малих групах уможливила розвиток організаційних і командних вмінь студентів – майбутніх економістів, їм було запропоновано виконати таке завдання: *«In groups, think of someone in a powerful position. List three positive qualities and three negative qualities about this person. Then compare your ideas».*

На практичних заняттях аналізувалися практичні ситуації (management cases), які спрямовані на виявлення індивідуального стилю навчання, корекцію поведінки в різних виробничих ситуаціях, виявлення недоліків у виконанні управлінських функцій, ситуації та задачі проблемного характеру, аналіз стратегій поведінки у конфліктній ситуації. Студентам також пропонувалося проаналізувати ситуації зіставлення вчинків, поведінки керівника підрозділу та підлеглого, рефлексивно-проблемні ситуації, які допомагали усвідомити студентам рівень своїх знань щодо своєї управлінської підготовки.

Висновки. Отже, у процесі фахової підготовки майбутніх економістів, які будуть задіяні в міжнародній економічній діяльності, важливо зосередити увагу на формуванні управлінських прагнень і якостей, оскільки їх майбутня професійна діяльність передбачає виконання управлінських функцій. Важливого значення в цій підготовці набуває вивчення іноземної (англійської) мови, оскільки, опрацьовуючи автентичні інформаційні джерела, студенти знайомляться з сучасними напрямками розвитку бізнесу й менеджменту. Організаційні форми і методи взаємодії викладача і студента дають останнім змогу не лише висловлювати власну думку, формувати власне бачення менеджерських якостей, а й формувати й розвивати відповідні прагнення.

ЛІТЕРАТУРА

- Видра, 2006* – Видра О. Г. Розвиток психологічної культури майбутніх вчителів трудового навчання: Автореф. дис...канд.псих.наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2006. – 24 с.
- Крижко, 2005* – Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми управління освітою / В. В. Крижко. – К.: Освіта України, 2005. – 434 с.
- Мескон, 1992* – Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджмента: переклад з англ. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.

REFERENCES

- Vydra, 2006* – Vydra O. H. Rozvytok psykholohichnoi kultury maibutnix vchyteliv trudovoho navchannia : avtoref. dys ... kand.psykh. nauk : 19.00.07 / Instytut pedahohiky i psykholohii profesiinoi osvity APN Ukrainy. – K., 2006. – 24 s.
- Kryzhko, 2005* – Kryzhko V. V. Antolohiia aksiolohichnoi paradyhmy upravlinnia osvitoiu / V. V. Kryzhko. – K.: Osvita Ukrainy, 2005. – 434 s.
- Meskon, 1992* – Meskon M. H, Albert M., Hedouri F. Fundamentals of Management: transl. from English. – Moscow : «Delo», 1992. – 702 p.