

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД „ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА”

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**МАМИЧЕНКО Сергій Анатолійович**

УДК378:338.22:364.4

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У  
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ У ФАХОВІЙ  
ПІДГОТОВЦІ**

011 – Освітні, педагогічні науки

01 – Освіта / Педагогіка

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.  
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Мамиченко С. А.

Науковий керівник: **Курило Віталій Семенович**, доктор педагогічних  
наук, професор, дійсний член НАПН України

Старобільськ – 2020

## АНОТАЦІЯ

**Мамиченко С. А. Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю. 011 – Освітні, педагогічні науки. – ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”, Старобільськ, 2020.

Дисертацію присвячено проблемі формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці.

У вступі обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, її зв'язок із науковими програмами й темами; визначено науковий апарат роботи (об'єкт, предмет, гіпотезу, мету, завдання, методи дослідження); розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів; схарактеризовано експериментальну базу; наведено відомості про апробацію результатів дослідження.

У першому розділі дисертації висвітлено історіографію досліджуваної проблеми; розкрито понятійний апарат роботи; проаналізовано сутність поняття культури конкурентних відношень фахівців з бізнес-адміністрування; визначено її структуру, що містить когнітивний, операційний, ціннісний, особистісний компоненти; обґрунтовано методологічні засади дослідження; виокремлено комплекс педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Другий розділ дисертаційної роботи присвячено висвітленню логіки експериментальної складової дослідження з формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування через упровадження розробленого комплексу педагогічних умов. У розділі представлено мету, етапи, завдання експерименту; репрезентовано його

зміст, діагностичний інструментарій та кількісний й якісний аналіз результатів, які підтвердили ефективність розробленого комплексу педагогічних умов.

У ході дослідження встановлено, що історіографія проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування становить три історичні періоди, що характеризують докорінні зміни в прояві науково-практичного інтересу до формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців. Протягом першого періоду (середина XVIII ст. – початок 20-х рр. XX ст.) з'являються перші наукові дослідження проблеми конкуренції і конкурентних відносин у працях філософів і економістів, відкриваються перші вищі економічні навчальні заклади на території українських земель. Протягом другого періоду (початок 20-х рр. XX ст. – початок 2000-х рр.) вирішуються окремі аспекти проблеми: з'являються різнопланові дослідження проблеми конкуренції та конкурентних відносин, відбувається реформування системи державного устрою і системи вищої освіти, виникають ґрунтовні наукові дослідження в галузі професійної культури та її формування в освітньому процесі. Третій період (з початку 2000-х рр. до цього часу) відзначається появою розуміння й усвідомлення необхідності цілеспрямованого розв'язання проблеми, активізацією наукового пошуку в напрямі формування професійної культури й культури конкурентних відносин.

На підставі аналізу наукових джерел обґрунтовано й представлено дефініції базових понять дослідження:

- професійна культура – характеристика фахівця, що містить ціннісні орієнтації, сукупність знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей, які забезпечують ефективність його професійної діяльності, а також сприяють продуктивно-творчій трансформації професійного середовища через засвоєння й створення соціально значущих цінностей;

- конкурентні відносини – форма прояву конкуренції, що уявляє собою результат взаємодії суб'єктів, побудованої на основі суперництва й

співробітництва, зорієнтованих на забезпечення їх найкращого положення в соціально-економічній системі;

- культура конкурентних відносин фахівця з бізнес-адміністрування – вид його професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції;

- формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування – це процес досягнення діалектичної єдності окремих складових у спеціально організованому освітньому процесі закладу вищої освіти, що зорієнтований на забезпечення засвоєння студентами системи компонентів, включених у культуру конкурентних відносин.

Визначено, що професійний портрет фахівця з бізнес-адміністрування формується через призму професійних знань у галузі економіки та менеджменту. Фахівці з бізнес-адміністрування потребують фахових знань та специфічних управлінських навичок з окремих функціональних напрямів підприємницької діяльності та бізнесу. Саме тому високий рівень розвитку культури конкурентних відносин у фахівця з бізнес-адміністрування є запорукою досягнення економічних цілей в професійній діяльності оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції. Культура конкурентних відносин фахівця з бізнес-адміністрування, як вид професійної культури, містить чотири взаємопов'язані компоненти: когнітивний, операційний, ціннісний і особистісний.

Установлено, що процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ґрунтується на синтезі ідей системного, компетентнісного та діяльнісно-культурологічного методологічних підходів, що забезпечують його загальну логіку, змістовне наповнення та функціональність, відповідно до вимог професійної підготовки та діяльності майбутніх фахівців, а також створюють методологічну базу для комплексного розв'язання досліджуваної проблеми.

З урахуванням змісту освітньо-професійних програм підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, концептуальних положень низки методологічних підходів (системного, компетентнісного та діяльнісно-культурологічного), прогресивних ідей зарубіжного та вітчизняного досвіду підготовки економістів, менеджерів і фахівців з бізнес-адміністрування, теоретичних положень щодо сутності та структури культури конкурентних відносин та особливостей фахової підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування виокремлено й науково обґрунтовано педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі закладу вищої освіти; 2) активізація професійної мобільності студентів; 3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту. Надано сутнісну характеристику педагогічних умов формування культури конкурентних відносин визначеної категорії майбутніх фахівців та встановлено актуальні напрями й особливості їх реалізації.

Для впровадження визначеного комплексу педагогічних умов було виокремлено: навчальний і виховний напрями діяльності, які дозволяють стимулювати в студентів мотивацію до навчально-професійної діяльності та формувати ціннісні орієнтації, знання, уміння, професійно важливі особистісні якості. Навчальний напрям організації освітнього процесу, передбачав оновлення та розширення змісту навчальних дисциплін („Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент”) темами та проблемами, які сприяють поглибленню уявлень про обрану професію, стимулюють пізнавальну мотивацію й підвищують інтерес студентів до майбутньої професійної діяльності, а також мають потенціал щодо формування високого рівня культури конкурентних відносин. Виховний напрям освітнього процесу був орієнтований на формування ціннісних орієнтацій та професійно

важливих особистісних якостей студентів, на психологічну підготовку до дій у складних умовах, на стимулювання мотивації до професійної діяльності. Впроваджені у ході дослідження виховні заходи охоплювали переважно позааудиторну діяльність студентів, зокрема: факультативні заняття; кураторські години; тематичні бесіди; організацію самостійної роботи, майстер-класів, фахових семінарів і конференцій; індивідуальних занять зі студентами; змагань із базових видів спорту серед студентів; інших заходів, які імітують реальні ситуації обраної професійної діяльності.

Аналіз публікацій із визначеної проблеми й систематизація даних експерименту дозволили з'ясувати, що оцінювання ступеня сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування доречно здійснювати з урахуванням декілька базових показників – знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей, ціннісних орієнтацій. Виокремлено певні рівні їх сформованості: низький середній, високий.

Результати первинної діагностики, проведеної в межах констатувального експерименту, показали недостатній рівень сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, що дало додаткові стимули до впровадження розробленого комплексу педагогічних умов. Результати підсумкової діагностики в трьох експериментальних групах показали істотні позитивні зміни рівня сформованості культури конкурентних відносин за всіма показниками. Найбільша динаміка спостерігалася в групі, де був повністю реалізований розроблений комплекс педагогічних умов. Кількість студентів із високим рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 28,7 % більша, ніж у контрольній, студентів із середнім рівнем на 8,4 % більше, з низьким рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 37,1 % менше, ніж у контрольній.

Проведене дослідження показало теоретичну й практичну значущість упровадження отриманих результатів. Одночасно виникла низка нових питань і невирішених проблем, які зумовлюють можливість продовження цього дослідження за такими напрямками: розробка нових і вдосконалення наявних технологій, методів, форм, засобів формування культури конкурентних відносин, виявлення закономірностей досліджуваного процесу, збагачення діагностичного апарату.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що вперше: обґрунтовано та розкрито сутність поняття „культура конкурентних відносин фахівців з бізнес-адміністрування”, як виду його професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції; визначено структуру культури конкурентних відносин фахівців з бізнес-адміністрування, що містить когнітивний, операційний, ціннісний та особистісний компоненти; обґрунтовано та експериментально перевірено умови формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі фахової підготовки в закладах вищої освіти, якими є: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі закладу вищої освіти; 2) активізація професійної мобільності студентів; 3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту); уточнено сутність базових понять дослідження: „культура”, „професійна культура”, „конкуренція”, „конкурентоспроможність”, „конкурентні відносини”; удосконалено форми, методи й технології фахової підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування; подальшого розвитку набули наукові положення щодо методології, змісту фахової підготовки фахівців з бізнес-адміністрування, підходів до визначення критеріїв та показників сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з

бізнес-адміністрування, до розробки діагностичного інструментарію її дослідження.

Практичне значення отриманих результатів полягає у їхній достатній готовності до впровадження в освітній процес ЗВО, розроблено програми та навчально-методичне забезпечення навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент” для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня „бакалавр”.

Результати дослідження можуть бути використані під час розроблення навчальних програм і навчально-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, менеджменту, економіки. У процесі навчання магістрантів, організації практики студентів економічних спеціальностей, а також у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників та самоосвітній діяльності студентів ЗВО.

*Ключові слова:* професійна культура, конкурентні відносини, культура конкурентних відносин фахівця з бізнес-адміністрування, системний підхід, компетентнісний підхід, діяльнісно-культурологічний підхід, педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

## ABSTRACT

**Mamychenko SA Formation of the culture of competitive relations in future specialists in business administration in professional training. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.**

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy on a specialty. 011 – Educational, pedagogical sciences. – State Institution „Luhansk Taras Shevchenko National University”, Starobilsk, 2020.

The dissertation is devoted to the problem of forming the culture of competitive relations in future specialists in business administration in professional training.



The introduction substantiates the relevance of the analyzed problem, its connection with scientific programs and topics; the object, subject, hypothesis, purpose, tasks, research methods are defined; the scientific novelty and practical significance of the obtained results are revealed; the experimental base is presented; data on approbation of results of dissertation work are given.

The first section of the dissertation presents: historiography of the researched problem, its conceptual apparatus; the essence of the concept of the culture of competitive relations of business administration specialists is revealed, its constituent components are determined: cognitive, operational, value, personal; methodological bases and a complex of pedagogical conditions of formation of culture of competitive relations at future experts in business administration are revealed.

The second section of the dissertation research is devoted to the analysis of the pedagogical experiment on the formation of the culture of competitive relations in future specialists in business administration through the implementation of the developed set of pedagogical conditions. The section considers the purpose, stages, objectives of the experiment, presents its content, diagnostic apparatus and analysis of results, which confirmed the effectiveness of the implementation of our set of pedagogical conditions.

The study found that the historiography of the problem of forming a culture of competitive relations in future business administration professionals includes three historical periods that characterize the radical changes in the manifestation of scientific and practical interest in the formation of a culture of competitive relations in future professionals. During the first period (middle of the XVIII century – early 20s of the XX century) the first scientific studies of competition and competitive relations in the works of philosophers and economists appeared, the first higher economic educational institutions were opened in the territory of Ukrainian lands. During the second period (early 20's of XX century – early 2000's) some aspects of the problem are solved: there are various studies of competition and competitive relations, there is a reform of the state system and

higher education, there are some scientific research in the field of professional culture and its formation in the educational process. The third period (from the early 2000s to the present) is marked by the emergence of an understanding of the need for a purposeful solution to the problem, intensified research in the direction of forming a professional culture and a culture of competitive relations.

As a result of the analysis of scientific sources the key concepts of research are formulated:

- professional culture is a characteristic of a specialist, which includes a set of knowledge, skills, professionally important personal qualities and values that ensure the effectiveness of his professional activity, as well as productive and creative transformation of the professional environment through the development and creation of socially significant values;

- competitive relations – is a form of competition, which is the result of interaction between entities, built on the basis of rivalry and cooperation to ensure their best position in the economic and social system;

- the culture of competitive relations of a specialist in business administration is a kind of his professional culture that ensures the achievement of economic goals by optimal and ethically acceptable means through effective cooperation and fair competition in conditions of competition;

- formation of a culture of competitive relations in future specialists in business administration – is the achievement of dialectical unity of individual components in a specially organized educational process of higher education, which is focused on ensuring students master the system of components included in the culture of competitive relations.

It is determined that the professional portrait of a business administration specialist is formed through the prism of knowledge in the field of economics and management. Business administration specialists need specialized knowledge and specific management skills in certain functional areas of business and business. That is why the high level of development of the culture of competitive relations in a business administration specialist provides him in professional activities to

achieve economic goals by optimal and ethically acceptable means through effective cooperation and fair competition in a competitive environment. The culture of competitive relations of a business administration specialist, being a kind of professional culture, includes four interrelated components: cognitive, operational, value and personal.

It is established that the process of forming a culture of competitive relations in future business administration specialists should be built on the basis of complementary methodological approaches – systemic, competency and cultural activities, providing functionality for its construction and content, in accordance with the requirements of training and activities of future professionals. also create a basis for a comprehensive solution to the problem.

A set of pedagogical conditions for the effective formation of a culture of competitive relations in future specialists in business administration has been developed, namely: 1) the use of modular rating technology in the educational process of free trade; 2) activation of professional mobility of students; 3) ensuring a focus on a healthy lifestyle; 4) acquaintance with the principles of client business; 5) activation of students' self-presentation activity; 6) organization of the training process based on the use of time management techniques.

Analysis of publications on the identified problem and systematization of experimental data revealed that assessing the degree of culture of competitive relations in future business administration professionals should be based on four basic indicators – knowledge, skills, professionally important personal qualities, values. There are certain levels of their manifestation: low, medium, high.

The results of the initial diagnostics conducted as part of the experiment showed an insufficient level of formation of a culture of competitive relations in future specialists in business administration, which gave additional incentives to implement the developed set of pedagogical conditions. The results of the final diagnosis in the three experimental groups showed significant positive changes in the level of formation of the culture of competitive relations in all indicators. The greatest dynamics was observed in the group, where the developed set of

pedagogical conditions was fully implemented. The number of students with a high level of culture of competitive relations in the third experimental group is 28.7 % more than in the control group, students with an average level of 8.4% more, with a low level of culture of competitive relations in the third experimental group by 37.1 % less than in the control.

The study showed the theoretical and practical significance of the implementation of the results. At the same time there are a number of new issues and unresolved issues that determine the possibility of continuing this study in the following areas: development of new and improvement of existing technologies, methods, forms, means of forming a culture of competition, identifying patterns of research, enriching the diagnostic apparatus.

The scientific novelty of the research results is that for the first time: the pedagogical conditions of forming the culture of competitive relations of future business administration specialists in the process of professional training in higher education institutions (which include: use of modular rating technology in the educational process of higher education; activation of professional mobility of students, ensuring a focus on a healthy lifestyle, familiarity with the principles of client business, intensification of self-presentation activities of students, organization of the training process based on the use of time management techniques); the forms, methods and technologies of professional training of future specialists in business administration, in particular the formation of their culture of competitive relations have been improved; Scientific ideas about the methodology, content of professional training, structure and ways of forming the culture of competitive relations in future business administration specialists, criteria and indicators of the formation of the culture of competitive relations in future business administration specialists and diagnostic tools of its research were further developed.

The practical significance of the obtained results lies in their sufficient readiness for implementation in the educational process of free economic education, programs and educational and methodological support of training

courses „Career Management” and „Self-Management” for students of educational qualification level „Bachelor”.

The results of the study can be used in the development of curricula and educational and methodological support for the training of future professionals in business administration, management, economics. In the process of training undergraduates, the organization of internships for students of economic specialties, as well as in the system of professional development of teachers and self-educational activities of freelance students.

*Key words:* professional culture, competitive relations, culture of competitive relations of a specialist in business administration, system approach, competence approach, activity-cultural approach, pedagogical conditions of formation of culture of competitive relations in future specialists in business administration.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, у яких опубліковано основні  
наукові результати дисертації*

1. **Мамыченко С. А.** Ценностные ориентации будущих специалистов экономических специальностей как научно-педагогическая проблема. *Междисциплинарные исследования в науке и образовании* : электрон. науч.-техн. журн. 2016. № 5Sp. URL: [mino.esrae.ru/187-1542](http://mino.esrae.ru/187-1542) (дата звернення: 19.06.2020).

2. **Мамыченко С. А.** Сущность и главные компоненты контекстного обучения студентов. *Фізико-математична освіта* : наук. журн. ; Сум. держ. пед. ун-т імені А. С. Макаренка. 2016. Вип. 4. С. 66 – 70. (*Index Copernicus*).

3. **Мамиченко С. А.** Використання діяльнісно-культурологічного підходу у процесі формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Актуальні питання гуманітарних наук* :

міжвузівський зб. наук. пр. молодих вчених Дрогобиц. держ. пед. ун-ту імені Івана Франка. 2020. № 30. Т. 4. С. 142–149. (*Index Copernicus*).

4. **Мамиченко С. А.** Системний і компетентнісний підходи – методологічна основа формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній шк.* : зб. наук. пр. 2020. № 71. Т. 2. С. 156–161. (*Index Copernicus*).

5. **Мамиченко С. А.** Критерії та показники сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Актуальні питання гуманітарних наук* : міжвузівський зб. наук. пр. молодих вчених Дрогобиц. держ. пед. ун-ту імені Івана Франка. 2020. № 31. Т. 4. С. 10–16. (*Index Copernicus*).

6. **Мамиченко С. А.** Формування професійної мобільності у майбутніх фахівців із бізнес-адміністрування. *Інноваційна педагогіка* : наук. журн. 2020. № 25. Т. 2. С. 122–125. (*Index Copernicus*)

7. **Мамиченко С. А.** Методологічні засади формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Інноваційна педагогіка: наук. журн.* 2020. № 24. Т. 2. С. 94–98. (*Index Copernicus*).

8. **Мамиченко С. А.** Теорія і практика використання модульно-рейтингової технології у процесі формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *POLISH SCIENCE JOURNAL*. Warsaw: Sp. z o. o. „Iscience”. 2020. № 10 (31). P. 51–58.

#### *Опубліковані праці апробаційного характеру*

9. **Мамиченко С. А.** Практико-орієнтоване навчання в системі вищої освіти : зб. матеріалів II Всеукр. студент. наук.-практ. конф. „Романо-германські мови в сучасному міжкультурному просторі” (23 квіт. 2018 року, Полтава – Старобільськ) / за заг. ред. Т. А. Кокнової ; Держ. закл. „Луган.

нац. ун-т імені Тараса Шевченка”. Старобільськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2018. С. 175–179.

10. **Мамиченко С. А.** Імідж вищого навчального закладу. *Маркетинг та менеджмент у фокусі викликів нової економіки* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26–28 квіт. 2018 р.) / за заг. ред. проф. І. І. Черленяка. Ужгород : Вид-во УжНУ „Говерла”, 2018. С. 228–31.

11. **Мамиченко С. А.** Складові репутації державного службовця. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ* : зб. тез доп. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 17 жовт. 2018 р. Херсон : ДВНЗ „ХДАУ”, 2018. С. 200–201.

12. **Мамиченко С. А.** Використання модульно-рейтингової технології для підвищення ефективності формування конкурентних відносин у майбутніх фахівців. *Актуальні проблеми сучасної біомеханіки фізичного виховання та спорту* : матеріали XI Міжнар. наук. конф. пам’яті Анатолія Миколайовича Лапутіна (18 – 19 жовт. 2018 року, м. Чернігів) ; відп. ред. С. В. Гаркуша. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2018. С. 66–67.

13. **Мамиченко С. А.** Здатність фахівців дошкільної освіти до самоосвіти як основа конкурентоспроможності особистості в епоху інформаційного суспільства. *Зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. „Від творчого педагога до творчої дитини: гармонія партнерської взаємодії педагога з дитиною”* (22 – 23 жовт., 2018 р., м. Кам’янець-Подільський) ; Кам’янець-Поділ. нац. ун-т імені Івана Огієнка, кафедра теорії та методик дошкільної освіти, управління освіти і науки Кам’янець-Поділ. міськ. ради ; [відпов. секр. Н. Г. Каньоса]. Київ : Міленіум, 2018. С. 211–213.

14. **Мамиченко С. А.** Зміст професійних якостей і компетенцій менеджерів із бізнес-адміністрування як функціональна основа розвитку управлінського потенціалу керівника підприємства в умовах сталого розвитку. *Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та молодих

вчених, 16 листоп. 2018 р., м. Северодонецьк. Северодонецьк : [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля], 2018. С. 225–227.

15. **Мамиченко С. А.** Професійний портрет менеджера з бізнес-адміністрування. Проблеми та перспективи розвитку підприємництва : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 листоп. 2018 року). Харків : ХНАДУ, 2018. С. 238–239.

16. **Мамиченко С. А.** Інтеграція освіти і бізнесу в сучасних умовах підготовки майбутніх фахівців економічного напрямку навчання. *Проблеми обліку, аудиту, аналізу та оподаткування в умовах глобалізації економіки* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Кривий Ріг, 25 лют. 2019 року). Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2019. С. 62–64.

17. **Мамиченко С. А.** Компетентність менеджерів та методики її формування на основі світового досвіду. *Логістика майбутнього: ефективні рішення для торгівлі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 13 берез. 2019 року). Київ : Київ. нац. торговельно-економічн. ун-т, 2019. С. 19–22.

18. **Мамиченко С. А.** Змістовна основа компетенцій фахівця з бізнес-адміністрування. *Молодіжна наука у контексті суспільно-економічного розвитку країни* : зб. тез доп. учасників III Міжнар. учнів.-студент. конф., (м. Черкаси, 22 листоп. 2019 р.) Черкаси : Східноєвроп. ун-т економіки і менеджменту, 2019. С. 180–183.

19. **Мамиченко С. А.** Особливості навчання майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в університеті. *Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України* : зб. матеріалів V Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих вчених (м. Харків, 21 листоп. 2019 р.) / Харків. нац. автомобільно-дорожн. ун-т. Харків : ХНАДУ, 2019. С. 193–195.

20. **Мамиченко С. А.** Сутність бізнес-адміністрування як складової системи управління підприємством. *Бізнес, інновації і підприємництво: відповідь на „економічні шоки” та глобальні виклики* : зб. матеріалів



I Всеукр. студент. наук.-практ. конф. (м. Київ, 11 берез. 2020 р.). Київ, ДВНЗ „Київ. нац. економічн. ун-т імені Вадима Гетьмана”. 2020. С. 199–201.

21. **Мамиченко С. А.** *Методологія формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології* : матеріали XXI Всеукр. щоріч. студент. наук.-практ. конф. за міжнарод. участю. (м. Одеса, 23 квіт. 2020 р.). Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2020. С. 588–589.

22. **Мамиченко С. А.** *Формування системи мотивації персоналу – головне завдання для фахівця з бізнес-адміністрування. Актуальні проблеми розвитку фінансової системи України в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів* : зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 22 черв. 2020 р.). Херсон : ХНТУ, 2020. С. 191–193.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....</b>	<b>19</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>20</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....</b>	<b>31</b>
1.1. Історіографія дослідження та термінологічний аналіз головних дефініцій.....	31
1.2. Сутність та структура культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.....	59
1.3. Методологія та педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.....	97
Висновки до першого розділу.....	142
<b>РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ ІЗ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ.....</b>	<b>146</b>
2.1. Мета, завдання, характеристика педагогічного експерименту.....	146
2.2. Реалізація педагогічних умов, що забезпечують формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі фахової підготовки у закладі вищої освіти.....	163
2.3. Результати педагогічного експерименту з формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.....	192
Висновки до другого розділу.....	208
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>213</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>220</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>253</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

ВСП	– відокремлений структурний підрозділ
ДЗ	– державний заклад
ЕГ	– експериментальна група
ЗВО	– заклад вищої освіти
ЗМІ	– засоби масової інформації
ІТ	– інформаційні технології
КГ	– контрольна група
ККВ	– культура конкурентних відносин
ПВОЯ	– професійно важливі особистісні якості

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Динамічні глобалізаційні зміни, розвиток сучасної економіки, подолання економічної кризи, вихід України на міжнародний ринок торгівлі зумовлюють потребу у висококваліфікованих фахівцях економічного профілю, компетентних, готових до інноваційної діяльності, здатних ефективно працювати в мінливому ринковому середовищі та реалізувати стратегію сталого економічного й соціального розвитку. Це відображено в державних нормативних документах: Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті (2002), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 рр. (2012), Законі України „Про вищу освіту” (2014), Законі України „Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007 – 2015 рр.” (2007), Концепції розвитку економічної освіти в Україні (2004) тощо.

Сьогодні є загально визнаною теза про те, що конкуренція має загальний і нескінченний характер, є детермінуючим чинником процесу розвитку суспільства. У світі постійних економічних, політичних і культурних змін заклад вищої освіти має залучати студентів до широкого спектра різних видів діяльності, що формують ті професійно важливі особистісні якості, які будуть сприяти успішній соціалізації й адаптації випускника в умовах конкуренції. У свою чергу, для забезпечення практико-орієнтованої та інноваційно-педагогічної діяльності вищої школи України виникає необхідність у розробці нових наукових підходів до процесу професійної підготовки майбутніх фахівців, переорієнтації навчального процесу закладів вищої освіти на розвиток особистості майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування нової генерації, який володіє високим рівнем професійної культури, має широкий світогляд, бажання безперервно навчатися й самовдосконалюватися як особистість і професіонал, здатний ефективно організувати та планувати власну самостійну діяльність, аналізувати та оцінювати свої професійні дії та їх результат, знаходити в

потоці інформації розуміння того, як зробити вибір і яким чином ухвалювати самостійні й незалежні рішення для забезпечення ефективної роботи виробництва та вироблення суспільно необхідного продукту на всіх рівнях економіки.

Вищезазначене актуалізує проблему формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ще під час навчання в університеті, що згодом сприятливо вплине на розвиток бізнесу й економіки на всіх рівнях. По-перше, на особистісному рівні підвищить конкурентоспроможність фахівця, що вміє вишиковувати ефективні конкурентні стратегії. По-друге, на рівні підприємств і організацій дотримання принципів сумлінної конкуренції дозволить удосконалювати якість продукції, підняти рівень сервісу, розглядати споживача як особливу цінність. По-третє, на рівні країни й міжнародного бізнесу сформована культура конкурентних відносин приведе до більш ефективної взаємодії, з урахуванням регіональних особливостей та інтересів різних країн.

Підтвердженням актуальності теми є значний науково-дослідний інтерес до проблематики конкуренції, конкурентоспроможності й конкурентних відносин у рамках професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Важливе значення для дослідження мають праці вчених, у яких обґрунтовано різні підходи до професійної підготовки та формування професійної компетентності фахівців (В. Андрущенко, Д. Антонюк, О. Гура, Р. Гуревич, І. Зязюн, В. Кремень, М. Кримова, О. Літвінова-Головань, О. Очарук, Н. Ничкало, Н. Петрук, Л. Сушенцева, С. Сисоєва, І. Соколова).

Значну увагу в педагогічно-психологічній літературі надано питанням: загальним напрямкам розвитку культури (І. Бех, В. Воропаєва, В. Воронкова, О. Даниленко, Л. Зеліско, О. Кузик, О. Лачко, В. Малімон, В. Тихонович); культури навчального процесу (Н. Волкова, І. Зязюн, М. Дуранов, С. Матушкін, М. Мартиненко, В. Нагаєв, К. Розенберг, Н. Шоев);

професійної культури фахівців (Ю. Бойчук, О. Бондар, В. Гриньова, С. Ісаєнко, І. Лозіс, М. Пилипенко, О. Пілевич, Я. Шведова).

Дослідженням проблем економічної освіти та професійної підготовки фахівців економічного профілю займалися М. Вачевський, З. Ватаманюк, А. Гальчинський, Л. Дибкова, Г. Дутка, М. Євтух, І. Каленюк, В. Карпова, Г. Ковальчук, В. Кулішов, Р. Кубанов, І. Михасюк, С. Мочерний, О. Шпак; порівнянням професійної підготовки майбутніх економістів різних країн – О. Баніт, А. Загородня, В. Ільїна, І. Козубська, В. Палінчак.

Проблеми підготовки висококваліфікованих фахівців через призму їх конкурентоспроможності розглядалися в різних наукових напрямках: вивчено економічні аспекти конкурентоспроможності особистості (Д. Антонюк, Е. Галузо, Г. Гуляєва, Ю. Дмитрієва, А. Дуцька, В. Жукова, О. Кондур, М. Коряковцева, Е. Пирогова, Л. Лісогор, О. Николук); здійснено її психологічний (І. Зубенок, О. Кокун, Д. Котикова, Г. Максимов, В. Москаленко, О. Міщенко, А. Плугарева, О. Прокопенко, М. Романова, Ю. Шайгородський, О. Шмелев) і педагогічний аналіз (Т. Андріяко, Т. Андрущенко, Г. Боровик, Г. Мороз, Н. Корнейченко, О. Романовська, Н. Старова); розроблено компетентнісний підхід до розуміння конкурентоспроможності випускників навчальних закладів (А. Герниченко, В. Майковська, Л. Митна, Н. Корнейченко, М. Козирев, Ю. Козловська, Д. Котикова, О. Потапова), а також вивчено інші аспекти конкурентоспроможності.

Специфіку роботи фахівців з бізнес-адміністрування на підприємстві вивчали Т. Вигонюк, М. Войнаренко, Т. Євась, О. Замазій, О. Костюк, Ю. Тараруєв, С. Телятник; організацію освітнього процесу майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в рамках навчального закладу – В. Галушко, В. Гриненко, В. Коненко, Т. Лепейко, О. Миронова, К. Немашкало, А. Остапчук, В. Отенко, М. Стрельников, С. Юр'єва.

Незважаючи на яскраво виражений інтерес дослідників, що ґрунтується на усвідомленні важливості формування конкурентоспроможності

особистості й культури конкурентних відносин у процесі професійної підготовки та генерації можливостей використання накопиченого до цього часу науково-практичного досвіду, означена проблема, як і раніше, залишається слабо розробленою.

На наш погляд, основними причинами цього є:

1) недостатня увага до формування культури конкурентних відносин як значущої складової професійної культури майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування й основи їх конкурентоспроможності;

2) відсутність розуміння сутності культури конкурентних відносин як складного педагогічного феномена, що вимагає спеціального формування та вивчення;

3) слабка розробленість теоретичної і методологічної бази системи формування у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин, що дозволяє виявити її сутнісні характеристики й шлях подальшого розвитку;

4) відсутність технологій формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в освітньому процесі ЗВО.

Таким чином, актуальність й лише аспектна розробленість проблеми стали підставою для вибору теми дослідження *„Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці”*.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертацію виконано в межах реалізації науково-дослідної теми кафедри педагогіки ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” «Якість сучасної освіти: теорія, моніторинг, технології» (державний реєстраційний номер 0117U002854). Тему дисертаційної роботи затверджено вченою радою ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (протокол № 5 від 25 листопада 2016 р.) та узгоджено в Міжвідомчій раді з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 6 від 28 листопада 2017 р.).

**Об'єктом дослідження** є фахова підготовка майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у закладах вищої освіти.

**Предметом дослідження** є педагогічні умови формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі фахової підготовки в закладах вищої освіти.

**Мета дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці педагогічних умов формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі фахової підготовки в закладах вищої освіти.

**Гіпотеза дослідження** полягає в припущенні, що процес формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування на етапі фахової підготовки в закладах вищої освіти набуде ефективності за таких педагогічних умов: використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі закладу вищої освіти; активізація професійної мобільності студентів; забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; знайомство з принципами клієнтського бізнесу; активізація самопрезентаційної діяльності студентів; організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту.

Відповідно до поставленої мети й висунутої гіпотези в ході дослідження було сформульовано такі **завдання**:

1) описати історіографію проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, дати аналіз сучасного стану досліджуваної проблеми в теорії й практиці педагогіки та здійснити термінологічний аналіз головних дефініцій дослідження;

2) розкрити сутність та структуру культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;



3) визначити методологічну базу для вирішення проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

4) виявити та теоретично обґрунтувати педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

5) експериментально перевірити ефективність педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

**Теоретичною основою дослідження** слугують положення про: зміст професійної освіти та професійну підготовку фахівців (Г. Атонов, В. Андрущенко, Е. Бондаревська, С. Гончаренко, В. Гриньова, О. Гура, Р. Гуревич, І. Зимня, І. Зязюн, Т. Коваль, В. Кремень, Н. Ничкало, О. Очарук, С. Савченко, С. Сисоєва, Т. Сорочан); удосконалення професійної підготовки майбутніх економістів (Ю. Білова, В. Бобров, М. Вачевський, А. Грушева, Л. Дибкова, М. Євтух, А. Загородня, В. Жигір, В. Ільїна, Т. Поясок, О. Прокопенко, Р. Кубанов, Ю. Ткач, С. Федорова, Е. Харчевникова, О. Яковенко); особливості фахової підготовки майбутніх менеджерів (О. Баніт, О. Бондар, І. Гінсіровська, М. Горбунов, Г. Євтушенко, І. Зубенок, С. Нестуля, С. Карасьова, В. Куценко, О. Черненко, О. Яценко), дослідження феномена конкуренції (Ж. Вінтсі, Г. Гуляєв, А. Дуцька, М. Коряковцева, Л. Лісогор, О. Николук, С. Салавеліс, Б. Хазіахметов, О. Шмельов) і конкурентних відносин (Л. Габасова, А. Дуцька, І. Файзрахманов, А. Хасанова); конкурентоспроможності фахівця (Т. Андріяко, Т. Андрущенко, Н. Корнеченко, О. Кондур, М. Кримова, В. Майковська, Г. Мороз, О. Романовська та ін.); професійної культури (Н. Бочарникова, Н. Варгіна, І. Лозіс, С. Суворова, М. Колбаса, О. Пілевич, Я. Шведова); ситуативне моделювання економічних явищ (О. Аксьонова, О. Баніт, О. Бернацька, В. Брич, І. Івченко, В. Штофф); єдності практичної діяльності фахівців з бізнес-адміністрування на підприємстві та теоретично-

пізнавальної у рамках закладу вищої освіти (Т. Вигонюк, В. Галушко, В. Гриненко, Т. Євась, М. Стрельніков, Н. Коваленко, О. Ковтун, В. Коненко, А. Остапчук, С. Юр'єва); упровадження інноваційних технологій та інтерактивних методів навчання (О. Аксьонова, В. Безпалько, А. Вербицький, С. Виговська, В. Копил, Х. Мюллер); забезпечення фізичного й емоційного здоров'я студентів (З. Борисенко, А. Бойченко, С. Бужанська, О. Кокун, В. Кучеренко, В. Носенко, І. Олійник, Л. Омельченко, О. Сергєєнкова, О. Столярчук, В. Цокота); економічну поведінку людини-фахівця (Р. Бояціс, Х. Тріандіс); запровадження активних методів навчання як засобу підготовки економістів і менеджерів нової генерації (Р. Барлет, М. Джозеф, Дж. Зігфрід, П. Кінг, П. Саундер) та ін.

**Методи дослідження.** *Теоретичні:* аналіз педагогічної, методичної, економічної та психологічної наукової літератури з метою визначення понятійно-категоріального апарату досліджуваної проблеми; аналогія, аналіз і синтез, моделювання, порівняння і зіставлення, індукція і дедукція, систематизація теоретичних і дослідних даних; *емпіричні:* педагогічне спостереження, анкетування, експертне оцінювання, тестування, графічні методи, групові бесіди, письмові й усні вправи, педагогічний експеримент; *методи математичної статистики* для визначення статистичної значущості отриманих під час експерименту результатів. Такий комплексний підхід забезпечує проведення всебічного аналізу обраної проблеми.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідно-експериментальна робота проводилася протягом 2016 – 2020 рр. на базі ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (м. Старобільськ), Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, Національного університету „Києво-Могилянська академія”, Навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського, ВСП „Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури”, ВСП „Київський

індустріальний коледж Київського національного університету будівництва і архітектури”. У ході формувального експерименту в дослідно-експериментальній роботі взяли участь 203 студенти.

**Наукова новизна результатів дослідження** полягає в тому, що *вперше*: обґрунтовано та розкрито сутність поняття „культура конкурентних відносин фахівців з бізнес-адміністрування”, як виду його професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції; визначено структуру культури конкурентних відносин фахівців з бізнес-адміністрування, що містить когнітивний, операційний, ціннісний та особистісний компоненти; обґрунтовано та експериментально перевірено умови формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі фахової підготовки в закладах вищої освіти, якими є: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі закладу вищої освіти; 2) активізація професійної мобільності студентів; 3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту); *уточнено* сутність базових понять дослідження: „культура”, „професійна культура”, „конкуренція”, „конкурентоспроможність”, „конкурентні відносини”; *удосконалено* форми, методи й технології фахової підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування; *подальшого розвитку* набули наукові положення щодо методології, змісту фахової підготовки фахівців з бізнес-адміністрування, підходів до визначення критеріїв та показників сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, до розробки діагностичного інструментарію її дослідження.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у їхній достатній готовності до впровадження в освітній процес закладу вищої освіти, розроблено програми та навчально-методичне забезпечення навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент” для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня „бакалавр”.

Результати дослідження можуть бути використані під час розроблення навчальних програм і навчально-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, менеджменту, економіки. У процесі навчання магістрантів, організації практики студентів економічних спеціальностей, а також у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників та самоосвітній діяльності студентів.

Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (м. Старобільськ) (довідка про впровадження №1/743/1 від 18.08.2020), Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка про впровадження №18/86-02-236 від 24.10.2018), Національного університету „Києво-Могилянська академія” (довідка про впровадження № 04/87 від 26.02.2020), Навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського (довідка про впровадження № 24/72-05-311 від 18.06.2020), ВСП „Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури” (довідка про впровадження № 92/77-06-154 від 21.08.2020), ВСП „Київський індустріальний коледж Київського національного університету будівництва і архітектури” (довідка про впровадження № 483 від 01.10.2018).

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення й результати роботи обговорені та схвалені вченими, педагогами-практиками на конгресах, конференціях і семінарах різних рівнів: *Зарубіжних* – „Psychophysiological, psychological and pedagogical problems of development of the individual student” (London, 2016), „Psychophysiological, psychological,

pedagogical problems of the pupil's identity development" ( London, 2017); „Psychophysiological, psychological, pedagogical problems of the educator's identity development" (London, 2017), „Psychophysiological, psychological, pedagogical problems of the parent's identity development" (London, 2017); *Міжнародних* – „Маркетинг та менеджмент у фокусі викликів нової економіки" (Ужгород, 2018), „Актуальні проблеми сучасної біомеханіки фізичного виховання та спорту" (Чернігів, 2018), „Проблеми та перспективи розвитку підприємництва" (Харків, 2018), „Молодіжна наука у контексті суспільно-економічного розвитку країни" (Черкаси, 2019); *Всеукраїнських* – „Романо-германські мови в сучасному міжкультурному просторі" (Старобільськ, 2018), „Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ" (Херсон, 2018), „Від творчого педагога до творчої дитини: гармонія партнерської взаємодії педагога з дитиною" (Кам'янець-Подільський, 2018), „Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі" (Севєродонецьк, 2018), „Проблеми обліку, аудиту, аналізу та оподаткування в умовах глобалізації економіки" (Кривий Ріг, 2019), „Логістика майбутнього: ефективні рішення для торгівлі" (Київ, 2019), „Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України" (Харків, 2019), „Бізнес, інновації і підприємництво: відповідь на „економічні шоки" та глобальні виклики" (Київ, 2020), „Українська та іноземні мови в початкових класах: актуальні проблеми й інноваційні технології навчання" (Кам'янець-Подільський, 2020), „Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології" (Одеса, 2020).

**Публікації.** Основні результати дисертаційної роботи викладено в 22 одноосібних публікаціях; 5 – статті в наукових фахових виданнях України та 1 – у зарубіжному періодичному виданні.

**Рецензенти:**

1. Савченко Сергій Вікторович – д. пед. н., проф., чл.-кор. НАПН України, ректор ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка»;

2. Швирка Вікторія Миколаївна – к. пед. н., доц., завідувач кафедри педагогіки ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка».

**Офіційні опоненти:**

1. Желанова Вікторія В'ячеславівна, д. пед. н., проф., професор кафедри теорії та історії педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка;

2. Прокопенко Ірина Андріївна, к. пед. н., доц., доцент кафедри початкової і професійної освіти Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, двох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел (305 найменувань, із них 8 іноземною мовою, на 33 сторінках), 9 додатків на 33 сторінках, 18 таблиць, 9 рисунків. Загальний обсяг дисертації – 284 сторінки.

**РОЗДІЛ 1.**  
**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У**  
**МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК**  
**НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

**1.1. Історіографія дослідження та термінологічний аналіз головних дефініцій**

Поточне десятиліття характеризується для української економіки довготривалими системними викликами, перший з яких – посилення глобальної конкуренції. Підготовка висококваліфікованих фахівців, які вміють працювати в умовах конкуренції і володіють належним рівнем культури конкурентних відносин, постає актуальним завданням для вищої освіти.

Постаючи інтегративним особистісним новоутворенням, культура конкурентних відносин вимагає цілеспрямованого її формування. Для коректного вирішення цього завдання необхідним є таке:

1) здійснити дослідження культури конкурентних відносин як самостійного педагогічного феномена, тобто визначити її сутнісні характеристики, особливості змістовного наповнення, стадії формування, ознаки та критерії і сформованості.

2) розробити комплекс педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі їх професійної підготовки в сучасному закладі вищої освіти (далі – ЗВО);

Відзначимо, що велике значення для вирішення сучасних проблем щодо формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців має всебічне вивчення історіографії та коректне використання історичної спадщини багатьох досліджень.

Історико-методологічний аналіз дозволяє простежити процес виникнення й розвитку різних явищ, виділити закономірності, спрогнозувати їх функціонування, а також використовувати уроки минулого в сучасних умовах вищої школи. Тому для нас важливо розглянути проблему формування культури конкурентних відношень у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в історичному аспекті, це дозволить виокремити значущі для її вирішення позиції та обґрунтувати актуальність обраної нами постановки проблеми.

Дослідження становлення наукової проблеми передбачає вивчення її генезису й розробку історіографії. У тлумачному словнику „генезис” визначається як походження, історія зародження [205, с. 126]; „історіографія” – як сукупність наукових досліджень, що належать до якого-небудь періоду або проблеми [205, с. 255]. Зокрема, вивчаючи історію зародження обраної нами наукової проблеми, необхідно: визначити й обґрунтувати її історіографічний початок; вказати часові межі етапів і надати їх характеристику.

Зауважимо, що історіографія проблеми формування у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин вимагає комплексного підходу та складає кілька напрямів: по-перше, це ретроспективний аналіз наукових досліджень конкуренції і конкурентних відносин; по-друге, вивчення виникнення, становлення і розвитку вищої економічної освіти й, по-третє, розробку історіографії розвитку ідей формування у студентів ЗВО професійної культури.

Ретроспективний аналіз історичної спадщини показав, що проблема конкуренції існувала завжди. У найдавніших пам’ятках людської думки – міфах, легендах, казках – вказувалося, що конкурентні відносини споконвіку становили невід’ємну частину життя. Наприклад, легенди й міфи Стародавньої Греції розповідають про боротьбу Зевса з Тіфані, Аполлона й Піфона, змови проти Телемаха, помсту Одиссея. Роботи багатьох античних філософів також безпосередньо й побічно говорять про наявність



конкументних відносин і змагальності. Так, давньогрецький філософ Платон згадує про суперництво в діалозі „Апологія Сократа”; одну з перших згадок про культуру міжособистісних стосунків виявлено у „Великій етиці” давньогрецького філософа Арістотеля. Таким чином, ще в період античності існував інтерес до проблеми конкуренції, але в основному на рівні особистих уявлень і висновків [85; 231].

У період середньовіччя і панування феодальних відносин проблема конкуренції практично не розглядалася в літературі, що може свідчити про певний спад інтересу до цієї тематики. Але вже в епоху Відродження з появою елементів ринкової економіки неминуче починає з’являтися феномен конкурентних відносин. Особливо помітно це виявилось в політичній сфері в результаті плюралізму думок, що описує у своїх працях М. Макіавеллі [151].

У XV – XIX ст. Західна цивілізація розвивалася на основі конкуренції, яка активно проявлялася у зв’язку з переходом до ринкових відносин. Як вказують дослідники історії економіки [105; 196; 263; 292], конкуренція стала основою ринкової організації суспільства. У цей період особливо помітними були її яскраві прояви в торгівлі й міжнародних відносинах, а перші найбільш узагальнені теоретичні положення про конкуренцію та її рушійні сили з’явилися в межах економічних досліджень у середині XVIII ст.

Я. Ядгаров [292] вказує на те, що конкуренція розглядалася в концепціях учених того часу „як сила, що обмежує стихійну боротьбу господарюючих індивідів і сприяє активізації економічного життя суспільства”. У період зародження класичної політичної економії У. Петті й П. Буагільбер розглядали конкурентні відносини як можливість реалізувати принцип соціальної справедливості в капіталістичному суспільстві, який вважали довговічним і природним. Теоретичну базу досліджень класичної конкуренції було систематизовано й узагальнено А. Смітом у розробці „Дослідження про природу і причини багатства народів”, виданій у 1776 р. [250].

Отже, як проміжні підсумки відзначимо, що доцільно розпочати відлік становлення досліджуваної проблеми з цього моменту, а саме – з середини XVIII ст. Незважаючи на значний інтерес суспільства до проблеми конкуренції та конкурентних відносин до цього часу, весь попередній історичний період ми розглядаємо як підготовчий етап. Історіографію розвитку проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців ми будемо висвітлювати з середини XVIII ст. і до цього часу, оскільки власне в цей часовий проміжок найбільш яскраво виявляються найбільш цікаві аспекти цієї проблеми та є можливість простежити її становлення в педагогічній теорії і практиці.

Увесь історіографічний матеріал ми розподілимо на періоди, які характеризують динаміку інтересу до проблеми, зміни в наукових дослідженнях, і створюють стратегії для її вирішення. В історіографії проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців ми виокремлюємо три взаємопов'язані історичні періоди, використовуючи відомості ретроспективного аналізу літератури:

- перший період: середина XVIII ст. – початок 20-х рр. ХХ ст.;
- другий період: початок 20-х рр. ХХ ст. – початок 2000-х рр.;
- третій період: з початку 2000-х рр. до цього часу.

Далі схарактеризуємо кожен із періодів більш докладно.

*Перший період (середина XVIII ст. – початок 20-х рр. ХХ ст.).* Подання виявленої нами проблеми в рамках першого періоду історіографії ми вважаємо логічним розпочати з огляду досліджень із проблем конкуренції та конкурентних відносин.

Аналіз історичної спадщини свідчить, що в цей проміжок часу питання конкуренції більшою мірою досліджувалися в рамках економічної науки в європейських країнах. Там, розпочинаючи з середини XVIII ст., у соціально-економічній та ідеологічній сферах постали очевидними симптоми кризи. У 60-ті рр. XVIII ст. розпочався промисловий переворот в Англії, що спровокувало низку досліджень конкуренції в економіці.

Визначений період у світовій історії нерозривно пов'язують [105; 196] з ім'ям і творчістю англійського економіста А. Сміта, його ґрунтовна наукова праця „Дослідження про природу і причини багатства народів” (1776) постала одним із перших фундаментальних наукових досягнень економічної думки. У своїх працях автор уперше показує, що конкуренція є оптимальним механізмом для розподілу капіталу та праці. А. Сміт називав конкуренцію „невидимою рукою ринку”, що врівноважує економічні процеси. У дослідженнях щодо розвитку цінової конкуренції автор заклав базові основи концепції „максимального задоволення потреб” [250]. У цій роботі автор довів, що конкуренція створює вигоди для особистості та для колективу, приводячи їх до гармонійних відношень. Щодо проблеми розвитку конкурентних відносин А. Сміт говорив, що „переслідуючи свої власні інтереси, людина часто більш дієвим чином служить інтересам суспільства, ніж тоді, коли прагне це зробити свідомо”. Він вважав, що невидима рука конкуренції спрямовує людину діяти співзвучно суспільству.

Значну увагу у своїх роботах А. Сміт надавав проблемі вільної конкуренції і теорії міжнародних конкурентних переваг. У першій половині XIX ст. у розвинених країнах світу (перш за все, в Англії та Франції) спостерігався перехід від мануфактурного виробництва до індустріального, що знаменує етап звершення промислового перевороту. В економічній науці тривають дослідження конкуренції. Вагомий внесок у дослідження цієї проблеми здійснили послідовники А. Сміта – Д. Рікардо, С. Б. Сей, Т. Мальтус. Найбільш яскраві ідеї були запропоновані Д. Рікардо. Він побудував теоретичну модель досконалої конкуренції і вважав за можливе стверджувати, що режим вільної конкуренції є найбільш доцільним і таким, що відповідає інтересам нації [196].

У другій половині XIX ст. широкого поширення набули праці Дж. С. Мілля і К. Маркса. Так, накопичення капіталу, за К. Марксом, – це результат збільшення в конкурентній боротьбі розмірів фірм і компаній.

Марксисти вважали конкуренцію, з одного боку, фактором розвитку, з іншого, – говорили про її антилюдський зміст [263; 292].

Далі розглянемо важливий аспект для нашого дослідження – ситуацію виникнення, становлення та розвитку вищої економічної освіти.

Учені цей факт так само, як і розвиток конкуренції, пов'язують із зростанням промисловості й торгівлі. Першим типом навчальних закладів економічного профілю в Росії були комерційні училища.

Відомості історичної науки [112] свідчать, що перше комерційне училище виникло в 1773 р. у Москві, при виховному будинку, на кошти П. Демидова; у 1799 р. воно було переведене до Петербурга. Але вже в 1804 р., на кошти та пожертвування купецтва й промисловців, у Москві було відкрито нове комерційне училище. У цей же час, у 1804 р., у Москві було відкрито приватний комерційний пансіон, перетворений у 1810 р. у Московську практичну академію комерційних наук.

У період реформ XIX ст. потреба в організації та розвитку вищої освіти стала проявлятися більш яскраво. Зокрема, починають відкриватися комерційні вищі навчальні заклади та комерційні відділення. У 1868 р. при Ризькому політехнікумі було створено перше таке відділення. Випускники отримували звання кандидата комерції 1 і 2 розряду. У сімдесяті роки почали з'являтися приватні курси комерційних знань, які давали профільну освіту.

О. Катровський [112] підкреслює, що на початку XX ст. у Москві й Києві з'явилися комерційні інститути. З 1906 р. вищими навчальними закладами стали комерційні курси М. В. Побединського в Петербурзі. Відкрилися Вищі комерційні курси в Харкові. Це були неурядові навчальні заклади.

Значний внесок у розвиток економіки здійснило Товариство поширення комерційної освіти, яке було створено в 1897 р. у Москві за ініціативи відомого купця Олексія Семеновича Вишнякова. Цей діяч багато зробив для розвитку професійної освіти у сфері економіки й комерційних наук.

Пізніше, у 1908 р., було створено Комерційний інститут у Києві, директором якого став М. Довнар-Запольський. У 1916 р. на базі Вищих комерційних курсів було відкрито Харківський комерційний інститут. Він був створений за піклування харківського купецтва й гірничих промисловців Півдня Росії і мав один факультет – комерційно-економічний. Зауважимо, що до 1917 року в Росії було 16 громадських і приватних вищих навчальних закладів економіко-комерційного профілю.

Таким чином, можемо зазначити, що до початку 20-х рр. ХХ ст. Росія значно збільшила число навчальних закладів і кількість студентів-економістів, зокрема зросла їх кількість у Києві й Харкові. За темпами розвитку системи вищої освіти Російська імперія вийшла на лідируюче місце серед розвинених держав світу [112, с. 100].

Іншим напрямом дослідження (після опису ступеня розробленості ідей конкуренції та розвитку економічної освіти) є історіографія розвитку ідей формування у студентів ЗВО професійної культури. Відсутність узагальнених і систематизованих наукових відомостей свідчить про те, що ця проблема в теорії і практиці мало розроблялася, а потреба формування у випускників ЗВО професійної культури не усвідомлювалася як актуальна наукова проблема. Тому слід зробити висновок, що й сама проблема формування культури конкурентних відносин не була поставлена перед науковцями, і не вирішувалася.

Отже, перший період історіографії нашої проблеми (середина XVIII ст. – початок 20-х рр. ХХ ст.) характеризувався таким: 1) з'явилися перші наукові дослідження конкуренції та конкурентних відносин у працях відомих економістів: А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса; 2) у Росії стали з'являтися вищі економічні навчальні заклади, зокрема в Києві й Харкові; 3) відсутнє соціальне замовлення на формування у студентів-економістів професійної культури й культури конкурентних відносин.

*Другий період (початок 20-х рр. ХХ ст. – початок 2000-х рр.).* Цей період історіографії ми також розпочинаємо вивчати з висвітлення стану

проблеми конкуренції та конкурентних відносин у науковому полі. Його значущою подією є Жовтнева революція 1917 р., яка відкрила новий етап, що тривав до 1991 р. За свідченням літературних джерел того часу, у Росії поняття „конкуренція” і „конкурентні відносини” практично не вживалися, і були замінені на термін „соціалістичне змагання”.

Важливу стимулювальну роль у розвитку змагальності зіграли роботи В. Леніна „Як організувати змагання” та звернення про розвиток змагання, прийняте на 16-й партійній конференції [105; 196], опубліковані в січні 1929 р.

Узагальнений ретроспективний аналіз публікацій соціалістичного періоду показує, що політичні лідери тих часів розуміли важливу роль змагання та вважали його потужним засобом розвитку виробничих сил і відносин. Одночасно соціалістичне змагання було способом виховання трудящих, засобом мотивації та підвищення ефективності виробничого процесу, підйому технічного рівня, підвищення самосвідомості та соціальної активності. Після розпаду Радянського Союзу розпочалася нова сторінка в історії нашої країни.

Актуальними для нас є роботи зарубіжних авторів. Як уже зазначалося раніше, наукова проблема розвитку конкуренції та конкурентних відносин широко досліджувалася європейськими авторами, починаючи з другої половини XVIII ст. До XX ст. інтерес до цієї тематики продовжував зростати, у зв'язку з чим з'являлися нові дослідження.

Базову основу в дослідженнях конкуренції та розвитку нових наукових концепцій заклали Дж. Робінсон, Е. Чемберлін та інші представники класичної економічної теорії [263; 292]: у 1933 р. було видано роботи „Теорія монополістичної конкуренції” та „Економічна теорія недосконалої конкуренції”; американський учений Е. Чемберлін уводить нове поняття – „монополістична конкуренція”, здійснює низку фундаментальних досліджень конкуренції та конкурентної боротьби, вважає їх чинником, що зумовлює удосконалення якості продукту й реклами, а його колега, англійський

економіст Дж. Робінсон, – системно описує теорію недосконалої конкуренції, у якій вбачає, перш за все, порушення та втрату нормального рівноважного стану конкурентної господарської системи.

Розглядаючи другий період історіографії досліджуваної проблеми, необхідно відзначити важливий момент для нашого дослідження – появу наукових робіт із проблеми формування професійної культури в майбутніх фахівців.

Аналіз історичної спадщини дозволяє зробити висновок про те, що широке використання терміна „професійна культура” у психолого-педагогічній, філософській літературі стосується 80-х рр. ХХ ст. До цього дослідники говорили про культуру виробництва й культуру праці. Поступово прагнення виокремити культуру суб’єкта праці з загальної системи культури праці та виробництва привело до появи терміна „професійна культура особистості” [243, с. 18].

Отже, узагальнимо вищевикладене. Другий історичний період – початок 20-х рр. ХХ ст. – 2000-х рр. – становлення досліджуваної нами проблеми характеризується таким: 1) наявністю різнопланових досліджень проблеми конкуренції та конкурентних відносин; 2) реформуванням системи державного устрою та системи вищої економічної освіти; 3) виникненням наукових досліджень у галузі проблеми професійної культури та її формування в освітньому процесі.

*Третій період (з 2000-х рр. до цього часу).* Кінець ХХ ст. став початком нової епохи. Корінні зміни відбулися в багатьох напрямках. У сфері економічного розвитку цей період характеризується посиленням глобальної конкуренції на тлі переходу до ринкової економіки. Відповідно, це викликало науковий інтерес до проблем конкуренції, конкурентоспроможності та конкурентних відносин. Лідером за кількістю публікацій продовжує залишатися економічна наука, хоча збільшилася кількість робіт і в межах інших галузей, таких як юриспруденція, сільське господарство, психологія, соціологія, педагогіка.

Інтеграція України в європейську систему вищої освіти, долучення до процесів Болонських реформ здійснило значний вплив на розвиток сучасної вищої освіти в цілому, і економічної, зокрема. Було створено багаторівневу систему, що містить бакалаврат і магістратуру. Значно підвищилася академічна мобільність (обмін студентами і викладачами). При цьому всі ці процеси дозволили зберегти національну своєрідність і традиції української вищої освіти, такі, як науковість і фундаментальність.

Розвиток науки відзначається збільшенням інтересу до проблем формування професійної культури за різними напрямками людської діяльності. Свідченням цього є різноманітність наукових робіт з цієї тематики: М. Балашов [12], В. Гриньова [66], Н. Молоткова [186], І. Клемантович [116] досліджують проблему формування професійної культури в педагогів; О. Бондар [22] – у менеджерів; М. Мартиненко [175] і О. Пілевич [215] – в економістів; С. Ісаєнко [104] – в інженерів; А. Короткова [126] – працівників сфери сервісу; О. Скуднова [246] – у державних службовців; Я. Шведова [286] – у тележурналістів.

Отже, третій період історіографії проблеми (з початку 2000-х рр. – до цього часу) характеризується таким: 1) зростанням наукового інтересу до проблеми конкурентних відносин із позицій різних наук, різким збільшенням наукових публікацій; 2) організаційними й змістовними змінами системи вищої економічної освіти, пов'язаними з приєднанням України до Болонського процесу; 3) активізацією досліджень у напрямі формування професійної культури в цілому, й актуалізацією проблеми формування культури конкурентних відносин, зокрема.

Таким чином, історіографія, розроблена й представлена з урахуванням змін у суспільстві та освіті, дозволяє сформулювати висновок про те, що проблема формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування є актуальною для вищої професійної освіти, недостатньо розробленою, і вимагає дослідження в теоретичному та практичному напрямках.



Після висвітлення історіографії проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців ми проаналізуємо її сучасний стан. Для цього необхідно:

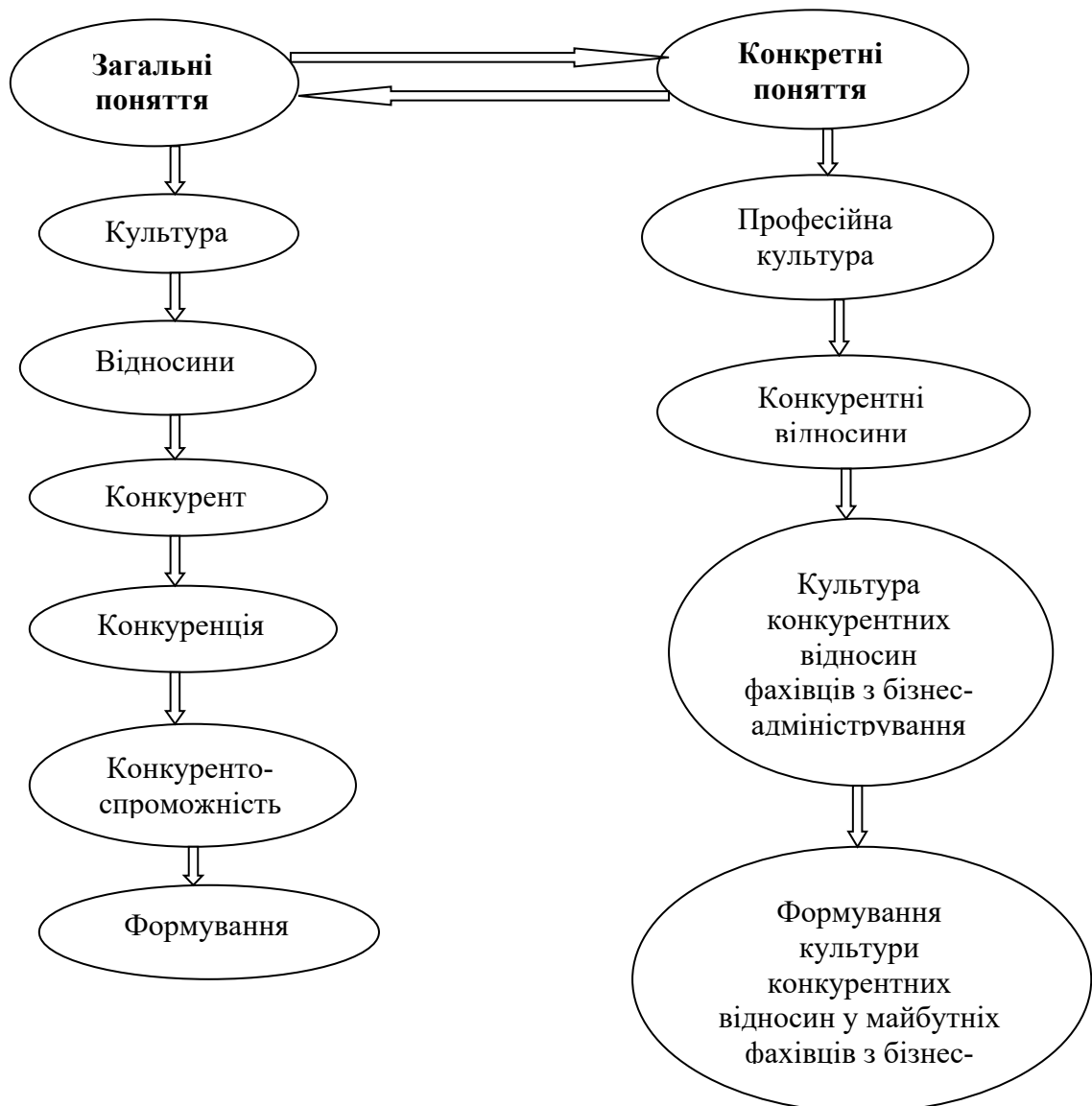
- по-перше, дослідити й систематизувати понятійний апарат для логічного обґрунтування власних висновків;
- по-друге, вивчити вже наявний науковий досвід із проблеми, проаналізувати різні точки зору, виокремити ключові тенденції, найбільш актуальні для вирішення нашої проблеми.

Розпочнемо з уявлення про понятійний апарат досліджуваної проблеми. Власне поняття, якими оперує дослідник, дозволяють осмислити значення і сутнісні характеристики досліджуваного явища. Поняття дозволяють ученому аналізувати, порівнювати та робити висновки. Тому вони вимагають систематизації і коректної інтерпретації. Зокрема, складність проблемного питання формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування привела до необхідності внесення до структури її понятійного апарату двох груп понять: загальних і конкретних. До загальних ми будемо відносити поняття: „культура”, „конкурент”, „конкуренція”, „конкурентоспроможність”, „формування”, а до конкретних – „професійна культура”, „конкурентні відносини”, „культура конкурентних відносин фахівців з бізнес-адміністрування”, „формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування” (див. рис. 1.1).

Аналіз термінів розпочнемо з вагомого для нашого напрямку дослідження поняття – „культура”.

У тлумачних словниках культура визначається, як: 1) сукупність виробничих, суспільних і духовних досягнень людей [205, с. 313]; 2) рівень, ступінь розвитку будь-якої галузі людської діяльності [185, с. 86]. З огляду на педагогічну спрямованість нашого дослідження ми будемо дотримуватися визначення, поданого в педагогічному словнику, де „культура” – це історично визначено-конкретний рівень розвитку суспільства, творчих сил і

здібностей людини, виражених у типах і формах організації суспільного життя і діяльності людей, їх взаємини і спільні дії, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях. Культура в освіті постає як її змістовна складова, джерело знань про природу, суспільство, державу, способи діяльності, емоційно-вольового та етично-ціннісного ставлення людини людей, які її оточують, до праці, спілкування [118, с. 68].



**Рис. 1.1. Структура понятійного апарату дослідження**

Відзначимо, що, незважаючи на високий інтерес до культури, серед учених [136; 139; 144; 145; 152; 229] немає єдиної думки в трактуванні цього

поняття. Під терміном „культура” розуміють: 1) сукупність досягнень людства; 2) ступінь розвитку будь-якої галузі людської діяльності (педагогічна, економічна тощо); 3) рівень розвитку суспільства, здібностей людини. Наприклад, В. Воропаєва вважає, що культура – це складне поняття, яке вміщує в себе продукти діяльності, вірування, мистецтво, звички людини, а також діяльності, зумовленої цими звичками [45, с. 182]. Для нас принциповим є розуміння культури як комплексного особистісного утворення, яке може формуватися завдяки педагогічним впливам і зусиллям з боку самого суб’єкта.

На сучасному етапі розвитку науки проблема культури досліджується досить активно, виокремлюється багато видів культури: мовна, інформаційна, економічна, професійна. Для нашого дослідження актуальним є поняття „професійна культура”.

Професійна культура як самостійний феномен, вивченню якого присвячено роботи багатьох учених (М. Віленський [37], С. Ісаєнко [104], Я. Шведова [286] та ін.), має різноманіття напрямів дослідження та, як наслідок, неоднозначність трактувань цього поняття.

Професійна культура взаємопов’язана із загальною культурою, проте вона має свої визначальні риси. „Якщо загальна культура особистості – вказує М. Віленський – відображає оволодіння ціннісним змістом духовної і матеріальної культури, ступінь залучення особистості до створення їхніх цінностей, здатність до їх продукування, то професійна культура особистості відображає прояв загальної культури у специфічних умовах професійної діяльності” [37, с. 28].

На основі результатів соціально-філософського аналізу професійної культури В. Москаленко вважає, що це соціальний феномен, котрий становить відносно самостійну суспільну підсистему – сукупність усього матеріального й духовного, виробленого в професійній сфері людини. Типологічними особливостями такої підсистеми є цілісність і взаємозв’язок структурних елементів на основі загальнолюдських цінностей, акумуляція

накопиченого досвіду й діяльності, функціональність із притаманними механізмами підтримки життєдіяльності й розвитку, обумовленість соціальним середовищем [189, с. 9]. Автор стверджує, що головним елементом професійної культури постає історично сформований конкретний рід діяльності, його ціннісно-сміслове значення і результати в системі людських взаємин.

Соціолог Л. Максимова розуміє професійну культуру як ціннісно-смісловий конструкт, який має складну багатовимірну семантику діалогу професійних ідентичностей, етносу професійного співтовариства, професійної самоідентифікації конструювання професії, а також синтезу індивідуальних свідомостей професіоналів як її носіїв, споживачів і творців [150, с. 14]. Авторка вважає, що поле професійної культури містить істотні відмінності в регіональному вимірі, вони обумовлені розмірами міст і ступенем розвитку промислового виробництва.

Погоджуючись з думкою авторів [104; 191; 286], ми вважаємо, що центральним елементом професійної культури є якийсь конкретний рід діяльності, а саме поняття постає як ціннісно-смісловий конструкт, який має складну багатовимірну семантику і зв'язок із професійними поглядами та особливостями етносу професійного співтовариства.

Н. Бочарнікова вважає, що сутність процесу формування професійної культури соціального працівника характеризується таким: засвоєнням інформації про цінності професійної культури, її трансформації, усвідомленням значущості цих цінностей для успішного професійного становлення; внутрішнім емоційним переживанням щодо значущості професійних цінностей; рефлексією як усвідомленим вибором професійної поведінки й діяльності, збудованих на культурній нормі [26, с. 8]. Н. Варгіна вважає, що професійна культура фахівця із соціальної роботи – це інтеграційна характеристика особистості фахівця, який усвідомлює свою професійну позицію в системі соціального захисту населення, володіє основами професійної діяльності, має високий ступінь готовності до

соціальної роботи з різними категоріями клієнтів відповідно до професійних та етичних норм. Автор у структурі професійної культури виокремлює професійно-етичну (рівень засвоєння професійно-етичних норм і правил); соціально-педагогічну (ступінь готовності до взаємодії з клієнтами); дослідницько-аналітичну (здатність вивчити та аналізувати проблеми клієнта й намітити шляхи їх вирішення); технологічну (володіння технологіями професійної діяльності) підструктури [30, с. 5]. Ця точка зору має для нашого дослідження важливе значення, оскільки фіксує сутнісне визначення професійної культури як особистісного утворення. Саме в такому аспекті ми будемо розглядати культуру конкурентних відносин, що формується у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

В аналогічному ключі міркує С. Веретін, який, досліджуючи обговорювану проблему, показує, що професійна культура відображає системну якість особистості фахівця, котра характеризує рівень його професійного розвитку, спосіб реалізації знань, умінь і навичок, сукупність духовних цінностей (тобто моральних принципів, переконань, ідеалів), що виявляються в спілкуванні та службовій діяльності. Автор вважає, що професійна культура містить низку елементів – педагогічний, управлінський, політичний, правовий, інформаційний, екологічний та спеціальний напрями культури [36, с. 9].

Л. Лялікова розглядає сутність професійної культури педагога як сукупність загальної та педагогічної культури, що забезпечує особистісно-професійний розвиток педагога під впливом дослідницької діяльності. Професійна культура педагога абсолютно справедливо представляється авторкою як самостійна підсистема стосовно до загального поняття „культура”. Ця позиція дозволяє визначити місце професійної культури та ідентифікувати її значення для особистості [145, с. 9].

Г. Гущина розкриває зміст поняття „професійна культура економіста” з точки зору педагогічної науки. Авторка вважає, що це є інтеграційна система загальнокультурних і професійних компетенцій фахівця економічної сфери

діяльності, що дозволяє йому вирішувати професійні завдання на рівні сучасних досягнень економічної науки й досвіду, а також відчувати задоволення в обраній професійній сфері [73, с. 13]. Ми вважаємо, що цю точку зору можна взяти за основу, якщо спроектувати її на професійну діяльність майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в умовах конкуренції.

Виходячи з вищевикладеного зазначимо, що в наукових дослідженнях існує безліч неоднозначних трактувань поняття „професійна культура”. Однією зі ймовірних причин цього, на наш погляд, є дискусійність власне поняття „культура”.

О. Гнатишина і Г. Серкова вважають, що різноплановість визначень цього поняття пов’язана з тим, що одні вчені поняття „професійна культура” пов’язують із культурою в цілому, розрізняють загальну та професійну культуру, інші – поняття „професійна культура” вживають у наукових роботах без з’ясування його сутності, поза зв’язком із культурою в цілому, використовують це поняття при розгляді тих чи інших аспектів соціалізації особистості [243, с. 18].

З огляду на сказане ми виявили низку суттєвих ознак професійної культури:

- є інтегративною характеристикою особистості фахівця;
- характеризує рівень його соціально-професійного розвитку, спосіб реалізації знань, умінь і навичок;
- дозволяє йому вирішувати професійні завдання на рівні сучасних досягнень економічної науки й досвіду, а також відчувати радість самореалізованості в обраній професійній сфері;
- характеризує сукупність ціннісних орієнтацій, необхідних для виконання професійної діяльності;
- забезпечує створення нових соціально-значущих цінностей.

І. Лозіс вважає, що у структурі професійної культури можна виокремити етичну, економічну, політичну, правову, інформаційну культуру, які природно з різним ступенем досконалості наповнюють зміст професійної

культури представників різних професій. Але для представника певної професії кожен із названих компонентів буде або відігравати вирішальну роль, або мати другорядне значення [144, с. 292]. Погоджуючись в окремих аспектах із сучасними вченими, професійну культуру в нашому дослідженні ми будемо розуміти як характеристику фахівця, що містить сукупність знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей і ціннісних орієнтацій, які забезпечують ефективність його професійної діяльності, а також продуктивно-творче перетворення професійного середовища через освоєння і створення соціально-значущих цінностей.

Оскільки в нашому дисертаційному дослідженні ми ведемо мову про культуру конкурентних відносин, виникає необхідність подати визначення поняття „відносини”. У загальному трактуванні „відносини” – це зв’язок між двома й більше подіями, об’єктами та людьми [228, с. 582].

При цьому конкретні акценти в наявних авторських концепціях значно варіюються. Наприклад, це:

1) „взаємне спілкування, зв’язок між ким-небудь або чим-небудь (людьми, країнами тощо)” [20, с. 976];

2) „причетність до будь-чого, зв’язок, відношення, взаємозв’язок, залежність різних величин, предметів або явищ, співвідношення між чим-небудь”;

3) „взаємний зв’язок різних величин, предметів або дій” [205, с. 605].

Ми, будемо вважати, що відносини – „це цілісна система індивідуальних, виборчих, свідомих зв’язків особистості з різними сторонами об’єктивної дійсності. Відносини характеризують той конкретний і практичний зміст, який мають для людини окремі предмети, об’єкти, явища, люди. Позитивний або негативний досвід взаємин людини впливає на формування її особистісного ставлення до самої себе” [97, с. 102].

Далі розглянемо три поняття, тісно взаємопов’язані один із одним: „конкурент” – „конкуренція” – „конкурентоспроможність”.

Як показав аналіз літератури [29; 49; 217; 273; 274; 290], термін „конкурент” і проблема конкуренції давно і досить плідно вивчається різними науками. Однак є низка моментів, за якими до сих пір немає єдиної думки. У першу чергу, це стосується визначення понять.

У словнику Д. Дмитрієва [271] зазначено, що термін „конкурент” походить від німецького слова „konkurrent”, який походить від латинського „concurrere” – „збігатися, сходитися” і праїндоевропейського „ers” – „бігти”.

У сучасних словниках поняття „конкурент” визначається як: 1) особа або група осіб, фірма, підприємство, що змагаються в досягненні ідентичних цілей, у прагненні володіти тими ж ресурсами, благами, займати положення на ринку [20, с. 374]; 2) людина, яка змагається в чому-небудь зі співрозмовником, прагне домогтися тих же цілей [244, с. 486].

Термін „конкуренція”, у свою чергу, трактується як: 1) суперництво в чому-небудь, боротьба за досягнення кращих результатів на якому-небудь поприщі [29, с. 17]; 2) одна з форм взаємодії двох або більше суб’єктів, а також значних за чисельністю груп, що має характер суперництва, боротьби за обмежені ресурси та прагнення до більш швидкого та ефективного досягненню подібних цілей [271, с. 68].

У психологічному словнику „конкуренція” – це стан взаємодії між двома й більше одиницями (які можуть бути людьми, групами, установами, біологічними структурами), при якому вони знаходяться в змагальному переслідуванні одних і тих же цілей або речей. Змагання – поширений синонім „конкуренції” для позначення випадку, коли є прямі контакти [228, с. 366].

Узагальнивши та проаналізувавши наукові відомості, ми дійшли висновку, що в словниках поняття „конкуренція” і „конкурент” розглядаються як пов’язані з термінами „суперництво” і „боротьба” між індивідами або групами індивідів. До цієї ж точки зору приєднується низка вчених. Так, київські дослідники вважають, що конкуренція – це взаємодія суб’єктів (особистість, група, організація тощо) за важливий і обмежений



ресурс (досягнення однаково/одночасно значущої для них мети/задоволенні власних потреб та ін.) із використанням різних стратегій [230, с. 45]. С. Ярошенко, аналізуючи думки економістів і фахівців із менеджменту, показує, що конкуренція розглядається дослідниками як: 1) суперництво на якомусь поприщі; 2) процес управління суб'єктом своїми конкурентними перевагами з метою досягнення перемоги в конкурентній боротьбі [295, с. 65].

О. Шмельовим запропоновано концепцію продуктивної конкуренції, згідно з якої суперництво приводить до збагачення середовища і зростання власного потенціалу не тільки в переможців у окремому процесі, а й у значної частини учасників конкуренції. Тобто автор аналізує деякі аспекти соціально регульованої конкуренції, яка приводить до зростання потенціалу як переможців, так і переможених [290, с. 108]. В аналогічному ключі міркує Ф. Туктаров. Він визначає конкуренцію як версію архетипу суперництва (ширше від змагання), що постає загальним і організуючим початком для всіх людей, і робить глибокий вплив на їх поведінку. Дослідник стверджує, що ефективна життєва стратегія особистості в сучасному інформаційному суспільстві – це „забезпечення стану конкурентної переваги, утримання його максимально довго в непередбачуваних умовах, безперервних спробах конкурентів різними методами, зокрема й не завжди сумлінними, змінити (нейтралізувати) досягнуту перевагу” [273, с. 18]. Зазначена точка зору, яка розкриває ключову атрибутивну властивість конкуренції, є значущою для нас і наших подальших висновків, пов'язаних із пошуком способів грамотного вибудовування майбутніми фахівцями конкурентних відносин.

Погоджуючись з думкою цього автора, ми вважаємо, що перманентні зміни зовнішнього середовища й суцільна конкуренція перетворюються для особистості професіонала на постійну проблему конкурентоспроможності.

Досліджуючи конкурентоспроможність як економічну категорію, Е. Галузо розглядає конкурентоспроможність робочої сили в різних проєкціях: як здатність суб'єкта управляти своїми конкурентними

перевагами, як властивість людського капіталу, як джерело максимального задоволення працівником потреби ринку в товарах і послугах. З точки зору дослідника, конкурентоспроможність працівника можна визначити як ступінь розвитку здібностей і кваліфікацій, що реалізуються на підприємстві при такому рівні організації відносин, виробництва та праці. Високий рівень конкурентоспроможності співробітника дозволяє йому витримати конкуренцію з боку реальних і потенційних претендентів на його робоче місце й самому претендувати на іншу, більш престижну посаду. З іншого боку, з позиції працівника, рівень його конкурентоспроможності є показником стійкості його становища на підприємстві. Значущою для нашого дослідження є думка про те, що найбільш стійка конкурентна перевага виникає у компаній у тому випадку, коли конкуренти не можуть скопіювати унікальні таланти працівників (їх толерантність і схильність до інноваційного мислення, що впливають на продуктивність праці, професійну культуру). Тобто, якщо окремі працівники будуть здатні ефективно конкурувати, проявляючи унікальні таланти, то й компанія в цілому буде мати конкурентну перевагу [49, с. 30].

Інший дослідник, Ю. Дмитрієва, у своїй роботі виявляє взаємозв'язок понять „конкурентоспроможність особистості”, „конкурентоспроможність працівника”, „конкурентоспроможність випускника університету”. З точки зору автора, конкурентоспроможність особистості – це цілісне поняття, яке складає єдність мотиваційних, кваліфікаційних, особистісних, ділових структурних елементів і виражає внутрішнє ставлення людини до професійної діяльності та виконання певних творчих функцій. Учений досліджує конкурентоспроможність особистості у двох взаємопов'язаних аспектах: як конкурентоспроможність працівника (особистість професіонала), і як конкурентоспроможність випускника ЗВО (людини; готового фахівця, але поки не зайнятого професійною діяльністю) [79, с. 9 – 12]. На думку В. Майковської, конкурентоспроможність – це сукупності знань, умінь, навичок, компетенцій, якостей і властивостей, що забезпечують

спрямованість фахівця на успішну професійну діяльність та зумовлюють задоволення ним особистісних і суспільних потреб у професійному становленні й розвитку в умовах ринку праці [147, с. 135].

Також значущою є для нас концепція Н. Ляпкіної. Авторська позиція базується на трьох ідеях: 1) конкурентоспроможність – це здатність не брати участь, а виграти економічне змагання; 2) об'єктом конкуренції є не всі, а тільки „хороші” (якісні) робочі місця; 3) конкурентоспроможність працівника – поняття відносне, тобто воно об'єктивно-суб'єктивне. Авторка, з урахуванням зазначених ідей, подає таке визначення конкурентоспроможності працівника – це „здатність виграти в конкурентів економічне змагання за якісні робочі місця, що відповідають профілю професійної підготовки, за рахунок максимальної відповідності умовам сукупних якісних характеристик робочої сили й суб'єктивним уподобанням роботодавців” [146, с. 39].

Узагальнюючи наявні думки, відзначимо, що всі вони розглядають поняття „конкурентоспроможність” і „конкуренція” як взаємопов'язані. Конкурентоспроможність розуміється як здатність, що дозволяє витримувати конкуренцію та виграти в конкурентів економічне змагання.

Погоджуючись з думкою В. Соколової та інших сучасних дослідників, вважаємо, що конкурентоспроможність визначається високим рівнем професіоналізму й компетентності, особистісними якостями, мотиваційним і культурним потенціалом [252, с. 28].

Продовжуючи міркувати про конкурентоспроможність, вважаємо, що досить актуальною для нас є позиція Д. Котикової. Конкурентоспроможність особистості розглядається авторкою як здатність досягати поставлених цілей незалежно від роду діяльності в умовах існуючої конкуренції з іншими людьми й завдяки комплексу позапрофесійних якостей, таких, як комунікабельність, працьовитість, ризикованість, відповідальність, креативність, упевненість у собі й лідерські якості, уважність, здатність до саморегуляції, культурно-моральні якості та ін. Важливою умовою для

розвитку конкурентоспроможності науковець вважає дотримання етичних принципів розвитку та формування особистості студента, тобто розвиток його духовної та моральної культури, сумлінне дотримання правил і принципів участі в конкуренції [128, с. 10 – 11].

Г. Мороз зазначає, що конкурентоспроможність фахівця визначають як складну, багаторівневу властивість, яка дає змогу особистості відповідно до її індивідуальних здібностей, потреб і інтересів брати участь й отримувати окремі переваги в конкурентних відносинах у визначеній для себе сфері професійної діяльності [188, с. 158].

Отже, здійснений нами теоретичний аналіз дозволяє констатувати, що сьогодні в науковій літературі немає загальновизнаного тлумачення терміна „конкурентоспроможність”. Учені розглядають це важливе поняття і як специфічну здатність, і як багатоаспектну особистісну характеристику, що має свої проєкції практично на всі сфери життєдіяльності людини.

У нашій роботі конкурентоспроможність майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ми розглядаємо як інтегративну характеристику особистості, що визначає внутрішню готовність людини до ефективної професійної економічної діяльності, ступінь відповідності можливостей майбутнього професіонала запитам роботодавців і здатність до досягнення професійного успіху в конкурентному середовищі.

Узагальнивши відомості, пов’язані з термінами „відносини” і „конкуренція”, ми вважаємо за необхідне сформулювати визначення „конкурентних відносин”. А. Дуцька розглядає сутність конкурентних відносин як „...спосіб взаємодії економічних контрагентів (конструктивний чи девіантний), які виконують фінансово-господарську діяльність у межах певного ринкового простору з метою досягнення на основі особистих переваг максимального економічного ефекту” [82, с. 8]. Щоб адекватно обґрунтувати власні уявлення про конкурентні відносини, проаналізуємо висновки дослідників про змістовне наповнення цього терміна. У цьому плані значущою для нас є точка зору Г. Гуляєва [69], який вважає, що конкурентні

відносини є формою прояву конкуренції, становлять взаємодію суб'єктів господарювання, яке націлене на забезпечення найкращого становища цих суб'єктів в економічній системі й тягне за собою отримання більшого прибутку, зміцнення стійкості на ринку, підвищення репутації та іміджу фірми. Не можна не погодитися з думкою автора, що конкурентні відносини: 1) є взаємодією конкуруючих сторін, яка зумовлена обмеженістю будь-яких ресурсів і доступу до них (тому люди в процесі ринкових відносин змушені ставати конкурентами за ці блага); 2) спочатку конкурентні відносини характеризуються конфліктною взаємодією (у більшості випадків конфліктуючі сторони націлені на послаблення і придушення суперника заради отримання власної вигоди); 3) цілі, що переслідуються конкуруючими сторонами, як правило, подібні й пов'язані з поліпшенням існування або розвитку; 4) конкурентні відносини ведуться за щось конкретне (предмет, подія), часто проти певних суперників і з тимчасовими союзниками.

Інша авторська концепція належить Л. Габасовій. На основі аналізу існуючих в економічній літературі трактувань конкуренції вона стверджує, що конкурентні відносини, проявляючись на об'єктивному рівні, передбачають конкурентоспроможність товарів і послуг, що залежать, у першу чергу, від їх якісних параметрів [47, с. 12].

Вагомий внесок у дослідження проблеми конкурентних відносин вніс Ф. Туктаров. В авторській концепції він аргументує позицію, що конкурентні відносини є системним утворенням, що містить два основні елементи: конкуренцію і монополізм. У сучасних умовах розвитку суспільства є зміни в прагненні до кінцевої мети. Специфічні форми конкурентних ринкових відносин тяжіють, перш за все, до співпраці, партнерства [273, с. 24 – 25].

Проблема конкурентних відносин, крім економіки, активно розробляється дослідниками в рамках юридичних, технічних та інших наук.

В. Горбачов розглядає поняття „конкуренція” і „конкурентні відносини” у контексті юридичної науки, він вважає, що конкурентні

відносини не є статичними, а, навпаки, є процесом постійного вдосконалення і зміни ринкової кон'юнктури та середовища [58, с. 14].

Інший дослідник-юрист І. Кашкірова вважає, що сутністю конкурентних відносин є відносини взаємозалежності й суперництва, протиборства між суб'єктами, галузями й регіонами, у яких виявляються переваги технічних, економічних, організаційних, соціальних та інших ресурсів і можливостей суперників, які реалізуються у виборі економічно-ефективних способів досягнення цілей [114, с. 9].

Близькими до нашої точки зору є концепції В. Осипова і С. Прокопенко. Зокрема, В. Осипов під конкурентною взаємодією пропонує розуміти виробничі відносини, що містять елементи конкуренції і співробітництва [209, с. 20]. У рамках технічних наук С. Прокопенко конкурентну взаємодію розглядає як процес впливу протилежностей, що приводить до зміни їх стану, до розвитку або руйнування залежно від співвідношення суперництва та співробітництва у відносинах [222, с. 15]. Автор вказує, що згідно із законом єдності й боротьби протилежностей боротьба повинна врівноважуватися і збалансовуватися протилежністю, у якості якої постає співробітництво. Саме це поєднання утворює сутність конкуренції як процесу розвитку. Якщо зводити конкуренцію тільки до боротьби, то це не дозволяє розкривати природу розвитку, тому що одна боротьба призводить до виснаження і руйнування. Розуміння сутності конкуренції приходить при сприйнятті її як єдності боротьби та співробітництва. Конкуренція має загальний і нескінченний характер, а будь-який об'єкт поєднує в собі різноманіття конкуруючих протилежностей, які разом зі зв'язками та відносинами формують внутрішнє конкурентне середовище, яке постає джерелом саморозвитку [222, с. 13].

Аналіз і узагальнення існуючих точок зору на поняття і змістовне наповнення терміна „конкурентні відносини” дозволяє виділити його сутнісні характеристики, які необхідні, щоб:

1) визначити і відокремити цей феномен від близьких за змістом понять;

2) сформулювати авторське визначення конкурентних відносин.

Отже, відповідно до нашого дослідженням конкурентні відносини:

- це взаємодія суб'єктів, спрямована на забезпечення найкращого становища в економічній системі;

- це відносини, що допускають суперництво в досягненні найкращих результатів із оптимальними витратами, спрямовані на посилення позицій;

- як специфічний інститут включають у себе застосування конкурентних правил, конкурентних норм поведінки, добровільно прийнятих кодексів конкурентної поведінки;

- повинні орієнтуватися на співпрацю і партнерство;

- припускають єдність боротьби та співробітництва.

Виходячи з вищевикладеного, ми трактуємо „конкурентні відносини” як форму прояву конкуренції, що містить результат взаємодії суб'єктів на основі суперництва та співробітництва щодо забезпечення їх найкращого становища в економічній системі.

Тепер, дотримуючись заявленої на початку параграфа логіки, перед нами постає завдання визначити поняття „культура конкурентних відносин”. Спираючись на ґрунтовне філософсько-економічне визначення Г. Філюк терміна „конкурентна культура”, науковець вважає, що конкурентна культура – це елемент конкурентної політики держави, яка відображає рівень обізнаності всіх членів суспільства щодо ролі конкуренції у підвищенні добробуту суспільства та проявляється у ступені дотримання всіма суб'єктами господарювання законодавчих і морально-етичних норм, чесних звичаїв щодо своїх контрагентів, держави, суспільства в цілому. Таким чином, конкурентна культура пов'язана з економічною культурою, а через неї – із загальною культурою, із розвитком людини в цілому й багато в чому визначається ними [276, с. 50]. З огляду на точки зору інших учених [47; 274; 276], ми будемо вважати, що „культура конкурентних відносин фахівців з

бізнес-адміністрування” – це вид їх професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через продуктивну співпрацю і сумлінне суперництво в умовах конкуренції.

Культура конкурентних відносин, постаючи найважливішим особистісним новоутворенням студента, вимагає цілеспрямованих дій суб’єктів освітнього процесу ЗВО щодо її формування.

Тому нам необхідно надати визначення поняття „формування”. Термін „формувати” означає надавати форму [133, с. 840]; організовувати, створювати, складати в певному порядку [20, с. 1430]. „Формування” – це процес становлення будь-якого явища [247, с. 326]. Оскільки ми розглядаємо процес формування в рамках педагогічної науки, актуальним для нашого дослідження є термін „формування особистості”. У визначенні цього поняття ми будемо дотримуватися точки зору, викладеної в словнику Л. Мардахаєва: „формування особистості – процес становлення й розвитку особистості людини в результаті об’єктивного впливу спадковості, середовища, цілеспрямованого виховання і власної активності” [247, с. 327].

Н. Олексюк зазначає, що процес соціального формування особистості можна охарактеризувати як поступове розширення (у міру набуття індивідом соціального досвіду) сфери її спілкування й діяльності, як процес розвитку саморегуляції та становлення самосвідомості й активної життєвої позиції. Умовою, проявом і результатом соціального формування особистості є її соціалізація [206, с. 127].

Під формуванням культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ми будемо розуміти досягнення діалектичної єдності окремих складових у спеціально організованому навчально-виховному процесі ЗВО, що має орієнтований напрям на забезпечення засвоєння студентами системи компонентів, включених у культуру конкурентних відносин.



Щоб розробити коректні способи здійснення процесу формування культури конкурентних відносин, проаналізуємо результати вже виконаних наукових досліджень.

Аналіз досліджень показав, що в руслі обраної нами проблематики існує мало досліджень. Тому ми будемо аналізувати гранично близькі за тематикою публікації, а саме дослідження, пов'язані з формуванням професійної культури, і дослідження проблеми конкурентних відносин та конкурентоспроможності. Також хотілося б відзначити, що виникають певні труднощі, пов'язані з тим, що більшість робіт із проблеми конкурентних відносин виконані за напрямом „Економіка” або „Менеджмент”.

У розглянутих і проаналізованих нами наукових працях спостерігається різноманітність застосовуваних методологічних підходів. Г. Гущина [73] у своїх дослідженнях пише про рефлексивно-діяльнісний підхід до формування професійної культури майбутніх економістів, О. Горячук [62] використовує компетентнісний, культурологічний, гуманітарний і технологічний підходи, Н. Кабусь [106] – діяльнісний підхід, М. Колбаса [122] – компетентнісний і системний підходи, Н. Старова [256] – культурологічний, діяльнісний і компетентнісний походи, М. Голіцина [55] – системно-ціннісний підхід, В. Нагаєв і Н. Шоєв [192] – особистісно-орієнтований підхід.

Таким чином, очевидно, що багато вчених вважають за краще спиратися у своїх дослідженнях відразу на кілька теоретико-методологічних підходів, але в більшій частині робіт використовується системний підхід. У нашому дисертаційному дослідженні ми також будемо використовувати кілька методологічних підходів.

Практично в усіх розглянутих педагогічних дослідженнях описано умови, за використання яких формування необхідного педагогічного явища здійснюється більш ефективно. Зупинимось на окремих умовах, найбільш значущих для нашого дослідження:

- створення конкурентного освітнього середовища в процесі підготовки майбутніх випускників [86, с. 86];

- об'єднання зусиль освітнього закладу й роботодавців, що забезпечує залучення додаткових інтелектуальних і матеріально-технічних ресурсів [256, с. 8];

- дотримання духовно-моральної атмосфери, становлення толерантності та розвиток ментальності [55, с. 9];

- створення інноваційного інформаційно-комунікаційного освітнього середовища на засадах компетентісно орієнтованого та контекстного підходів навчання [218, с. 126];

- застосування суб'єкт-суб'єктної взаємодії розвитку, що передбачає методичну систему наставництво – тьюторство – коучинг [216, с. 265];

- зміна ставлення студентів до конкуренції і конкурентоспроможності з негативного на позитивне [29, с. 8];

- підготовка професорсько-викладацького складу ЗВО до формування у майбутнього випускника готовності до конкурентних відносин у процесі комунікативної діяльності [274, с. 10].

Таким чином, підводячи підсумки аналізу сучасного стану досліджуваного проблемного питання формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, можна зробити такі висновки: у наш час у теорії і практиці педагогіки накопичено достатній досвід формування професійної культури та формування конкурентоспроможності, проте досліджувана нами проблема, актуальність і значущість якої була підтверджена в ході науково-педагогічного аналізу, розроблена недостатньо, а її вирішення є можливим через розробку та реалізацію окремих педагогічних інструментів процесу формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

## **1.2. Сутність та структура культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування**

Проведений нами аналіз показав, що до цього часу в теорії і практиці педагогіки зібраний достатній обсяг інформації з проблем професійної підготовки майбутніх фахівців різного спрямування та формування в них професійної культури. У той же час проблема формування у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин досі розроблена слабо: відсутні публікації з цієї тематики, процес не систематизований, не розроблено змістовне наповнення, етапи, стадії, критерії оцінки сформованості цього виду професійної культури. Тому першочерговим завданням нашого дослідження є розробка сутності та структури культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, що органічно вписується у процес професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у ЗВО і дозволяє цілеспрямовано формувати культуру конкурентних відносин.

Розпочнемо аналіз з важливого для нашого дослідження напряму – сутності „бізнес-адміністрування”, характеристики професійної діяльності фахівця з бізнес-адміністрування. Визначені елементи професійної діяльності фахівців на підприємстві в подальшому дозволять сформувати практико-орієнтовану структуру культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Бізнес-адміністрування – це практична діяльність, спрямована на системний підхід до покрокової та узгодженої організації всіх процесів економічно-господарської діяльності та окремих аспектів функціонування підприємства з метою задоволення потреб споживачів та дотримання високих темпів зростання обсягів реалізації, формування та дотримання позитивного іміджу підприємства, ефективного використання усіх видів ресурсів, взаємодії з громадськими, профспілковими та державними установами, забезпечення мотивації удосконалення професійності та умов

для кар'єрного зростання працівників у процесі досягнення цілей діяльності організації та зростання вартості компанії [40, с. 50]. У бізнес-адмініструванні адміністративна функція підприємства (управління підприємством) відіграє головну роль. Бізнес-адміністрування припускає спрямованість усієї управлінської діяльності на внутрішню організацію, на впорядкування професійних відносин усередині самої організації для досягнення визначених цілей (оскільки бізнес-організації не можуть впливати в повній мері на суспільні відносини шляхом ухвалення й забезпечення за необхідності примусового виконання нормативно-правових актів; може йтися лише про взаємовигідні договірні взаємини підприємства із зовнішніми суб'єктами, дотримання норм законодавства і своїх зобов'язань перед суспільством і державою, соціальну відповідальність підприємства) [202, с. 14].

На основі дослідження М. Войнаренка й О. Костюк як загальні принципи бізнес-адміністрування можна виокремити системність; процесний підхід; розмежування функцій і повноважень; оперативність; можливість оцінки й контрольованість параметрів діяльності всіх учасників; орієнтацію на зміну конкурентного середовища й розвиток технологій [40, с. 50].

До основних найбільш вагомих функцій бізнес-адміністрування доцільно віднести проєктувальну, організаційну, управлінську, виконавську та контрольну функції. Проєктувальна функція передбачає визначення напрямів розвитку організації, виконання цілеспрямованої послідовності дій щодо синтезу базових систем або окремих її складових. Організаційна функція спрямована на впорядкування та підтримання практично-раціональної структури з метою раціональної та збалансованої економічної діяльності підрозділів організації. Управлінська функція зорієнтована насамперед на досягнення поставленої мети і головних завдань, забезпечення сталого функціонування і розвитку організації. Виконавська функція – забезпечення ефективного виконання завдань практичної діяльності, які спрямовані на реалізацію окремих завдань та поставленої мети. Контрольна

функція передбачає кількісну та якісну оцінку, а також облік результатів діяльності організації та постає зворотним зв'язком, оскільки за результатами контролю здійснюється корегування раніше ухвалених рішень, планів, а також норм і нормативів.

Цікавою є позиція О. Замазій, яка у своїй роботі „Місце бізнес-адміністрування в системі управління виробничо-господарською діяльністю підприємства” визначає бізнес-адміністрування як результат еволюції управління та поєднання кращих рис адміністрування та менеджменту. При цьому адміністрування розглядається автором як організаційно-розпорядча діяльність, націлена на регулювання, формування і здійснення управлінських процесів. Також зазначається, що поняття адміністрування прийнято вживати стосовно до владних і державних структур [94, с. 244].

Бізнес-адміністрування, з урахуванням позицій різних авторів, визначається в нашому дослідженні як комплексна інтегральна система взаємопов'язаних процесів підприємства та сфера діяльності людей, що необхідна для інформаційного забезпечення управління підприємством, організації належного виконання управлінських рішень, контролю за виконанням висунутих завдань та оцінки досягнутих результатів.

Слід зазначити, що професійна діяльність фахівця з бізнес-адміністрування полягає:

1) в інформаційному забезпеченні процесу управління підприємством загалом та його структурними підрозділами, бізнесом загалом та окремими бізнес-процесами;

2) у підготовці та ухваленні стратегічних рішень у межах своєї компетенції з питань організації та управління бізнесом;

3) у реалізації функцій управління бізнесом через здійснення переважно евристичних, аналітичних та координаційних операцій управлінської діяльності у сфері бізнесу;

4) у керівництві підлеглими низових посадових рівнів.

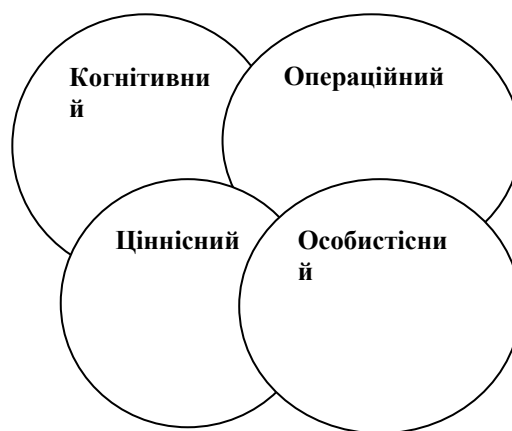
Ми погоджуємося з позицією Ю. Тараруєва і С. Телятника, що роль і значення бізнес-адміністраторів у системі управління визначається насамперед їх здатністю до організаційного та інформаційного забезпечення управлінської діяльності. Саме вони здійснюють координацію між менеджерами, що ухвалюють рішення, та працівниками, що ці рішення реалізують у практичній діяльності підприємства [266, с. 118]. Тому розвиток культури конкурентних відношень саме у фахівців з бізнес-адміністрування є важливим для будь якого підприємства, або на них покладається виконання специфічних функцій, а саме: організація виконання управлінських рішень, контроль за виконанням висунутих завдань та оцінка досягнутих результатів.

Отже, бізнес-адміністрування – це мистецтво управління окремим бізнесом в умовах швидких змін конкурентного бізнес-середовища. Професійний портрет фахівця з бізнес-адміністрування формується через призму знань, умінь і навичок у галузі економіки та менеджменту. Фахівці з бізнес-адміністрування потребують спеціалізованих знань та специфічних управлінських навичок з окремих функціональних напрямів економіки, менеджменту, підприємницької діяльності, бізнесу та практичної психології. Т. Євась і Т. Вигонюк зауважують, що бізнес-адміністрування припускає спрямованість усієї функціонально-управлінської практики на внутрішню організацію, на упорядкування й розвиток професійних відносин усередині самої організації для досягнення головної мети та визначених завдань [85, с. 54]. Саме тому високий рівень розвитку культури конкурентних відносин у фахівця з бізнес-адміністрування забезпечує йому в професійній діяльності досягнення економічно-прагматичних цілей ефективними й етично прийнятними засобами через продуктивну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції.

На підставі викладеного матеріалу ми розглядаємо культуру конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування як вид професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей

оптимальними й етично прийнятними засобами через продуктивну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції.

Культура конкурентних відносин містить кілька взаємопов'язаних компонентів (див. рис. 1.2). Далі, для систематизації проведемо аналіз значущих для нашої проблеми досліджень із педагогіки, психології, менеджменту, економіки та сформулюємо назви й сутнісні характеристики компонентів.



**Рис. 1.2. Компоненти культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування**

*1. Когнітивний компонент.* Розпочнемо з першого компонента, який характеризується в особистості володінням знаннями щодо соціально-психологічних особливостей індивідуальної та спільної діяльності фахівця з бізнес-адміністрування та їх зв'язку з культурою організації, норм взаємодії у професійній діяльності.

Аналіз освітньо-професійної програми „Бізнес-адміністрування” різних ЗВО [50; 64; 140; 210] дозволяє визначити базовий набір знань майбутнього фахівця, який повинен мати: здатність вирішувати складні завдання та проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення фахових досліджень або здійснення інновацій і інноваційних практик за невизначеності умов і вимог; критично осмислювати, аналізувати,

обирати та використовувати необхідний науковий, методичний, аналітичний і практичний інструментарій для ефективного управління в непередбачуваних умовах; ідентифікувати проблемні питання в організації та обґрунтовувати теоретичні й практичні методи їх вирішення; здатність здійснювати міжособистісні, групові та організаційні ділові комунікації; здатність до якісної оцінки важливості й вагомості факторів, що впливають на об'єкти, форми та ефективність здійснення державного приватного партнерства; здатність аналізувати особисті та організаційні фактори управлінської результативності в бізнес-структурі та середовищі; здатність адаптувати стандартні й новітні моделі цифрової трансформації до особливостей ринку та бізнес-процесів підприємства; здатність пропонувати професійне вирішення завдань у мінливих фінансово-економічних умовах; здатність аналізувати та прогнозувати основні й додаткові соціально-економічні показники, обґрунтовано пропонувати стратегічні підходи економічного розвитку на мікро-, мезо- і макрорівнях; здатність розвивати на постійній основі свій загальнокультурний та професійний рівень з метою адаптації норм та принципів етики та бізнес-етики до практичних бізнес-адміністративних та управлінських ситуацій; здатність оцінювати конкурентоздатність підприємств та обґрунтовувати визначені заходи щодо її корекції й підвищення; знання закономірностей формування й функціонування корпоративного бізнесу, принципів побудови й розвитку корпоративних структур; здатність застосовувати інструменти електронної комерції для просування бізнесу; здатність розробляти ефективну стратегію постійної взаємодії влади й бізнесу на основі діагностики й прогнозування розвитку внутрішнього потенціалу регіону і вивчення головних факторів його зовнішньої середовища.

Для конкретизації матеріалу стосовно теми нашого дослідження наведемо думки різних науковців. Так, А. Новиков визнає, що комунікативна революція кінця минулого тисячоліття в кілька разів збільшила обсяг і швидкість обміну інформацією, і разом із тим швидкість ухвалення рішень,



динаміку економічних, культурних, політичних явищ. З точки зору автора, безграмотною людиною в найближчому майбутньому стане не та, хто не вміє читати, а та, хто „не навчилася вчитися” [201, с. 117].

У нашому дослідженні ми будемо виходити з розуміння людини як „думаючої”, оскільки будь-якій людині, що знаходиться в сучасному світі, треба вміти працювати з інформаційними потоками, які постійно зростають. Особливо це є актуальним для людей, які обрали економічну й економічно-управлінську сферу практичної діяльності. Їхня робота безпосередньо пов’язана з великими обсягами цифрової та аналітичної інформації, умінням ураховувати зміни, що відбуваються, бути динамічним, готовим ухвалювати економічні рішення.

Гнучкість, цілеспрямованість і швидкість мислення є важливими складовими в успішному вирішенні різних завдань, що постають перед економістом і менеджером. Група дослідників під керівництвом М. Дьяченка зазначає, що для формування професійного мислення у студентів необхідно, перш за все, озброїти їх системою понять і практичних умінь, які є значущими для майбутньої професійної діяльності. З їх точки зору, це не просто розумова діяльність, а прояв самостійності, ініціативи [83, с. 289]. З іншого боку, у сучасних ЗВО творчо-креативна модель педагогіки плавно витісняє репродуктивну. Творчо-креативна педагогіка має на меті формування та розвиток творчої особистості, що здійснюється в умовах усебічного та демократичного розвитку, на засадах гуманістичної парадигми. Сучасний педагогічний процес покликаний створити всі потрібні умови для формування креативної, мобільної, суспільно активної та відповідальної особистості, її розвитку, самовизначення та самореалізації. За нових умов особистість вихователя перебуває на одному рівні з особистістю вихованця, формуються суб’єкт-суб’єктні відношення у формі постійного діалогу. Педагог уже не є „основною та єдиною ланкою” високого рівня надходження інформації з соціуму, зовнішнього середовища, отримання знань, чітко

прослідковується тенденція до збільшення потоку інформації завдяки засобам масової інформації, Інтернету тощо [56, с. 6].

Підведемо деякі підсумки. По-перше, загальновідомо, що для будь-якої діяльності необхідні знання, зокрема й для діяльності (процесу) формування культури конкурентних відносин. По-друге, встановлений і доведений зв'язок між знаннями, мисленням і морально-ціннісною складовою особистості. Відповідно, можемо дозволити себе зробити такий висновок: для того, щоб ефективно формувалася культура конкурентних відносин (як ціннісна складова особистості майбутнього фахівця), випускнику ЗВО необхідно постійно поглиблювати знання, формувати професійне мислення, проявляти самостійність, ініціативу, творчість.

На думку М. Тутушкиної, знання своїх фізичних, психічних і моральних сил дає можливість людині контролювати й регулювати свої дії та поведінку, зокрема і в умовах конкуренції. Самосвідомість, з точки зору автора, містить три головні компоненти: самопізнання, самооцінку й самовиховання. Ґрунтуючись на самопізнанні, у людини з'являється цілісне уявлення про себе як про особу, що виражається в самооцінці своєї діяльності. Самооцінка, у свою чергу, передбачає оцінку своїх особливостей: характеру, здібностей тощо. Пізнавши й оцінивши себе, людина може свідомо, а не стихійно керувати своєю поведінкою й займатися самовихованням. Самовиховання можна розуміти як процес самоуправління, спрямований на усвідомлену зміну своєї особистості [220, с. 134].

З нашої точки зору, розвиток самосвідомості й самовиховання можуть поставати як фактори, що сприяють ефективному формуванню професіонала і професійної культури майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування. Слід зауважити, що у студентів від курсу до курсу зростає незадоволеність собою, прагнення до самовиховання, самоосвіти, самовдосконалення своїх професійно значущих якостей. Це пояснюється тим, що, навчаючись, вони отримали певні знання та лише реалізувавши їх під час практики студенти починають усвідомлювати вимоги суспільства до обраної професії та

професійної освіти загалом. Завдяки визначеним факторам студент може самостійно контролювати свою поведінку, за необхідності трансформувати її, що дозволяє більш ефективно конкурувати.

Вивчаючи це питання, М. Дьяченко вводить поняття „професійна самосвідомість” і вважає, що свідомість і професійна самосвідомість припускають усвідомлення людиною своїх особистісних якостей з точки зору відповідності їх нормам, вимогам і цінностям своєї професії. Рівень професійної самосвідомості студента – психологічний показник розвитку його особистості як майбутнього фахівця. Разом з тим – це механізм саморегуляції діяльності. Активність у праці зберігається в повній мірі за наявності високого рівня самосвідомості, здатності адекватно оцінювати свої досягнення, невдачі, помилки [83, с. 266]. Слід відзначити, що вирішуючи питання про місце професійної самосвідомості в загальній структурі самосвідомості особистості, дослідники враховують такі позиції, як місце конкретної діяльності в житті особистості, місце особистості в цій діяльності, роль особистості у власній життєдіяльності, місце професійного самовизначення в життєвому самовизначенні. Отже, професійна самосвідомість прямо пов’язана з усвідомленням людиною себе в професійній діяльності, тобто зміст професійної самосвідомості – ставитися до професійної діяльності й до себе як до суб’єкта цієї діяльності. С. Максименко і О. Пелех підкреслюють, якщо самосвідомість формується в життєдіяльності та спілкуванні з навколишніми людьми і є головним результатом пізнання себе, своїх практичних дій, психічних якостей і т. ін., то професійна самосвідомість – це проєкція усіх структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність [149, с. 69]. Становлення самосвідомості студентства, що передбачає постійний розвиток таких її процесів, як самопостереження, рефлексія, саморегуляція на поведінковому та емоційному рівнях, здійснюється під впливом різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників і безпосереднім чином зумовлює процес особистісного зростання. Саме тому його ефективність результату певним чином залежить

від того, наскільки розвинена в індивіда потреба активно втілювати в життя ці зміни, перетворюючи власну особистість та самовдосконалюючись.

Таким чином, теоретичне осмислення означеної проблеми привело до висновку, що можливість ефективно конкурувати та формувати професійну культуру передбачає постійне оновлення професійних знань і успішне їх застосування в економічній і управлінській діяльності, причому це не просто володіння окремими знаннями, а потенційна готовність вирішувати практичні завдання, що постають перед фахівцем.

З огляду на думки сучасних дослідників ми вважаємо, що першим компонентом у структурі поняття „культура конкурентних відносин” буде когнітивний. Він віддзеркалює: а) інтелектуальну зрілість майбутнього фахівця, його знання, базовий рівень загальної обізнаності; б) професійне мислення (уміння систематизувати, аналізувати й узагальнювати професійні знання); в) рівень професійної самосвідомості майбутнього фахівця. Під час викладання різних дисциплін особливу увагу в рамках визначеного компонента необхідно надати такому комплексу знань: поняття і головні правила культури конкурентних відносин, норми професійної культури, правила та особливості конкурентної поведінки та типи взаємодії в умовах конкуренції.

*2. Операційний компонент.* Крім знань, з нашої точки зору, культура конкурентних відносин містить систему певних умінь і навичок. Цей компонент складає комунікативні та організаторські вміння, що забезпечують реалізацію норм взаємодії у процесі спільної діяльності, серед яких – вирішення конфліктних ситуацій, командоутворення, створення власного іміджу та іміджу організації, самопрезентація, аналіз, розробка та реалізація поставлених цілей тощо.

Уміння визначають підготовленість випускника і постають відзнаками особистості професіонала. Уміння та навички, що становлять культуру конкурентних відносин, формуються в результаті цілеспрямованої діяльності.

Аналіз освітньо-професійної програми „Бізнес-адміністрування” різних ЗВО [50; 64; 140; 210] дозволяє констатувати широкий спектр умінь і навичок, що формуються під час навчання у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Майбутні фахівці повинні вміти: використовувати окремі технології ділової взаємодії в економічній, бізнес-адміністративній та управлінській практиці; обґрунтовувати й реалізовувати практичні рішення щодо забезпечення продуктивного партнерства на постійній основі суб'єктів державно-приватного партнерства в системі бізнес-адміністрування; проектувати та застосовувати результативну управлінську роботу в бізнес-структурах; розробляти програму цифрової трансформації підприємства; використовувати методи ухвалення рішень у сфері фінансів, грошового обігу та кредиту; здійснювати аналіз ризиків у сфері економіки, фінансів, грошового обігу та кредиту; володіти навичками критичного аналізу отриманих практичних результатів; обґрунтовувати практичні економічні, бізнес-адміністративні та управлінські рішення, базуючись на принципах етики й бізнес-етики; використовувати методи оцінки конкурентоспроможності та здобуття навичок у сфері організації процесу управління конкурентоздатністю підприємств; застосовувати ґрунтовні знання теорії корпоративного управління для витлумачення принципів управління корпоративними структурами; розробляти бізнес-план у сфері електронної комерції; здійснювати аналіз наявних стратегій взаємодії держави й бізнесу в регіоні; ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення, реалізовувати їх у фінансовій сфері організації, ураховуючи вимоги чинного законодавства України та інших країн, етичні думки та соціальну відповідальність у міжнародному контексті.

Як зауважує Г. Тимощук, ключовими вміннями, які є підґрунтям діяльності, постають такі: проектувати на підґрунті усвідомлених, осмислених і, як наслідок, прийнятих професійних, моральних, духовних цінностей і ціннісних орієнтацій, етичних норм та інших особистих компонентів свою майбутню професійну діяльність; розв'язувати протиріччя

між особистою аксіологічною позицією та комплексом ціннісних норм, що є актуальним для певного суспільства; формувати власний тип економічного мислення та особливості економічної поведінки, здійснювати їхній самоаналіз і самооцінку з приязною до практичної площини дій; управляти мотивами соціальної та професійно-економічної діяльності; виявляти та бути готовим до корекції культури управлінського спілкування; слухати та встановлювати партнерські відносини, реалізовувати безконфліктну взаємодію, що позитивно впливають на конструювання соціальної й майбутньої професійної діяльності, спираючись на прийняте її ціннісно-смісловне підґрунтя [268, с. 247].

Інші дослідники підкреслюють, що специфіка діяльності сучасного професіонала економічного профілю змушує його постійно шукати нові ділові контакти, що, відповідно, передбачає сформованість у фахівця окремих умінь і навичок, а саме: прояв ініціативності, відповідальності за поставлені завдання, постійна готовність до їх вирішення; уміння налагоджувати позитивний контакт у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, що передбачає вміння логічно та послідовно висловлювати свої думки й обґрунтовувати заперечення, володіти технологією взаємодії з людьми; здатність постійно самореалізуватися, наявність мотивації щодо підвищення рівня знань та вмінь у різних сферах ділової діяльності [54, с. 135].

А це не можна досягнути без сформованих певних умінь і навичок економічної діяльності та економічної поведінки. Погоджуючись із низкою дослідників (О. Дейнека [76]; О. Ковригіна [117]), ми вважаємо, що при формуванні професійної культури (а, отже, і культури конкурентних відносин) важливо враховувати особливості професійної діяльності та поведінки, які повинні знаходити своє відображення при змістовному наповненні проєктованої педагогічної системи, виборі форм, засобів і методів навчання, розробці тематичних завдань тощо.

Для обґрунтування подальших висновків наведемо найбільш значущі для нашого дослідження точки зору на цю проблему. Так, на думку

В. Спасенікова, „не можна ігнорувати те, що в основі багатопланових економічних взаємодій є поведінкові закономірності діяльності людей. Тому оволодіння навичками аналізу мотивів, стимулів, факторів соціокультурної детермінації економічної активності та формування економічної свідомості є важливим компонентом професійної культури сучасного фахівця” [255, с. 3].

Значний інтерес для нас становить робота О. Дейнеки, що проведена в рамках економічної психології. Приєднуючись до позиції автора, ми розглядаємо поведінку людини як форму діяльності та її зовнішню сторону. Безумовно, що економічна поведінка обумовлена економічними стимулами й діяльністю господарюючого суб'єкта. Автор, вивчаючи когнітивні чинники, зазначає, що серед економістів і психологів ведеться полеміка про раціональність економічної поведінки, де особливе місце займає проблема ухвалення економічного рішення. У сучасній економічній ситуації, пов'язаній із великим ступенем невизначеності, економічне рішення іноді пов'язане з відсутністю інформації про результат. Також можливий варіант, коли економічне рішення має кілька прийнятних варіантів, що відрізняються один від одного різним ступенем ймовірності. У такому випадку недостатньо просто зробити порівняння, необхідно з'ясувати числові значення, що визначає кількісну сторону користі, що втілюється в будь-якому вигляді. Продовжуючи міркувати про економічну сторону рішення, О. Дайнека відзначає той факт, що люди раціональні, здатні до обчислень, матимуть перевагу порівняно з людьми імпульсивними або, навпаки, загальмованими [76, с. 10]. Таким чином, у сучасних умовах невизначеності ухвалити економічне рішення досить складно, проте люди здатні до раціональних міркувань і обчислень, мають перевагу над іншими.

Інший науковець вказує на те, що в ранніх дослідженнях економічної діяльності та поведінки автори демонструють тенденцію до перебільшення значущості когнітивних компонентів. Вони розглядають людину, що ухвалює економічне рішення, як виключно раціональну й логічну

особистість, що прагне до вигоди та отримання максимального прибутку [255, с. 157].

Але в той же час сучасні вчені дійшли висновку про економічну поведінку як про складне явище, що містить багато чинників. Раціональна поведінка й раціональний вибір – це не завжди єдиний варіант поведінки. Американські дослідники з'ясували, що керівники великих корпорацій часто не зацікавлені у варіанті рішення з максимальним прибутком, оскільки він більш ризиковий. Менеджери віддають перевагу більш стабільному рішення, яке є більш оптимальним. Модель максимізації замінюється моделлю оптимізації [299; 304].

Дослідники економічної діяльності [76; 255; 291] зробили суттєві поправки до традиційного розуміння „раціональної поведінки”. Вони вважають, що слід звернути увагу на кілька моментів: перший полягає в тому, що раціональна поведінка складає власне механізм ухвалення рішення; другий – не завжди обирається максимально вигідний варіант; третій – існує таке поняття, як „економічний альтруїзм”, наочно виявляється в добродійності. Важливим принципом у сучасній економіці є той, що „індивідуальна вигода є функцією не одного, а, як мінімум, двох компонентів – корисності для себе й корисності для інших”.

Підсумовуючи сказане, ми приходимо до важливого для нашого дослідження (формування культури конкурентних відносин) висновку: економічне рішення – це не завжди зацікавленість у максимальному прибутку, це пошук прийнятних варіантів, оптимальних для окремої ситуації. Вигода поєднує в собі, як мінімум, дві складові: корисність для себе й корисність для інших.

Вивчаючи економічну поведінку, О. Дейнека вказує на низку істотних аспектів: 1) економічне рішення може бути ухвалене на основі звички або в результаті емоції. Однак, чим більш значуще для людини рішення має бути ухвалене, тим воно більш логічне й раціональне; 2) збільшення витрат на ухвалення економічного рішення може знизити його ефективність.



Американські вчені встановили, що якщо на посаду претендує дуже багато кандидатів, то підвищується ймовірність того, що буде відібраний не найкращий; 3) крім психологічних чинників, що впливають на ухвалення економічного рішення, існують також соціальні, пов'язані зі взаємодією між людьми та групами. Наприклад, у процесі оцінювання і пояснення поведінки інших людей включаються механізми атрибуції та емпатії [76, с. 19].

В. Москаленко, Ю. Шайгородський, О. Міщенко зауважують, що атрибуція в цьому контексті розглядається як приписування людиною рис характеру, мотивів поведінки або особистісних якостей іншим людям на основі свого досвіду чи аналізу їх дій. Цей механізм часто спрацьовує помилково. Однією з характерних помилок атрибуції може бути приписування особливостей, якими володіє не сама людина, а вимагає застосування окрема ситуація [190, с. 59].

Тому останнім часом в економічних дослідженнях усе більша увага надається емпатії (розуміння іншої людини за допомогою проникнення у її внутрішній світ). Вважається, що економічна поведінка з партнерами й конкурентами більш оптимальна й конструктивна при прояві емпатії. Зокрема, рішення (вибір, дія) не може бути раціональним без знаходження адекватних конструктивних, соціально корисних цілей, методів, засобів їх реалізації, без урахування психологічних і соціально-психологічних особливостей суб'єкта, що реалізує вибір [255, с. 182].

Як ми вказували раніше, економічна діяльність і економічна поведінка становлять складні явища, зумовлені низкою причин. Тому раціональна поведінка – це всього лише один із кількох варіантів вирішення проблем. У сучасних дослідженнях економістів і психологів принцип максимізації відкидається і ставиться під сумнів. Якщо раніше нераціональну економічну поведінку розцінювали як виняток, то в сучасному бізнесі раціональний вибір усе більше замінюється оптимальним, найбільш прийнятним.

Дослідники сходяться на думці, що запорукою успіху економіста або будь-якої економічно активної людини є не тільки й не стільки система

знань, правил і рекомендацій щодо вдалого ведення бізнесу, скільки серйозна світоглядна конструктивна позиція, поглиблене розуміння причинно-наслідкових зв'язків у явищах соціальної й соціально-економічної реальності, звичка до постійної рефлексії та прагнення до самовдосконалення протягом життя [291, с. 7].

Отже, у ході дослідження було встановлено, що в сучасних умовах невизначеності розвитку економіки досить складно ухвалити економічне рішення в різних ситуаціях: однак люди, здатні до раціональних міркувань і обчислень, мають перевагу в ухваленні рішень; це не завжди зацікавленість у максимальному прибутку, це пошук прийнятних варіантів, оптимальних для окремої ситуації, де вигода поєднує в собі як мінімум дві складові: корисність для себе й корисність для інших; ухвалюється під впливом соціально-психологічних механізмів емпатії та атрибуції; не може бути раціональним без знаходження адекватних конструктивних, соціально корисних цілей, методів, засобів їх реалізації, без урахування психологічних і соціально-психологічних особливостей суб'єкта, що реалізує вибір; успішніше при розумінні причинно-наслідкових зв'язків у явищах соціально-економічної реальності, наявністю звички до рефлексії і прагненні до самовдосконалення. На нашу думку, розуміння сутності й урахування особливостей економічної діяльності та поведінки у професійній діяльності дозволять вирішити проблему формування професійної культури й культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування найбільш оптимально.

Також особливу роль у професійній діяльності фахівців з бізнес-адміністрування відіграють такі вміння: організаційно-прогностичні (уміння планувати професійну діяльність та прогнозувати її результат); практико-перетворювальних (уміння відтворювати дійові способи конкурентної взаємодії й обирати конструктивну стратегію взаємодії); контрольно-аналітичні (уміння аналізувати результати конкурентної

взаємодії, уміти порівнювати та виявляти недоліки, коригувати конкурентну поведінку).

Отже, характерною ознакою операційного компонента культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування є наявність загально визнаних практичних професійних умінь – організаційно-прогностичних, практико-перетворювальних, контрольних-аналітичних тощо.

*3. Ціннісний компонент.* Досліджуваний компонент повинен відображати, на нашу думку, ціннісні орієнтації, мотиви, спрямованість, які актуалізують потребу в самоактуалізації, саморозвитку особистості. Майбутній фахівець з бізнес-адміністрування повинен мати не тільки базові професійні знання, уміння, а й ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, розуміння себе у світі та світу навколо себе, загальну культуру, що виявляється в мовленні, ставленні до себе, здатності до розвитку свого творчого потенціалу, володіти стилем взаємовідносин з людьми, з якими він працює.

У своєму дослідженні ми враховуємо, що становлення особистості сучасного випускника ЗВО та розвиток його професійних проглядів відбувається у складних соціально-економічних умовах, визначених реформуванням суспільства. Процеси глобалізації, інтеграції та модернізації створюють єдиний культурний, економічний та інформаційний простір. Вони впливають на розвиток системи цінностей людини, широту її світогляду й культуру.

З огляду на те, що в нашому дослідженні йдеться про поняття „культура конкурентних відносин”, очевидно, що проблема цінностей і формування ціннісних орієнтацій посідає центральне місце в структурі цього поняття. У нашому дослідженні ми приєднуємося до думки (про поняття „цінності”) Т. Васильєвої [32]. Класифікація цінностей полягає у прийнятті конструкту системи базових цінностей. Ця система містить термінальні (цінності-цілі) та інструментальні цінності (цінності-засоби). Ідеали, найважливіші цілі, сенс життя людей визначаються їх термінальними

цінностями, у свою чергу, розподіляються на особистісні та соціальні. Схвалювані в певному соціумі засоби досягнення висунутих індивідом цілей і головних завдань знаходять відображення в інструментальних цінностях, які визначаються сукупністю моральних норм поведінки та особистих якостей людей. Залежно від типу цивілізації базові цінності розподіляються на традиційні (спрямовані на збереження та відтворення сформованих норм і цінностей), сучасні (орієнтовані на інновації та прогресивні технології в суспільстві), загальнолюдські (або гуманістичні) цінності.

Безумовно, цінності є орієнтиром практичної діяльності й поведінки людини за умови сформованості в неї ціннісних свідомості, особистого ставлення, окремих установок, тобто людина керується в діяльності ціннісною свідомістю, ставленням, поведінкою. Як зазначає О. Романовський, „успіх підприємництва багато в чому залежить від вихованості, високих морально-етичних якостей підприємця, правдивості, уміння дотримуватися слова, наявності інших позитивних рис характеру. Загальнолюдські цінності, норми етики та моралі, окремі ціннісні орієнтації вироблені історичною практикою окремого суспільства, високо цінуються в країнах розвитої демократії і є обов’язковими для успішного здійснення підприємницької діяльності” [235, с. 95]. Зважаючи на це, морально-етичне виховання майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування є так само важливим завданням, як і їхнє професійне навчання і практична підготовка.

З цінностями тісно взаємопов’язані ціннісні орієнтації. Останні, у свою чергу, також активно досліджуються вченими [32; 184; 189]. Наприклад, О. Міненко вважає, що ціннісні орієнтації – найважливіша складова особистості, що має у своїй структурі мотиваційний, когнітивний, емоційний, оцінювальний та інші компоненти. Роль і практичне значення ціннісних орієнтацій полягає в тому, що вони визначають спрямованість професійної діяльності, надають їй вагомості й вартості, що містить зміст, дозволяють зайняти певну позицію, регулюють поведінку, формують способи самоактуалізації тощо [184, с. 210]. Ми, погоджуючись з точкою зору

Т. Васильєвої, розглядаємо професійні ціннісні орієнтації як „відносно стійке ставлення суб’єкта до майбутньої професійної діяльності та реалізації себе в конкретній професійній сфері, а також як сформовані якісні показники розвитку особистості, необхідні для повного оволодіння обраною професією” [26, с. 11].

Отже, цінності та ціннісні орієнтації є визначальними, значущими, спонукальними для особистості. Саме залежно від них фахівець здійснює вибір окремої стратегії та засобів продуктивного вирішення завдань під час практичної діяльності. Цінність особистості поступово перетворюється на ціннісну спрямованість професійного мислення, коли йдеться про вирішення професійних завдань. Зокрема, стосовно діяльності фахівця з бізнес-адміністрування, яка сьогодні відбувається в ринкових умовах швидких змін, де головною й часто кінцевою метою без урахування окремих інтересів, позицій інших людей та суспільства в цілому є накопичення матеріальних благ або отримання максимального прибутку, розуміння професійної діяльності як базової цінності, є важливим й особливо необхідним у контексті збереження гармонії між індивідуальним, професійним і соціальним „Я”.

У цілому, ціннісний компонент майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування забезпечується комплексом таких ставлень, цінностей, мотивів, установок, як: мотивація соціального, професійного та особистісного саморозвитку, формування та розвитку готовності до конкурентної взаємодії у професійній та соціальній діяльності; мотивація соціальних та професійних досягнень, мотивація просоціальної поведінки; прагнення до соціальної та професійної взаємодії та добросовісної конкуренції, установки на подолання соціальних і професійних стереотипів, установки на відкритість і професійну мобільність.

Узагальнюючи вищесказане, вважаємо, що третім у структурі культури конкурентних відносин буде ціннісний компонент. Він характеризує

взаємопов'язану цілісну систему ціннісних орієнтацій і професійних установок майбутніх фахівців.

4. *Особистісний компонент.* Він відображає здатність майбутнього фахівця виявляти професійно важливі особистісні якості (далі – ПВОЯ), професійну відповідальність, усвідомлювати професійний обов'язок. Перед тим як переходити до опису рівнів, перерахуємо їх. Це конкурентоспроможність, умотивованість на успіх, інтелектуальна лабільність, толерантність, комунікабельність.

Зупинимось детальніше на визначених ПВОЯ. *Конкурентоспроможність.* Аналіз різних досліджень [3; 5; 274], дозволяє констатувати, що студент із розвиненим рівнем конкурентоспроможності характеризується таким чином: має виражену позитивну професійну мотивацію, має чіткі цілі, раціоналістичний, відповідальний, комунікабельний, легко сходиться з новими людьми, швидко адаптується в нових ситуаціях, проявляє чітке прагнення до безперервного росту своєї компетентності. Для нього є характерною здатність аналізувати негативні результати; властиві сильні пізнавальні мотиви; виконувана діяльність цікава сама по собі. Він працьовитий, працездатний, виявляє прагнення до досягнень; яскраво виражені вміння, орієнтовані на нестандартність ухвалених рішень, здатність до творчої діяльності. Студент проявляє риси лідера, незалежний, здатний ухвалювати самостійні рішення; володіє собою: стабільна регуляція тривожності проявляється в контролі негативних емоцій в умовах емоційно напруженої обстановки. Його високі показники мобільності та гнучкості мислення проявляються у швидкій реакції на зміни ситуації і підборі необхідних тактик.

На думку Г. Мороза, конкурентоспроможного майбутнього фахівця потрібно розглядати не тільки як продукт навчального закладу, а і як особистість, яка має певні якості, може досягти високих результатів у своїй діяльності та внести свої новітні технології в досягнення тієї організації, де вона працює. Такі фахівці мають прагнути до безперервного підвищення

професійної майстерності та володіти високою адаптаційною й професійною мобільністю; бути спроможними до створення та використання високих технологій; мати сформовані міцні моральні засади, культуру, відповідальність; бути готовими до постійних змін громадських відносин [188, с. 160].

*Прагнення до успіху.* Людина, яка прагне до професійного росту та формування професійної культури, має певну мету й мотиви. Щоб домогтися конкурентних переваг у професійній сфері, такими цілями й мотивами можуть бути бажання домогтися успіху в трудовій діяльності, отримати визнання оточуючих.

З нашої точки зору, поняття „конкурентні відносини” взаємопов’язане з поняттям „успіх”, тому що в процесі конкуренції людина або досягає успіху, або програє. Аналіз джерел [49; 78; 137; 182; 183] показав, що успіх у навчальній та трудовій діяльності як центральна складова конкурентоспроможності пов’язаний зі здатністю чітко ставити цілі, досягати їх у поставлені терміни, застосовувати адекватні методи й засоби.

М. Кузнецов і Н. Підбуцька вказують на те, що стимулом до інтенсифікації діяльності можуть однаковою мірою стати й бажання досягти успіху, і страх перед невдачею. Але, на думку авторів, мотивація успіху має пріоритетний позитивний характер [137, с. 77].

Ми вважаємо, що поняття „мотив успіху” має низку компонентів, що уточнюють його сутність, зокрема: успіх є характеристикою якості діяльності й передбачає максимальну відповідність результату й мети; успіх як соціальне явище характеризується такими показниками, як визнання і схвалення, він є механізмом розкриття творчого потенціалу та самореалізації, це поняття застосовується в разі досягнення в будь-якому особливому виді діяльності, де людина досягає успіху, реалізує себе й робить це краще за інших, успіх – це досягнення, визнане соціальною спільнотою, виходячи з соціально схвалюваних стандартів.

Таким чином, прагнення до успіху характеризує спрямованість особистості студента, яка виявляється в потребі самоактуалізації й саморозвитку, ступеня впевненості та наполегливості в досягненні мети, позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності.

*Інтелектуальна лабільність.* Визначену якість фахівця дослідники [99; 102; 204; 283] вважають важливим показником, що визначає рівень здатності до навчання, перенавчання, зміни видів діяльності, пов'язаних із навичками засвоєння інформації, а, отже, і зі здатністю конкурувати та здобувати перемогу.

Сучасні фахівці з бізнес-адміністрування взаємодіють із потоком інформації, який постійно зростає, поставлені в ситуацію необхідності регулярно ухвалювати найбільш вигідні (оптимальні) рішення, аналізувати, виділяти істотне, робити раціональні висновки. Здатність швидко та продуктивно мислити постає однією з найбільш значущих для фахівця, який працює в нестабільних ринкових умовах.

У психологічному словнику зазначено, що „лабільність” походить від латинського „labilis”, що в перекладі означає ковзний, нестійкий. У диференціальної психології „лабільність” – це здатність до перемикання уваги, уміння швидко переходити від вирішення одних завдань на виконання інших, не допускаючи помилок [101, с. 135]. Н. Шайда і О. Шайда констатують, що інтелектуальна лабільність вимірює здатність до перемикання уваги, уміння швидко переключатися з вирішення одних завдань на виконання інших, не допускаючи при цьому суттєвих помилок [283, с. 227]. Слід підкреслити, що в нашому дослідженні ми виходили з уявлення про інтелект як потенційну здатність, яка може актуалізуватися в розумових процесах, надаючи їм особливої якості, що виявляється в простоті, ефективності, оптимальності використовуваних методів для досягнення висунутої мети, і таким чином впливати на успішність адаптації та діяльності.



*Толерантність.* У перекладі з латинської мови „tolerantia” – терпіння. Процес ефективних конкурентних відносин передбачає прояв терпіння до іншої (конкуруючої) сторони, контроль емоцій, що створює можливість для конструктивної взаємодії. У педагогічному словнику толерантність визначається як повна відсутність або ослаблення дієвого реагування на будь-який несприятливий чинник у результаті зниження чутливості до його впливу; здатність людини протистояти різного роду труднощам без втрати психологічної адаптації [118, с. 151].

За ґрунтовним аналізом А. Пфлюгер, толерантність як особистісна характеристика актуалізується когнітивним й емоційним компонентами, що проявляються повною мірою в поведінці й реакції на подію, і містить: сприйняття частково або повністю себе та інших, внутрішній контроль, емоційний комфорт або дискомфорт, нервово-психічну стійкість. Емоційний компонент визначається гнучкою динамікою емоційних переживань, які є суб'єктивними індикаторами ефективності процесу адаптації й пристосування характеризуються емоційним комфортом, добротою, задоволенням, емоційною гнучкістю, урівноваженістю, психологічною стійкістю. З багатьох наукових досліджень відомо, що нетерпимість багато в чому зумовлена особистісними стереотипами й комплексами, негативними установками міжособистісного оцінювання. Когнітивний компонент толерантності визначається здатністю особистості до пізнання себе та інших, системою знань про етичні норми та моральні правила доброзичливої взаємодії між людьми. Поведінковий компонент толерантності й терпимості проявляється в процесі практичного оволодіння й застосування навичками толерантного ставлення і залежить від рівня сформованості попередніх компонентів. Толерантність є неодмінним чинником успішної адаптації, без якої посилюється тенденція „прагнення підігнати партнера під себе”, неприйняття себе та інших, навколишнього світу. Також вона є важливою професійною рисою для майбутнього фахівця різних напрямків підготовки, коли в майбутній професійній діяльності йому знадобляться відповідні

навички для розвитку діалогу та вирішення конфліктів, потрібно буде творчо підходити до розв'язання проблем у практичній діяльності, зіштовхуватися із культурним різноманіттям і створювати умови для визнання відмінностей і їх проявів у житті клієнта [226, с. 125 – 127].

*Комунікабельність.* Безперечно, оскільки проблема нашого дослідження пов'язана з конкурентними відносинами, то ця риса буде сприяти створенню ефективних конкурентних стратегій.

Слід зазначити, що комунікабельність є особливо важливою для професій типу „людина-люди”, які засновані на постійній інтерперсональній взаємодії, що відбувається з допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування. Я. Коломінський, визначаючи спілкування як взаємодію між людьми, у процесі якої реалізуються, проявляються та формуються їхні міжособистісні стосунки, вказує, що спілкування має зовнішню (ту, яку можна побачити) та внутрішню (ту, яку неможливо побачити) частини. Побачити можна серію мовних та немовних дій, а внутрішня частина – усе те, що „змушує людей спілкуватися, заради чого вони це роблять” [123, с. 7]. Цю невидиму частину складають комунікативні потреби особистості. Оскільки саме в діяльності, спрямованій на задоволення потреб, розвиваються здібності людей, логічним є висновок, що особистість у процесі спілкування удосконалюється.

Під розвитком комунікабельності в майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ми розуміємо процес якісних і кількісних змін знань, комунікативних умінь, ціннісних орієнтацій, які сприяють удосконаленню особистості. Безумовно, ми сприймаємо студента як суб'єкта навчально-професійної діяльності та як суб'єкта власного розвитку, зокрема й комунікативного.

Нагадаємо, що тема нашого дослідження пов'язана з проблемою культури конкурентних відносин, яку ми розглядаємо як вид професійної культури, що забезпечує досягнення соціальних, економічних, професійних і

гуманітарних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через продуктивну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції.

Пояснимо поняття „добросовісний”: у словнику С. Ожегова воно трактується щодо людини, що чесно виконує свої зобов'язання, обов'язки [205, с. 169]. Говорячи про добросовісну конкуренцію (суперництво), ми оперуємо морально-етичними категоріями „добро” і „совість”. Розглянемо їх. Дослідники професійної етики й етикету [71; 178] стверджують, що навколишній світ в очах людини розподіляється в моральній свідомості на добро та зло, схвальне й те, що заслуговує осуд. Саме мораль керує людською поведінкою з точки зору протиставлення добра і зла. Усі людські вчинки оцінюються через поняття добра та зла.

На думку В. Тихонович, добро – це цінність культури, спосіб спілкування людей в умовах людського роду. У культурних цінностях актуалізується й виявляється моральний потенціал людини. Це – основна категорія морального. Добро є неоднозначним. Якщо воно посягає на найвище – свободу, то воно приховує в собі зло. Там, де добро стає домінуючим, воно переростає в гіпердобро, знищує свободу, творчість. Як тільки добра людина підноситься на постамент, вона відразу ж „із добрих намірів” знищує в собі самій вільну людину. Людина, яка повністю розчиняється в культурі й не бачить навколо себе нічого живого, а лише її штучні артефакти, поступово витісняє з себе творця [269, с. 214 – 215]. Отже, добро – це якість, що характеризує цілісність особистості, виражає себе в практичному житті, у поведінці людей. Неможливо бути людиною „доброю усередині (у душі)”, але жорсткою, грубою, авторитарною зовні (у поведінці). Доброта принципово проявляється у здатності поступатися власними інтересами та амбіціями заради іншої людини.

Далі подамо визначення поняття „совість”. У педагогічному словнику совість – це категорія етики, що відображає моральну відповідальність людини перед самою собою; система моральних переконань особистості та здатність застосовувати ці переконання для самооцінки своєї поведінки [118,

с. 137]. На думку І. Беха, совість як особистісна властивість і духовна цінність є найбільш уживаною у спілкуванні людей та при оцінці їхніх стосунків. Це є свідченням того, що совість постає центральною сутнісною характеристикою особистості, показником її різнобічної зрілості [17, с. 33].

Таким чином, добросовісну конкуренцію ми будемо розглядати як здатність чесно виконувати свої обов'язки й зобов'язання, уміння зрозуміти конкурента й, за необхідності, пожертвувати власними інтересами та амбіціями заради іншої людини. Крім того, ми вважаємо, що культура конкурентних відносин включає в себе прояв певних особистісних якостей, таких як: уміння слухати співрозмовника, толерантність, товариськість, сумлінність тощо.

Як зазначалося раніше, культуру конкурентних відносин ми розглядаємо як вид професійної культури. З нашої точки зору, поняття „професійна культура” тісно взаємопов'язане з „професійною етикою”, „професійною відповідальністю”, „професійним обов'язком” і „професійним етикетом”. Н. Матолигіна і Л. Руглова таким чином визначають ці поняття. Професійна етика ґрунтується на загальних моральних принципах і установках, але розглядає їх із позиції специфічних проблем у різних видах трудової діяльності. Професійна відповідальність – це здатність активно діяти на своєму професійному місці, розуміти й усвідомлювати, як відгукнуться твої дії на тобі й на інших (клієнтах, колегах, підлеглих), прагнути запобігти можливому негативному ходу подій. Професійний обов'язок – це моральна необхідність якісно виконувати свої професійні обов'язки. Професійний етикет – найважливіша сторона моральної основи поведінки людини в професійній діяльності, це правила і форми найбільш доцільної поведінки, які сприяють успішності в професії, схвалюються і підтримуються професійним співтовариством [178, с. 19 – 20].

Розмірковуючи про оцінку власної поведінки, дослідники часто використовують поняття „рефлексія”. В. Михайличенко і М. Канівець вважають, що рефлексія – це роздумування особистості про саму себе,

безпосередній самоконтроль поведінки людини в актуальній ситуації під час практичної діяльності, осмислення її елементів, аналіз того, що відбувається, готовність і здатність суб'єкта до співвідношення своїх дій із ситуацією та їх координація відповідно до умов, що змінюються, і власним станом [182, с. 305]. Погоджуючись з думкою М. Романової, ми вважаємо, що особистість студента – це суб'єкт розвитку професійної рефлексії, що розвивається за роки навчання у ЗВО [233, с. 11]. У нашому дослідженні, під готовністю студентів до рефлексії ми розуміємо системне утворення особистості, що дозволяє їй бути суб'єктом цієї діяльності, свідомо перетворювати її і саму себе за допомогою осмислення своїх дій, поведінки, внутрішнього світу, власних думок і переживань [282, с. 10]. Важливо зазначити, що рефлексія – це не просто усвідомлення того, що є в людині, а одночасно й зміна, або готовність до зміни самої людини, спроба вийти за межі того рівня розвитку особистості, який був досягнутий. Тільки за наявності рефлексії як внутрішнього стану самоосмислення й розуміння себе може формуватися, виховуватися і зміцнюватися самооцінка особистості, її впевненість у собі, самоповага та повага до інших.

Саме ці якості допоможуть майбутньому фахівцю бути екстраординарною особистістю, самостійно здобувати нові знання в інформаційному полі, постійно самовдосконалюватися та забезпечать підготовку фахівця з бізнес-адміністрування для активної, творчої професійної і соціальної діяльності. Таким чином, ми вважаємо, що четвертим компонентом у структурі поняття „культура конкурентних відносин” буде особистісний. Він віддзеркалює здатність майбутнього фахівця: а) виявляти професійно важливі особистісні якості, професійну відповідальність, усвідомлювати професійний обов'язок; б) керуватися знаннями професійної етики та професійного етикету; в) виявляти готовність до професійної рефлексії.

Для доказу важливості викладеної інформації наведемо позицію видатного вченого. На думку А. Грушевої, якість професійної підготовки

майбутніх фахівців економічних спеціальностей пов'язана з формуванням у них, насамперед, поєднання здібностей (властивостей, ознак, параметрів), від яких залежить можливість досягнення більшого або меншого успіху в реалізації тієї або іншої діяльності [68, с. 31]. Отже, майбутній фахівець з бізнес-адміністрування має володіти високим рівнем професійної підготовки, що ґрунтується на залученні до професійного середовища через ідентифікацію з майбутньою сферою діяльності, позитивному сприйнятті дійсності, знаннях ідеалів та еталонів сфери менеджменту й економіки, наявності відповідальності за ухвалені рішення, уміння прогнозувати та корегувати свої дії з діями інших тощо.

Важливим аспектом для нас є проблема професійного становлення майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в рамках ЗВО. Динаміка професійного становлення має досить складний характер і змінюється упродовж усього періоду навчання. Згідно з концептуальним аналізом М. Козирева і Ю. Козловської [119], перший курс вирішує мету залучення вчорашнього абітурієнта до різних студентських форм життя, адаптації до нових умов навчання у ЗВО. Поведінка студентів характеризується високим рівнем конформізму, відсутністю диференційованого підходу до своїх соціальних ролей. Другий курс характеризується періодом найбільш напруженої навчальної діяльності. У життя другокурсників інтенсивно задіяні всі форми навчання та виховання. Студенти отримують загальну підготовку, водночас формуються та розвиваються їх культурні запити та потреби. Процес адаптації до освітнього середовища в цілому завершений. Третій курс – початок професійної спеціалізації, зміцнення інтересу та розвиток мотивації до наукової роботи як віддзеркалення подальшого розвитку й суттєве поглиблення професіональних інтересів студентів. Відтепер форми становлення й розвитку особистості у ЗВО значною мірою визначаються фактором спеціалізації. На четвертому курсі відбувається перше реальне знайомство зі спеціальністю в період проходження практики на підприємстві. Для поведінки студентів характерним є інтенсивний і

результативний пошук більш раціональних шляхів і форм спеціальної підготовки, відбувається реальна переоцінка студентами багатьох цінностей життя й культури, змінюються їх ціннісні орієнтації. П'ятий курс (або навчання в умовах магістратури) – перспектива закінчення ЗВО формує чіткі практичні настанови на майбутню сферу діяльності. Студенти бажають знати й нові, більш актуальніші цінності, які пов'язані з матеріальним і сімейним станом, місцем роботи, можливістю зробити кар'єрний ривок та ін. Студенти помалу відходять від колективних форм життя ЗВО, їх життєві орієнтири змінюються [119, с. 307 – 308].

Отже, з нашої точки зору, формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування (що є підвидом професійної культури) становить послідовний процес конструювання професійної ролі майбутнього фахівця від 1 до 5 курсу навчання у ЗВО, де особливу роль відіграють особливості студентського віку.

Зупинимося детальніше на визначеному аспекті.

Процес життя людини розподіляється на певні вікові періоди, кожен із яких має специфічні особливості. Вікові періоди взаємопов'язані один із одним. Ми вважаємо, що для повноцінного дослідження проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування необхідно враховувати особливості студентського віку.

Важливість дослідження цього вікового періоду підтверджена ще низкою причин: суспільство, незважаючи на перманентні економічні перетворення і трансформаційні процеси в освіті, висуває з року в рік вимоги до підготовки випускників, які все більше зростають; студентство, у силу своїх вікових особливостей, є більш мобільним, здатне швидко адаптуватися до ринкових змін та інноваційних освітніх технологій.

Тому вивчення особливостей студентського віку, урахування їх у педагогічній теорії і практиці, підпорядкування організації професійного навчання логіці процесу розвитку вікових новоутворень можуть і повинні поставати в ролі актуальних чинників, які сприяють вирішенню проблеми

підготовки конкурентоспроможних випускників ЗВО, готових вступити в продуктивно-конкурентну взаємодію.

Далі розглянемо особливості студентства. Межі віку для понять „молодь”, „молоді люди” не мають точних обрисів і визначаються в проміжку від 15 до 29 років. Орієнтуючись на процеси соціалізації та індивідуалізації, вік молодих людей умовно розподіляють на: підлітковий вік – до 17 – 18 років, молодість або рання зрілість – 18 – 24 років, середня зрілість – 25 – 29 років [108; 213; 225].

Н. Бордовська, А. Реан, С. Розум подають таке визначення студентства: „це особлива соціальна категорія молоді, організаційно об'єднана інститутом вищої освіти. Студентство відрізняється найбільш високим рівнем освіти, соціальною активністю, досить гармонійним поєднанням інтелектуальної та соціальної зрілості. Для студента є характерною професійна спрямованість на підготовку до обраної професії” [227, с. 279].

Ми, приєднуючись до дослідника в галузі педагогіки та психології вищої школи С. Смирнова, вважаємо, що людина, володіючи певними характеристиками й особистісними якостями, може бути схарактеризована з трьох взаємопов'язаних сторін: 1) психологічної, яка містить єдність психологічних процесів, станів і властивостей особистості. Першочергове значення тут відіграють психічні властивості, такі як здібності, темперамент, характер, спрямованість. Вони зумовлюють перебіг психічних процесів, появу психічних станів і розвиток психічних утворень; 2) соціальної, що виявляється через соціальні відносини, національність, приналежність до різних груп; 3) біологічної, що містить тип нервової діяльності, статури, колір очей, шкіри, ріст. Незважаючи на те, що ця сторона багато в чому зумовлена спадковістю, усе ж вона може змінюватися залежно від сприятливих чи, навпаки, несприятливих умов життя [248, с. 389].

Розглянемо більш повну характеристику сторін, що допоможе розкрити психічні особливості, особистісні якості, можливості студентського віку.



Розпочнемо з психологічного боку. Дослідники таким чином описують студентський вік. На думку О. Сорокумої, у цей період найвищого рівня досягає фізичний розвиток. Максимальні показники спостерігаються у прояві таких якостей, як гострота зору та слуху, сила м'язів, мобільність, швидкість, спритність, витривалість та інші [253, с. 173 – 175]. Б. Волков і Н. Волкова вважають, що в молодому віці людина особливо здатна до творчості, найбільш працездатна, що позитивним чином впливає на вдосконалення діяльності та прогресивні розробки в галузі науки й техніки [41, с. 524]. Д. Бокум і Г. Крайг зауважують, що більшість молоді отримують задоволення від використання енергії, м'язової сили порівняно з іншими віковими групами. Тому більшість держав прагнуть отримати користь, обумовлену особливостями молодого віку. Так, наприклад, професійне навчання, велика кількість іспитів, захист магістерських робіт, як правило, припадає на цей вік [130, с. 566]. Можна погодитися з думкою Б. Волкова і Н. Волкової, що молодь з легкістю опановує інтелектуально-складні види діяльності, проявляє себе у фізичній діяльності [41, с. 524].

Також багато пізнавальних функцій молоді досягають свого оптимального розвитку. Удосконалюється теоретичне мислення: вивчення різноспрямованих дисциплін, освоєння наукового термінологічного апарату максимально стимулює його розвиток. Розумові операції набувають комплексного характеру. Дослідження особливостей молоді показали, що найвищі показники в розвитку теоретичного мислення виявлені у віці 20, 23, 25, 32 роки, у розвитку образного мислення припадають на вік 20, 23, 25, 29, 35, 39 років. У цьому віці активно розвивається вербальний інтелект і абстрактно-логічне мислення; починають найбільш чітко проявлятися особливості мислення, пов'язані зі статевими відмінностями. Схильність до абстрактного мислення більше властива юнакам, дівчата краще вирішують конкретні завдання, ніж абстрактні. Відбувається активний розвиток креативного мислення: молода людина створює проблемні ситуації, бачить

нове у відомому, оригінально ставить питання і вирішує завдання [213, с. 130 – 143].

Розглядаючи культуру конкурентних відносин як вид професійної культури майбутнього фахівця, ми вважаємо актуальними міркування А. Маклакова, який вважає, що набуті в дитинстві та юності знання, уміння, навички та інтелектуальні здібності людина застосовує в молодості для того, щоб вибудувати кар'єру і визначити комфортний стиль життя. Тому період молодості, ранньої дорослості часто називають періодом досягнень. Крім розвитку мислення в цьому віці відбувається зміна якісних параметрів мови порівняно з дитячим та підлітковим віком. Спостерігається позитивна динаміка у зміні структури мови: прості речення замінюються на поширені, ускладнюється граматичний і лексичний склад мови [225, с. 412 – 413]. Ці фактори, безумовно, є базисом для формування і розвитку мовної культури, ціннісних орієнтацій, професійної культури та, як наслідок, культури конкурентного спілкування.

Не менш значущим, з нашої точки зору, є вивчення особливостей пізнавальних процесів у цьому віці. Досліджуючи цю тематику, О. Петрова і Т. Умнова відзначають, що увага, пам'ять, відчуття і сприйняття стають більш ґрунтованими. Збільшуються можливості довільної пам'яті, студенти можуть усвідомлено використовувати спеціальні прийоми для запам'ятовування і логічно структурувати навчальний матеріал. У молодому віці (від 18 до 30 років) фіксуються найвищі показники короткочасної вербальної пам'яті. Відбувається диференціація інтересів, розвиток професійних і спеціальних здібностей, що, з точки зору дослідників, приводить до формування і розвитку індивідуального стилю діяльності [213, с. 131 – 132].

Проаналізувавши й описавши психологічний бік студентського віку, підведемо деякі підсумки. Цьому віку притаманні такі особливості, що дозволяють позитивно вплинути на здатність конкурувати й на процес формування культури конкурентних відносин: оптимуму досягають важливі

психофізіологічні якості: мобільність, спритність, витривалість, м'язова сила, гострота зору та слуху, які можуть поставати базою для ефективного засвоєння знань, умінь і навичок; збільшується кількість енергії, розвиваються здібності до творчості й емпіричних досліджень, що може визначати інтенсивність професійної підготовки у ЗВО; активно розвиваються пізнавальні функції: пам'ять, увага, сприйняття стають більш довільними, прогресивно змінюється структура мови, теоретичне й образне мислення, що також здатне сприятливо вплинути на освітній процес. Зазначені характеристики дозволяють провести доступне для студентів збагачення змісту освіти матеріалами, що забезпечують формування в них культури конкурентних відносин.

За логікою нашого дослідження далі розглянемо соціальну характеристику (сторону) студентського віку. О. Сорокусова підкреслює, що для молоді є властивим поступове оволодіння соціальною роллю дорослої людини, яка вміщує низку характеристик: юридична та економічна відповідальність, наявність виборчого права, можливість включення в усі види соціальної активності країни. У декого з представників цієї вікової категорії складається сім'я, з'являються діти й посилюється відповідальність. Завершення професійної освіти спричиняє зміну соціальних ролей. З ролі студента молода людина переходить до ролі професіонала, долучається до соціальної групи, в основі якої – обрана професія [253, с. 173 – 175].

Як важливі новоутворення ранньої дорослості О. Петрова і Т. Умнова відзначають таке. Під впливом культурологічних, моральних та інших соціальних цінностей актуальними постають особистісні „Я-концепції”, обумовлені змістом різних соціальних ролей: професіонала, батька тощо. Позначаються гендерні особливості „Я-концепцій”. Самооцінка особистості стає більш диференційованою. Це пов'язано з тим, що з віком єдина „Я-концепція” людини диференціюється і розпадається на кілька особистісних „Я-концепцій” [213, с. 146 – 147]. О. Прокопенко зауважує, що проблема професійного самовизначення, а отже, і формування професійної

„Я-концепції”, є міждисциплінарною, тобто вивчається психологами, соціологами та педагогами в контексті психологічних особливостей професійного становлення, соціально-демографічних характеристик вікових і професійних груп, а також окреслення шляхів формування особистісних рис та якостей у процесі підготовки до професійної діяльності [221, с. 115].

Таким чином, на думку вчених, студентський вік є придатним для опанування соціальної ролі професіонала. Однак молодість є ще й періодом психосоціальної кризи. Л. Столяренко вважає, що сутність кризи полягає в прагненні до ізоляції. З одного боку, у молодій людині при формуванні ідентичності виникає відчуття унікальності й неповторності власного „Я”. З іншого боку, виникають почуття страху, тривоги й самотності, пов’язані з можливістю неприйняття суспільством індивідуальних особливостей кожної людини [259, с. 67].

До того ж, перехід від вікового періоду юності до молодості характеризується зміною акцентів розвитку. О. Петрова і Т. Умнова зазначають, що від самовизначення людина переходить до професійної самореалізації [213, с. 91]. Л. Чапаєва вважає, що рання дорослість відповідає вступу людини в інтенсивну професійну діяльність, відбувається постановка чітких цілей для того, щоб домогтися результатів у професії. Учені вказують, що початок трудової кар’єри пов’язаний із професійним становленням особистості. Кожна професія висуває певні вимоги до психологічних і фізичних якостей особистості. Тому часто задоволеність й успішність людини в професійній діяльності залежить від ступеня відповідності її професійно важливих особистісних якостей вимогам професії [280, с. 75].

Отже, студентському віку притаманні такі соціальні характеристики, що позитивно впливають на процес формування професійної культури й культури конкурентних відносин, а саме відбувається: оволодіння комплексом ролей дорослої людини (повна економічна та юридична відповідальність, отримання виборчого права й можливості включення в усі види трудової діяльності), що сприяє збагаченню життєвого та професійного

досвіду; розвиток приватних „Я-концепцій”, у яких утілюється зміст соціальних ролей, зокрема, ролі конкурентоспроможного професіонала; вступ у професійну діяльність, яка пов’язана зі зміною акцентів розвитку, переходом від самовизначення до періоду професійної самореалізації, що розширює можливості та інтенсифікує формування професійної культури.

Інша сторона, з якої характеризується студент, – біологічна. Вона в основному зумовлена вродженими задатками і спадковістю. Але протягом життя може змінюватися в певних межах під впливом умов життя, соціального середовища, екологічної обстановки. Досліджуючи вікові особливості, Г. Крайг характеризує молодість як у цілому здоровий період життя. Причому це зауваження більшою мірою є правильним для людей, що регулярно займаються фізичними вправами, які дотримуються розумної дієти, які уникають тютюну та інших речовин, що викликають залежність, і помірно вживають (якщо вживають узагалі) алкоголь. Порівняно з більш дорослими людьми в молоді рідше виникають різні захворювання [130, с. 569].

Проаналізувавши три сторони, як підсумок зазначимо таке: складно не погодитися з думкою низки дослідників [213; 248], які вважають, що студентський вік є періодом високих результатів зі багатьох напрямів життєдіяльності, які базуються на особливостях біологічного, психологічного, соціального розвитку молоді. Можна зробити висновок, що цей вік є сприятливим для вирішення багатьох проблем, зокрема й проблеми формування культури конкурентних відносин. Більш того, ми вважаємо, що звідси випливає одне з першочергових завдань, що висувуються перед системою вищої освіти, – допомогти студентам опанувати засоби професійного мислення, діяльності й культури, з огляду на біологічні, психологічні, соціальні новоутворення студентського віку.

Необхідно додати кілька позицій щодо сучасного стану формування комплексу знань, умінь і навичок та інших елементів культури конкурентних відношень у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в умовах ЗВО.

Актуальні дослідження [40; 94; 260] й аналіз навчальних програм різних ЗВО дозволяє констатувати, що в українських університетах майбутні фахівці з бізнес-адміністрування здобувають поглиблені теоретичні та практичні знання, уміння, навички у сфері менеджменту та економіки, пізнають загальні засади методології наукової та професійної діяльності, оволодівають іншими компетентностями, потрібними для конструктивного вирішення складних проблем і практичних ситуацій та ефективного виконання завдань інноваційного характеру в професійній діяльності в умовах невизначеності. Зокрема, освітньо-професійні програми підготовки майбутніх фахівців ґрунтуються на фундаментальних позиціях та результатах сучасних досліджень у сфері економіки, управління та адміністрування діяльності підприємств, окремих видів діяльності та конкретно визначених бізнес-процесів. Студенти отримують комплекс знань, умінь та навичок, необхідний для вирішення широкого спектра економічних, управлінських та адміністративних завдань на підприємствах різного напрямку економічної діяльності.

На нашу думку, ті виклики, які постають сьогодні перед системою підготовки та перепідготовки фахівців з бізнес-адміністрування, повинні спрямувати політику вищих навчальних закладів на формування балансу між фінансовою, управлінською та гуманітарною освітою. Зокрема, ринкова економіка вимагає від фахівця визначеного профілю діяльності: спроможність керувати собою; розумні особисті цінності; тверді особисті цілі; готовність до постійного особистого зростання (розвитку); навички швидко знаходити „вихід” зі складних ситуацій; винахідливість та інноваційність; здатність доводити свою точку зору до інших; здатність управляти, контролювати та мотивувати підлеглих.

У цілому, вимоги роботодавців, аналіз світобачення науковців щодо образу сучасного фахівця з бізнес-адміністрування були сполучені зі власним баченням автора дослідження, результати якого відображено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

**Структура культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з  
бізнес-адміністрування**

№	Компоненти	Змістовна основа компонентів
1.	Когнітивний	Поняття і правила культури конкурентних відносин, норми професійної культури, правила конкурентної поведінки й типи взаємодії в умовах конкуренції.
2.	Операційний	Організаційно-прогностичні вміння планувати професійну діяльність і прогнозувати її результат; практико-перетворювальні вміння відновлювати ефективні способи конкурентної взаємодії й обирати стратегію конструктивної взаємодії; контрольно-аналітичні вміння аналізувати результати конкурентної взаємодії з різних позицій, уміти порівнювати й виявляти недоліки, коригувати конкурентну поведінку.
3.	Ціннісний	Професійна культура, культура конкурентних відносин, добросовісна конкуренція, клієнтоорієнтована культура, особистість конкурента, моральні цінності, економіка, особистість професіонала.
4.	Особистісний	Тактовність, конкурентоспроможність, доброзичливість, уміння співпереживати, толерантність, терпимість, товариськість, лідерські якості, емпатія, прагнення до успіху й самовдосконаленню, лабільність.

Таким чином, спираючись на наукові дослідження з проблематики формування культури конкурентних відносин та власні міркування, ми дійшли таких висновків:

- культура конкурентних відносин, постаючи видом професійної культури, містить чотири взаємопов'язані компоненти: когнітивний, операційний, ціннісний і особистісний;

- основне цільове призначення когнітивного компонента полягає у створенні теоретичної бази й забезпечення засвоєння студентами комплексу

знань, включених у культуру конкурентних відносин. Передбачається вивчення понятійного апарату, відповідних нормативних актів, авторських концепцій, теорій, статистичних даних ринку праці. У рамках цього компонента у студентів повинні чітко сформуватися уявлення про конкурентні стратегії, необхідні вміння, цінності та професійно важливі якості;

- операційний компонент передбачає опанування майбутніми фахівцями вміннями, що забезпечують ефективну взаємодію в умовах конкуренції. У рамках цього компонента студенти за допомогою отриманих знань і наявного досвіду поступово опановують практичну діяльність, освоюють способи конкурентної взаємодії, завдяки чому розвивають професійно важливі особистісні якості та ціннісні орієнтації;

- ціннісний компонент визначає взаємопов'язану цілісну й стійку систему цінностей, ціннісних орієнтацій і професійних поглядів майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування на формування культури конкурентних відносин і конструктивну конкурентну поведінку в майбутній професійній діяльності з урахуванням інтересів країни, галузі, підприємства та корпоративних завдань;

- особистісний компонент віддзеркалює рівень розвиненості професійно важливих особистісних якостей, здатність майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування проявляти професійну відповідальність, усвідомлювати професійний обов'язок, керуватися знаннями професійної етики та професійного етикету, виявляти готовність до професійної рефлексії.

Таким чином, нами було розкрито сутність поняття культури конкурентних відношень майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, визначено її складові компоненти: когнітивний, операційний, ціннісний, особистісний.



### **1.3. Методологія та педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування**

Культура конкурентних відносин, як зазначалося раніше, є інтегративним особистісним новоутворенням і вимагає цілеспрямованого формування. Для цього нам необхідно визначити або розробити методологічні та методичні елементи визначеної проблеми.

Розглянемо методологію дослідження зазначеної проблеми. Методологію в педагогіці розглядають як „сукупність теоретичних положень про педагогічне пізнання і перетворення дійсності” [113, с. 147]. До методологічних основ у сучасній науці прийнято відносити підходи.

Аналіз літератури [106; 115; 118] показує, що поняття „підхід” використовується як комплекс єдності наукових ідей, методів, принципів, що знаходяться в основі рішення проблем. На думку Е. Яковлева, у наукових дослідженнях „підхід” розглядається як складне явище, що містить комплекс парадигматичних, синтагматичних і прагматичних конструкцій та механізмів у пізнанні та практиці. Ми, приймаючи точку зору й погоджуючись з думкою автора, бачимо методологічну роль підходів у поданні сукупності узагальнених наукових положень із досліджуваної теми, у характеристиці різних напрямів її дослідження та в організації діяльності самого дослідника [294, с. 41]. Отже, методологічний підхід – це коли на базі емпіричних і теоретичних досліджень визначаються загальні принципи й методи дослідження педагогічних явищ і побудови теорії.

У вітчизняній і зарубіжній педагогіці накопичено достатній досвід реалізації найрізноманітніших підходів: діяльнісного, системного, компетентнісного, особистісного, полісуб’єктного (діалогічного), культурологічного тощо. Останнім часом дослідниками активно використовуються складові підходи: системно-діяльнісний, системно-технологічний, контекстно-діяльнісний тощо.

Ми вважаємо, що доцільно використовувати в нашому дослідженні кілька методологічних підходів, а саме: системний, компетентнісний і діяльнісно-культурологічний. Обґрунтуємо свій вибір. З огляду на те, що не існує універсального підходу, здатного вирішити одночасно всі дослідницькі завдання, а також той факт, що в кожного з підходів є свої сильні та слабкі сторони, виникає необхідність використання кількох підходів.

Вибір саме системного, компетентнісного й діяльнісно-культурологічного підходів також зумовлений низкою причин.

Оскільки однією з головних цілей нашого дослідження є розробка комплексу взаємопов'язаних педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, то ми вважаємо логічним використовувати системний підхід, який допоможе оптимально визначити ефективні педагогічні умови.

З іншого боку, компетенції фахівця – це складні професійно-індивідуальні новоутворення, що на основі міждисциплінарної інтеграції здобутих знань, соціального, професійного та особистого досвіду, сформованих умінь і навичок, особистісних якостей зумовлюють готовність та здатність людини до успішного виконання різних видів професійної діяльності. У професійному вимірі – це система знань, умінь і навичок, які здобула особа на кожному етапі неперервної професійної освіти – головне завдання навчання у ЗВО. Отже, загальною ідеєю компетентнісного підходу є компетентнісно орієнтована освіта, спрямована на комплексне засвоєння знань і дієвих способів практичної діяльності, завдяки яким людина успішно реалізує себе в різних галузях життєдіяльності, як особистість і фахівець. Він визначає пріоритетну орієнтацію держави, суспільства, ЗВО й людини на цілі – вектори освіти: бажання й здатність до навчання, самовизначення (самодетермінацію), самоактуалізацію, соціалізацію та розвиток індивідуальності. У такому випадку впровадження компетентнісного підходу в професійній освіті є фундаментальною основою формування

компетентного фахівця, який володіє культурою професійної діяльності й здатен до конструктивної конкурентної взаємодії.

Причинами, які зумовлюють необхідність використання діяльнісно-культурологічного підходу, є такі: по-перше, формування культури конкурентних відносин є можливим тільки в умовах спеціально організованої діяльності, характеристики якої необхідно досліджувати, що вимагає використання діяльнісного підходу; по-друге, з огляду на орієнтованість, передачу й засвоєння соціально значущих ціннісних орієнтацій освітнього процесу, ми вважаємо за необхідне залучити апарат культурологічного підходу. У свою чергу, поєднання діяльнісного, компетентнісного й культурологічного підходів визначається необхідністю орієнтації діяльності суб'єктів процесу професійної підготовки й конкурентної взаємодії на освоєння особливого виду професійної культури, що забезпечує збагачення професійного середовища новими значущими цінностями.

Таким чином, системний підхід забезпечить нам можливість розгляду досліджуваного нами феномена формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування як цілісного процесу, з окремими властивостями, елементами та взаємозв'язками. Доповнює його інструментарій компетентнісного й діяльнісно-культурологічного підходу, що дозволить вивчити комплекс педагогічних умов та можливість застосування їх на практиці.

Слід зазначити, що у своїй роботі ми приєднуємося до думки тих учених, які вбачають ключову роль методологічного підходу у висвітленні узагальнених наукових положень із досліджуваної проблематики.

Далі надамо результати дослідження щодо можливості застосування кожного із підходів для вирішення проблематики формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

*Системний підхід* є загальнонауковою основою, що орієнтує нас підходити до досліджуваних явищ життя як до системи. У рамках педагогіки

дослідженнями системного підходу займалися С. Куденцов [135], В. Сластьонін [113], Ф. Шаріпов [285] та ін.

Система містить „певний порядок, форму організації чого-небудь” [205, с. 719]; а система педагогічна – це „сукупність взаємопов’язаних засобів, методів і процесів, необхідних для створення організованого, цілеспрямованого педагогічного впливу на формування особистості із заданими якостями” [118, с. 136].

Дослідники розглядають поняття „система” як безліч взаємопов’язаних елементів, кожен із яких прямо або побічно взаємодіє з іншим. При цьому, дві будь-які підмножини певної множини не можуть бути незалежними. Отже, система повинна складатися, щонайменше, із двох елементів і зв’язків між ними, а також зв’язків кожного елемента з будь-яким іншим елементом множини. У різних визначеннях системи чітко прослідковується вказівка на її структуру як упорядкований взаємозв’язок елементів, на зв’язок системи із зовнішнім середовищем, з навколишнім оточенням [7, с. 32].

За переконанням А. Жиліної, узявши системний підхід як методологічну основу дослідження будь-якої педагогічної системи, треба встановити відповідність системних властивостей освітньої системи потребам суспільства. „Системний підхід – це, насамперед, сукупність методів пізнання (системний аналіз, системне програмування, системне проектування та ін.), дослідження і конструювання реальної дійсності, спосіб ґрунтовного опису й пояснення природи аналізованих або штучно створюваних об’єктів або їх моделей” [91, с. 15]. Саме тому він дає змогу детально розглядати кожен компонент системи професійної підготовки майбутнього фахівця, сукупність структурних зв’язків між окремими елементами системи, їх динамічну складову, визначати головні функції елементів системи й окремі механізми їх функціонування, побудувати модель й систематизувати педагогічні умови щодо якісної підготовки фахівця тощо. При цьому системоутворювальними чинниками мають бути ідеї, елементи та принципи системного підходу, зокрема: професійна спрямованість,

науковість, систематичність, індивідуалізація, активність студентів, академічне співробітництво, єдність структурних елементів навчання та виховання, технологізація у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців. Як наполегливо зазначає І. Андрощук, цінність системного підходу визначається тим, що він орієнтує процес вищої освіти на розкриття цілісності її головних компонентів й окремих елементів, які її забезпечують, на виявлення різноманітних типів зв'язків складних процесів і повне функціональне зведення їх у єдину цілісну систему [4, с. 8].

У ході теоретико-методологічного аналізу ми з'ясували, що системними характеристиками будь-якого досліджуваного феномена (а в нашому випадку – це „формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування”) є елемент, компонент, зв'язки та системоутворювальні чинники. Далі розглянемо ці характеристики стосовно визначеної проблеми дослідження.

По-перше, слід зазначити, що формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування є структурним компонентом загального процесу професійної підготовки профільних фахівців у ЗВО.

По-друге, цей феномен має характеристики, що характерно прийнятні для будь-якої системи або процесу, а саме: відкритість, гнучкість, керованість, неперервний розвиток на постійній основі, варіативність тощо.

По-третє, з огляду на те, що досліджуваний феномен є компонентом професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у ЗВО, то, відповідно, має окремі особливості: внутрішній зміст визначається логікою педагогічного процесу; структурним елементом є педагогічне завдання, вирішення якого відбувається на різних етапах і стадіях процесу; цілісність забезпечується наявністю різноспрямованих зв'язків: прямих, зворотних, паралельних тощо.

Отже, формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ми розглядаємо як процес, що

характеризується цілісністю, змістовністю і взаємозв'язками визначених елементів.

Далі розглянемо *компетентнісний підхід*. Головним напрямом розроблення проблеми підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у вищій освіті є узагальнення конкретно-емпіричного досвіду спільної діяльності учасників цього процесу за надзвичайної абсолютизації його психологічного й суб'єктивно-особистісного аспектів. Головна мета – формування компетентності в майбутнього фахівця.

Ідея компетентнісного підходу – одна з відповідей на запитання, який результат освіти необхідний особистості й сучасному соціуму. У процесі розв'язання визначеного завдання вирішується проблема формування професійної компетентності фахівця, що передбачає посилення практично прикладної спрямованості освіти за умови збереження її фундаментальних основ. Компетентнісний підхід містить два поняття – „компетентність / компетенція”. Т. Сорочан стверджує, що компетенція – це повноваження професіонала на певній посаді, а компетентність – це загальна здатність до їх реалізації у професійній діяльності [254, с. 23].

У наукових дослідженнях європейської системи освіти компетентність тлумачиться дослідниками як здатність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби, комплекс ставлень і установок, цінностей і ціннісних орієнтацій, знань і навичок [211, с. 7]. На думку В. Маслова, компетентність виявляється в готовності людини на професійному рівні реалізовувати свої посадові та фахові обов'язки відповідно до сучасних теоретичних здобутків, кращого досвіду різних країн, наближення до світових вимог і базових стандартів. Компетентність є поєднанням такого рівня науки і практики в практичній діяльності окремої людини, який дає їй змогу постійно забезпечувати високий кінцевий результат, досягати продуктивної організації особистої й колективної праці та є результатом ґрунтовної базової підготовки, творчої діяльності [176, с. 82]. О. Гура припускає, що компетентність – це володіння людиною

відповідною компетенцією, що містить її особистісне ставлення до предмета діяльності. Тобто компетенцію слід розглядати як визначену вимогу й норму освітньо-професійної підготовки особистості, а компетентність – як її реально сформовані особистісні якості та мінімальний досвід діяльності [70, с. 4 – 9].

Зважаючи на наведені трактування терміна „компетентність”, можна побачити, що переважна їх більшість стосується досить широкого кола професійних умінь та навичок фахівців, що повною мірою володіють ними і здатні на високому професійному рівні виконувати поставлені завдання, спрямовані на управління підприємством певної галузі. Зазначене визначення дає змогу зрозуміти, що під час підготовки фахівців закладам вищої освіти потрібно орієнтуватися на певну галузеву специфіку. Разом із тим існують більш важливі чинники, які потрібно враховувати під час формування умінь і навичок майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Ми погоджуємося з думкою Г. Євтушенка і В. Куценка, що широке розповсюдження та проникнення різних загальних та специфічних тенденцій розвитку світової економіки визначає особливості менеджменту на підприємствах та породжує гостру необхідність вирішення різнопланових завдань. Ці обставини потребують зміни, корекції та пристосування освітніх програм з підготовки майбутніх фахівців для формування їх професійної компетентності. У майбутньому вимоги до управління підприємствами постійно зростатимуть, що в теперішніх умовах вимагає забезпечення передумов до розвитку професійної компетентності фахівців, спроможних аналітично та творчо мислити, упроваджувати інноваційні розробки, раціонально вирішувати поставлені завдання [87, с. 15].

А. Загодня зазначає, що для професійної підготовки фахівців будь-якої галузі важливим є здобуття знань, інформації, навичок які були б актуальними та давали можливість професійно реалізовуватися, підвищувати кваліфікацію упродовж усього життя. Особливо це має значення для фахівців економічної галузі, оскільки економіка швидко розвивається й знання в цій

галузі мають постійно доповнюватися й оновлюватися [93, с. 31]. Формування комплексу компетентностей, як зауважують О. Яценко і М. Горбунов, необхідно майбутньому спеціалісту для адекватного виконання професійних завдань, а також сукупності певних особистісних якостей та визначених норм поведінки, що забезпечують реальну можливість успішної роботи з обраної професії і подальший професійний та особистісний розвиток [297, с. 31].

На нашу думку, у загальному вигляді компетентність можна визначити як наявність умінь, знань та навичок у їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на підґрунті загальної освіти, здатність до їх постійного поновлення й розвитку, а також особисті якості індивіда, які з набуттям практичного досвіду використовуються під час професійної діяльності й суспільного життя.

Розглянемо окремі приклади світових стандартів щодо компетенцій у галузі економіки та менеджменту (базові типи компетенцій). Дослідження на основі практичної діяльності окремих підприємств, представлене компанією SHL, зводить разом особистісні фактори та фактори вмінь для оцінки компетенцій та їх впливу на результати роботи – мова йде про комплексне сприйняття змістовної основи компетенцій співробітників. Використання схеми (корпоративного древа) компетенцій розвиває більш сучасне розуміння факторів, що містяться в основі показників ефективності роботи фахівців різних спеціальностей. Таким чином, співробітники компанії SHL виокремили вісім компетенцій, які є головними елементами опису професійного портрету фахівця компанії, це: лідерство та спроможність до ухвалення якісних результативних рішень; підтримка співробітників та кооперація; інтерактивна комунікація та вплив у інформаційному полі компанії; здатність до аналізу та інтерпретації практичних ситуацій; креативність і здатність до стратегічного мислення; організованість і старанність під час робочого процесу; адаптація та гнучкість під час рішень



практичних завдань; орієнтація на економічний результат бізнесу та дієздатність [245].

Модель S. Whiddett & S. Hooleyforde акцентує увагу на наступних типах компетенцій: розвиток бізнесу (особистий розвиток фахівця, здатність до генерування й обґрунтування ідей у галузі економіки та менеджменту); досягнення позитивних результатів у ході діяльності (планування дій, чіткість конструкцій менеджменту, постановка цілей та використання необхідного комплексу інструментів для їх досягнення); аналіз – аналітична робота з інформацією у визначених часових рамках (аналіз ситуації та ухвалення обґрунтованих рішень); люди (здатність до роботи в команді, вплив на співробітників, управління спілкуванням і відносинами з іншими). У цілому, модель Society for Human Resource Management виділяє наступні типи компетенцій: знання бізнесу; персональна дієздатність; стратегічний внесок у діяльність компанії; практичні навички та володіння технологіями менеджменту (управлінська та психологічна складова) [131, с. 4].

О. Баніт зазначає, що для бізнес-менеджерів серед домінантних компетенцій можна визначити такі, як здатність до управління, що проявляється в максимально ефективному розподілі активів і ресурсів одночасно зі збереженням і використанням наявних компетенцій фахівців, а також у координуванні, синхронізації й контролюванні бізнес-стратегій; уміння спілкуватися, налагоджувати міжособистісні стосунки, проводити дискусії, ухвалювати рішення про створення чи ліквідацію основних виробничих потужностей, технологічних торгових центрів; володіння мистецтвом дипломатії [13, с. 342].

Аналіз педагогічно-психологічних праць показує, що в наукових дослідженнях переважно розбираються наступні види компетенцій: ключові (у складі ціннісно-сміслових, соціально-трудова і особистісного вдосконалення й розвитку), загальнопредметні, предметні, загальнопрофесійні, спеціальна, інтелектуальна, аналітична, інформаційно-комунікативна, вищі, спеціально-педагогічна, науково-педагогічна,

методична, психологічна, управлінська, дидактична, дидактично-предметна, дослідницька, творча, етична, естетична, міжкультурна, полікультурна, подвійна, загальнокультурна тощо [244, с. 151 – 152].

Слід зробити акцент на тому, що аналіз різноманітних моделей компетенцій, запропонований вченими різних країн, свідчить про відсутність чітко сформованих необхідних критеріїв для майбутнього професіонала визначеного напрямку діяльності навіть на теоретичному рівні. На нашу думку, об'єднавши результати досліджень, на системної основі можна виділити найбільш важливі компетенції, які висувають сьогодні умови ринку й розвитку суспільства для фахівців з бізнес-адміністрування:

1. Інтегральну компетентність: здатність вирішувати складні, спеціалізовані завдання й життєві ситуації та практичні проблеми у сфері управління або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та практик менеджменту, економіки та психології, характеризується комплексністю і невизначеністю умов, що постійно змінюються.

2. Загальні компетентності:

- здатність проведення досліджень на відповідному рівні;
- здатність спілкуватися та управляти процесом спілкування з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;
- навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, опрацювання, аналізу інформації з різних джерел та ухвалення рішень;
- здатність управляти, організовувати та мотивувати людей різних національностей і віку рухатися до спільної мети, працювати в команді для досягнення визначених завдань;
- здатність розумно діяти на основі етичних й естетичних міркувань, соціально відповідально і свідомо;
- уміння виявляти та вирішувати проблеми й практичні ситуації, генерувати нові ідеї й підходи, здатність до аналітичного й абстрактного

мислення, дієвого пошуку, системного опрацювання, аналізу, синтезу та встановлення реальних взаємозв'язків між явищами та процесами;

- здатність забезпечити безпечні умови праці та цивільний захист.

### 3. Спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

- уміння обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій фінансового менеджменту, зокрема і відповідно до міжнародних стандартів;

- установлювати критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти й реалізовувати стратегії та плани;

- здатність до саморозвитку й самовдосконалення, навчання упродовж життя та ефективного самоменеджменту;

- здатність до ефективного у практичній площині використання та розвитку людських ресурсів організації;

- уміння створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління територіально віддаленими філіями та суб'єктами, із застосуванням різноманітних трафіків;

- навички формування, розвитку та демонстрації лідерських якостей у всіх сферах життя;

- здатність розробляти проєкти та керувати ними протягом реалізації, виявляти усвідомлену ініціативу та підприємливість;

- здатність вивчати й використовувати психологічні технології роботи з персоналом, великий потенціал практичної психології й менеджменту.

- здатність виявляти, аналізувати й структурувати головні проблеми організації, ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації;

- здатність до управління організацією, її змінами на різних посадах;

- уміння застосовувати основи педагогіки і психології у навчально-виховному процесі в ЗВО;

- знання основних положень фундаментальних наук стосовно походження, розвитку та побудови організації, здатність їх застосовувати для формування світоглядної позиції та її зміни за необхідністю;

- уміння застосовувати технології розвитку й бізнес-реінжинірингу, генерувати нові ідеї й підходи для рішення практичних ситуацій.

Таким чином, компетентність майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування можна схарактеризувати як наявність умінь, знань та навичок у їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих під час процесів соціалізації на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення й розвитку, а також особисті якості індивіда, які з набуттям практичного досвіду використовуються у повній мері під час професійної діяльності. До основних компетенцій відносимо: інтегральну компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності.

Як зазначалося раніше, ми приходимо до необхідності доповнення системного й компетентнісного підходів, ще одним – *діяльнісно-культурологічним*. Визначимося з ключовими поняттями діяльнісно-культурологічного підходу: „діяльність”, „культура”, „діяльнісний підхід”, „культурологічний підхід”.

У сучасному словнику В. Полонського діяльність – це специфічна активна форма взаємодії людини з навколишнім середовищем, зміст якої містить: мету, засоби, результат і процес пізнання [217, с. 144]. Г. Атанов підкреслює, що діяльність також розуміють як „активність людини, що виявляється у процесі її взаємодії з навколишнім світом і полягає у вирішенні життєво важливих завдань, що визначають існування і розвиток людини” [11, с. 86]. З цих позицій спосіб діяльності забезпечує розвиток діяльнісних здібностей особистості, що дозволяють їй самостійно будувати, розвивати й перетворювати власну життєдіяльність, бути її суб'єктом, залучатися до наявних і створювати нові види соціальної та професійної діяльності та форми спілкування.

У педагогічному словнику діяльнісний підхід визначається, наступним чином, по-перше, як принцип вивчення психіки та окремих психічних процесів, в основі якого міститься категорія предметної діяльності; по-друге, як теорія, яка розглядає психологію як науку про породження, функціонування і структуру розвитку психічного відображення в процесах діяльності індивідів [118, с. 36 – 37]. В. Кизенко і Д. Трубачова зауважують, що діяльнісний підхід є загальноприйнятим у педагогіці та психології і трактується як планування й організація окремих заходів освітнього процесу, у якому провідне місце відводиться максимально активній пізнавальній діяльності студентської молоді, яка б забезпечувала їх мотивацію та активність у пізнанні, спілкуванні, саморозвитку [115, с. 42]. Слід підкреслити, що освітній процес у ЗВО забезпечує якісну всебічну підготовку майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у тому випадку, якщо відбувається у формі конструктивної освітньої діяльності, яка спрямована не лише на засвоєння знань, умінь і навичок, але й на опанування певною сукупністю способів діяльності майбутньої професійної сфери.

На думку А. Галагузова, культурологічний підхід у професійно-освітній діяльності розуміється як інтегративна основа методу системної організації цілісного освітнього процесу, що зумовлює визначену сукупність вимог до відбору змісту й обґрунтованих у рамках дидактики технологічних процедур; створення оптимальних, реально дієвих педагогічних умов освітнього процесу відповідно до концептуально-базових положень освітньої системи, що забезпечують формування особистості студента як повноцінного суб'єкта культури [48, с. 67]. Слід зазначити, що більшість дослідників, які працюють на теренах культурологічного підходу, вбачають його мету в подоланні явищ дегуманізації в освіті. Ю. Бойчук підкреслює, що в окремо визначеному контексті принципи розбудови освітнього процесу визначаються кількома концептуальними положеннями, а саме: сутність і головні характеристики культурологічного підходу полягають у вивченні світу людини в контексті її культурного існування; поява культурологічного

підходу зумовлено об'єктивним функціональним зв'язком людини з культурою як фундаментальною системою цінностей і допускає можливість розглядати педагогічні явища та педагогічну діяльність як сукупність взаємопов'язаних культурних компонентів на широкому культурному тлі соціуму з урахуванням локальної культурної ситуації, що постійно змінюється [19, с. 121].

Наступним значущим поняттям є поняття „культура”. Погоджуючись з думкою В. Каширіна і В. Сластьоніна, культура (у контексті діяльнісно-культурологічного підходу) розуміється нами як специфічний спосіб людської діяльності. „Постаючи універсальною характеристикою діяльності, вона задає соціально-гуманістичну програму й зумовлює спрямованість того чи іншого виду діяльності, її ціннісних типологічних особливостей і результатів” [113, с. 153]. Л. Зеліско зауважує, що саме культура є найбільш відповідною людському призначенню формою (головним інструментом) подолання існуючих суперечностей між духовністю і вітальністю, духовністю і соціальністю. Людина як многогранна особистість, не в змозі існувати у вимірі лише однієї з названих сутностей – вітальної, соціальної чи духовної, бо саме у їхньому органічному поєднанні, у їхній неподільності та незлитті полягає унікальність людської істоти [98, с. 216].

Ми погоджуємося з думкою Л. Хомич і Т. Шахрай, що під культурою особистості розуміють систему знань, поглядів, переконань, що сприяють виникненню практичних механізмів та окремих технологій використання накопиченої соціальної інформації протягом століть, яка у свою чергу, транслюється з повним відображенням в усіх аспектах життєдіяльності людини, створюючи культурний генофонд окремого взятого суспільства. У цьому аспекті поняття культура та особистість взаємопов'язані та взаємозумовлені [179, с. 9]. Тому культурологічний підхід – епіцентр виховання і розвитку людини як вільної, активної особистості. Для нашого дослідження методологічно важливим є розуміння того, що в закладі вищої освіти особистість студента не „підганяється” під комплект задалегідь

визначених програмованих якостей, як справедливо зазначає С. Савченко, а створюються умови для повноцінного прояву й гармонійного розвитку всіх особистісних функцій студентів [237, с.188].

З огляду на різні думки дослідників і свої наукові уявлення про визначене питання, ми вважаємо, що діяльнісно-культурологічний підхід – це пріоритетна орієнтація дослідження на опрацювання явищ з освоєння особистістю культури, що забезпечує створення культурних цінностей. Формування культури конкурентних відносин ми розглядаємо як діяльність, здійснювану викладачем і студентами, спрямовану на виникнення особистісного новоутворення – культури конкурентних відносин.

Процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування було вивчено нами в контексті діяльнісно-культурологічного підходу, зокрема в ході дослідження отримано такі характеристики:

- діяльнісно-культурологічний підхід зумовлює відбір специфічних методів, засобів і форм педагогічної діяльності; напрямів реалізації освітньої програми; організацію способів теоретичної і практичної діяльності; особливостей взаємодії із зовнішнім середовищем у цілому й ринком праці зокрема; можливостей удосконалення навчального процесу та процедур корекції;

- його мета – досягнення високого рівня сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

- суб'єктами взаємодії, що забезпечують управління і співуправління під час освітнього процесу, постають викладач і студент (або викладач і група студентів); а також представники зовнішнього середовища, що мають вплив на освітній процес;

- об'єктом в освітньому, професійному й культурному плані є особистість майбутнього фахівця, що формується під впливом різних суб'єктів;

- засобами (практичними інструментами) формування культури конкурентних відносин є матеріальні (наочні матеріали, фінансово-економічна документація, навчальні посібники, курси лекцій, методичні рекомендації, мережеві ресурси, картки-завдання, експертні карти тощо) і духовні (традиції, норми моралі, культура поведінці в соціумі, особистісні та професійні цінності та ціннісні орієнтації тощо); методами – педагогічні (бесіда, екскурсії, навчальні демонстрації, приклад тощо) й економічні (аналіз фінансово-економічної звітності, SWOT-аналіз, бізнес-тренінг, психологічний тренінг тощо); результатом – сформована в майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культура конкурентних відносин.

Таким чином, описані вище положення і характеристики, отримані в процесі реалізації системного, компетентнісного й діяльнісно-культурологічного підходів щодо проблемного питання формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, будуть використовуватися нами як методологічна основа для розробки комплексу педагогічних умов, представленого далі.

Далі розглянемо педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Так, у словниках категорія „умова” розглядається як: обставина, від якої щось залежить, вимога, яку висувають; основа, передумова для чого-небудь [205, с. 839]. Таким чином, під „умовою” розуміється основа, передумова для чого-небудь, а також обставини та правила, що забезпечують нормальну роботу в тій чи іншій галузі життєдіяльності.

„Педагогічні умови” сучасні вчені розглядають як: виділену в результаті експериментальної роботи сукупність педагогічних обставин, спрямованих на досягнення поставленої мети [14, с. 530]; систему необхідних заходів у навчально-виховному процесі ЗВО, що взаємодіють і взаємодоповнюють один одного, дотримання яких сприяє досягненню поставлених цілей [267, с. 52]; взаємопов'язаний комплекс: змісту, матеріально-просторового середовища, форм, методів, засобів і об'єктивних



можливостей, спрямованих на вирішення дослідницької проблеми [193, с. 46].

І. Агапова, вивчаючи авторські концепції, вважає, що найбільш обґрунтованими є визначення, надані М. Боритком і В. Андрєєвим. Педагогічні умови М. Боритко розглядає як зовнішні обставини, що надають значний вплив на педагогічний процес, тією чи іншою мірою свідомо сконструйований педагогом і спрямований на досягнення необхідного результату. І. Агапова вважає, що педагогічні умови визначаються як підсумок цілеспрямованого відбору, систематизації та застосування елементів змісту, а також методів, прийомів, форм навчання для досягнення поставлених цілей [1, с. 51]. Під педагогічними умовами Л. Сушенцева розуміє сукупність відібраних об'єктивних і суб'єктивних чинників, потрібних для забезпечення ефективного функціонування усіх компонентів освітньої системи протягом визначених часових рамок, що залежить від мети, головних завдань, змістовної основи, форм і методів цієї системи [264, с. 288].

У нашому дослідженні, співзвучно з поглядами Н. Яковлевої, під педагогічними умовами ми розуміємо сукупність заходів, спрямовану на підвищення ефективності педагогічної діяльності [294, с. 38]. І також вважаємо, що окремі, випадково відібрані умови не можуть істотно вплинути на ефективність досліджуваного педагогічного явища, тому необхідно використовувати гнучкий і динамічний комплекс умов.

При виборі необхідного й достатнього для нашого дослідження комплексу педагогічних умов ми виходили з: вимог сучасного ринку праці; вимог сучасного ЗВО і специфічних особливостей у підготовці майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування; досягнутих наукових результатів у галузі проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців; персонального досвіду діяльності в досліджуваному напрямі; результатів реалізації системного, компетентнісного й діяльнісно-культурологічного підходів. Щодо останнього пояснимо, що системний

підхід дозволив структурувати й упорядкувати комплекс педагогічних умов, згрупувати їх; компетентнісний і діяльнісно-культурологічний – з'ясувати зміст умов і забезпечити їх орієнтацію на формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

З огляду на вищевикладене, ми виділили комплекс найбільш сприятливих педагогічних умов: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі ЗВО; 2) активізація професійної мобільності студентів; 3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту.

Призначення комплексу умов: по-перше, сприяти ефективній організації досліджуваного процесу й стимулювати пізнавальну активність студентів; по-друге, поставати руховою основою оптимізації досліджуваного процесу унаслідок збагачення студентів конкретними (предметними) знаннями й навичками.

Далі представимо більш детально зазначені педагогічні умови.

1. *Використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі ЗВО.* Педагогічна умова підвищує ефективність формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців завдяки можливості занурити студентів у конкурентне середовище й ще у ЗВО збагатити досвід конкурентної взаємодії. Реалізується ця умова за допомогою підрахунку індивідуального рейтингу як головного показника успіхів у навчанні, а також дає можливість підрахунку підсумкового сумарного рейтингу успішності навчального процесу в групі або ЗВО. Академічний рейтинг студента є показово-стимулювальним елементом модульно-рейтингової системи і визначає місце, яке студент займає серед одногрупників, однокурсників та у ЗВО в цілому.

Інтенсивний пошук шляхів активізації процесу навчання привернули увагу педагогів до питань модульно-рейтингового навчання. Результати

досліджень відображено в роботах низки вчених: І. Глазунової [53], Л. Романишина [232], Н. Шиян [288].

Р. Кубанов вважає, що упровадження кредитно-модульної (модульно-рейтингової) системи є вагомим чинником для стимулювання ефективної роботи викладача і студента, суттєвого збільшення часу їх безпосереднього індивідуального спілкування в процесі навчання й позанавчальної діяльності [134, с. 246]. Як вказують інші дослідники [72; 135], до впровадження модульно-рейтингової системи результат навчання студентів у більшості випадків ґрунтувався тільки на оцінці, отриманій на екзаменаційній сесії. Такі важливі моменти, як активність у роботі протягом семестру, ставлення до навчання в цілому й до дисципліни зокрема, регулярність відвідування занять, не завжди враховувалися, що негативно позначалося на якості підготовки.

Ситуацію вдалося змінити зі впровадженням модульно-рейтингової системи контролю, заснованій на інтеграції модульного навчання та рейтингової системи оцінювання знань студентів, здатної враховувати всі зазначені вище моменти. При наборі балів студентом можна говорити про його рейтинг, завдяки якому він відчуває себе в конкурентному середовищі, адаптується до нього, шукає ефективні стратегії конкурентної взаємодії.

У науковій літературі рейтинг – це спосіб виміряти глибину знань, рівень підготовки до майбутньої професійної діяльності. Рейтингом буде вважатися сума балів, набраних студентом за певний проміжок часу навчання. Під модульно-рейтинговою технологією ми будемо розуміти педагогічну діяльність із проєктування, організації та проведення навчального процесу, що заснована на структуруванні дисциплін за модульним принципом із використанням рейтингової системи для об'єктивної оцінки навчальних досягнень студентів [72, с. 11].

О. Котлярова [129] зауважує, що основною метою рейтингової системи є підвищення якості підготовки фахівця. Серед головних завдань рейтингової системи можна визначити наступні: використання педагогічних інструментів

стимулювання пізнавальної діяльності, регулярної самостійної навчальної роботи студентів протягом усього семестру з постійною корекцією зі сторони викладача; суттєве підвищення їх мотивації щодо опанування освітніх програм; формування позитивного досвіду самоосвіти та самовиховання; підвищення рівня та якості організації освітнього процесу у ЗВО. О. Потужній підкреслює, що з урахуванням змісту навчальної дисципліни для студентів ЗВО повинні бути виділені теоретичний, методичний та практичний модулі, визначено їх зміст і підібрано стосовно до кожного його елемента свої специфічні засоби, методи, форми організації занять та критерії оцінювання. Рейтинг складається на основі оцінки таких складових: 1) теоретичні знання; 2) методичні знання, уміння й навчання організації самостійних занять; 3) рівень розвитку особистісних якостей; 4) рівень володіння технікою і тактикою виконання вправ [219, с. 78].

Т. Веретенко зазначає, що особливого значення щодо зняття авралів та стресів у сесійний період набуває активне використання рейтингової системи контролю навчальної діяльності студентів. Поширеними об'єктами контролю є зокрема: поточна робота студентів протягом навчання студентів; екзамени; заліки; окремі роботи на практичних і лабораторних заняттях; курсові роботи; колоквіуми; контрольні роботи; участь в олімпіадах, конференціях, науково-дослідній роботі; знання теорії, відповіді на запитання, тести, конспекти, статті, реферати тощо; індивідуальні завдання для самостійної роботи; своєчасність складання завдань; вивчення дидактичних дисциплін (наприклад, іноземних мов); участь у громадському житті, спортивних змаганнях або культурно-масовій роботі [35, с. 44].

Проведений аналіз досліджень [35; 129; 219] із цієї тематики, а також дослідження І. Каленюк і К. Корсака [107] дозволяє констатувати, що використання модульно-рейтингової технології може сприяти інтенсифікації роботи педагогічних процесів, зокрема й системи формування культури конкурентних відносин завдяки створенню низки можливостей: надавати зміст навчання у вигляді модулів, де кожен модуль є логічно завершеним

самостійним блоком стислої навчальної інформації; викладач може гнучко змінювати обсяг навчального матеріалу в бік поглиблення, або, навпаки, спрощення залежно від професійних потреб і особистісних особливостей студентів; збільшити частку самостійної роботи студентів, формувати навички самоосвіти й самооцінки, створювати індивідуальні освітні траєкторії; безперервно й систематично здійснювати контроль і вивести індивідуальний рейтинговий індекс кожного студента; оцінювати рівень особистісних досягнень студентів.

Погоджуючись з думкою С. Куденцової [135], ми вважаємо, що результат змагально-конкурентної мотивації, крім „педагогічного боку”, доцільно розглядати ще з трьох сторін:

- соціальної (відбувається зближення між студентами, стимулюється розвиток творчої активності, формується здатність до самовираження, культура відносин);

- біологічної (відбувається адаптація до екстремальних конкурентних умов, з'ясовуються резервні можливості організму, удосконалюються функції і системи студента);

- психологічної (студент вчиться протистояти стресовим факторам, підвищуються його психофункціональні можливості, а також відбувається розвиток емоційно-вольової сфери).

Визначена педагогічна умова в системі формування культури конкурентних відносин виконує низку функцій: конкурентно-стимулювальну (занурення студентів у конкурентне середовище); мобілізаційну (інтенсифікація активності студентів за рахунок рейтингу); систематизувальну (стимулювання студентів до систематичної, регулярної підготовки до навчальних занять); контроль-результативну (систематичний контроль і оцінка знань студентів); інформаційно-пізнавальну (конкурентне стимулювання пізнавальної активності в процесі оволодіння теоретичними і практичними знаннями); комунікативну (розвиток комунікативних умінь у процесі взаємодії зі студентами й

викладачами); емоційно-адаптивну (зниження емоційного навантаження у період сесії); консультативну (роз'яснення, надання підтримки викладачем або іншими студентами з питань, що виникають); компенсаційну (виявлення у процесі взаємодії недоліків професійного становлення).

З нашої точки зору, для повноцінної реалізації цієї педагогічної умови важлива цілеспрямована активізація практико-орієнтованої діяльності студентів, що передбачає здійснення таких процедур: проведення інструктажу щодо організації і регламенту проведення модульного навчання та рейтингової системи оцінки знань студентів; регулярний моніторинг діяльності студентів; отримання студентами на навчальних заняттях проблемних завдань для самостійного виконання; розробку комплексу дидактичних матеріалів з організації самостійної роботи студентів.

Таким чином, перша педагогічна умова – використання модульно-рейтингової технології – дозволяє зробити систему формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування більш ефективною за рахунок можливості занурити студентів у конкурентне середовище за допомогою підрахунку індивідуального рейтингу як головного показника успіхів у навчанні й стимулу для самовдосконалення; систематичної роботи студентів протягом усього семестру, що впливає на якість професійної підготовки; систематичного контролю й оцінки, що знижує емоційне напруження під час сесії і підвищує об'єктивність підсумкової оцінки; удосконалення навчально-методичного комплексу, форм, методів, засобів викладання дисциплін.

*2. Активізація професійної мобільності студентів.* Призначення цієї умови – підвищити ефективність системи формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців завдяки розвитку здатності гнучкого реагування на мінливі умови освітнього та професійного середовища.

З огляду на думки різних авторів, наукову позицію, а також власні наукові уявлення, ми вважаємо, що ця педагогічна умова є актуальною з низки причин.

По-перше, сучасний етап поступового розвитку суспільства характеризується різномасштабними й різноплановими змінами, які відбуваються в усіх сферах життєдіяльності. Для того щоб бути успішним і конкурентоспроможним, людина змушена постійно адаптувати до мінливих умов життя і ринку праці, гнучко взаємодіяти з соціальними системами.

По-друге, вища освіта протягом останніх десятиліть перебуває у стані структурних змін, модернізації і постійних трансформацій. Як вказує Л. Горюнова [61, с. 3]: „Цикл зміни професії став менший (2 – 3 рази протягом життя), тому система освіти з її ритмом життя опинилася на узбіччі, і ніяк не може знайти нові форми свого функціонування”. Як вказує автор, у 1940 р. комплекс знань застарівав через 12 років, в 1960 р. – через 8 – 10 років, а для сучасного випускника, нажаль, старіння знань відбувається вже через 2 – 3 роки. Таким чином, щоб бути конкурентоспроможним, сучасна людина змушена прискорювати процеси засвоєння знань і набуття професійних навичок.

По-третє, розвиток інноваційних технологій, поява нових професій і нових професійних обов'язків, суттєве збільшення обсягів і складності інформації (особливо це стосується праці в економічній й управлінській сфері), яку потрібно якісно засвоїти й вміти використовувати в практичній діяльності, вимагають від особистості вміння й навички працювати з великими інформаційними потоками, швидко орієнтуватися в мінливому інформаційному середовищі й бізнес-середовищі.

Підсумовуючи й узагальнюючи вищесказане, зазначимо, що в наш час здобути перемогу в конкурентній взаємодії може людина з високим рівнем мобільності, яка володіє певним набором особистих якостей, що включає психологічну готовність до змін у різних сферах (зокрема й у професійній), здатність до них адаптуватися, засвоювати нові знання й вміти працювати з

великим обсягом інформації. Таким чином, ми вважаємо, що динамічний рівень сучасного життя стимулює потребу в фахівцях, здатних працювати в мінливих соціально-економічних умовах, готових ухвалювати обґрунтовані рішення в ситуації ринкової конкуренції та швидких змін. Тому фахова підготовка професійно мобільних випускників стає однією з найважливіших тенденцій сучасної освіти.

Аналіз філософської, соціологічної і педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що термін „мобільність” становить складне інтегративне явище й має міждисциплінарний зміст. Ми, погоджуючись з думкою О. Смирнової, під професійною мобільністю будемо розуміти інтегративну якість особистості, орієнтовану на специфіку й особливості її професійної діяльності, об’єктів і засобів праці та інших інструментів, що формується в процесі багаторівневої безперервної освіти в контексті реалізованої і передбачуваної професійної діяльності, основу якої складає багатоплановий комплекс властивостей і характеристик людини як особистості та професіонала, що визначають реальну готовність і здатність оперативно та гнучко реагувати на зміни на ринку праці, у сфері техніки, технологій, соціальних і економічних відносин, без порушення можливості здійснювати горизонтальні та вертикальні переходи і зміни професійно-посадового статусу [249, с. 41].

Ми погоджуємося з думкою А. Циганаш, що академічна мобільність не може обмежуватися лише можливістю навчатися або працювати за кордоном протягом визначеного періоду, а саме по собі визнання національних дипломів іншими країнами ще не є повноцінним доступом до професійної діяльності в цих країнах. У цей час таким доступом, поза залежністю від географічного, освітнього простору, стає професійна компетентність фахівця. Оскільки сьогодні важливо не тільки й не стільки отримати доступ до різних міжнародних освітніх програм, але й уміти використовувати отримані знання, уміння, навички та досвід у своїй професійній діяльності [278,



с. 645], то сутність академічної мобільності більш правильно розглядати за професійно компетентним підходом, ніж за географічним.

Л. Вороновська вважає, що завдяки цьому напряму можна забезпечити у достроковій перспективі активізацію комунікативних зв'язків студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності, що виявляється у сприянні залученню особистих контактів студентів, пов'язаних із професійною комунікацією, у навчальний процес ЗВО. Важливість привнесення особистих контактів у професійну сферу є безсумнівним чинником її дієвого розвитку. Крім того, фахівець, який уміє вдало комунікувати з партнерами, досягати мети в процесі управління спілкуванням, установлювати та розвивати важливі зв'язки, стає бажаним та високо цінованим для будь-якої організації. Зв'язки студентів із іншими представниками професійної спільноти можуть народжуватися у результаті різного роду їхньої активності, як організованої університетом (освітні виставки, конференції, семінари, тренінги, міжуніверситетські конкурси), так і ініційованої студентами, відповідно, участі у групах за інтересами, що доповнюють професійні знання (навчання на різноманітних курсах за профілем підготовки, участь у професійних і психологічних тренінгах тощо) [44, с. 147].

Ми погоджуємося з експертною думкою А. Рідкодубської, що розуміння актуальності й необхідності професійної мобільності для розвитку майбутньої кар'єри, отримання гідного соціального статусу в суспільстві, комфортного перебування на ринку праці забезпечить підвищення інтересу й мотивації студентів до формування професійної мобільності, розвине ті конкретні мотиви й побажання, які допоможуть педагогам створити на заняттях сприятливі умови для повноцінного вивчення дисциплін, спонукати студентською молоддю до ефективного самостійного здобування знань та формування умінь, навичок та особистих якостей, які будуть формувати їх професійну мобільність [231, с. 60].

Вивчення праць з цієї проблеми привело нас до констатації низки можливостей:

- по-перше, розглянути професійну мобільність у трьох взаємопов'язаних аспектах: 1) як якість особистості, що формує й забезпечує розвиток внутрішнього механізму професійного розвитку; 2) як професійна діяльність людини, стимулами для якої є мінливе зовнішнє середовище соціуму та економічних процесів, а результатом – професійна самореалізація; 3) як процес постійної трансформації себе та, як очікуваний наслідок, усього навколишнього середовища;

- по-друге, на основі дослідження Л. Горюнової [61, с. 15], виділити три стадії її формування: перша стадія – стабілізувальна (містить адаптацію студента до нових умов освітньої діяльності, до освітнього середовища); друга – аналітична (полягає в підготовці студента до змін себе і своєї діяльності; створення викладачем спеціальних завдань, ситуацій, проблем, у результаті яких студент розпочинає аналізувати свої ресурси); третя – перетворювальна (здіяння студента в навчально-професійну діяльність, у процес власного професійного становлення).

Визначена педагогічна умова в системі формування культури конкурентних відносин виконує низку функцій: інформаційну (сприяння розумінню сутності конкуренції, а саме, в аспекті гнучкості й невідкладності реагування на мінливі умови); мобілізаційну (стимулювання активності); комунікативну (розвиток комунікативних умінь і навичок у процесі спілкування); консультативну (роз'яснення, надання підтримки викладачем або іншими студентами з питань, що виникають); компенсаційну (виявлення у процесі взаємодії недоліків професійного становлення).

А. Рідкодубська зазначає, що образно сприймаючи певний комплекс знань та творчо його відображаючи з деякою інтерпретацією, студенти ще більше зацікавляються проблемними питаннями, що розглядаються окремими темами, та навчальними дисциплінами загалом, усвідомлюючи, що це сприяє їх детальному й якісному розумінню філософії, загальному розвитку молоді особистості в усіх сферах, розширенню творчої свідомості, є дуже важливим для майбутнього

професійного призначення кожного студента та дозволяє сформувати професійно мобільну особистість [231, с. 61].

З нашої точки зору, для повноцінної реалізації цієї педагогічної умови важливо використовувати цілеспрямовану активізацію практико-орієнтованої діяльності студентів, що містить такі навчально-виховні заходи: отримання студентами під час навчального процесу проблемних завдань й окремих вправ для самостійного виконання; інформування щодо організації та регламенту взаємодії; розробку комплексу дидактичних матеріалів з організації самостійної роботи студентів; застосування тренінгових вправ; регулярний моніторинг діяльності студентів.

Як показало наше дослідження, визначена педагогічна умова, крім досягнення основної мети, сприяє вирішенню низки важливих завдань (безпосередньо й побічно пов'язаних із розвитком культури конкурентних відносин), таких як: соціалізація і розвиток адаптивності студентів; привчання їх до гнучкої взаємодії з людьми; швидкому та ефективному вирішенню поточних проблем. Крім того, ця умова сприяє розвитку конкурентоспроможності в майбутніх фахівців завдяки: підвищенню самоорганізації, формуванню вольових якостей і самостійності, інформаційній компетентності, актуалізації професійної спрямованості та професійних інтересів.

Таким чином, активізація професійної мобільності студентів підвищує ефективність функціонування системи формування культури конкурентних відносин за рахунок формування здатності гнучко й ефективно реагувати на різні зміни, а також уміння перебудовувати свою практичну діяльність залежно від контексту ситуації та вимог соціального й професійного середовища.

*3. Забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя.* Педагогічна умова сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу ЗВО за рахунок розвитку мотивації студентів до здорового способу життя, регулярних занять спортом та збереження активної життєвої позиції в професійній сфері. Праця

фахівця з бізнес-адміністрування передбачає перманентне розумове напруження, роботу з великим обсягом цифрової інформації, малоактивну (у фізичному плані) діяльність і, як правило, такий же спосіб життя, що призводить до виснаження ресурсів організму. Тому студентам ще під час навчання у ЗВО необхідно усвідомлювати цінність здорового способу життя.

У дослідженні С. Горденка наголошується, що здоров'я людини розглядається різними науковцями як складна система, яка інтегрує фізичну, психічну, соціальну й духовну її складові [60, с. 97]. Формування відповідального ставлення до здоров'я, як зауважує З. Бондаренко, – це систематичний цілеспрямований процес впливу і взаємодії його суб'єктів, створення умов для передавання знань, формування вибіркового, усвідомлених зв'язків особистості на постійній основі з різними сторонами об'єктивної дійсності; з реальними явищами навколишньої дійсності; оцінка їх індивідуумом із погляду розвитку здоров'я; мотивація та відпрацювання навичок, які сприяють умінню людини реалізовувати свої прагнення, задовольняти потреби, змінювати середовище та справлятися з ним для того, щоб досягти стану повного фізичного, психічного й соціального благополуччя [23, с. 52]. Саме цей аспект аудиторної та позааудиторної роботи має стати головним у діяльності викладача ЗВО.

Погоджуючись з думкою Б. Мещерякова і В. Зінченка, під „спрямованістю” ми розуміємо стійку спрямованість думок, почуттів, бажань, вчинків людини, яке є наслідком домінування провідних мотивацій [251, с. 239]. Тобто спрямованість розглядається як умова, рушійна сила будь-якого явища. Автори вказують, що внутрішнє прийняття цінності здоров'я, орієнтованість на фізичне й духовне благополуччя допомагає студенту досягти духовної рівноваги, емоційної стабільності та стійкості самооцінки. Це може бути факторами, що створюють конкурентну перевагу.

У той же час аналіз публікацій сучасних авторів дозволяє стверджувати, що більшість студентів неухважно ставляться до свого

організму, діагностики здоров'я та профілактики різних захворювань. С. Жданов вважає, що до недавніх пір вищу освіту було спрямовано лише на професійну підготовку, не надаючи належної уваги здоров'ю студентів. Результатом став низький рівень здоров'я, велика кількість захворювань, алкоголізм, наркоманія [89, с. 5].

Погоджуючись з думкою вчених [89; 208; 251], ми вважаємо, що теорія і практика педагогіки здоров'я перебуває на початковому етапі. Дослідники це пов'язують із недостатнім рівнем знань про здоров'я, способи збереження, профілактики захворювань, відзначають, що дуже важливо перейти від відновлення здоров'я до його зберігання.

Л. Омельченко зауважує, що формування здорового способу життя – динамічний процес. На думку вченого, він є невід'ємною складовою процесу соціалізації, а тому становить систему цілеспрямованих та стихійних впливів на особистість, що зумовлюють високий рівень сформованості її здоров'язберігаючої компетентності, позитивного ставлення до себе, власної життєдіяльності та навколишнього середовища. Звідси випливає, що: основними чинниками є культурні цінності соціуму, традиції сім'ї як первинної соціальної групи, що має провідний вплив на формування установок та ставлень особистості, домінуючі моделі поведінки представників референтної групи, ЗМІ, доступність спортивних клубів, секцій, гуртків, наявність комунікацій із іншими соціальними групами (академічна мобільність студентів, що дає можливість порівняти цінності власної референтної групи з іншими), наявність в університетах програм формування здорового способу життя студентів [208, с. 179 – 180].

Складно не погодитися з думкою Л. Борисової, яка стверджує, що, незважаючи на відсутність єдиних поглядів і трактувань терміна „здоров'я”, учені сходяться на думці, що для сучасного суспільства характерними є такі риси: 1) низька культура щодо збереження здоров'я; 2) відсутність єдиної стратегії у медицині й освіті щодо формуванні спрямованості на здоровий спосіб життя [25, с. 4].

Актуальними для нашого дослідження є відомості, що подає В. Кучеренко. Зокрема, пропорційна залежність є такою: чим нижчий рівень мотивації здорового способу життя, тим нижчими є показники здоров'я та рівень добробуту. Учені вказують, що більшість причин невиходу на роботу (75 %) пов'язані із захворюваннями. За логікою, можна зробити висновок, що в людей, які часто хворіють, більше шансів стати безробітними, ніж у здорових, а, як відомо, роботодавці бажають брати на роботу здорових людей [138, с. 37].

Узагальнюючи вищесказане, ми дійшли до розуміння здоров'я як важливої соціальної якості, яка безпосередньо взаємопов'язана, по-перше, зі здатністю конкурувати та вигравати, по-друге, із рівнем добробуту й успішності сучасної людини. Стає очевидним, що здоровий фахівець здатний здійснювати й підтримувати конкурентні відносини більш ефективно. Звідси виникає необхідність цілеспрямованого формування стійкої спрямованості на здоровий спосіб життя у студентів. Відповідно, одним із пріоритетних завдань професійної освіти повинна стати активізація суб'єктної позиції оздоровчої спрямованості, що заснована на усвідомленні самим студентом цінності здоров'я.

Забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя, зокрема, відіграє позитивну роль у попередженні емоційного вигорання у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Слід підкреслити, що в сучасних умовах зростають вимоги до компетентності спеціалістів різних сфер професійної діяльності, що зумовлює перетворення в системі вищої освіти й комплексної підготовки майбутніх фахівців, підвищення їх конкурентоспроможності. Відповідно, збільшуються психологічні навантаження та, як наслідок, кількість стресових ситуацій, що призводить до серйозних ускладнень, зокрема й до емоційного вигорання студентів.

Студенти у процесі навчання у ЗВО перебувають в емоційно та інформаційно-перенасиченому середовищі, вирішують навчальні та

особистісні проблеми. Дійсно, ці обставини знижують їхню психологічну та емоційну стійкість, що провокує розвиток синдрому емоційного вигорання.

Як зауважують С. Бужинська і А. Бойченко, емоційне вигорання студентів – це набутий стереотип емоційного реагування, що виникає в процесі збільшення розумового навантаження і пов'язаний із відсутністю внутрішніх резервів протидії стресовим факторам, призводить до дисфункції засвоєння навчального матеріалу та погіршенню відносин з іншими студентами та викладачами [28, с. 89].

За даними наукових досліджень, до 40 % студентів страждають на вигорання різного ступеня вираженості, виявлення емоційного вигорання зростає від молодших до старших курсів, особливо на 3-му курсі. Найчастіше він проявляється у студентів „комунікативних” і „соціальних” професій, специфіка роботи яких полягає у постійній взаємодії та спілкуванні з іншими людьми як з позитивного, так і з негативного боку [24, с. 27]. В. Носенко підкреслює, що „вигорання” може відбуватися також унаслідок розчарування в собі за усвідомлення невідповідності певної професії за якимись критеріями; або в результаті розчарування в самій професії за невідповідності реальності первісним очікуванням. Студент може розчаруватися в собі, усвідомлюючи те, що він не витримує вимог, що висувуються процесом навчання, або розчаруватися у вищій освіті, усвідомивши, що наявна система не відповідає його очікуванням [203, с. 188].

Отже, увесь процес навчання потенційно містить небезпеку виникнення емоційного вигорання на молодших курсах, передусім через стреси, зумовлені переходом від освітньої діяльності до навчально-професійної, на старших – у процесі інтенсивної професіоналізації у студента можуть виникнути невпевненість у виборі професії, можливостях подальшої самореалізації в ній і, що зустрічається досить часто, розчарування в обраній професії. Більшість молоді не може правильно розрахувати свої сили, раціонально організувати свою роботу й оцінити свої потенційні ресурси.

Усе це, безсумнівно, може слугувати факторами, що призводять до стану емоційного вигорання [24, с. 29].

Щодо профілактики „емоційного вигорання” зазначимо таке. Беручи до уваги те, що етап фахового навчання зумовлює напруження щодо майбутньої професійної самореалізації, викликаючи в молодих людей переживання низки психологічних феноменів, пов’язаних із віковими особливостями та потраплянням в академічне середовище, то типовими засобами профілактики „емоційного вигорання”, на думку О. Сергєєнкової і О. Столярчук, є опанувальна поведінка майбутніх фахівців як певна стратегія під час криз навчання, узгодження життєвих і професійно орієнтованих цінностей і ціннісних орієнтацій, гармонізація особистої, академічної та професійної самооцінки, рівня соціальних і професійних домагань, правильна організація з постійною корекцією часу на дозвілля та відпочинок [242, с. 80].

Пошук позитивного вимагає цілеспрямованої роботи, спеціального настрою та певних вольових зусиль. У своїй праці І. Олійник зауважує, що під час профілактичної роботи з попередження емоційного вигорання доцільними позиціями можна вважати саме такі: виявлення власного стилю реагування на стресову ситуацію, розширення поведінкового репертуару, відпрацювання навичок конструктивної взаємодії, робота щодо зміни установки, використання технік зняття напруження тощо [207, с. 122].

На основі вирізнення відповідних характеристик особистості, здатних спричинити вигорання (низька самооцінка, висока тривожність та нейротизм), учені Н. Водоп’янова і Є. Старченкова запропонували такі шляхи запобігання емоційному вигоранню у студентів, а саме: організація для студентів і викладачів спеціалізованих тренінгів, орієнтованих на розпізнавання симптомів „вигорання” та боротьбу з ними; розробка програми підтримки студентів, яка міститиме консультації щодо попередження та лікування порушень здоров’я, пов’язаних зі стресом; демонстрація підтримки студентів у зв’язку з технологічними змінами; надання можливості більш гнучкого графіка навчання; проведення семінарів із керування конфліктами



та розвитку навичок спілкування між студентами; відкритість каналів комунікації між викладачем і студентом; проведення внутрішніх заходів, спрямованих на підвищення рівня привабливості навчання у певному ЗВО; оптимізація системи стимулювання та мотивації студентів, зокрема планування подальшої професійної діяльності та встановлення зв'язків між нею та наявною навчальною діяльністю [39, с. 237 – 238].

Результати теоретичного дослідження дозволяють констатувати, що синдром емоційного вигорання розвивається в процесі навчально-професійної підготовки та детермінується комплексом факторів, які містять індивідуально-психологічні особливості особистості та специфічні особливості навчальної діяльності емоційного характеру. На нашу думку, педагогічна умова – забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя, покликана не тільки зберегти фізичне, а також емоційне здоров'я майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Визначена педагогічна умова виконує інформаційну (збагачення студентів знаннями про здоровий спосіб життя) функцію. З нашої точки зору, для повноцінної реалізації педагогічної умови важливою є цілеспрямована активізація практико-орієнтованої діяльності студентів, що передбачає здійснення таких процедур: проведення інструктажу щодо організації здоров'язберігаючих способів життя; розробку комплексу дидактичних матеріалів з організації самостійної роботи студентів; регулярний моніторинг діяльності студентів.

Таким чином, ця умова підвищує ефективність освітнього процесу ЗВО, зокрема формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування за рахунок формування спрямованості на здоровий спосіб життя, що сприяє збереженню фізичного й емоційного здоров'я, створенню можливостей для виграшу в конкурентній взаємодії. Безумовно, для майбутніх професіоналів важливо дбати про самореалізацію, передавання свого практичного досвіду щодо ставлення до свого здоров'я, набуття соціальних умінь та навичок у процесі формування здорового

способу життя, відчуття своєї необхідності, а також про причетність до добродійних справ міста, регіону, держави. Зазначимо, що куратори, викладачі вищої школи як активні учасники збереження та зміцнення здоров'я на державному, суспільному, особистісному рівнях повинні у процесі своєї професійної діяльності формувати готовність студентів до такого напрямку діяльності, як здоров'язберігаюча та здоров'ятворча діяльність.

*4. Знайомство з принципами клієнтського бізнесу.* Ця умова підвищує ефективність функціонування системи формування культури конкурентних відносин завдяки збагаченню майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування знаннями про ведення клієнтського бізнесу, що може постати їх суттєвою конкурентною перевагою у професійній діяльності. У сучасному суспільстві конкуренція пронизує весь процес життєдіяльності людини, а також зростання конкурентної боротьби між підприємствами приводить нас до розуміння важливості лояльності клієнтів. Клієнтоорієнтований бізнес і, як наслідок, розвиток клієнтоорієнтованості культури, постають важливим елементом стратегії підприємств, що забезпечує стабільність економіки й держави.

Оскільки стратегію економічного розвитку підприємства найчастіше розробляють економісти та фахівці з бізнес-адміністрування вищої та середньої ланки, вони в першу чергу повинні бути знайомі з принципами клієнтського бізнесу і клієнтоорієнтованої культури. За останні роки значно зросла кількість публікацій із цієї тематики, що свідчить про інтерес учених до проблеми.

Говорячи про клієнтоорієнтовані стратегії розвитку підприємства й погоджуючись із думкою А. Жарової, ми вважаємо, що це елемент загальної стратегії, спрямований на формування найбільш ефективної системи взаємодії між підприємством і його клієнтами, а також на забезпечення його конкурентоспроможності [88, с. 3].

Клієнтоорієнтовані стратегії можуть будуватися на використанні нетворкінгу, визначений напрям діяльності розглядається як ефективний маркетинговий інструмент, який за порівняно низьких затрат дозволяє знаходити нові збутові канали й корисні контакти, в основному за рахунок опосередкованих знайомств, або ж зустрічей на різних світських заходах; а також за допомогою будь-яких інших засобів зв'язку, таких як телефон, електронна пошта.

На основі дослідження В. Брича і Х. Снігур [27] можна зробити обґрунтований висновок, що є необхідним для використання нетворкінгу. А саме, потрібні комунікації, які містять відразу кілька складових:

1. Тренінги. У процесі проведення тренінгів постає необхідність у роз'ясненні сутності нетворкінгу. З цією метою проводяться різноманітні збори, майстер-класи. Фахівець, який вбачає необхідність у розвитку, повинен відчувати, що нетворкінг – це саме той механізм самовдосконалення. На таких тренінгах найголовніше з'ясувати, якими зв'язками вже володіють співробітники, мотивувати їх продовжувати розширювати мережу, навчити робити це тактовно й системно.

2. Книги. Поняття нетворкінгу з'явилося в Україні порівняно недавно, проте за кордоном про нього встигли написати чимало книг. Існує багато корисної літератури на цю тему, наприклад, „Ніколи не їжте поодиноці” Кейта Феррацці, „Зв'язки вирішують все. Правила позитивного нетворкінгу” Дарсі Різака. Отже, варто відібрати корисну літературу для бібліотеки.

3. Індивідуальний підхід. Умінням легко встановлювати контакти володіють далеко не всі. Як зазначає Хезер Уайт: „Неприродного нетворкера складно конвертувати в природного за добу”. Серед фахівців на підприємстві завжди є особи, які не особливо виділяються комунікативністю. При цьому необхідно цінувати кожного співробітника, а тих, у кого виникають труднощі з нетворкінгом, мотивувати. У таких випадках корисно пояснити переваги нетворкінгу (для особистих і професійних цілей), допомогти в розробці таких підходів, за яких „неприродні нетворкери” могли б відчувати себе

комфортно. Особа, котрій складно встановлювати контакти, може, наприклад, заручитися підтримкою колег або зустрічатися з потрібними людьми на товариських заходах.

4. Соціальні мережі. Існують соцмережі, які зосереджені на розширенні ділових контактів. Є ресурси, уже побудовані власне на процесі нетворкінгу. Таким чином, стає легше знайти необхідного фахівця визначеного профілю.

5. Вечірки. Корпоративи – це не тільки можливість гарно відпочити. На них можна перезнайти співробітників, що не часто зустрічаються в офісі або рідко працюють разом. Такі знайомства в неформальній обстановці можна теж розцінювати як нетворкінг [27, с. 109 – 110].

Інший інструмент розвитку навичок клієнтоорієнтованої стратегії у майбутнього фахівця – це коучинг. О. Нежинська і В. Тименко вважають, що коучинг може бути використано як універсальну технологію, яка дозволяє ефективно працювати на суб'єкт-суб'єктному рівні з постійною взаємодією з навколишнім соціальним і професійним середовищем, тобто вміти управляти собою, своїм психічним станом, своїми фізичними й психічними ресурсами, допомагати іншим у розвитку й корекції особистісного потенціалу, у підвищенні особистої ефективності під час соціальної та професійної діяльності, розвивати навички комунікації, будувати конструктивні відносини з колегами, які максимально підвищують ефективність вирішення актуальних життєвих завдань тощо [194, с. 5].

Можна погодитися з Л. Ліщинською, що концепція управління взаємовідносинами з клієнтами змінила фокус необхідних управлінських рішень компанії з продукту на клієнта, поставивши перед бізнесом завдання щодо максимізації прибутку, що приноситься кожним клієнтом, і формування лояльності [143, с. 208].

Таким чином, узагальнюючи думки дослідників, можемо зробити важливий для нашого дослідження висновок: клієнтоорієнтований бізнес веде, по-перше, до отримання додаткового прибутку підприємством, по-друге, до оптимізації взаємодії з клієнтами. У свою чергу, ці факти

забезпечують можливість підприємству вибудувати ефективні конкурентні стратегії та бути конкурентоспроможним.

У нашому дослідженні клієнтоорієнтовану культуру фахівця ми, услід за А. Мірзоян [181], трактуємо як підвид професійної культури, у якій базовою цінністю професійної діяльності постає максимально повне задоволення потреб клієнта. Визначена педагогічна умова в системі формування культури конкурентних відносин виконує низку функцій: інформаційну (сприяння розумінню сутності понять „добросовісна конкуренція” і „конкурентоспроможність”, збагачення знаннями про ведення клієнтського бізнесу); професійно-адаптивну (сприяння адаптації та подальшій ефективній професійній діяльності на підприємстві); професійної комунікації (розвиток комунікативних умінь у процесі взаємодії з представниками професійно-економічного середовища, з представниками бізнесу); консультативну (роз’яснення, надання підтримки викладачем або іншими студентами з питань, що виникають); компенсаційну (виявлення в процесі взаємодії недоліків професійного становлення).

Реалізація цієї педагогічної умови містить активізацію практико-орієнтованої діяльності студентів: виконання студентами проблемних завдань під час проходження виробничої практики; консультування з організації взаємодії з представниками професійно-економічного середовища та представниками бізнесу; розробку комплексу дидактичних матеріалів з організації самостійної роботи студентів; обговорення результатів виробничої практики; регулярний моніторинг діяльності студентів.

Таким чином, ця умова підвищує ефективність функціонування системи формування культури конкурентних відносин завдяки: 1) збагачення майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування знаннями про ведення клієнтського бізнесу, що може постати їх суттєвою конкурентною перевагою у професійній діяльності; 2) розвитку професійної адаптивності майбутніх фахівців; 3) формування професійної спрямованості та актуалізації професійних інтересів. Крім того, розглянута педагогічна умова (знайомство

з принципами клієнтського бізнесу) дозволяє зрозуміти необхідність формування культури конкурентних відносин не тільки на персональному рівні (мікрорівень), а й на рівні підприємств (мезорівень) і країни (макрорівень).

5. *Активізація самопрезентаційної діяльності студентів.* У сучасних умовах глобалізації, конкуренції та інтенсифікації соціальних контактів здатність ефективно вибудовувати відносини в різних сферах життєдіяльності, уміло презентувати себе набуває особливого значення. Більш того, сучасні дослідники [16; 74; 96; 117; 212] вказують на те, що в умовах ринкової економіки здатність професіонала ефективно презентувати свої особистісні якості, кваліфікацію, досягнення є значущими факторами досягнення професійного успіху й конкурентоспроможності особистості.

Тому науковий інтерес до вивчення феномена самопрезентації непохитно зростає. Погоджуючись з думкою І. Захарової [96], ми вважаємо, що орієнтування студента на успішну самопрезентацію є продуктивною педагогічною стратегією, яка реалізується за допомогою сукупності соціально-педагогічних умов, методів і засобів, спрямованих на вирішення педагогічного завдання, пов'язаного з ознайомленням і наданням допомоги студентам в усвідомленні власних можливостей створити сприятливе враження про себе за допомогою конструктивних способів взаємодії з іншими людьми в процесі діяльності або спілкування.

Самопрезентація – вербальна діяльність фахівця, спрямована на побудову й підтримку власного іміджу, який у ході реалізації акту професійно-орієнтованого спілкування є єдністю статусно-рольових характеристик професіонала у відповідній сфері знань [74, с. 7]. О. Ковригіна трактує стратегію самопрезентації як комунікативну стратегію „створення певного враження про мовця та соціально прийнятну, допустиму суспільством поведінку” [117, с. 76].

Незважаючи на те, що серед дослідників немає єдиних поглядів на феномен самопрезентації та визначення її сутності, учені сходяться на думці,

що самопрезентація є активним процесом конструювання особистістю своєї соціальної ідентичності, який допомагає людині взаємодіяти з іншими людьми, трансформувати їх сприйняття особистісного образу „Я”.

Узагальнимо вищевикладене в контексті нашої проблеми формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Зокрема, самопрезентація як психолого-педагогічний феномен, що виявляється в ситуаціях взаємодії з людьми, володіє такими сутнісними особливостями: дозволяє створити сприятливе враження про себе за допомогою конструктивних способів взаємодії; допомагає у спілкуванні з іншими людьми та створює можливість трансформувати їх сприйняття образу „Я”.

Відповідно, привчання студентів правильно себе самопрезентувати може сприяти їх конкурентному просуванню в різних сферах життєдіяльності, підвищенню ефективності конкурентних відносин, а також формуванню культури професійної взаємодії. Крім цього, зазначимо, що вчені звертають увагу на те, що молодим людям необхідно надавати підтримку в створенні власного самопрезентаційного образу, у розвитку комунікативних навичок і здатності соціалізуватися та адаптуватися через отримання відповідних знань і умінь.

Навички самопрезентації у студентів можна формувати за допомогою технології „професійного портфоліо”. Професійне портфоліо – це деяка колекція письмових робіт, документів, паперів, відповідей та прикладів іншої інформації, що засвідчують і підтверджують рівень професійних компетенцій, особисті досягнення, досвід, широке коло інтересів студента. Тобто професійне портфоліо дещо зміщує акцент зі знань студентів на їхні особисті індивідуальні досягнення, спонукає до активної діяльної участі в накопиченні різних видів робіт, індивідуального розвитку; підвищення самооцінки [16, с. 48]. Н. Перхайло вважає, що студенти мають навчитися створювати професійні портфоліо в паперовому та електронному виді. Останні можна розмістити на персональному сайті, сторінки сайту

викладача, або сайті навчального закладу, що спрощує процес укладання, якісного обслуговування та корекції портфоліо, забезпечує реальну можливість спостереження за фаховим становленням, індивідуальним розвитком студентів, дає змогу ефективного зворотного зв'язку на постійній основі з роботодавцями [212, с. 327].

Таким чином, визначена педагогічна умова виконує низку функцій: інформаційну (збагачення студентів соціально-психологічними та культурологічними знаннями успішної самопрезентації); комунікативну (розвиток комунікативних здібностей); регламентаційну (упорядкування й освоєння нових способів діяльності та взаємодії суб'єктів); компенсаційну (виявлення в процесі взаємодії недоліків професійного становлення).

З нашої точки зору, для повноцінної реалізації цієї педагогічної умови важливо використовувати на постійній основі цілеспрямовану активізацію практико-орієнтованої діяльності студентів, що передбачає здійснення таких процедур: проведення інструктажу з організації й регламенту проведення самопрезентації; застосування засобів театральної педагогіки та тренінгових вправ; розробку комплексу методичних і дидактичних матеріалів з організації самостійної роботи студентів; регулярний моніторинг діяльності студентів.

Таким чином, ця умова підвищує ефективність функціонування моделі формування культури конкурентних відносин за рахунок навчання студентів правильно себе презентувати, таким чином сприяючи конкурентному просуванню до лідерства, створенню можливостей для розвитку здібностей швидко адаптуватися й соціалізуватися.

*6. Організація процесу підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування на основі використання технік тайм-менеджменту.* Визначена педагогічна умова сприяє підвищенню ефективності функціонування розробленого нами підходу шляхом використання технік раціональної організації часу й підвищення ефективності його використання. Застосування цих технік дозволяє збільшити ефективність і продуктивність



діяльності студента, підвищує його здатність швидко адаптуватися й через це мати конкурентну перевагу порівняно з іншими.

Як зазначалося раніше, діяльність сучасного фахівця з бізнес-адміністрування відбувається в умовах інтенсифікації економічних змін і збільшення інформаційних потоків, що потребує вирішення як мінімум двох завдань: 1) раціональної організації часу, щоб встигати орієнтуватися у великому обсязі інформації та бути здатним конкурувати й вигравати; 2) вміння швидко адаптуватися до цих змін. На думку дослідників, обидва завдання одночасно ефективно вирішуються за допомогою впровадження технік тайм-менеджменту в освітній процес сучасного ЗВО.

А. Архангельський [7; 8] вказує на те, що тайм-менеджмент (time management) – це техніка, що дозволяє ефективно організувати час, підвищити можливості його використання. Як синоніми часто використовують терміни „самоменеджмент” і „особиста організація праці”. Автор визначає тайм-менеджмент як дію, що полягає у свідомому контролі, збільшенні продуктивності й ефективності витраченого часу на якийсь конкретний вид діяльності. З його точки зору, упровадження технік тайм-менеджменту є інструментом підвищення адаптивності.

У своїх дослідженнях А. Горбачов розглядає тайм-менеджмент у двох ракурсах: філософському, тоді тайм-менеджмент – це мета й сенс життя, спосіб приносити користь, проживати його з користю; інструментальному – тайм-менеджмент розглядається як інструмент досягнення результатів, засіб реалізації бажань [57, с. 6].

Група вчених (О. Брежнев, В. Пирогов, Н. Шлей), досліджуючи техніку індивідуального планування та обліку часу, сформулювали такі правила тайм-менеджменту: 1) „фільтр на нові завдання”, тобто спочатку необхідно структурувати потік завдань; 2) „огляд завдань” – перш ніж приступити до планування, необхідно побачити цілісну картину: завдання, проблеми, терміни, у результаті створюється простий список справ; 3) „пріоритети” – склавши список завдань, необхідно визначити пріоритети й вирішити, що

необхідно зробити в першу чергу; 4) „гнучке планування”: коли створений план або процес стає усвідомленим; людина розуміє, від чого може відмовитися, куди можна перенести те чи інше завдання, є можливість усвідомити наслідки дій; 5) „тимчасові резерви”: у класичному тайм-менеджменті рекомендується планувати 60 % часу, а решту – 40 % – залишати як резерв; 6) „боротьба з поглиначами часу”: це правило зумовлено тим, що за статистикою людина в середньому працює без перерви лише 8 хвилин, потім її хтось чи щось відволікає, необхідно скоротити кількість моментів, що відволікають; 7) „угруповання однотипних справ”; 8) „розчищення завалів”, тобто підтримання порядку в справах; 9) „облік особистісних особливостей”; 10) „особиста мотивація”, це правило засноване на дослідженнях учених про те, що особливості власної мотивації відомі тільки самій людині [289, с. 146].

У зарубіжних дослідженнях ми бачимо таке. Б. Трейсі, проводячи численні дослідження в галузі управління та лідерства, з’ясував, що найчастішою причиною втрати часу й головною перешкодою на шляху до успіху є нездатність зосередитися на необхідному завданні, і, навпаки, ясність – це запорука ефективності [272, с. 32]. На думку Д. Моргенстерн, досягти рівноваги й гармонії в житті означає розподілити свій час у правильних співвідношеннях. Для досягнення особистих стратегічних цілей необхідно скласти план розподілу часу [187, с. 96]. С. Мак Гі стверджує, що ефективність праці практично повністю залежить від цілей, які перед собою ставить людина. З її точки зору, вміння виокремлювати значущі цілі – це базовий принцип для підвищення самоефективності [148, с. 66].

М. Петрушенко і Т. Бондар зауважують, що ефективне використання часового ресурсу є надзвичайно важливим для фахівця на стратегічному рівні, коли необхідно ухвалити правильне та своєчасне рішення. Відтак, доречно встановлювати й коректувати цілі оптимізації використання часового ресурсу; необхідна „посекундна тарифікація” часу з розбиттям бізнес-процесів на окремі фази та визначенням їх часової місткості,

забезпечення на постійній основі наскрізного планування і контролю з метою корекції використання часу. Оптимізація часових рамок на операційному рівні має вагомим значення для своєчасного виконання окремих замовлень, скорочення циклу виробництва, своєчасного реагування на зміну внутрішнього й зовнішнього середовища, прискорення випуску нового виду продукції, скорочення простоїв обладнання [214, с. 10 – 12].

Безумовно, що застосування тайм-менеджменту надає можливість студентам більш ефективно використовувати час для навчання й особистого розвитку, щоб підготуватися до майбутньої професійної діяльності в рамках обраної професії, а також використовувати вільний від навчання час для самореалізації та саморозвитку [80, с. 20]. В. Яценко зауважує, що для використання прийомів тайм-менеджменту студентам можна запропонувати виконувати таку пам'ятку: 1) необхідно щодня здійснювати аналіз цілей і завдань, які потрібно досягти; 2) на основі аналізу формувати різні варіанти досягнення мети; 3) визначити вибір напрямку роботи; 4) скласти планування і ранжування пріоритетів, план дій для досягнення мети; 5) реалізувати створений план дій; 6) перевірити результати досягнення мети, виконання планів і підвести підсумки роботи [296, с. 177]. На нашу думку, використання технік тайм-менеджменту відкриває можливість для підвищення конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти. Студенти, що мають мету, націлені на оволодіння зазначеною технологічною конструкцією, характеризуються цілеспрямованістю в начальних діях, високим рівнем волевих зусиль, умінням мобілізувати свої емоційно-психічні та фізичні сили на навчання, високою регулярністю навчальної та позанавчальної діяльності.

Отже, узагальнимо інформацію і підведемо деякі підсумки. Ми вважаємо, що техніка тайм-менеджменту має такі характеристики, що дозволяють сприятливо впливати на формування професійної культури майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування та його здатність конкурувати, зокрема: дозволяє ефективно організувати час і підвищити можливості його

використання; формує вміння чітко визначати свої цілі та шляхи їх реалізації, що дає людині більше переваг у досягненні успіху; розвиває навички розподілу часу, підвищує адаптивність; тайм-менеджмент проявляється у філософському (спосіб приносити користь) та інструментальному (інструмент для досягнення результатів) ракурсах; постає як базовий принцип підвищення самоефективності.

Тобто техніки тайм-менеджменту, постаючи інструментом персональної організації часу, сприяють формуванню професійної культури й, відповідно, культури конкурентних відносин.

На завершення розгляду цієї умови хотілося б відзначити ще один важливий момент для нашого дослідження. Тривалий час займаючись науково-практичними дослідженнями тайм-менеджменту, Г. Архангельський з'ясував й експериментально довів, що ця технологія може бути використана не тільки як інструмент підвищення персональної організації часу, але і як інструмент формування та розвитку корпоративної культури, що є базою для будь-яких економічних перетворень і трансформацій [9; 10].

Отже, визначена педагогічна умова в системі формування культури конкурентних відносин виконує низку функцій: емоційно-адаптаційну (підвищення адаптивності та зниження емоційного навантаження за рахунок керування ресурсами часу); мобілізаційно-систематизувальну (інтенсифікація активності унаслідок раціонального розподілу часу); консультативну (роз'яснення, надання підтримки викладачем або іншими студентами з питань, що виникають); компенсаційну (виявлення у процесі взаємодії недоліків професійного становлення).

З нашої точки зору, для повноцінної реалізації цієї педагогічної умови важливо досягти цілеспрямованої активізації практико-орієнтованої діяльності студентів, що передбачає здійснення таких процедур: проведення ознайомчої бесіди щодо використання технік індивідуального планування та обліку часу; регулярний моніторинг діяльності студентів; отримання

студентами на навчальних заняттях проблемних завдань для самостійного виконання; розробку комплексу методичних і дидактичних матеріалів з організації самостійної роботи студентів.

Таким чином, ця педагогічна умова, що полягає в організації процесу професійної підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту, надає можливість зробити систему формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування більш ефективною унаслідок таких аспектів: 1) дозволяє підвищити ефективність навчальної та професійної діяльності; 2) є інструментом для досягнення потрібних результатів у професійній і академічній сфері, підвищує ймовірність досягти рівноваги й гармонії в житті; 3) дозволяє підвищити адаптивність студентів, що є одним із основних чинників успіху й конкурентоспроможності.

Слід зазначити, що ми, створюючи відповідні педагогічні умови, передбачаємо таку тісну творчу взаємодію викладача та студента, під час якої студенту буде надаватися можливість відчувати радість хоча б найменшої перемоги над самим собою та спостереження зростання професійної досконалості. Безумовно, виявлені й розкриті педагогічні умови безпосередньо впливають на результативність фахової підготовки студентів у рамках ЗВО щодо формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування через вдосконалення складових компонентів. Достатність комплексу умов буде доведено в експериментальній частині нашої дисертації.

## Висновки до першого розділу

1. Актуальність проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування зумовлена необхідністю: підвищення економічного потенціалу нашої країни; підвищення якості професійної освіти майбутніх фахівців, здатних вибудувати ефективні стратегії конкурентної взаємодії; створення теоретичних основ формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі професійної підготовки; розробки систематизованого понятійного апарату для ефективного формування культури конкурентних відносин у студентів.

2. Історіографія проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців складає три взаємопов'язані історичні періоди, які відображають істотні зміни в прояві науково-практичного інтересу до формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців.

Протягом першого періоду (середина XVIII ст. – початок 20-х рр. XX ст.) з'являються перші наукові дослідження конкуренції та конкурентних відносин у працях філософів і економістів, відкриваються перші вищі економічні навчальні заклади на території українських земель. Досліджувана нами проблема ще не є предметом наукового вивчення, є відсутнім соціальне замовлення на формування у студентів професійної культури взагалі й культури конкурентних відносин зокрема.

Протягом другого періоду (початок 20-х рр. XX ст. – початок 2000-х рр.) вирішуються окремі аспекти проблеми, а саме: з'являються різнопланові дослідження проблеми конкуренції та конкурентних відносин, відбувається реформування системи державного устрою і системи вищої освіти, виникають окремі наукові дослідження в галузі професійної культури та її формування в освітньому процесі.

Третій період (з початку 2000-х рр. до цього часу) характеризується появою розуміння необхідності цілеспрямованого вирішення проблеми:

зростає науковий інтерес до проблеми конкурентних відносин із позицій різних наук, активізуються дослідження в напрямі формування професійної культури в цілому й культури конкурентних відносин зокрема.

3. Понятійний апарат досліджуваної проблеми містить такі дефініції:

- професійна культура – характеристика фахівця, що містить ціннісні орієнтації, сукупність знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей, які забезпечують ефективність його професійної діяльності, а також сприяють продуктивно-творчій трансформації професійного середовища через засвоєння й створення соціально значущих цінностей;

- конкурентні відносини – форма прояву конкуренції, що уявляє собою результат взаємодії суб'єктів, побудованої на основі суперництва й співробітництва, зорієнтованих на забезпечення їх найкращого положення в соціально-економічній системі;

- культура конкурентних відносин фахівця з бізнес-адміністрування – вид його професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції;

- формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування – це процес досягнення діалектичної єдності окремих складових у спеціально організованому освітньому процесі закладу вищої освіти, що зорієнтований на забезпечення засвоєння студентами системи компонентів, включених у культуру конкурентних відносин.

4. Оскільки бізнес-адміністрування – це мистецтво управління бізнесом в умовах конкурентної економічної середовища й окремо визначеного бізнес-середовища, то професійний портрет фахівця з бізнес-адміністрування формується через призму знань у галузі економіки та менеджменту. Фахівці з бізнес-адміністрування потребують спеціалізованих знань та специфічних управлінських навичок з окремих функціональних напрямів економіки, підприємницької діяльності та бізнесу.

Наприклад, фахівці з бізнес-адміністрування здійснюють координацію між менеджерами середньої й вищої ланки, що ухвалюють рішення, та працівниками, що визначені позиції й рішення реалізують у практичній діяльності підприємства. Саме тому високий рівень розвитку культури конкурентних відносин у фахівця з бізнес-адміністрування й забезпечує йому в професійній діяльності досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво з іншими співробітниками в умовах конкуренції.

Культура конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування містить кілька взаємопов'язаних компонентів: когнітивний, операційний, ціннісний і особистісний.

Основне цільове призначення когнітивного компонента полягає у створенні теоретичного фундаменту й забезпечення засвоєння студентами системи знань, включених у культуру конкурентних відносин. Передбачається вивчення понятійного апарату, відповідних нормативних актів, авторських концепцій, теорій, статистичних даних ринку праці. У рамках цього компонента у студентів повинні чітко сформуватися уявлення про конкурентні стратегії, необхідні вміння, цінності та професійно важливі якості.

Операційний компонент передбачає опанування майбутніми фахівцями вміннями, що забезпечують ефективну взаємодію в умовах конкуренції. У рамках цього компонента студенти за допомогою отриманих знань і наявного досвіду поступово опановують практичну діяльність, освоюють способи конкурентної взаємодії, завдяки чому розвивають професійно важливі особистісні якості та ціннісні орієнтації.

Ціннісний компонент характеризує взаємопов'язану цілісну систему цінностей, ціннісних орієнтацій, професійних установок і поглядів майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування на формування культури конкурентних відносин і конкурентну поведінку в майбутній професійній діяльності з



урахуванням інтересів країни, галузі та корпоративних завдань окремого підприємства.

Особистісний компонент відображає ступінь формування й розвиненості професійно важливих особистісних якостей, спроможність майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування проявляти професійну відповідальність, усвідомлювати професійний обов'язок, керуватися нормами професійної етики та професійного етикету, проявляти психологічну готовність до професійної рефлексії.

5. Методику формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування доцільно вибудовувати на основі взаємодоповнювальних методологічних підходів – системного, компетентнісного та діяльнісно-культурологічного, що забезпечують функціональність її побудови та змістовного наповнення відповідно до вимог професійної підготовки та діяльності майбутніх фахівців, а також створюють базу для комплексного вирішення досліджуваної проблеми.

6. Визначено комплекс педагогічних умов ефективного формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі ЗВО; 2) активізація професійної мобільності студентів; 3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту.

Призначення комплексу педагогічних умов – це: по-перше, сприяти ефективній організації досліджуваного процесу й стимулювати пізнавальну активність студентів; по-друге, поставати рушійною основою оптимізації досліджуваного процесу завдяки збагаченню студентів конкретними (предметними) знаннями й навичками.

Матеріали першого розділу подано в публікаціях автора [153; 155; 156; 157; 158; 159; 161; 162; 164; 166; 167; 168; 169; 170; 171; 172; 173; 174].

## РОЗДІЛ 2.

### ПЕДАГОГІЧНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТ ІЗ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНТНИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

#### 2.1. Мета, завдання, характеристика педагогічного експерименту

Перевірка теоретичних висновків, як правило, здійснюється на практиці. У нашому дослідженні теоретичні положення ми будемо перевіряти за допомогою педагогічного експерименту, під яким маємо на увазі „дослідницьку діяльність з метою системного вивчення причинно-наслідкових зв'язків у педагогічних явищах, яка передбачає визначення сутності та дослідне моделювання педагогічного явища, умов його протікання; активний вплив дослідника на педагогічне явище, що вивчається; вимір результатів педагогічного впливу і взаємодії” [113, с. 158].

У ході експерименту нам важливо підтвердити дієвість запропонованих педагогічних умов. Слід зазначити, що вчені розрізняють експеримент природний і лабораторний. У нашому дослідженні ми організували природний експеримент, тобто процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування відбувався в умовах звичайного освітнього процесу, без створення штучного лабораторного середовища.

Дослідно-експериментальна робота проводилася протягом 2016 – 2020 рр. на базі закладів вищої освіти України: ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” (Навчально-науковий інститут економіки і бізнесу: студенти спеціальності 073 „Менеджмент”, освітньої програми „Менеджмент організацій і адміністрування” і освітньої програми „Бізнес-адміністрування”), Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (Факультет менеджменту і

бізнесу: студенти спеціальності 073 „Менеджмент”, освітньої програми „Бізнес-адміністрування”), Національного університету „Києво-Могилянська академія” (Факультет економічних наук: студенти спеціальності 073 „Менеджмент”, освітньої програми „Менеджмент”), Навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського (студенти спеціальності 073 „Менеджмент”, освітньої програми „Менеджмент організацій і адміністрування”), ВСП „Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури” (студенти спеціальності 073 „Менеджмент”, освітньої програми „Менеджмент”), ВСП „Київський індустріальний коледж Київського національного університету будівництва і архітектури” (студенти спеціальності 076 „Підприємництво, торгівля та біржова діяльність”, освітньої програми „Рекламна діяльність” і освітньої програми „Маркетингова діяльність”). Ми зупинили свій вибір на студентах цих інститутів, факультетів і коледжів через зацікавленість у майбутній професійній діяльності за новим для України профілем – „Бізнес-адміністрування”. З метою усунення суб’єктивного впливу експериментатора на хід експерименту та створення однакових умов для всіх його учасників під час реалізації експерименту всі експериментальні дії проводилися безпосередньо викладачами ЗВО, де навчаються студенти. Викладачам було надано чіткі рекомендації щодо реалізації визначених педагогічних умов й окремих технологій навчання (Додаток Л).

Перед тим як приступити до опису його змісту, хотілося б відзначити, що спочатку експеримент проводився з 2016 р. у Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка. Перший експеримент ми назвали попереднім (його тривалість – 2016 – 2018 рр.). Він проводився з чотирма контрольними групами (87 осіб). У групах студентів реалізовувалася розроблена нами педагогічна система й, крім зазначених у теоретичній частині педагогічних умов, перевірялися ще дві: 1) побудова змісту

навчальних занять на основі співпраці з центрами зайнятості та кадровими агентствами; 2) активне використання організаційно-діяльнісних ігрових технологій з метою розвитку цілепокладання й комунікативної компетентності студентів. Це дозволило нам у пілотному режимі тривалий час спостерігати й аналізувати процес формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування й напрацювати найбільш значущі для вирішення досліджуваної проблеми педагогічні інструменти. Зміст попереднього експерименту подано в таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Зміст попереднього експерименту з оцінки ефективності  
функціонування системи й педагогічних умов**

<b>Мета</b>	Здійснити попередню оцінку ефективності системи і провести відбір найбільш результативних педагогічних умов.
<b>Організаційний етап</b>	Постановка експерименту (визначення критеріїв, показників, рівнів, діагностичних методик, формування репрезентативної вибірки; визначення експертної групи та ін.).
<b>Перетворювальний етап</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Забезпечення педагогічної системи в процесі професійної підготовки економістів у ЗВО.</li> <li>2. Забезпечення педагогічних умов ефективного формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.</li> <li>3. Збір і аналіз результатів реалізації педагогічних умов ефективного формування культури конкурентних відносин.</li> <li>4. Коригування системи й слабо ефективних педагогічних умов.</li> <li>5. Фіксація остаточного змісту комплексу умов формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.</li> </ol>

Потім був проведений другий – основний (апробаційний) експеримент (2018 – 2020 рр.), у якому нами було підтверджено результативність комплексу педагогічних умов. Він містив констатувальний і формувальний етапи експерименту.

Констатувальний етап експерименту містив чотири стадії і вирішував такі завдання:

1) теоретична стадія (постановка проблеми, визначення мети, об'єкта, предмета експерименту, визначення актуального рівня розвитку досліджуваного феномена, додаткове вивчення стану педагогічної системи ЗВО з позиції можливості формування культури конкурентних відносин);

2) методична стадія (конкретизація методики дослідження, визначення змісту і вибудовування плану, написання програми експерименту, уточнення засобів і форм педагогічного впливу на піддослідних, методів обробки отриманих результатів);

3) діяльнісна стадія (формування репрезентативної вибірки студентів, виявлення наявного (реального) стану і рівня сформованості культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування);

4) аналітична стадія (кількісний і якісний аналіз результатів сформованості культури конкурентних відносин, інтерпретація отриманих фактів, визначення (опис) експериментальної ситуації, яка склалася (сформувалася), тобто такої, що вимагає продовження експерименту; формулювання висновків і рекомендацій, прогнозування подальших можливостей формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування і вивчення властивостей, якостей, характеристик культури конкурентних відносин).

Для формувального етапу експерименту нами було складено план, який містив первинний тест-зріз, завершальний зріз і серію контрольних заходів, його етапи та завдання відображено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

## Стадії і завдання формувального етапу експерименту

Стадії	Завдання
Теоретична	Постановка проблеми, визначення мети, об'єкта, предмета експерименту.
Методична	1) конкретизація методики дослідження; 2) визначення змісту і вибудовування плану, написання програми експерименту; 3) уточнення засобів і форм педагогічного впливу на студентів, методів обробки отриманих результатів.
Діяльнісна	1) забезпечення реалізації виявлених педагогічних умов; 2) вивчення динаміки розвитку досліджуваного педагогічного явища.
Аналітична	1) кількісний і якісний аналіз динаміки змін і ступеня сформованості культури конкурентних відносин; 2) інтерпретація отриманих фактів; 3) прогнозування подальших можливостей формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування; 4) формулювання висновків про ефективність реалізації педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Для здійснення коректного педагогічного експерименту було сформовано чотири групи: контрольна (КГ) і три експериментальні (ЕГ-1, ЕГ-2, ЕГ-3).

Дослідно-експериментальною базою дослідження було обрано ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка” та інші ЗВО, що перераховано раніше. Формувальний експеримент тривав з 2018 по 2020 р. Кількість респондентів склала 203 особи.

Для отримання об’єктивних даних, крім адекватного використання методів дослідження, було задіяно експертну групу компетентних фахівців, здатних оцінити ступінь сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, до якої належали викладачі, які займаються проблемами у сфері педагогіки та професійної освіти.

Практичний апарат проведеного нами експерименту представлений критеріями, показниками, рівнями сформованості культури конкурентних відносин, методами діагностики та оцінювання. Його змістовну основу розпочнемо з критеріїв.

У педагогічній літературі „критерій” – це атрибут, на підставі якого здійснюється оцінка, визначення або класифікація чого-небудь або міра судження, оцінки якого-небудь явища [118, с. 67]. Зокрема, у параграфі 1.2 нашого дослідження було виявлено взаємопов’язані компоненти культури конкурентних відносин майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування, які на достатньому рівні повинні бути сформовані в майбутніх фахівців: когнітивний, операційний, ціннісний і особистісний. Визначені нами компоненти культури конкурентних відносин майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування дозволяють нам описати рівні її сформованості через показники сформованості культури конкурентних відносин майбутнього фахівця.

Беручи до уваги це визначення, мету нашого дослідження (формування культури конкурентних відносин) й авторські результати, вважаємо, що як базовий критерій постає рівень сформованості культури конкурентних

відносин, який ми визначали на підставі чотирьох основних показників: знання, уміння, професійно важливі особистісні якості, ціннісні орієнтації. А саме: 1) знання (поняття і правила культури конкурентних відносин, норми професійної культури, правила конкурентної поведінки й типи взаємодії в умовах конкуренції); 2) уміння (організаційно-прогностичні вміння планувати професійну діяльність і прогнозувати її результат; практико-перетворювальні (уміння репродукувати ефективні способи конкурентної взаємодії й обирати конструктивну стратегію взаємодії); контрольньо-аналітичні (уміння аналізувати результати конкурентної взаємодії, уміти порівнювати і виявляти недоліки, коригувати конкурентну поведінку); 3) професійно-важливі особистісні якості (тактовність, конкурентоспроможність, доброзичливість, уміння співпереживати, толерантність, терпимість, товариськість, лідерські якості, емпатія, прагнення до успіху, лабільність); 4) ціннісні орієнтації (загальна культура, професійна культура, культура конкурентних відносин, добросовісна конкуренція, клієнтоорієнтована культура, особистість конкурента, моральні цінності, економіка, особистість професіонала).

Кожен із перерахованих показників має свій рівень, який „представляє ступінь величини, розвитку, значущості чого-небудь” [205, с. 837]. Аналіз публікацій з цієї проблеми й систематизація даних експериментального процесу дозволили з’ясувати, що культура конкурентних відносин може проявлятися на трьох рівнях: низький середній, високий.

Перш ніж переходити до характеристики рівнів хотілося б відзначити, що майбутні фахівці з бізнес-адміністрування протягом життя, пройшовши навчання в закладах дошкільної та середньої освіти, а також засвоївши досвід взаємодії у сім’ї, уже мають певні уявлення про конкурентні відносини. Тому не можна сказати, що формування культури ми будемо розпочинати з нульової позначки. Ми вважаємо, що найнижчим рівнем сформованості культури конкурентних відносин буде низький. Мається на увазі, що уявлення про культуру конкурентних відносин сформовані неповно,



переважає побутова думка, студент не мотивований на формування і розвиток культури конкурентних відносин. Другий рівень – середній – у найбільш загальних характеристиках виражається в такому: культура конкурентних відносин сформована фрагментарно, немає цілісного поняття цього явища, у студента нестійка мотивація на розвиток цього виду культури. Підсумковим є високий рівень, де культура конкурентних відносин самостійно проявляється в різних ситуаціях (у побуті, у спілкуванні з одногрупниками, у професійній взаємодії), проявляється стійка мотивація на розвиток цього виду культури.

Як ми вказували раніше, оцінювати ступінь сформованості культури конкурентних відносин ми будемо спираючись на чотири базові показники – знання, уміння, професійно важливі особистісні якості, ціннісні орієнтації. Експериментальні дані та аналіз літератури дозволили виокремити певні рівні їх прояву.

Першими розглянемо різнорівневі прояви показника „знання”:

- 1) низький рівень (у студента не сформовано необхідної системи знань про конкуренцію і культуру конкурентних відносин; він незначною мірою оперує поняттями або взагалі не володіє ними, не усвідомлює значення сформованої культури конкурентних відносин для ефективної професійної діяльності, не знає стратегій ефективної конкурентної взаємодії);
- 2) середній рівень (студент володіє основами знань про конкуренцію і культуру конкурентних відносин, у нього сформований базовий понятійний апарат, він має уявлення про ефективні стратегії і принципи конкурентних відносин, розуміє значення сформованої культури конкурентних відносин);
- 3) високий рівень (у студента сформовано розуміння сутності та структурних особливостей культури конкурентних відносин, він володіє понятійним апаратом, знає ефективні стратегії конкуренції та принципи добросовісних конкурентних відносин, а також знає способи розвитку культури конкурентних відносин, знає зміст професійної етики фахівця на підприємстві).

Оцінка сформованості знань культури конкурентних відносин відбувалася з використанням певних методів і типів завдань. До головних методів належать: спостереження, констатувальний експеримент, метод експертних оцінок, методи опитування, використання модульно-рейтингової технології, бесіда, педагогічний аналіз результатів, тестування. Типологія завдань базувалася на використанні таких варіантів: подати визначення поняття „конкуренція”, розповісти про види конкуренції, виокремити критерії і принципи ефективних конкурентних відносин; розповісти про можливі стратегії конкурентної взаємодії; зазначити методи й прийоми емоційного контролю тощо.

Другим розглянемо показник, що характеризує *уміння*, які складають основу культури конкурентних відносин. Характеристика рівнів сформованості умінь передбачає наявність таких рівнів: 1) низький (студент слабо володіє базовим умінням щодо вибудовування конкурентних відносин, у нього процеси рефлексії та емпатії розвинені фрагментарно; поведінка студента практично не орієнтоване на дотримання норм професійної етики, він припускається серйозних помилок під час конкурентної взаємодії, неадекватно реагує на результати конкурентної взаємодії та інтерпретацію педагогічної діагностики); 2) середній (студент фрагментарно володіє вміннями вибудовування конкурентних відносин; він вважає за краще використовувати репродуктивні способи, стратегії, принципи конкурентної взаємодії, не орієнтовані на творчий підхід, хоча в поведінці, у цілому, дотримується норми професійної етики; студент здатний адекватно інтерпретувати результати педагогічної діагностики); 3) високий (студент володіє умінням вибудовувати ефективні стратегії конкурентних відносин і застосовувати принципи добросовісної конкуренції; він знає способи розвитку культури конкурентних відносин і вміє їх застосовувати, використовує продуктивний підхід, дотримується норм професійної етики; студент адекватно інтерпретує результати педагогічної діагностики).

Методи й типи завдань для оцінювання сформованості умінь ґрунтувалися на таких прикладах:

1) методи (експеримент, метод експертних оцінок, аналіз продуктів діяльності, статистичні методи, методи опитування, самооцінювання);

2) типологія завдань (проаналізувати й інтерпретувати конкурентну ситуацію; обрати та спроектувати стратегію взаємодії; продемонструвати в діловій грі конкурентну ситуацію, її рішення; обґрунтувати вибір методів, окремо визначених способів конкурентної взаємодії; оцінити ситуацію конкурентного спілкування між іншими студентами; знайти способи підвищення ефективності конкурентних відносин).

Третім показником, що характеризує рівень сформованості культури конкурентних відносин, є *професійно важливі особистісні якості* (ПВОЯ). Перед тим як переходити до опису рівнів, перерахуємо їх. Це конкурентоспроможність, умотивованість на успіх, інтелектуальна лабільність, толерантність, комунікабельність.

Характеристика рівнів сформованості професійно важливих особистісних якостей, включених у культуру конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування: 1) низький (у студента ПВОЯ практично не виявляються в конкурентних відносинах, що виражається в прагненні уникати невдачі, безініціативності, прояві дезорганізації, запальності, некоректній поведінці); 2) середній (ПВОЯ у студента проявляються фрагментарно, що вимагає підтримки від компетентних педагогів або інших студентів); 3) високий (студент регулярно й систематично виявляє ПВОЯ, що сприяє розбудові добросовісних конкурентних відносин, підвищення адаптивності, безконфліктності та конкурентоспроможності).

Змістовна основа методів та типів завдань для оцінки сформованості ПВОЯ, що є елементом культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес адміністрування, базується на використанні таких інструментів:

1) методи (тестування, експеримент, метод експертних оцінок, аналіз продуктів діяльності, статистичні методи, методи опитування, самооцінювання);

2) типологія завдань (визначити ступінь розвиненості особистісних якостей у себе та в інших студентів у групі; виконати завдання під час ділової, рольової, імітаційної гри; вирішити проблемну ситуацію; провести рефлексивний аналіз завдання й проблемної ситуації; визначити значущі для фахівця з бізнес-адміністрування цінності).

Для оцінки конкурентоспроможності ми використовували методіку „Експрес-діагностика рівня самооцінки” (М. Фетискін, В. Козлов [224]) у формі біполярної шкали, що дозволяє визначити наявний рівень базових критеріїв конкурентоспроможності; „Тест оцінки рівня конкурентоспроможності особистості” (М. Лукашевич [224]), що складається з низки тверджень, прочитавши які студенти повинні обрати варіант відповіді, який підходить. Дослідження рівня вмотивованості на успіх здійснювалося на основі методіки „Мотивація до уникнення невдач”, розробленої Т. Елерсом (Додаток Г), що дозволяє оцінити рівень захисту особистості, її мотивації до уникнення невдач, страху перед нещастям. Експрес-діагностика системно-характерологічних відносин (М. Фетискін, В. Козлов, Г. Мануйлов) (Додаток К); Загальнопсихологічна типологія особистості (за Юнгом) (Додаток Д); Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (за Т. Елерсом) (Додаток Г); Оцінка рівня творчого потенціалу особистості (методика В. Андреева) (Додаток В).

Інтелектуальна лабільність вимірювалася на основі тесту „Інтелектуальна лабільність” Т. Козлової [224]. Мета цієї методіки – досліджувати лабільність, тобто здатність змінювати центр уваги, уміння швидко переходити з вирішення одних завдань на виконання інших, не припускаючись при цьому помилок. Методика складається з кількох нескладних завдань, які зачитуються експериментатором. На вирішення

кожного завдання відводиться від 3 до 5 секунд. Відповіді випробуваного фіксуються на спеціальному бланку.

Для визначення рівня толерантності було використано методикау „Незакінчені речення” (Д. Сакс, С. Леві), що дозволяє визначити ставлення до колег, друзів, матері, батька, до себе, до конфлікту (Додаток И); а також тест „Дослідження особливостей реагування в конфліктній ситуації” (методика К. Томаса) (Додаток Е). Для аналізу комунікабельності студентів використовувався тест „Рівень комунікативного контролю в спілкуванні” (Л. Столяренко [259]) і тест „Провідна репрезентативна система” [224], котрий дозволяє виявити, яким каналом (аудіальним, омовізуальним або кінестетичним) людина отримує найбільшу кількість інформації.

Четвертий показник – „*ціннісні орієнтації*”, ми розглядаємо як „вибіркове ставлення людини до матеріальних і духовних цінностей, систему її установок, переконань, переваг, виражену в свідомості й поведінці” [118, с. 164]. Для фахівця, який бере участь у конкурентній взаємодії, ціннісні орієнтації повинні бути спрямовані на особистість взаємодії суб’єкта, норми добросовісної конкуренції, етику професійної взаємодії.

Характеристика сформованості ціннісних орієнтації визначена на основі таких рівнів: 1) низького (для студента є характерним недостатнє інформування про цінності або неадекватне ставлення до них; він не дотримуються норм добросовісної конкуренції та професійної етики, переважає пріоритетне значення особистих потреб на шкоду потребам конкуруючої людини або групи людей; студент може здійснювати неадекватні вчинки); 2) середнього (студент володіє фрагментарною інформованістю про цінності, він орієнтований на норми добросовісної конкуренції та професійної етики, ураховує інтереси конкуруючої сторони; його діяльність базується на окремих ціннісних орієнтаціях, тому потребує підтримки й контролю компетентних педагогів); 3) високого (студент має структуровані знання про цінності, у стосунках він систематично

дотримується принципів добросовісної конкуренції та професійної етики, поважає особистість конкурента й демонструє це; його поведінка адекватна, він здатний контролювати себе й допомагати людям, які його оточуюють).

Методи й типи завдань оцінювання сформованості ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування:

1) методи (тестування, експеримент, метод експертних оцінок, аналіз продуктів діяльності, статистичні методи, методи опитування, самооцінювання);

2) типологія завдань (виконати завдання в діловій, рольовій, імітаційній грі, розв'язати проблемну ситуацію; здійснити ціннісний аналіз результатів гри та проблемної ситуації; сформулювати основні принципи і способи реалізації конкурентної стратегії поведінки з урахуванням ціннісних орієнтацій; проаналізувати свою конкурентну поведінку й поведінку інших студентів із урахуванням ціннісних орієнтацій; запропонувати способи оптимізації конкурентних відносин).

Отже, нами було розглянуто якісні характеристики показників сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, далі перейдемо до їх кількісному опису.

Кількісна характеристика сформованості культури конкурентних відносин здійснювалася нами за допомогою середніх оцінок за кожним показником. Для цього ми використовували трирівневу систему оцінки, яка містила: низький рівень сформованості показника – 1 бал, середній рівень – 2 бали, високий рівень – 3 бали.

Формула для усередненої оцінки значення сформованості культури конкурентних відносин буде виглядати таким чином:

$$ККВ = \frac{(К1+К2+К3+К4)}{4},$$

де ККВ – цифровий показник оцінки сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

К-1 – дані про сформованість знань, елементи культури конкурентних відносин;

К-2 – дані про сформованість умінь змістовної частини культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

К-3 – дані про сформованість ПВОЯ елементу культури конкурентних відносин, включеного у зміст культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

К-4 – дані про сформованість ціннісних орієнтацій змістовної частини культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

У процесі експерименту ми будемо визначати значення сформованості культури конкурентних відносин. Кожному студенту, залежно від значення ККВ, присвоюється один із трьох рівнів сформованості культури конкурентних відносин.

Перший рівень (низький) – значення від 1 до 1,5; другий рівень (середній) – значення від 1,75 до 2,5 і третій (високий) – від 2,75 до 3.

Отже, спочатку представимо результати попереднього експерименту (2016 – 2018 рр.), у рамках якого використовувався розроблений комплекс педагогічних умов.

На нульовому зрізі було отримано такі результати: низький рівень культури конкурентних відносин у 78,2 % (68 осіб), середній – 19,5 % (17 осіб), високий – 2,3 % (2 людини).

У1 (використання модульно-рейтингової технології); У2 (активізація професійної мобільності студентів); У3 (забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя); У4 (знайомство з принципами клієнтського бізнесу); У5 (активізація самопрезентаційної діяльності студентів), У6 (організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту); У7 (побудова змісту навчальних занять на основі співпраці з центрами зайнятості та кадровими агентствами); У8 (активне

використання організаційно-діяльнісних ігрових технологій із метою розвитку цілепокладання й комунікативної компетентності студентів).

Таблиця 2.3

### План попереднього експерименту

Групи	Нульовий зріз	Педагог. умови	Перший зріз	Педагог. умови	Другий зріз	Педагог. умови	Підсумковий зріз
КГ-1	30	У1+У7	31	У5+У6	32	У3+У4	ПЗ
КГ-2	30	У2+У8	31	У1+У7	32	У5+У6	ПЗ
КГ-3	30	У3+У4	31	У2+У8	32	У1+У7	ПЗ
КГ-4	30	У5+У6	31	У3+У4	32	У2+У8	ПЗ

У визначеному експериментальному плані в групах реалізовувалися різні педагогічні умови. Чергування умов нам було необхідним для того, щоб виявити найбільш ефективні з них. Експеримент показав, що в групах, де використовувалися сьома (У7) і восьма (У8) педагогічні умови, динаміка була менш інтенсивною. Тому в основному експерименті було ухвалено рішення від них відмовитися.

Крім того, у ході коригування системи, яка проводилася в попередньому експерименті, ми змушені були відмовитися від пасивних методів підготовки студентів, а також від окремих видів завдань і ввести нові форми роботи (майстер-класи, проблемні лекції, наставництво).

До підсумкового зрізу попереднього експерименту було отримано такі результати: низький рівень культури конкурентних відносин діагностовано у 24,2 %, що на 54 % менше порівняно з нульовим зрізом, середній рівень діагностовано у 44,8 % студентів, це на 25,3 % більше, ніж на нульовому зрізі; високий рівень сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування продемонстрували 31 % студентів, що на 28,7 % більше, ніж на нульовому зрізі.

Таким чином, результати попереднього експерименту (2016 – 2018 рр.) свідчать про те, що за два навчальні роки вдалося зафіксувати істотні зміни в



ступені сформованості культури конкурентних відносин, що доводить ефективність розробленого комплексу педагогічних умов.

Далі, для підтвердження висунутої гіпотези, висвітлимо результати основного експерименту, у якому впроваджувався комплекс відібраних у попередньому експерименті педагогічних умов. Розпочнемо з результатів первинної діагностики (нульового зрізу), які відображено в таблиці 2.4.

*Таблиця 2.4*

**Результати первинної діагностики констатувального експерименту  
за показниками сформованості культури конкурентних відносин у  
майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування (нульовий зріз)**

Група	Кількість студ.	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кіл-сть	%	Кіл-сть	%	Кіл-сть	%
ЕГ-1	30	К-1	25	83,3	5	16,7	0	0
		К-2	27	90	3	10	0	0
		К-3	16	53,3	11	36,7	3	10
		К-4	18	60	10	33,3	2	6,7
ЕГ-2	37	К-1	29	78,3	6	16,3	2	5,4
		К-2	32	86,5	5	13,5	0	0
		К-3	20	54,1	14	37,8	3	8,1
		К-4	27	72,9	9	24,4	1	2,7
ЕГ-3	32	К-1	27	84,4	4	12,5	1	3,1
		К-2	28	87,5	4	12,5	0	0
		К-3	19	59,4	11	34,4	2	6,2
		К-4	21	65,6	8	25	3	9,4
КГ	34	К-1	26	76,5	7	20,6	1	2,9
		К-2	30	88,2	4	11,8	0	0
		К-3	19	55,9	11	32,3	4	11,8
		К-4	23	67,6	8	23,6	3	8,8

Отже, аналіз експериментальних даних показує, що початковий рівень сформованості культури конкретних відношень у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у групах відрізняється несуттєво. Майбутні фахівці

демонструють відкритість до сприйняття нових форм засвоєння інформації, їх апробації на практиці, прагнуть опанувати частину матеріалу самостійно, консультуючись паралельно з викладачами на предмет складних і цікавих проблем. Зокрема, розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин подано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин (нульовий зріз)**

Група	Кількість студентів	Рівні					
		Низький		Середній		Високий	
		Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	22	73,4	7	23,3	1	3,3
ЕГ-2	37	27	73	8	21,6	2	5,4
ЕГ-3	32	24	75	7	21,9	1	3,1
КГ	34	25	73,5	7	23,6	2	5,9

Зведені дані щодо всіх груп нульового зрізу констатувального етапу експерименту наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Загальні результати первинної діагностики сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування (нульовий зріз)**

Група	Кільк. студ.	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1, ЕГ-2, ЕГ-3,	99	К-1	81	81,8	15	15,1	3	3,1
		К-2	87	87,9	12	12,1	0	0
		К-3	55	55,5	36	36,4	8	8,1
		К-4	63	63,6	30	30,3	6	6,1
КГ	34	К-1	26	76,5	7	20,6	1	2,9
		К-2	30	88,2	4	11,8	0	0
		К-3	19	55,9	11	32,3	4	11,8
		К-4	23	67,6	8	20,6	3	8,8

Узагальнивши отриману інформацію, можна зробити висновок, що рівень сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування недостатній, що підтверджує необхідність цілеспрямованого її формування через реалізацію виявлених педагогічних умов.

Таким чином, результати проведених попереднього й констатувального етапу основного (апробаційного) експерименту дозволяють продовжити роботу з метою підтвердження теоретичної гіпотези та висновків, коректного інтерпретування отриманих результатів і логічної реалізації плану дослідження.

## **2.2. Реалізація педагогічних умов, що забезпечують формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у процесі фахової підготовки у закладі вищої освіти**

Зміст експериментально-практичної частини нашого дисертаційного дослідження передбачає розгляд конкретних дій зі впровадження розроблених педагогічних умов у процес фахової підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Вивчення різних освітніх програм і сайтів університетів України дозволяє надати базовий перелік навчальних дисциплін, котрі вивчають студенти за освітньою програмою „Бізнес-адміністрування”. Бакалаврат (спеціальність 073 „Менеджмент”, освітня програма „Бізнес-адміністрування”). Студенти вивчають такі дисципліни: Іноземна мова (за професійним спрямуванням); Фізичне виховання; Історія українського державотворення; Вища та прикладна математика; Сучасні інформаційні та комунікаційні технології; Економічна теорія; Мікро- та макроекономіка; Вступ до професійної діяльності та історія менеджменту; Тренінг: Шлях до

успіху в менеджменті та бізнесі; Економіка менеджменту; Основи маркетингу; Практична психологія; Національні моделі економічних систем; Українська мова (за професійним спрямуванням); Фінанси. Частина I. Бізнес-право; Частина I. Основи менеджменту; Маркетингові дослідження; Кар'єрний менеджмент; Лідерство та комунікаційні навички; Управлінський облік; Операційний та виробничий менеджмент; Соціологія та основи прикладних досліджень; Статистика і прикладна статистика; Бізнес-право. Частина II; Підприємництво та інновації; Управлінська діагностика та системний аналіз; Фінанси. Частина II; Поведінка споживачів; Професійна етика і корпоративна соціальна відповідальність в бізнесі; Стратегічний менеджмент; Світова економіка та міжнародні економічні відносини; Самоменеджмент; Управління персоналом Мотиваційний менеджмент; Організаційна поведінка; Управління ланцюгом поставок (Торгова логістика); Менеджмент якості; Креативний менеджмент; Адміністрування підприємств виробничого бізнесу; Адміністрування підприємств сфери гостинності та туристичного бізнесу; Адміністрування підприємств сфери торгівлі; Управління ефективністю та результативністю в бізнесі; Проєктний менеджмент у бізнесі; Комунікаційний менеджмент у бізнесі.

У магістратурі (спеціальність 073 „Менеджмент”, освітня програма „Бізнес-адміністрування”) вивчають такі дисципліни: Проєктний менеджмент; Сталий розвиток; Ціни та ринки; Управління бізнес-процесами; Управлінська економіка; Управління людськими ресурсами; Ухвалення рішень; Управління капіталом; Стартап: перші кроки в підприємстві; Сучасні тренди в бізнесі; Злиття та поглинання; Корпоративна стратегія; Мотивація в бізнесі; Управління змінами; Управління міжнародним бізнесом.

На основі змістовного аналізу переліку навчальних дисциплін, здобутків науки й практики, для впровадження визначеного комплексу педагогічних умов було виокремлено: навчальний і виховний напрями діяльності, які дозволяють стимулювати у студентів мотивацію до навчально-професійної діяльності та розвивати знання, уміння, ПВОЯ та ціннісні

орієнтації, що є основою для формування й розвитку культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Навчальний напрям, пов'язаний із організацією освітнього процесу, передбачав оновлення та розширення змісту навчальних дисциплін („Кар'єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б)) темами та питаннями, які розширювали уявлення про обрану професію та її соціальну й економічну цінність, дозволяли сформувати позитивне ставлення та прагнення до сумлінного її виконання у ході навчального процесу, стимулювали пізнавальну мотивацію й підвищували інтерес студентів до майбутньої професійної діяльності, сприяли формуванню високого рівня культури конкурентних відносин.

Під час проведення занять із зазначених навчальних дисциплін для стимулювання мотивації до навчально-професійної діяльності використовувалися такі дидактичні прийоми (М. Вайчевський [33]; М. Мартиненко [175]; С. Нестуля [197]): 1) залучення до змісту навчання інформації, яка є необхідною для професійного зростання студента як фахівця (прикладів, ситуацій, типових помилок тощо); 2) поступове ускладнення навчального матеріалу та нарощування новизни інформації, використання елементів випереджального навчання; 3) створення ситуацій новизни в навчанні, використання інтерактивних методів; 4) використання на заняттях творчих завдань та ситуацій для стимулювання інтересу до професії, організація занять у форматі професійної взаємодії; 5) створення сприятливого мікроклімату в стосунках між учасниками освітнього процесу, підтримка прагнення до розвитку та самовдосконалення, спонукання до визнання особистісної відповідальності за ухвалені рішення; 6) створення умов для виявлення творчих можливостей та ситуацій успіху в навчанні.

Під час проведення практичних занять з навчальних дисциплін „Кар'єрний менеджмент” і „Самоменеджмент” було використано такі інтерактивні методи навчання, як рольові ігри, тренінгові вправи, case-study (метод аналізу конкретних ситуацій), ділові й рольові ігри тощо. Також під

час проведення навчальних занять із визначених дисциплін було використано такі інформаційно-комунікаційні засоби, як: комп'ютер, проєктор, мультимедійні презентації професійного змісту та програмні засоби (мультимедійна дошка тощо), електронні посібники та підручники. Використання зазначених методів сприяло стимулюванню пізнавального інтересу та мотивації до майбутньої професійної діяльності.

Виховний напрям був орієнтований на формування ПВОЯ та ціннісних орієнтацій студентів, на психологічну підготовку до дій у складних умовах, на стимулювання мотивації до професійної діяльності. Виховні заходи, які реалізовувалися, охоплювали переважно позааудиторну діяльність студентів, зокрема під час: факультативних занять; тематичних бесід, організації самостійної роботи; майстер-класів; фахових семінарів і конференцій; індивідуальних занять зі студентами; змагань із базових видів спорту серед студентів та інших заходів, які імітують реальні ситуації, пов'язані з видом обраної професійної спрямованості. Також для відпрацювання вмінь та навичок було використано імітаційні та ситуативні методи, які дозволили відтворити сценарій певної економічної або управлінської ситуації, індивідуальні або колективні дії студентів у цих ситуаціях.

Отже, основними формами реалізації зазначеного комплексу педагогічних умов, спрямованих на формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, було визначено аудиторні та позааудиторні заняття, які реалізовувалися залежно від особливостей організації освітнього процесу ЗВО, навчальних програм, навчального навантаження, робочих програм з дисциплін і планів організації студентських практик.

Запропонований комплекс освітніх заходів був сформований із дотриманням основних принципів педагогічного процесу (Т. Антоненко [6]; О. Кокун [121]; Ю. Ткач [270]): єдності навчання та виховання; безперервності та послідовності освітнього процесу; систематичності, наступності та послідовності формування знань, умінь,

навичок; взаємозв'язку теоретичної підготовки з практичною діяльністю; індивідуального та диференційованого підходу тощо.

Нижче подано окремі освітні заходи, що реалізовувалися у процесі впровадження окремо визначеної педагогічної умови.

Як ми вже зазначали раніше, педагогічний експеримент здійснювався у природних умовах освітнього процесу Луганського національного університету імені Тараса Шевченка та інших ЗВО (повний перелік надано в підрозділі 2.1).

Результати первинного констатувального етапу експерименту показали, що в майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування рівень культури конкурентних відносин сформований недостатньо.

Цей факт підтвердив необхідність реалізації розроблених педагогічних умов. Відповідно, формувальний етап експерименту передбачав впровадження визначених педагогічних умов: використання модульно-рейтингової технології; активізація професійної мобільності студентів; забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; знайомство з принципами клієнтського бізнесу; активізація самопрезентаційної діяльності студентів; організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту; а також оцінку ефективності розробленого та впровадженого комплексу педагогічних умов у реальному освітньому процесі ЗВО.

*Використання модульно-рейтингової технології* дозволило занурити студентів у конкурентне середовище, взаємодіяти, шукати й освоювати ефективні конкурентні стратегії. Ця умова реалізовувалася не тільки в процесі навчального курсу „Кар'єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б), а й під час опанування студентами різних дисциплін навчального плану. Студенти, знаючи свій рейтинг із різних предметів, могли виявити проблемні зони (які необхідно удосконалювати) і перспективні, що опановувалися з легкістю.

У процесі реалізації навчального курсу дидактичне забезпечення цієї умови містило: відбір наявної й розробку нової науково-методичної літератури, складання графіка проходження тем курсу, графіка дат поточного й підсумкового контролю, розробку форм і термінів здачі завдань, графіка консультацій (викладача), розробку методичних рекомендацій, списку рекомендованої літератури, показників і критеріїв оцінювання різних завдань. У рамках реалізації цієї умови студенти розробляли „План індивідуального саморозвитку”, „Програму розвитку лідерських якостей”, вносили до них корективи в результаті моніторингу. У кінці семестру було підраховано підсумковий рейтинг кожного студента за всіма пунктами контролю. Таким чином, студенти вже в навчальному процесі відчули конкуренцію та апробували способи конкурентної взаємодії.

Зокрема, слід підкреслити, що використання модульно-рейтингової технології дозволило сформувати стійкий мотив опанування студентами змістовної основи культури конкурентних відносин. Для досягнення мети ми використовували такі прийоми: роз'яснення значущості сформованої культури конкурентних відносин; організація зустрічей із представниками бізнесу та економіки, звернення до їхнього досвіду: „Правила конкурентних відносин в економіці”, „Школа лідерства”, „Про професійну культуру фахівця з бізнес-адміністрування”; аналіз даних економічної звітності обраного підприємства; проведення ділових ігор „Конкурентна взаємодія в групі”, „Рефлексивне слухання співрозмовника”, „Оцінка конкурентної поведінки”; наведення історичних фактів щодо відомих персоналій світового бізнесу; вирішення у процесі професійної підготовки проблемних ситуацій „Конфліктна ситуація в групі”, „Скандальний співробітник”; організація екскурсій до кадрових агентств і служби зайнятості; організація рефлексивних обговорень „Я – фахівець з бізнес-адміністрування”, „Професійний етикет”, „Принципи культури конкурентних відносин”, „Імідж фахівця”.



Для формування позитивного мотиву формування культури конкурентних відносин важливе стимулююче значення має можливість оцінювання ПВОЯ. Для цього застосовувалися різні тестові методики, що дозволяють визначити рівень конкурентоспроможності, інтелектуальної лабільності, умотивованості на успіх, професійної спрямованості тощо.

Наведемо вибірккові фрагменти деяких тестових методик, застосованих для діагностики: 1) конкурентоспроможності, 2) мотивації на успіх, 3) професійної спрямованості тощо.

Зокрема, використовувався тест на визначення рівня реалізації потреб у саморозвитку, авторами якого є М. Фетискін, В. Козлов і Г. Мануйлов. Студенти, відповівши на 15 запитань опитувальника, балами від 1 до 5 залежно від того, чи це твердження: повністю відповідає дійсності; скоріше відповідає, ніж ні; і так, і ні; скоріше не відповідає; не відповідає дійсності; та в результаті простого підрахунку загальної суми балів отримували такі результати: активно реалізовує свої потреби в саморозвитку, система саморозвитку поки що не склалася, перебуває у стадії зупиненого саморозвитку.

„Діагностика професійної спрямованості” Дж. Голланда базується на тому, що стимулювальний матеріал тесту містить 42 дихотомічні альтернативи, кожна з яких задана у вигляді певної професії. Студентові необхідно здійснити вибір однієї з них. За такого підходу кожному з 6 особистісних типів відповідає 14 різних професій. Це врівноважує шкали в кількісному відношенні й дозволяє здійснювати порівняння виразності того або іншого типу „усередині” кожного респондента (тобто здійснювати так зване іпсативне оцінювання).

Лабільність інтелекту характеризується за допомогою методики „Інтелектуальна лабільність”. Мета методики полягає в дослідженні здібності перемикавання уваги, умінні швидко переходити з вирішення одних завдань на виконання інших, не припускаючись при цьому суттєвих помилок. Методика складається з 40 визначених завдань, які зачитуються викладачем. На

вирішення кожного завдання студентові відводиться від 3 до 5 секунд. Відповіді студенти фіксують на спеціально розробленому бланку. Метою обробки результатів є визначення рівня лабільності: чим менше помилок зроблено студентом, тим вищою є лабільність (0 – 4 помилки – висока лабільність; 5 – 6 – достатня; 7 – 9 – середня; 10 – 14 – нижча за середню; 15 і більше – низька). У результаті опитування отримується показник лабільності, який визначається кількістю неправильних відповідей: чим їх більше, тим нижчим є рівень лабільності.

Слід підкреслити, що методику використовують для прогнозу успішності в опануванні великого обсягу інформації, нових видах діяльності. З досвіду можемо сказати, що студентам, які мали низькі показники за тестом „Інтелектуальна лабільність”, потрібно докласти набагато більше зусиль і витратити значно більше часу для засвоєння інформації, ніж студентам із високим рівнем інтелектуальної лабільності.

Для усвідомленої побудови обраної траєкторії професійно-особистісного розвитку в процесі формувального експерименту було надано можливість майбутнім фахівцям з бізнес-адміністрування скласти власну програму професійного саморозвитку й самовиховання. Як допоміжний матеріал ми обрали програму за авторством С. Елканова. Задля підвищення ефективності роботи студентів над програмою було запропоновано завдання-міркування „Я у професії через кілька років”, що мало наступну структуру:

1. Як Ви себе бачите в обраній професії через 10 років (де працюєте, яку посаду обіймаєте, чи здійснилася в повній мері Ваша мрія, до якої Ви прагнули, які перспективи професійного розвитку тощо)?

2. Що потрібно зробити (декілька пунктів), щоб досягти цієї мрії через 10 років? Хто, що і як саме може цьому сприяти? Інша інформація, думки.

3. Наскільки Ви зараз відчуваєте себе психологічно й професійно готовим до майбутньої професії? Що б хотілося доодержати (декілька пунктів)? Що Вам потрібно в професійному й соціальному планах (як професіоналу, особистості, людині (знаю, умію, можу, хочу, готовий тощо)?

4. Чи існує людина, яка для Вас є професійним ідеалом? Які її окремі досягнення якості, вміння, навички імпонують вам?

Організацію рефлексії майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування ми будували на основі виокремленої С. Кашльвим трикомпонентної моделі: фіксування стану розвитку; визначення причин цього стану; оцінка продуктивності розвитку від педагогічної взаємодії, що відбулася. Ми пропонуємо студентам детальну схему проведення рефлексії за С. Кашльвим, аналізуючи найбільш задіяні в економічній діяльності сфери особистості (див. табл. 2.7).

Таблиця 2.7

### Схема проведення рефлексії

Стан	Опис стану	Причини стану	Оцінка
Емоційно-почуттєва Сфера	Позитивні емоції – успіх, радість, задоволення, ентузіазм тощо. Негативні – страх, ворожість, роздратування, провина тощо.		
Потреба	Пасивний або активний стан (чи є потреба в саморозвитку).		
Мотиваційна сфера	Внутрішні й зовнішні мотиви педагогічної взаємодії. Найбільший вплив на особистісно-професійний розвиток.		
Сфера інтересів	Рівень розвитку інтересу (на що він спрямований).		
Сфера ціннісних орієнтацій	Які цінності стали надбанням особистості.		
Діяльнісна сфера	Збагачення професійного досвіду.		
Гностична сфера	Прирошення знань.		
Сфера свідомості	Усвідомлення своєї діяльності, зміна „Я-концепції”.		
Сфера вмінь	Набуття професійних умінь.		

Для опрацювання результатів використовувалися такі інформаційні технології: 1) електронні таблиці – програми й окремі елементи для роботи з даними, які сформовано в таблиці; 2) форми в Інтернет-сервісі Google Docs (онлайн-версія офіс-пакета). Зокрема, форми електронних таблиць потрібні для створення документів, що містять повні дані оброблених анкет і опитувальних листів; розрахунків завдяки вбудованим математичним і статистичним та іншим функціям; для створення графіків і діаграм, які беруть конкретні дані для побудови з комірок таблиць.

Не вдаючись у деталі, хочемо зазначити, що в процесі експерименту нами було виявлено прагнення студентів до формування культури конкурентних відносин завдяки засвоєнню й оцінці важливості отриманих знань і сформованих умінь, ціннісних орієнтацій і професійно важливих особистісних якостей. Поступально відбулися зміни щодо професійних цінностей, планування професійної кар'єри, стратегій вибудовування відносин в умовах конкуренції.

Отже, у процесі реалізації першої педагогічної умови – використання модульно-рейтингової технології нами було відзначено зростання ступеня розуміння цінності володіння культурою конкурентних відносин як важливої складової сформованої професійної культури.

Друга педагогічна умова – *активізація професійної мобільності студентів*. Мета – підвищити ефективність процесу формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування завдяки розвитку здатності гнучкого реагування на мінливі умови освітнього та професійного середовища. Умова реалізовувалася за допомогою таких заходів: 1) Зустрічі з представниками бізнесу (теми: а) „Складові успіху в бізнесі”, б) „Мій шлях до процвітання”, в) „Секрет переможця” – представники бізнесу розповідали про свою кар'єру та фактори самоорганізації, що вплинули на неї); 2) Бенчмаркетинг (тема „Мої сильні сторони” – вивчення і привласнення ефективного досвіду діяльності з метою

збільшення конкурентних переваг); 3) Актуальні семінари (теми: а) „Способи активізації професійної мобільності”, б) „Особливості економічної діяльності в сучасному світі”); 4) Актуальні бізнес-тренінги (теми: а) „Пошук оптимальних шляхів підвищення особистої ефективності”, б) „Самоменеджмент”); 5) Проблемні завдання (нестандартні завдання, які мають певні часові рамки: „Вихід із конфліктної ситуації за 10 хвилин”, „Вирішення проблемної ситуації за 5 хвилин”); 6) Виробнича й переддипломна практика (фахівці-практики дозволили занурити студентів у нове середовище, оперативно та гнучко знаходити прийнятні способи поведінки та вирішення професійних завдань); 7) Трудова діяльність (у сучасних умовах більше половини студентів уже працюють за фахом. Освоєння нових професійних навичок сприятливо вплинуло на розвиток професійної мобільності та стало надійною базою для конкурентної реалізації й освоєння сателітних навичок і професій – менеджер з продажу, офіс-менеджер, менеджер з персоналу).

Крім того, ми використовували потенціал виробничої та переддипломної практики. Перед виходом на виробничу практику студенти отримали завдання для проведення досліджень за темами: „Аналіз сформованості культури конкурентних відносин в організації”, „Виявлення факторів внутрішнього й зовнішнього середовища організації і поділ їх на чотири категорії: Strengths (сильні сторони), Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості) і Threats (загрози)”, „Визначення конкурентної стратегії організації”, „Шляхи формування професійної культури в організації” та ін.

Реалізація визначної педагогічної умови відбувалася за допомогою участі студентів Луганського національного університету імені Тараса Шевченка та інших ЗВО у низці заходів, що дозволило занурити їх у конкурентне середовище й проявити особистісні якості та сформовані ціннісні орієнтації.

1. Заходи науково-практичного характеру: щорічний науково-практичний захід „День менеджера”; виставка „Освіта та кар’єра” і „Сучасні навчальні заклади” (розробка маркетингової концепції презентування ЗВО на виставках); Всеукраїнська олімпіада студентів ЗВО з економіки та управління, а також олімпіади з різних предметів, ярмарки-презентації, фестивалі тощо.

2. Конференції (понад 60 конференцій, у яких брали участь студенти протягом 2016 – 2020 рр.).

Надаючи можливість відчувати конкурентну взаємодію, ці заходи сприяли формуванню культури конкурентних відносин, а також збагаченню знаннями та інтенсифікації формування ціннісних орієнтацій.

Таким чином, реалізація педагогічної умови – активізація професійної мобільності студентів – дозволила ефективно організувати та змістовно наповнити процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Підвищення ефективності, перш за все, було досягнуто завдяки розвитку в студентів здатності гнучкого реагування на мінливі умови освітнього та професійного середовища.

Третя педагогічна умова – *забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя* – реалізація якої сприяла підвищенню ефективності функціонування розробленої нами системи завдяки мотивації здорового способу життя, регулярних занять спортом та збереження активної життєвої позиції у професійній сфері. Це стимулювало студентів ще під час навчання у ЗВО – усвідомити цінність здорового способу життя, емоційного та фізичного здоров’я як важливої соціальної якості, що безпосередньо взаємопов’язане, по-перше, зі здатністю конкурувати і вигравати, по-друге, з рівнем добробуту й успішності сучасної людини.

Стимулювання і розвиток спрямованості на здоровий спосіб життя стало можливим завдяки опануванню дисциплін навчального плану, реалізації навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б), а також заходам оздоровчого характеру.

А саме: 1) Спортивні змагання („Першість університету з волейболу”, „Першість університету з мініфутболу”, „Шаховий турнір”, змагання з танців та інших видів спорту); 2) Роз’яснювальні бесіди з медичними представниками (теми: а) „Техніки збереження здоров’я в умовах конкуренції”, б) „Профілактика захворювань”, в) „Профілактика алкоголізму, наркоманії, тютюнокуріння”); 3) Виїзні заходи на природі („День здоров’я”, „Посвята в студенти”); 4) Перегляд відеороликів і навчальних профілактичних фільмів (теми: а) „Ефективні методи зняття стресу”, б) „Корекція емоційних станів”); 5) Підготовка студентами повідомлень за тематичними напрямками (теми: а) „Режим фізичного навантаження для фахівця з бізнес-адміністрування”, б) „Режим дня для студента”); б) Підготовка презентацій (теми: а) „Конкурентні переваги здорового фахівця”, б) „Загартовування організму”, в) „Профілактика порушення зору у студентів і доступні способи корекції зору”, д) „Збереження здоров’я фахівця за малоактивного способу життя”).

Для запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання, у рамках окремих тем навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б), здійснювалося навчання студентів методів релаксації, техніки підвищення та позитивного емоційного настрою, підвищення емоційної стійкості. Зокрема, формувалися уявлення про сутність синдрому емоційного вигорання, його складових, окремі симптоми, способи подолання. Вивчалися прийоми та техніки, спрямовані на подолання емоційного вигорання та відновлення емоційних ресурсів.

Наведемо приклади.

Техніка „Керування психічним станом” спрямована на пізнання способів вербального та невербального спілкування, інформування про вміння керування емоціями. На початку розглянуто, хто ж така психічно здорова людина та проаналізуємо стан психічного здоров’я студентів. Для зняття внутрішнього напруження студентів, згуртування групи шляхом спільного й одночасного здійснювання вправи проведено „Веселий рахунок”.

Наступна вправа – „Що робить мене вразливим?” – дозволила студентам збагнути, які ж саме проблеми, окремі питання, обставини та зовнішні чинники активізують їх уразливість. Інша вправа „Баланс реальний і бажаний” має спрямування на наочне співвідношення реального й бажаного професійного та особистого життя. Метою ефективної вправи „Дерево протягом дня” є розуміння самопочуття студентів протягом дня (на початку та в кінці). Для пізнання окремих негативних емоцій та можливості побачити себе зі сторони було проведено вправу „Мої негативні емоції”. Опанування прийомів психологічного розслаблення студентами можна було здійснити за допомогою релаксаційного комплексу „Скафандр”. Наприкінці встановлено зворотний зв’язок між студентами, провівши вправу „Побажання по колу”.

Техніка „Емоції в нашому житті” спрямована на усвідомлення особливостей свого емоційного стану. На початку розглядалися три стадії протікання синдрому емоційного вигорання. Потім проведено вправу „Твій настрій”, яка дозволила виконати рефлексію попереднього заняття, а також дізнатися очікування учасників від нової техніки. Вправу „Я у променях сонця” було проведено з метою розвитку вміння ставати на позицію незалежного спостерігача стосовно до самого себе й до своєї ситуації, формувати позитивне сприйняття себе. Вправа „Дзеркало” дозволила відпрацювати навички корекції емоційного стану. За допомогою відомої вправи „Скульптура” було знято бар’єри між учасниками групи та створено довірливу атмосферу в групі. Зокрема, наочно простежити, як емоції впливають на самопочуття і здоров’я людини, студенти змогли використовуючи вправу „Емоції в моєму тілі”. Наприкінці було проведено вправу „Контраст” для оволодіння прийомами зняття емоційного напруження й керування м’язовим тонусом за допомогою релаксаційного комплексу.

Техніку „Зіпсований телефон” було задіяно для згуртування студентського колективу, зняття напруження студентів, скорочення відстані в спілкуванні та допомога створенню позитивної емоційної єдності групи. Розвитку вміння позитивного й доброзичливого ставлення до життєвих



ситуації сприяла вправа „Ловець добра”. Далі студенти мали шанс уявити будь-яку проблемну ситуацію з позитивним результатом, таким чином розвиваючи віру й впевненість у своїх силах для виходу з неї (вправа „Відеокліп мого успіху”). Для формування мотивації та ступеня емоційного залучення студентів було проведено мозковий штурм „Емоційне вигорання. Що робити?”. Вправа передбачала декілька етапів: I етап – генерація ідей, II етап – аналіз ідей, III етап – пошук можливостей реалізації, IV етап – завершальний.

Далі зупинимося на техніці „Ефективне самоуправління в емоційно напружених ситуаціях”. Метою вправи „Конструктивно керувати емоціями – це означає...” є звернення до колективного досвіду групи стосовно питання управління негативними емоціями, активізації творчого ставлення до життя. Вправа „Вербалізація емоцій та почуттів” була спрямована на оволодіння техніками вербалізації власних бажань і почуттів та партнера. Мета вправи – „Сила емоцій і почуттів” – формування готовності до емоційно коректного поведіння в напружених життєвих ситуаціях, ознайомлення з техніками управління інтенсивними емоціями. Вправа „Зроби крок назад. Подивись на ситуацію з іншого боку” дає змогу уповільнити небажану психологічну реакцію, змінити емоційну поведінку на більш доцільну. Вправа «Техніка роботи з емоціями „7П”» використовувалася для формування й розвитку психологічної готовності до емоційно розумної поведінки у стресових ситуаціях під час суспільної й професійної діяльності. Завершальною частиною є вправа „Мотивуючий контроль” – структурування набутого досвіду, зворотний зв’язок між студентами, рефлексія наприкінці заняття.

Схарактеризуємо техніку „Розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю”. Окремі вправи спрямовані на розвиток умінь психічної саморегуляції як основи розвитку емоційної стійкості особистості. На початку проведено вправу „Способи самовідновлення”, під час якої студенти ділилися з іншими учасниками способами, які допомагають їм відновитися після напруженої ситуації. Далі учасники називали справи, які їм надають

задоволення та з'ясовували причини, через які не займаються ними (вправа „Що мені надає задоволення?“). Вправа „Захист” дозволила навчитися студентам уникати енергетичного впливу від зовнішнього середовища. Для вироблення навичок створення „гарного” настрою, уміння викликати в себе позитивні емоції було використано вправу „Позитивні емоції на замовлення”.

Отже, основна увага на заняттях надавалася підвищенню професійної самооцінки, яка дозволила відчувати задоволеність собою, своєю професійною діяльністю як умова подолання емоційного вигорання та розвитку ПВОЯ майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування. Студенти, які взяли участь в експерименті, виявили поліпшення взаємовідносин у колі друзів і колег, уміння знаходити компроміс під час вирішення складних питань, самостійно регулювати свій емоційний стан.

Таким чином, упровадження визначеної педагогічної умови сприяло збереженню фізичного й емоційного здоров'я, створенню можливостей для виграшу в конкурентній взаємодії. Безумовно, для майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування важливо дбати про самореалізацію, передавання свого практичного досвіду щодо ставлення до свого здоров'я, набуття комунікативних умінь, навичок подолання та вирішення конфліктів, саморозкриття та набуття втраченого сенсу особистої та професійної діяльності, зміцнення віри в себе та інших, підвищення самооцінки на основі аналізу власних здобутків та досягнень, розвитку мотивації до особистісного зростання. Результати дозволяють нам констатувати, що апробація педагогічної умови – забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя – у системі професійного навчання майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування довела її ефективність, готовність студентів до такого напрямку діяльності, як здоров'язберігаюча та здоров'ятворча діяльність, різко зросла.

Наступна педагогічна умова – *знайомство з принципами клієнтського бізнесу*. Сучасний етап економіки характеризується зростанням конкурентної боротьби між підприємствами, і приводить нас до розуміння важливості

лояльності клієнтів, які здійснюють вибір із запропонованих товарів і послуг. Клієнтоорієнтований бізнес стає важливим елементом стратегії підприємств, що забезпечує стабільність економіки й держави. Оскільки стратегію економічного розвитку підприємства найчастіше розробляють економісти та фахівці з бізнес-адміністрування, вони, у першу чергу, повинні бути знайомі з принципами клієнтського бізнесу й клієнтоорієнтованої культури. Реалізація цієї педагогічної умови здійснювалася за допомогою таких заходів: 1) персональне мінідослідження на тему „Способи підвищення клієнтоорієнтованості (на прикладі конкретного підприємства)”; 2) виробнича та переддипломна практика (виконання завдання „Ефективні клієнтоорієнтовані стратегії підприємства”); 3) екскурсії на підприємства туристичного, ресторанного, торговельного та інших бізнесів із метою спостереження клієнтоорієнтованих заходів і стратегій; 4) Online-семінари на тему „Консультації клієнтів” і „Принципи клієнтоорієнтованості”; 5) професійні дискусії за темами: „Оцінка якості послуг” і „Моніторинг якості продукції підприємства”.

Наведемо деякі приклади. Так, для реалізації педагогічної умови було розроблено систему навчально-практичних завдань, вибірку яких наведено далі. Змістовна основа цієї системи зумовлена такими чинниками. По-перше, з нашої точки зору, процес формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування (що є підвидом професійної культури) містить послідовний процес конструювання професійної ролі фахівця в галузі економіки та менеджменту, тому (як зазначалося раніше) ми вважаємо за доцільне використовувати ситуативне моделювання, що імітує економічну діяльність у вигляді ігор, проєктів, вирішення проблемних ситуацій, наближених до реальної діяльності фахівця з бізнес-адміністрування. По-друге, наукові дослідження, а також власний досвід, вказує на те, що культура конкурентних відносин може проявлятися на трьох рівнях: мікро-, мезо- й макро. Відповідно, завдання повинні бути орієнтовані на всі рівні прояву цього виду культури.

Формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування забезпечувалося виконанням студентами таких навчальних завдань:

1. Мікрорівень прояву культури конкурентних відносин: а) імітаційні ігри: „Подолання конфліктних ситуацій” – гра спрямована на ознайомлення з типами поведінки в конфлікті, запропонованими К. Томасом; „Ефективна стратегія” – гра розвиває професійну мову, лідерські якості студентів, удосконалює ділові етичні навички; „Новий погляд” – гра стимулює емпатію й рефлексію, створює можливість побачити ситуацію з позиції конкурента, зрозуміти його мотиви; б) тренінги: особистісного зростання; згуртування колективу (групи); емоційної корекції; розвитку особистісних якостей; розвиток навичок співпраці; в) проєктна діяльність: „Видатні підприємці сучасності”; „Створення системи особистого тайм-менеджменту”; „Проектування індивідуальної кар’єрної стратегії”; г) вправи: диктанти на знання понятійного апарату, способів виходу з конфлікту; вирішення проблемних ситуацій у колективі, на підприємстві; спрямовані на розвиток уміння слухати співрозмовника, співпрацювати, на вдосконалення ділового зовнішнього вигляду; написання резюме).

2. Мезорівень прояви культури конкурентних відносин: а) ділові ігри: „Ділові переговори” – гра спрямована на розвиток навичок ухвалення економічного рішення, розробки конкурентної стратегії підприємства, технік роботи з конкурентами; „Сучасні способи вдосконалення якості послуг” – гра розвиває економічне мислення та професійні навички, подає уявлення про принципи добросовісної конкуренції; „Клієнтоорієнтована стратегія розвитку підприємства” – гра розвиває навички розробки конкурентної стратегії підприємства, формує ціннісне ставлення до споживача; б) бізнес-тренінги: переговорів; продажу та виявлення потреб клієнта, удосконалення реклами підприємства, удосконалення комунікаційних процесів і мікроклімату на підприємстві; в) проєктна діяльність: „Сучасні українські корпорації”, „Узагальнення продуктивного досвіду конкуренції”; г) вправи: диктанти на

знання понятійного апарату, принципів добросовісної конкуренції; вирішення проблемних ситуацій у колективі, на підприємстві; на розвиток навичок використання технік роботи з конкурентами).

3. Макрорівень прояву культури конкурентних відносин: а) ділові ігри: „Виграв-виграв” – гра спрямована на пошук взаємовигідних способів взаємодії підприємства із зарубіжними партнерами, розвиває навички ухвалення економічного рішення й розробки конкурентної стратегії підприємства; „Урахування інтересів зарубіжних партнерів” – гра розвиває економічне мислення й професійні навички, подає уявлення про принципи добросовісної конкуренції; б) бізнес-тренінги: основних навичок дипломатичних відносин, бізнес-психологія, взаємодії з корпоративними партнерами; в) проєктна діяльність: „Сучасні зарубіжні корпорації”; „Узагальнення продуктивного досвіду конкуренції”; г) вправи: диктанти на знання понятійного апарату, принципів міжнародного бізнесу; на розвиток навичок конкурентної взаємодії з віддаленими партнерами; на розвиток економічного мислення з урахуванням принципів добросовісної конкуренції тощо).

Розглянемо окремі приклади завдань, спрямовані на формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування більш докладно.

Імітаційна гра „Ефективна стратегія”. Хід гри (у грі бере участь уся група). Два студенти постають у ролі „замовника” і „критика”. „Замовник” озвучує видане завдання (або формулює своє) перед групою і просить вирішити ситуацію. „Критик” ставить під сумнів пропоновані рішення. Взаємодія „замовника” та „критика” спрямована на створення та розвиток проблемної ситуації. Картка-завдання – знайти новий креативний спосіб вирішення проблеми: „Вибудовування конкурентної стратегії підприємства”, „Конфлікт співробітників”, „Ситуація вибору підприємства – партнера з бізнесу”.

У ролі „спостерігача” діє викладач, який виводить групу студентів на рефлексивний рівень, задаючи різні запитання: „У чому складність вирішення ситуації?”, „Які спостерігаєте фактори, що уповільнюють наш поступ?”.

У ході виконання ігрового завдання викладач відстежує поведінкові та етичні прояви в діях студентів. Фіксує результати, аналізує й робить висновки. Після гри викладач та студенти обговорюють застосовані ефективні способи й прийоми конкурентної взаємодії.

Ділова гра „Переговори”. Ця гра дозволяє відчувати ситуацію конкурентної взаємодії на мезо- й макрорівні (рівень вітчизняних і зарубіжних підприємств). Хід гри. Студенти розподіляються на три команди. Перша команда – це експерти. Дві інші – це дві фірми, кожна з яких випускає схожий товар. Протягом гри потрібно провести ділові переговори й досягти взаємних домовленостей на вигідних умовах для обох сторін. Між студентами в командах розподіляються ролі: президента, фахівця з фінансів, юриста, фахівця з постачання. Представники делегацій формулюють цілі переговорів та основні умови. Далі студенти переходять безпосередньо до переговорів.

Картка-завдання. Провести ділові переговори за темами: 1) „Принципи сумлінної ділової взаємодії”; 2) „Взаємовигідні перспективи розвитку бізнесу”; 3) „Обмін досвідом реалізації клієнтоорієнтованих стратегій розвитку підприємства” (на прикладі зарубіжного та вітчизняного підприємства).

Далі аналізуються результати цієї гри. Експерти оцінюють переваги двох делегацій. Разом із викладачем підводяться підсумки.

Рольова гра „Нове бачення”. Ця гра цікава тим, що створює ситуацію протиборства думок і конкурентної взаємодії на особистісному рівні. У процесі гри у студентів виникає можливість проявити емпатію й рефлексію, усвідомлено співпереживаючи конкуренту.

Хід гри. Група позподіляється на три команди: 1) експерти, 2) ті, хто висуває ситуації, пов'язані з економічною діяльністю, 3) ті, хто виступає з конкретними пропозиціями щодо вирішення ситуацій. Друга група озвучує тему, пов'язану з економічною діяльністю, за якою потрібно отримати узгоджене рішення. Вислуховуються всі думки учасників групи номер три, які висловлюються без підготовки. Викладач виокремлює протилежні думки. Студентам, що висловили протилежні думки, дається завдання „переселитися” у світ відчуттів іншого й поглянути на проблему його очима, намагаючись із його позицій знайти оптимальне рішення. Потім знову студенти висловлюють свою думку з приводу вирішення ситуації. Група експертів за десятибальною системою оцінює кожен пропозицію з урахуванням її значущості. Якщо, на думку провідного експерта (викладача), мета досягнута, то на цьому гра закінчується.

Велике значення у процесі реалізації педагогічної умови – знайомство з принципами клієнтського бізнесу – мали виробнича й переддипломна практика, де студентам надавалися креативні можливості для реалізації отриманих знань, умінь, ціннісних орієнтацій і сформованих професійно важливих особистісних якостей.

Також у процесі практичних занять для вдосконалення навичок конкурентної взаємодії студенти виконували індивідуальні та групові вправи. Далі представимо окремі з вправ, які розвивають:

- навички співпраці:

1. Студенти розбиваються на пари. Викладач просить задіяти у виконанні вправи тільки одну руку. Пропонує кожній парі, спільно тримаючись за ручку, намалювати що-небудь (зліпити фігурку з пластиліну, зібрати намисто).

2. Студенти сідають по колу. Викладач називає числа. Відразу ж після того, як число названо, учасники повинні встати в такій кількості, яке число прозвучало (не більше й не менше). Наприклад, якщо викладач говорить „чотири”, то якомога швидше повинні встати четверо людей. Сісти вони

можуть тільки після того, як викладач дасть дозвіл. Виконувати завдання треба мовчки.

- лідерські якості:

1. Усі сідають у коло й кожний член студентської групи повинен розказати про свої сильні сторони, про те, що він цінує, любить і приймає в себе, що дає йому відчуття упевненості в собі. Кожному студенту дається дві хвилини.

2. Студентам дається досить актуальна тема, що стосується економічної діяльності. Обговорюється групою, а після завершення обговорення визначається, хто з учасників найбільш яскраво проявив себе в ролі „лідера”, „сперечальника”, „конформіста” тощо.

- уміння слухати співрозмовника:

Студентам пропонується оцінити 30 фраз ведення бесіди з точки зору того, наскільки вони сприяють розумінню партнера. Ці фрази групуються за трьома розділами: сприяють розумінню партнера; які не сприяють розумінню партнера; нейтральні. Фрази подаються у випадковій послідовності. Учасників просять оцінити за семибальною шкалою (-3, -2, -1, 0, 1, 2, 3), де оцінка -3 означає, що фраза абсолютно не сприяє розумінню партнера, а оцінка +3 – найбільш сприяє. Наприклад, „Ти, я бачу, у цьому питанні нічого не розумієш”, „Я б міг вам це пояснити, але боюся, ви не зрозумієте”, „Так ...”, „Звичайно ...”, „Як я зрозумів вас ...”, „На вашу думку ...”, „Ти вважаєш ...” тощо.

У ході дослідження ми дійшли висновку, що ці вправи інтенсифікують процеси емпатії та рефлексії, сприятливо позначається на формуванні культури конкурентних відносин.

Таким чином, використання різних педагогічних інструментів у контексті майбутньої професійної діяльності (знайомство з принципами клієнтського бізнесу) формує у студентів розуміння важливості лояльності клієнтів. Як показав експеримент, використання запропонованих завдань створює сприятливу основу не тільки для формування й регулювання



власного комунікативного стилю конкурентної взаємодії, але й постає одним із засобів підвищення соціальної та професійної адаптації, сприяє формуванню професійної культури й конкурентоспроможності на ринку праці.

П'ята педагогічна умова – *забезпечення активізації самопрезентаційної діяльності студентів*. В умовах ринкової економіки здатність професіонала ефективно презентувати свої особистісні якості, кваліфікацію, досягнення є значущими факторами професійної успішності, визначають соціальну та професійну конкурентоспроможність особистості. Для реалізації цієї умови було розроблено мініпрограму з однойменною назвою, у якій фрагментарно використовувалися методи „театральної педагогіки”, а також було створено добірку спеціалізованих заходів і завдань. А саме: 1) культурні заходи (з метою спостереження сценічної мови й жестів перегляд театральних вистав: „Вишневий сад”, „Танець довжиною в життя”, „Доктор філософії”); 2) школа прикладної психології (тематика: мова жестів і міміки, основні репрезентативні системи, особливості вербальної та невербальної комунікації, вплив кольору на психоемоційний стан співрозмовника); 3) імітаційні ігри (тематика: „Співбесіда для влаштування на роботу”, „Я – керівник”, „Я – найкращий співробітник”); 4) прослуховування аудіопрезентацій і аудіокниг (тематика: „Мова рухів тіла”, „Як говорити з ким завгодно, про що завгодно”, „Психологічне айкідо”); 5) бізнес-тренінги в online-режимі (тематика: „Самопрезентація”, „Публічне мовлення”, „Алгоритми успіху”, „Досягнення максимуму: ключ до особистого й бізнес-успіху”); 6) конкурси – студенти демонстрували навички самопрезентації в різних конкурсах.

Розглянемо детальніше заходи, що використовувалися для впровадження визначеної педагогічної умови. Як показав експеримент, ефективною формою організації діяльності студентів є екскурсії: „Знайомство з основами клієнтоорієнтованого бізнесу” (на підприємствах туристичного, ресторанного, торговельного та інших напрямів бізнесу);

„Лідер у бізнесі” (проходили на підприємствах і дозволили познайомитися з підприємствами-лідерами, їх основними принципами роботи).

Раніше нами зазначалося, що випуск фахівця нового покоління вимагає концептуального, методологічного, змістовного та організаційного оновлення освітнього процесу. Стимулювання соціальної активності майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, розширення інформаційної бази та ймовірності працевлаштування сприяли екскурсії до служби зайнятості та кадрових агентств.

Це створило можливість отримання таких послуг:

1) надання довідково-інформаційного фонду банку вакансій, проведення групових та індивідуальних консультацій про актуальні потреби сучасного ринку праці;

2) надання довідкової інформації про питання перенавчання та визначення форм передбачуваного підвищення кваліфікації або отримання сателітних професій;

3) можливість участі в тренінгу „Новий старт”, „Вони шукають роботу”, „Школа молодого підприємця”, „Бізнес-інкубатор”;

4) вирішення проблем мікрокредитування молодіжного підприємництва;

5) організація тимчасової зайнятості молоді, наприклад, молодіжна практика з метою працевлаштування.

Для більш інтенсивного формування культури конкурентних відносин нами було розроблено систему позааудиторних завдань. Наведемо приклади цих завдань: 1) підготовка повідомлень (тематика: „Культура конкурентних відносин у студентському середовищі”; „Ціннісна криза ХХІ ст.”; „Особливості прояву професійної етики в Україні”); 2) написання рефератів (тематика: „Реалізація кар’єрних стратегій в умовах конкурентних відносин”; „Принципи ухвалення економічного рішення”; „Конкурентні переваги клієнтоорієнтованого бізнесу”); 3) підготовка презентацій (тематика: „Значення особливостей темпераменту й характеру в конкурентному

спілкуванні”; „Ефективні способи виходу з конфліктних ситуацій”); 4) вирішення проблемних ситуацій (тематика: „Конфлікт у колективі”; „Пошук оптимальних рішень”; „Проблема пошуку роботи”; „Керівник і співробітник: про можливості реалізації компромісу”); 5) тематичні дослідження („Сумлінна конкуренція: характеристики, ознаки, принципи”; „Перспективи й можливості мого професійного саморозвитку”).

Крім того, при формуванні культури конкурентних відносин особливої уваги надавалося науково-дослідній діяльності студентів, результати якої передбачали підготовку рефератів, презентацій, повідомлень, курсових робіт та участь у науково-практичних конференціях.

Можливі теми для науково-дослідної діяльності студентів:

1. Формування та розвиток етики конкурентного спілкування.
2. Конфлікт. Способи виходу з конфліктних ситуацій.
3. Техніки та прийоми продуктивного ділового спілкування.
4. Оперативні способи емоційної, вольової, інтелектуальної саморегуляції.
5. Кар’єрна стратегія і конкуренція в сучасному суспільстві.
6. Світові лідери в бізнесі: головні правила конкурентоспроможності.
7. Мій внесок у розвиток професійної культури фахівця з бізнес-адміністрування.
8. Принципи ухвалення оптимального економічного рішення.
9. Ефективні техніки планування часу.
10. Формування успішної самопрезентації.

Таким чином, забезпечення активізації самопрезентаційної діяльності студентів дозволило збагатити майбутніх фахівців необхідними знаннями, сприяло розвитку умінь, ціннісних орієнтацій і професійно важливих особистісних якостей, що складають змістовну основу конкурентної культури. Безумовно, здатність фахівця з бізнес-адміністрування ефективно презентувати свої якості, кваліфікацію, досягнення є значущими факторами професійної успішності.

Остання педагогічна умова – *організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту*. Застосування цих технік дозволило збільшити ефективність і продуктивність діяльності студента, підвищити його здатність швидко адаптуватися й через це мати конкурентну перевагу порівняно з іншими. Упроваджувалася визначена умова за допомогою навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б) та використання потенціалу освітнього процесу ЗВО. Під час викладання курсів „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент” було уточнено способи, переваги та можливості організації різних напрямів діяльності на основі технік тайм-менеджменту. Студенти вчилися регламентувати й інтенсифікувати свою діяльність використовуючи техніки тайм-менеджмент.

Дуже важливим механізмом формування у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин є проєктна діяльність. У процесі викладання навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент” реалізовувалися кілька проєктів, два з яких були основними: „Створення системи особистого тайм-менеджменту”, „Проєктування індивідуальної кар’єрної стратегії”.

Як приклад, зупинимося на першому. У створенні системи особистого тайм-менеджменту ми виокремили три етапи:

1) створення системи персонального обліку (хронометраж, самоаналіз ефективності, вироблення стратегій і тактик більш ефективного мислення);

2) створення системи особистого планування часу (визначення особистих цінностей і цілей, освоєння методів розстановки пріоритетів і гнучкого планування);

3) створення системи персонального регулювання (освоєння прийомів обмеження невизначеності й хаосу, освоєння на практиці способів підвищення ефективності праці за допомогою застосування методів тайм-менеджменту).

Розглянемо, як ці етапи реалізуються в рамках елективного курсу „Кар’єрний менеджмент”.

Перший етап полягає у створенні системи персонального обліку часу. Він містить три блоки:

1. Оцінка особистої ефективності за результатами хронометражу.

Студентам дається завдання фіксувати час початку виконання завдання та його тривалість (приклад: „Хронометраж часу зборів на навчання” або „Хронометраж часу виконання домашнього завдання з психофізіології професійної діяльності”). При цьому під тривалістю розуміється тривалість тільки змістовної частини роботи без непродуктивних витрат часу (поїздка, пошук джерел). Ця форма фіксування часу дозволяє зосередитися на важливих моментах, не відволікаючись на деталізацію непродуктивних витрат часу.

2. Оцінка якості особистої ефективності за різними ознаками. Виконавши хронометраж, студенти повинні відповісти на такі групи запитань і проаналізувати їх:

а) Чи була діяльність необхідною (або делегування)?

- Чи були виправдані витрати часу (або є необхідність скоротити часові витрати)?

- Чи було доцільним виконання діяльності (чи сприяє вона досягненню поставленої мети)?

- Чи був свідомо визначений часовий інтервал для виконання діяльності (чи проведене попереднє планування)?;

б) Чи вмієте Ви розподіляти час між: основними (важливими), нав’язаними й нейтральними (що не викликають яскравих емоцій) справами?

Другий етап, полягає у створенні системи особистого планування часу. Найважливішою функцією системи персонального планування часу є своєчасне виконання пріоритетних завдань, що є можливим за дотримання певних принципів і критеріїв. Кілька принципів, що сприяють підвищенню ефективності особистого тайм-менеджменту, хотілося б перерахувати:

а) принцип постановки мети: мета повинна бути конкретною, узгодженою, реалістичною та чітко „прив’язаною” до визначеного часу; б) принцип структурування списку цілей залежно від задумок, тривалості тощо; в) принцип упорядкування завдань, тобто ранжування за пріоритетністю.

Третій етап (створення системи персонального регулювання) полягає у впровадженні системи тайм-менеджменту в усі сфери життєдіяльності.

Насамкінець було проведено бесіду викладача з кожним студентом, у процесі якої обговорювався „Особистий план самоорганізації та підвищення ефективності”, виконання якого регулярно контролювалося.

Також реалізація визначеної педагогічної умови здійснювалося за допомогою таких заходів: 1) online-вебіари (тематика: „Тайм-менеджмент, як змусити час працювати на вас”, „Тайм-драйв для перших осіб держави”); 2) проєктна діяльність (тематика: „Створення системи особистого тайм-менеджменту”); 3) виробнича та переддипломна практика (виконання дослідницького завдання „Способи оптимізації робочого часу”, студенти аналізували поведінку співробітників організації, де проходили практику); 4) завдання під час підготовки до семінарів із навчального курсу „Кар’єрний менеджмент” (Додаток А) (тематика: самостійний підбір тематичних відеороликів, ведення щоденника з метою планування часу, цілепокладання – визначення цілей якої-небудь діяльності, термінів виконання та засобів досягнення).

Наприкінці наведемо приклади контролю і коригувальних заходів. Контроль здійснювався за допомогою традиційних педагогічних інструментів: методів (тестування, опитування, спостереження, експертиза, соціометрія, аналіз результатів діяльності студентів); засобів (залік, захист проєкту, самостійна робота). Зокрема, виконувався регулярний моніторинг діяльності студентів через співбесіду, тестування, аналіз результатів діяльності, індивідуальний рейтинг студентів на основі навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б) та з

інших предметів. Корекція в процесі реалізації системи формування культури конкурентних відносин проводилася систематично, за результатами контрольних заходів і рейтингу студента. Вона полягала в повторенні матеріалу, індивідуалізації та варіюванні завдань, установленні причинно-наслідкових зв'язків.

Для створення більш повного враження представимо вибірку тем окремих завдань, використаних у процесі реалізації заходів контролю:

- 1) проєктна діяльність („Проєктування індивідуальної кар'єрної стратегії в умовах конкуренції”. Зокрема, студенти повинні були розробити план заходів щодо реалізації професійної кар'єри й окреслити стратегію самореалізації та саморозвитку. Результати було оформлено у вигляді реферату);
- 2) написання курсових робіт (теми: „Ефективне управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності організації”, „Аналіз та вдосконалення системи комунікацій в організації з метою підвищення конкурентоспроможності”, „Формування корпоративної культури організації та її роль в підвищенні конкурентоспроможності”);
- 3) опитування (проблемні питання: „Способи формування професійної культури майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування”, „Принципи конкурентного спілкування”, „Ефективні прийоми саморегуляції”);
- 4) самостійна робота (підготовка рефератів на тему „Мої можливості в розвитку професійної культури”, „Формування та розвиток етики конкурентних відносин у фахівців з бізнес-адміністрування”).

Під час реалізації контрольних і коригувальних заходів сприяння надавали викладачі та успішні студенти, співробітники організацій, де проходила практика студентів, потенційні роботодавці. Вони допомагали визначати рейтинг студента, виявляти сильні й слабкі сторони, давали зворотний рефлексивний зв'язок, допомагали вирішувати поточні завдання, контролювати динаміку особистісних змін у окремих студентів.

Таким чином, розроблений комплекс педагогічних умов передбачав виконання особливого роду завдань, що забезпечують формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування,

змістовно відповідають вимогам їх професійної діяльності. Вважаємо за необхідне підкреслити, що адекватність підготовки фахівців у рамках ЗВО, шляхом розробки нових підходів до викладання навчальних дисциплін, системи оцінювання навчальних досягнень, якості освітніх послуг згідно з вимогами ринку праці – запорука економічної та соціальної стабільності суспільства та піднесення країни.

Зокрема, професійна підготовка майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування не повинна обмежуватися формуванням системи теоретичних знань і практичних навичок – її фінальним орієнтиром і об'єктивним принципом підвищення ефективності практичної діяльності має бути вимога щодо формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

### **2.3. Результати педагогічного експерименту з формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування**

Для створення повного уявлення про педагогічний експеримент з формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування необхідно представити динаміку змін за показниками, що обрані нами. До цих показників ми відносимо: знання, уміння, професійно важливі особистісні якості та ціннісні орієнтації.

Протягом дослідної роботи нами регулярно проводилися діагностичні процедури щодо сформованості культури конкурентних відносин. Як приклад у нашому дисертаційному дослідженні ми наводимо результати таких заходів:

1) первинна діагностика (дозволила з'ясувати вихідний рівень сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування);



2) проміжна діагностика (два проміжні зрізи, що відображають динаміку особистісних змін, що відбуваються в процесі формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування);

3) підсумкова діагностика (контрольний підсумковий зріз, що показує на завершення експерименту результат сформованості культури конкурентних відносин).

У першому параграфі другого розділу вже відображені результати первинної діагностики. Зокрема, діагностовано недостатній рівень сформованості культури конкурентних відносин. У цьому параграфі ми представимо результати діагностики, отримані під час двох проміжних і підсумковому зрізів.

Перед тим, як переходити до опису даних формувального етапу основного (апробаційного) експерименту, зробимо важливе зауваження, якщо результати підсумкового зрізу покажуть значні позитивні зміни за кожним показником сформованості культури конкурентних відносин, то це дозволить нам зробити висновки про ефективність розробленого комплексу педагогічних умов. Повторимо, у педагогічному експерименті брали участь чотири групи: три експериментальні й одна контрольна. У першій експериментальній групі впроваджувалися 1 – 3 педагогічні умови, у другій експериментальній групі – 4 – 6 педагогічні умови, у третій експериментальній групі впроваджувався повний комплекс педагогічних умов. У контрольній групі навчання велося на базі фрагментарного використання визначених педагогічних умов та окремих педагогічних заходів.

Розглянемо результати двох проміжних та підсумкового зрізів.

Розпочнемо з першого проміжного зрізу, метою якого було встановити наявність позитивної динаміки у формуванні культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

У таблиці 2.8 представлені його результати. Оцінювання було здійснено експертною групою зі застосуванням раніше представленого діагностичного інструментарію. Зафіксовані дані відображають результати в групах (ЕГ-1, ЕГ-2, ЕГ-3, КГ) за шкалами:

К-1 – дані про сформованість знань;

К-2 – дані про сформованість умінь;

К-3 – дані про сформованість ПВОЯ, включених у зміст культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування;

К-4 – дані про сформованість ціннісних орієнтацій.

*Таблиця 2.8*

**Результати проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показниками сформованості культури конкурентних відносин (перший проміжний зріз)**

Група	Кільк. студ.	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	К-1	21	70	8	26,6	1	3,4
		К-2	22	73,4	8	26,6	0	0
		К-3	15	50	12	40	3	10
		К-4	17	56,7	11	36,6	2	6,7
ЕГ-2	37	К-1	24	64,9	10	27	3	8,1
		К-2	26	70,3	11	29,7	0	0
		К-3	19	51,4	15	40,5	3	8,1
		К-4	23	62,2	13	35,1	1	2,7
ЕГ-3	32	К-1	19	59,4	12	37,5	1	3,1
		К-2	23	71,9	9	28,1	0	0
		К-3	15	46,9	10	31,2	7	21,9
		К-4	14	43,8	13	40,6	5	15,6
КГ	34	К-1	25	73,6	8	23,5	1	2,9
		К-2	29	85,3	5	14,7	0	0
		К-3	18	52,9	12	35,3	4	11,8
		К-4	22	64,7	9	26,5	3	8,8

Результати першої проміжної діагностики формувального етапу експерименту показали, що у студентів спостерігається хоч невелика, але позитивна динаміка за показником „знання”. Найбільш яскраво вона

відстежується в експериментальних групах. Кількість студентів із помірним рівнем в групі ЕГ-3 (де впроваджувався весь комплекс умов) збільшилася на 25 %; у ЕГ-1 – на 9,9 %, у ЕГ-2 – на 10,7 %. Відповідно можна зробити висновок про те, що реалізація педагогічних умов практично відразу дає позитивні результати. Зокрема, особливих результатів вдалося досягнути в інтерпретації підтекстової інформації.

Результати першої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „уміння” також продемонстрували невелику позитивну динаміку в усіх групах. Ці невеликі зміни можуть свідчити про той факт, що вміння так само, як ціннісні орієнтації й особистісні якості, формуються поступово. Для їх формування необхідним є певний період часу й результат, який часто буває відстроченим.

На нульовому зрізі показники за параметром „ПВОЯ” мали найвищі значення на тлі інших. Це свідчить про те, що студенти вже мали певною мірою сформовані особистісні якості, такі як конкурентоспроможність, інтелектуальна лабільність, умотивованість на успіх, толерантність і комунікабельність. Результати першої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником ПВОЯ дозволяють констатувати невелику позитивну динаміку. На відміну від знань, ПВОЯ формуються й розвиваються більш повільно та вимагають великих зусиль з боку викладача та студента.

Результати першої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „ціннісні орієнтації” виявили позитивну динаміку: збільшилася кількість студентів із високим і середнім рівнем, зменшилася – із низьким.

У таблиці 2.9 представлено дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин у групах.

Таблиця 2.9

**Дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин (перший проміжний зріз)**

Група	Кількість студентів	Рівні					
		Низький		Середній		Високий	
		Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	19	63,4	10	33,3	1	3,3
ЕГ-2	37	23	62,2	12	32,4	2	5,4
ЕГ-3	32	18	56,2	11	34,4	3	9,4
КГ	34	23	67,6	9	26,5	2	5,9

Як ми бачимо, найбільш помітна динаміка за рівнями сформованості культури конкурентних відносин спостерігається в третій експериментальній групі, де реалізовувався повний комплекс педагогічних умов. У таблиці 2.10 зафіксовані зведені результати діагностики сформованості культури конкурентних відносин.

Таблиця 2.10

**Зведені результати діагностики сформованості культури конкурентних відносин (перший проміжний зріз)**

Група	Кількість студентів	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1, ЕГ-2, ЕГ-3.	99	К-1	64	64,6	30	30,3	5	5,1
		К-2	71	71,7	28	28,3	0	0
		К-3	49	49,5	37	37,4	13	13,1
		К-4	54	54,5	37	37,4	8	8,1
КГ	34	К-1	25	73,6	8	23,5	1	2,9
		К-2	29	85,3	5	14,7	0	0
		К-3	18	52,9	12	35,3	4	11,8
		К-4	22	64,7	9	26,5	3	8,8

Таким чином, зведені результати діагностики сформованості культури конкурентних відносин на першому проміжному зрізі показали, що динаміка

в експериментальних групах трохи відрізняється від контрольної. Це свідчить про те, що запропонований комплекс педагогічних умов відразу надає позитивний педагогічний вплив, що виявляється у змінах за всіма показниками сформованості культури конкурентних відносин:

1) реалізація навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент”, використання можливостей базових дисциплін, науково-дослідної діяльності, доцільно підібраних методів, форм і засобів дозволило збагачувати студентів знаннями, що є змістовною частиною культури конкурентних відносин;

2) упровадження 1 – 3 педагогічної умови, реалізація розроблених завдань, спрямованих на інтенсифікацію прояву культури конкурентних відносин на мікро-, мезо-, макрорівнях сприяло формуванню необхідних умінь;

3) упровадження 4 – 6 педагогічної умови, використання імітаційних, ділових, рольових ігор, можливостей практики дозволило розвивати ПВОЯ;

4) усе перераховане, а також взаємодія з представниками бізнесу, культури, проектна та самостійна діяльність сприяли формуванню ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

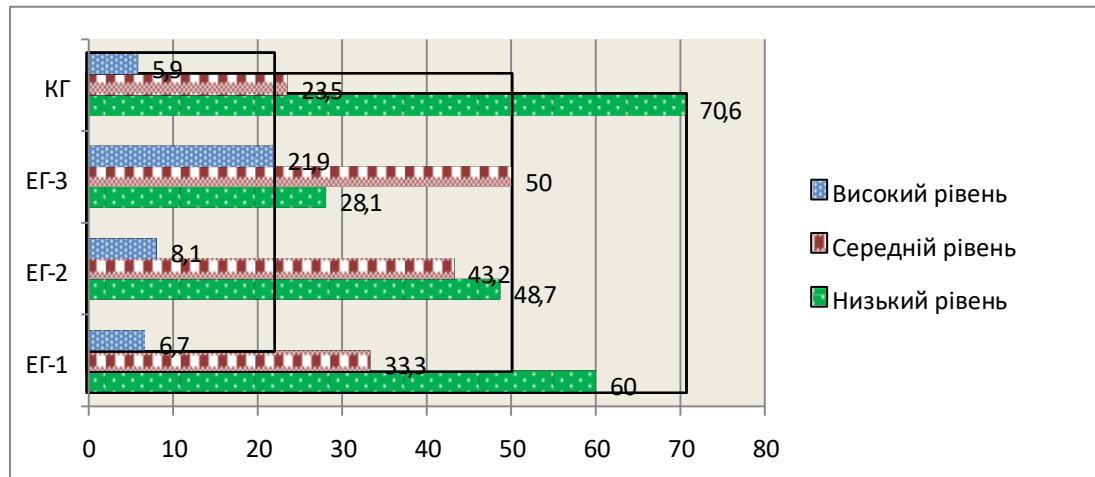
Загалом, слід підкреслити, що до початку проведення експерименту експериментальна та контрольна вибірки досліджуваних перебували в приблизно однаковому стані щодо вияву в них компонентів культури конкурентних відносин. У ході експерименту було виявлено відчутні зміни, це позитивно характеризує розроблені нами педагогічні інструменти та заходи. На підтвердження сказаного розглянемо результати другого проміжного зрізу.

Таблиця 2.11

**Результати проміжної діагностики формувального етапу  
експерименту за показниками сформованості культури конкурентних  
відносин (другий проміжний зріз)**

Група	Кільк. студентів	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	К-1	18	60	10	33,3	2	6,7
		К-2	19	63,3	11	36,7	0	0
		К-3	14	46,7	12	40	4	13,3
		К-4	14	46,7	13	43,3	3	10
ЕГ-2	37	К-1	18	48,7	16	43,2	3	8,1
		К-2	21	56,8	15	40,5	1	2,7
		К-3	18	48,7	16	43,2	3	8,1
		К-4	19	51,4	15	40,5	3	8,1
ЕГ-3	32	К-1	9	28,1	16	50	7	21,9
		К-2	16	50	15	46,9	1	3,1
		К-3	12	37,5	13	40,6	7	21,9
		К-4	11	34,4	15	46,9	6	18,7
КГ	34	К-1	24	70,6	8	23,5	2	5,9
		К-2	27	79,5	6	17,6	1	2,9
		К-3	17	50	13	38,2	4	11,8
		К-4	20	58,8	11	32,4	3	8,8

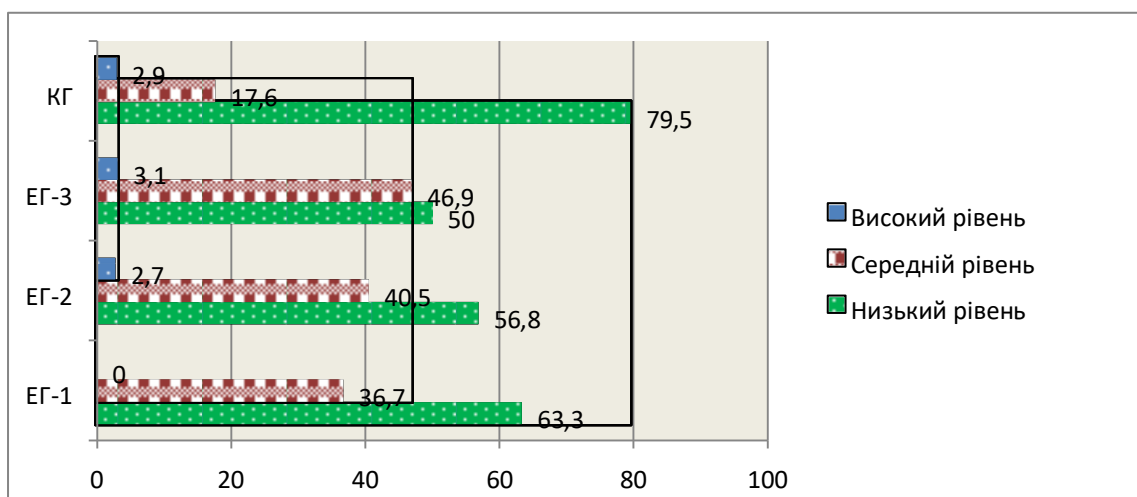
Наочно розподіл результатів сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування на другому проміжному зрізі відображено на рисунках 2.1 – 2.4.



**Рис. 2.1. Результати другої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „знання”,%**

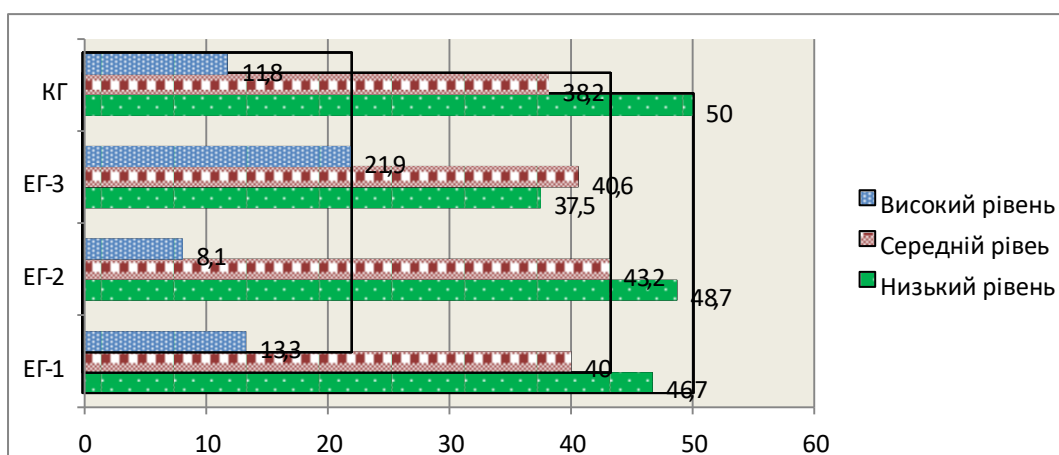
Результати другої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „знання” (див. рис. 2.1) доводять, що в групах зберігається позитивна динаміка. Кращі показники сформованості знань у третій експериментальній групі, зокрема: кількість студентів з високим рівнем, порівняно з першим проміжним зрізом, збільшилася на 18,8 %, з низьким рівнем – зменшилася на 31,3%.

У першій і другій експериментальних групах також спостерігається динаміка. Більш помітна вона в другій групі, де впроваджувалися 4 – 6 педагогічні умови: у 16,2 % студентів рівень сформованості культури конкурентних відносин (порівняно з першим проміжним зрізом) змінився з низького на середній. У контрольній групі, де розроблений нами комплекс педагогічних умов упроваджувався фрагментарно, зміни є незначними: кількість студентів з низьким рівнем зменшилася на 3 %, з високим – збільшилася на 3 %.



**Рис. 2.2.** Результати другої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „уміння”,%

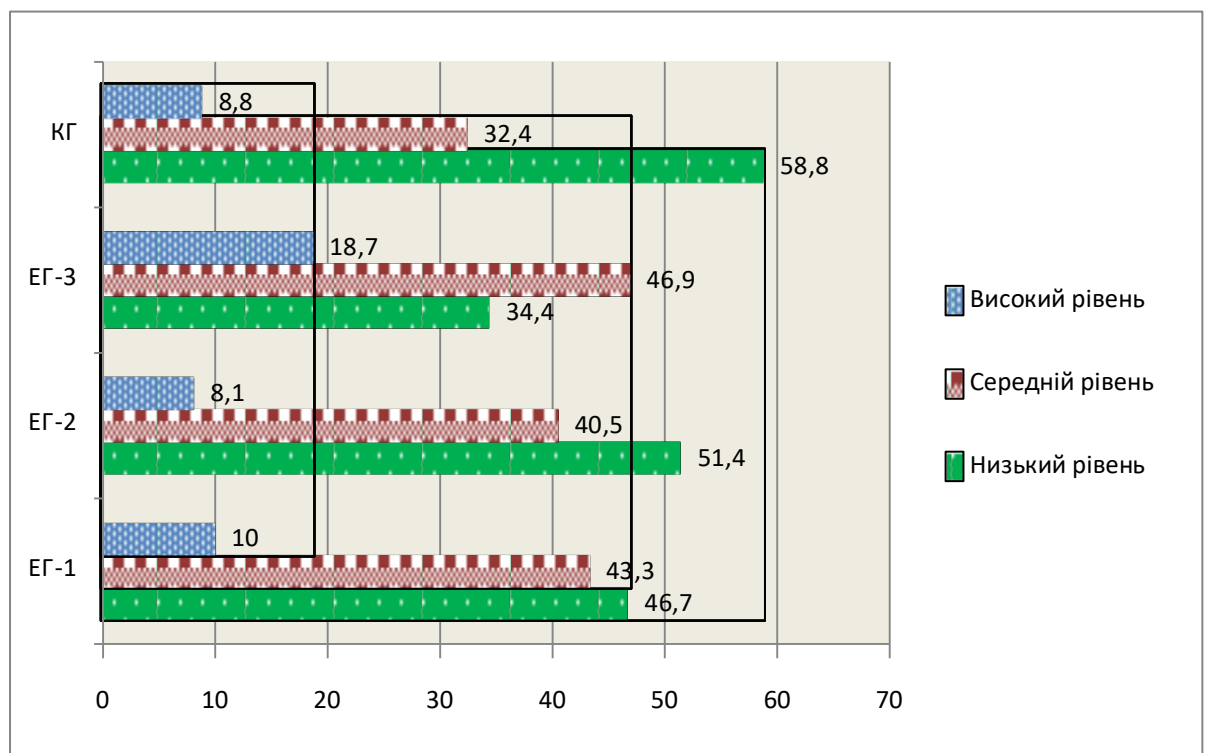
Результати другої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „уміння” показали схожу тенденцію (див. рис. 2.2). Краща позитивна динаміка відстежується в третій експериментальній групі, зокрема: кількість студентів із низьким рівнем умінь зменшилася (порівняно з першим проміжним зрізом) на 21,9 %, із середнім – збільшилася на 18,8 %. Трохи нижчими є показники в другій експериментальній групі, далі – у першій.



**Рис. 2.3.** Результати другої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „професійно важливі особистісні якості”,%



За третім показником – „ПВОЯ” – стійко простежується позитивна динаміка. Як видно на рисунку 2.3, більшою мірою динаміка проявляється в третій експериментальній групі (кількість студентів з низьким рівнем зменшилася на 9,4 %), меншою мірою динаміка виявляється в контрольній групі (студентів із низьким рівнем стало на 2,9 % менше). Порівняно з іншими показниками, диференціація результатів (динаміка змін) за цим показником є найнижчою, що свідчить про те, що ПВОЯ формуються поступово.



**Рис. 2.4. Результати другої проміжної діагностики формувального етапу експерименту за показником „ціннісні орієнтації”, %**

Аналогічна тенденція простежується за показником „ціннісні орієнтації”. Найнижчі показники сформованості культури конкурентних відносин – у контрольній групі, найвищі – у третій експериментальній.

Таблиця 2.12

**Розподіл студентів за рівнями сформованості культури  
конкурентних відносин (другий проміжний зріз)**

Група	Кільк. студ.	Рівні					
		Низький		Середній		Високий	
		Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	16	53,3	12	40	2	6,7
ЕГ-2	37	19	51,4	15	40,5	3	8,1
ЕГ-3	32	12	37,5	15	46,9	5	15,6
КГ	34	22	64,7	9	26,5	3	8,8

Усереднені дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин (другий проміжний зріз) підтверджують вищеописані результати. Найінтенсивніша динаміка – у третій експериментальній групі і, навпаки, уповільнена динаміка – у контрольній.

Таблиця 2.13

**Зведені результати діагностики сформованості культури  
конкурентних відносин (другий проміжний зріз)**

Група	Кільк. студ.	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1, ЕГ-2, ЕГ-3.	99	К-1	45	45,5	42	42,4	12	12,1
		К-2	56	56,6	41	41,4	2	2
		К-3	44	44,5	41	41,4	14	14,1
		К-4	44	44,5	43	43,4	12	12,1
КГ	34	К-1	24	70,6	8	23,5	2	5,9
		К-2	27	79,5	6	17,6	1	2,9
		К-3	17	50	13	38,2	4	11,8
		К-4	20	58,8	11	32,4	3	8,8

Таким чином, результати діагностики сформованості культури конкурентних відносин на другому проміжному зрізі показали, що динаміка в експериментальних групах є більш вираженою, ніж у контрольній. Це ще раз доводить, що запропонований нами комплекс педагогічних умов діє і здійснює позитивний вплив на інтенсивність динаміки формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Далі подамо результати підсумкової діагностики констатувального етапу експерименту за показниками сформованості культури конкурентних відносин. Як видно з таблиці 2.14 і 2.15, позитивна динаміка формування культури конкурентних відносин зберігається в усіх групах.

*Таблиця 2.14*

**Результати підсумкової діагностики констатувального етапу експерименту за показниками сформованості культури конкурентних відносин (підсумковий зріз)**

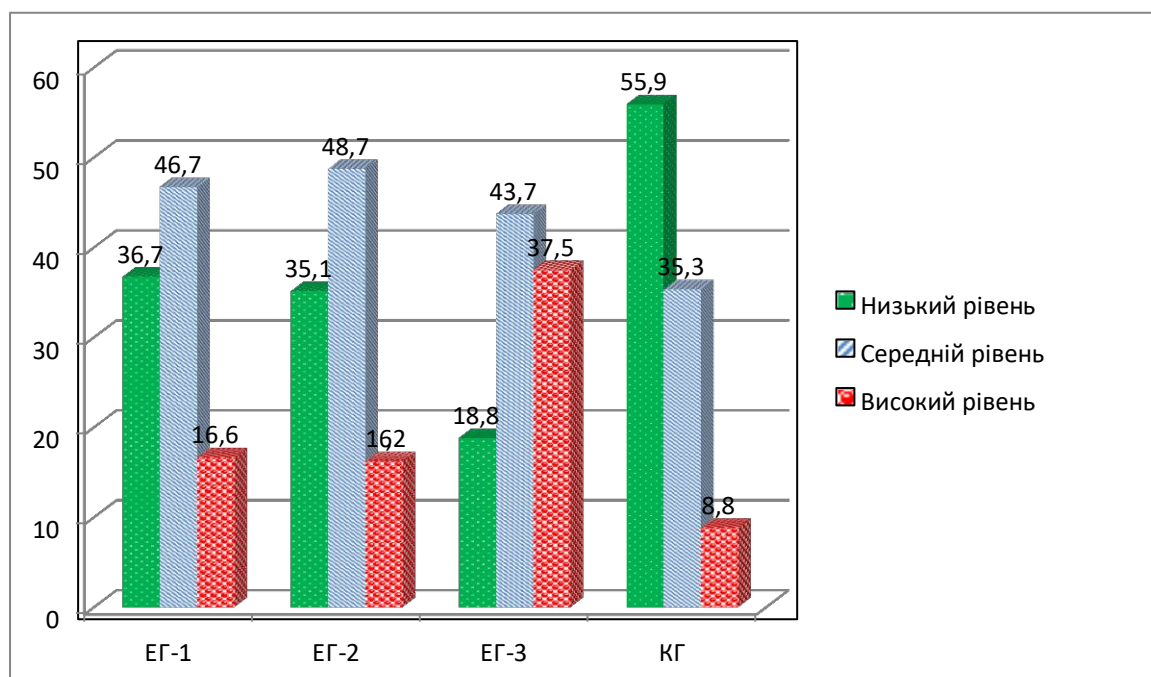
Група	Кільк. студ.	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	К-1	9	30	14	46,7	7	23,3
		К-2	11	36,7	15	50	4	13,3
		К-3	12	40	13	43,3	5	16,7
		К-4	10	33,3	14	46,7	6	20
ЕГ-2	37	К-1	10	27	19	51,4	8	21,6
		К-2	14	37,9	20	54	3	8,1
		К-3	13	35,2	17	45,9	7	18,9
		К-4	15	40,6	16	43,2	6	16,2
ЕГ-3	32	К-1	5	15,7	13	40,6	14	43,7
		К-2	6	18,8	15	46,8	11	34,4
		К-3	8	25	14	43,7	10	31,3
		К-4	5	15,7	14	43,7	13	40,6
КГ	34	К-1	22	64,7	10	29,4	2	5,9
		К-2	23	67,7	8	23,5	3	8,8
		К-3	16	47	14	41,2	4	11,8
		К-4	17	50	14	41,2	3	8,8

Таблиця 2.15

**Дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури  
конкурентних відносин (підсумковий зріз,%)**

Група	Кільк. студ.	Рівні					
		Низький		Середній		Високий	
		Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1	30	11	36,7	14	46,7	5	16,6
ЕГ-2	37	13	35,1	18	48,7	6	16,2
ЕГ-3	32	6	18,8	14	43,7	12	37,5
КГ	34	19	55,9	12	35,3	3	8,8

Слід підкреслити, що графічне зображення даних з таблиці 2.15 відображено на рисунку 2.5.



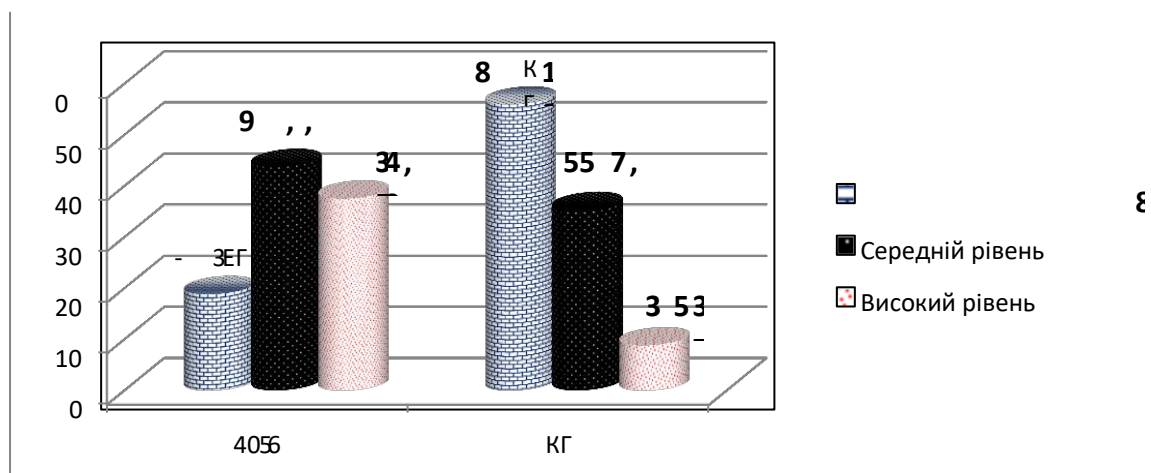
**Рис. 2.5. Дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин (підсумковий зріз,%)**

Таблиця 2.16

**Зведені результати підсумкової діагностики сформованості  
культури конкурентних відносин**

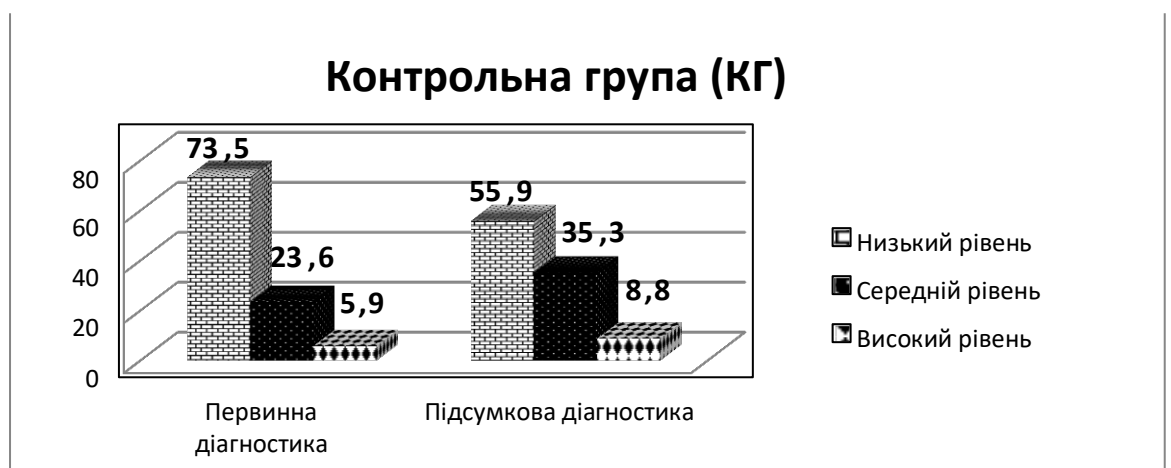
Група	Кільк. студ.	Показник	Рівні					
			Низький		Середній		Високий	
			Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
ЕГ-1, ЕГ-2, ЕГ-3.	99	К-1	24	24,2	46	46,5	29	29,3
		К-2	31	31,3	50	50,5	18	18,2
		К-3	33	33,3	44	44,5	22	22,2
		К-4	30	30,3	44	44,5	25	25,2
КГ	34	К-1	22	64,7	10	29,4	2	5,9
		К-2	23	67,7	8	23,5	3	8,8
		К-3	16	47	14	41,2	4	11,8
		К-4	17	50	14	41,2	3	8,8

Дані про розподіл студентів за рівнями сформованості культури конкурентних відносин підсумкового зрізу свідчать про те, що найінтенсивнішу динаміку зафіксовано в третій експериментальній групі, найнезначнішу – у контрольній групі (див. табл. 2.16).



**Рис. 2.6. Зведені результати підсумкової діагностики сформованості культури конкурентних відносин у контрольній і третій експериментальній групах (підсумковий зріз,%)**

Зведені результати підсумкової діагностики сформованості культури конкурентних відносин дозволяють констатувати той факт, що динаміка в контрольній групі є значно нижчою, ніж в експериментальних. Результати в контрольній і третій експериментальній групах дозволяють побачити різницю в процентному співвідношенні за рівнями. Кількість студентів із високим рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 28,7 % більша, ніж у контрольній, студентів із середнім рівнем на 8,4 % більше, із низьким рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 37,1 % менше, ніж у контрольній (див. рис 2.6).



**Рис. 2.7. Динаміка змін у контрольній групі, %**

На рисунку 2.7 відображено динаміку змін у контрольній групі, розпочинаючи з первинної діагностики й закінчуючи підсумковою. Студентів із низьким рівнем сформованості культури конкурентних відносин стало на 17,6 % менше, з середнім рівнем – на 11,7 % більше, з високим – на 2,9 % більше.

Проаналізувавши дані результатів підсумкового зрізу, ми з'ясували, що групи, які брали участь в експерименті, стали мати різний розподіл студентів

за рівнями сформованості культури конкурентних відносин. Підтвердження цьому отримано за допомогою даних математичної статистики. Результати представлено в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

**Значення критерію хі-квадрат на підсумковому зрізі  
констатувального етапу експерименту**

Групи	Отримане цифрове значення критерію хі-квадрат	Табличне значення критерію хі-квадрат (0,05)
КГ і ЕГ-1	2,13	5,99
КГ і ЕГ-2	3,20	
КГ і ЕГ-3	12,26	
ЕГ-1 і ЕГ-2	0,290	
ЕГ-1 і ЕГ-3	4,32	
ЕГ-3 і ЕГ-2	4,74	

Отже, результати математичної статистики показали, що між групами спостерігаються серйозні відмінності в рівні сформованості культури конкурентних відносин, особливо при порівнянні результатів ЕГ-3 та контрольної групи після експерименту. Це дозволяє зробити нам підсумковий висновок про те, що ці зміни не випадкові, і є наслідком реалізації розробленого нами комплексу педагогічних умов.

Таким чином, упровадження розробленого нами комплексу педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування забезпечує інтенсивну позитивну динаміку формування відповідних знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей і ціннісних орієнтацій, необхідних для продуктивного вибудовування майбутніми фахівцями з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин.

## Висновки до другого розділу

Хід і результати дослідження дозволяють зробити кілька висновків.

1. Практичний апарат експерименту представлений показниками, рівнями сформованості культури конкурентних відносин, методами діагностики та оцінювання. Зокрема, визначено, що культура конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування може проявлятися на трьох рівнях (низький, середній, високий), її рівень сформованості визначається на підставі чотирьох основних показників: знання, уміння, професійно важливі особистісні якості, ціннісні орієнтації.

2. Дослідно-експериментальна робота проводилася протягом 2016 – 2020 рр. на базі шістьох ЗВО України зі студентами переважно спеціальності 073 „Менеджмент”, освітньої програми „Менеджмент організацій і адміністрування” і освітньої програми „Бізнес-адміністрування” (Додаток Л). Метою експериментальної роботи визначено перевірку ефективності запропонованих педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Попередній експеримент (2016 – 2018 рр.). проводився з чотирма контрольними групами (87 студентів). У групах реалізовувалися, крім зазначених у теоретичній частині педагогічних умов, ще кілька: сьома – побудова змісту навчальних занять на основі співпраці з центрами зайнятості та кадровими агентствами; восьма – активне використання організаційно-діяльнісних ігрових технологій з метою розвитку цілепокладання й комунікативної компетентності студентів.

У ході підсумкового зрізу попереднього експерименту було отримано такі результати: низький рівень культури конкурентних відносин діагностовано у 24,2 %, що на 54 % менше порівняно з нульовим зрізом, середній рівень діагностовано у 44,8 % студентів, це на 25,3 % більше, ніж на нульовому зрізі; високий рівень сформованості культури конкурентних



відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування продемонстрували 31 % студентів, що на 28,7 % більше, ніж на нульовому зрізі.

Попередній експеримент дозволив у пілотному режимі тривалий час спостерігати й аналізувати процес формування культури конкурентних відносин майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування й напрацювати найбільш значущі для вирішення досліджуваної проблеми педагогічні інструменти. Експеримент показав, що в групах, де використовувалися сьома та восьма педагогічні умови, динаміка була менш інтенсивною. Тому в основному експерименті було ухвалено рішення від них відмовитися. Крім того, у ході коригування системи, яка проводилася в попередньому експерименті, ми змушені були відмовитися від пасивних методів підготовки студентів, а також від окремих видів завдань і ввести нові форми роботи (майстер-класи, проблемні лекції, наставництво). У цілому результати попереднього експерименту (2016 – 2018 рр.) свідчать про те, що за два навчальні роки вдалося зафіксувати істотні зміни в ступені сформованості культури конкурентних відносин, що доводить ефективність розробленого комплексу педагогічних умов.

3. Проведено другий – основний (апробаційний) експеримент (2018 – 2020 рр.), у якому нами було підтверджено результативність комплексу педагогічних умов: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі ЗВО; 2) активізація професійної мобільності студентів; 3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту.

Дослідна робота передбачала реалізацію констатувального та формувального етапів експерименту. У педагогічному експерименті брали участь чотири групи: три експериментальні й одна контрольна. У першій експериментальній групі впроваджувалися 1 – 3 педагогічні умови; у другій експериментальній групі – 4 – 6 педагогічні умови; у третій

експериментальній групі впроваджувався повний комплекс педагогічних умов. У контрольній групі навчання здійснювалося на базі фрагментарного використання визначених педагогічних умов та окремих педагогічних заходів. Загальна кількість респондентів склала 203 студенти.

Для впровадження визначеного комплексу педагогічних умов було виокремлено: навчальний і виховний напрями діяльності, які дозволяють стимулювати в студентів мотивацію до навчально-професійної діяльності та розвивати знання, уміння, професійно важливі особистісні якості та ціннісні орієнтації. Навчальний напрям, пов'язаний із організацією освітнього процесу, передбачав оновлення та розширення змісту навчальних дисциплін („Кар'єрний менеджмент” і „Самоменеджмент”) темами та питаннями, які розширювали уявлення про обрану професію, стимулювали пізнавальну мотивацію й підвищували інтерес студентів до майбутньої професійної діяльності, формування високого рівня культури конкурентних відносин. Виховний напрям був орієнтований на формування професійно важливих особистісних якостей та ціннісних орієнтацій студентів, на психологічну підготовку до дій у складних умовах, на стимулювання мотивації до професійної діяльності. Виховні заходи, які реалізовувалися, охоплювали переважно позааудиторну діяльність студентів, зокрема під час: факультативних занять; кураторських годин; тематичних бесід, організації самостійної роботи; майстер-класів; фахових семінарів і конференцій; індивідуальних занять зі студентами; змагань із базових видів спорту серед студентів та інших заходів, які імітують реальні ситуації, пов'язані з напрямками обраної професійної діяльності.

4. Результати діагностики сформованості культури конкурентних відносин на першому проміжному зрізі показали, що динаміка в експериментальних групах трохи відрізняється від контрольної. Це свідчить про те, що запропонований комплекс педагогічних умов відразу надає позитивний педагогічний вплив, що виявляється в змінах за всіма показниками сформованості культури конкурентних відносин: 1) викладання

навчальних курсів „Кар’єрний менеджмент” (Додаток А) і „Самоменеджмент” (Додаток Б), використання можливостей базових дисциплін, науково-дослідної діяльності, доцільно підібраних методів, форм і засобів дозволило збагачувати студентів знаннями, що є змістовною частиною культури конкурентних відносин; 2) упровадження 1 – 3 педагогічної умови, реалізація розроблених завдань, спрямованих на інтенсифікацію прояву культури конкурентних відносин на мікро-, мезо-, макрорівнях сприяло формуванню необхідних умінь; 3) упровадження 4 – 6 педагогічної умови, використання імітаційних, ділових, рольових ігор, можливостей практики дозволило розвивати професійно важливі особистісні якості; 4) усе перераховане, а також взаємодія з представниками бізнесу, культури, проєктна та самостійна діяльність сприяли формуванню ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

5. Результати підсумкової діагностики сформованості культури конкурентних відносин дозволяють констатувати той факт, що динаміка в контрольній групі є значно нижчою, ніж в експериментальних.

Зокрема, динаміка змін у контрольній групі постала такою: студентів із низьким рівнем сформованості культури конкурентних відносин стало на 17,6 % менше, із середнім рівнем – на 11,7 %, із високим – на 2,9 % більше.

Наявні результати в контрольній і третій експериментальній групах дозволяють побачити різницю в процентному співвідношенні за рівнями. Кількість студентів із високим рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 28,7 % є більшою, ніж у контрольній, студентів з середнім рівнем на 8,4 % більше, із низьким рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 37,1 % менше, ніж у контрольній.

Дослідження показало, що студенти третьої експериментальної групи не лише ефективніше виконують запропоновані їм завдання, володіють більш високим рівнем визначених навчальними програмами „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент” практик, але й більш зацікавлено та

відповідально ставляться до матеріалу, який вивчають, виявляють самостійність, активність, більш комунікабельні під час професійного спілкування.

Отже, дані підсумкової діагностики констатувального етапу основного (апробаційного) експерименту показали, що культура конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування успішно формується в рамках реалізованого комплексу педагогічних умов.

Результати дослідження другого розділу представлено публікаціями автора [154; 160; 163; 165].

## ВИСНОВКИ

Сучасна економічна ситуація в Україні, актуальні тенденції розвитку вищої освіти, моніторинг ринку праці, вивчення нормативно-правової бази освіти, педагогічної, філософської, економічної та психологічної літератури стали підставою для вибору теми дослідження „Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці”. Проведений нами аналіз показав, що в теорії і практиці педагогічної науки накопичено достатній обсяг інформації з проблем професійної підготовки майбутніх фахівців і формуванню у них професійної культури. У той же час проблема формування у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування культури конкурентних відносин досі розроблена слабо: практично відсутні публікації з цієї тематики, процес не систематизовано, не розроблено змістовне наповнення, етапи, стадії, критерії оцінки сформованості.

У першому розділі дисертації висвітлено: історіографію досліджуваної проблеми, її понятійний апарат; розкрито сутність поняття культури конкурентних відношень фахівців з бізнес-адміністрування, визначено її складові компоненти: когнітивний, операційний, ціннісний, особистісний; виявлено методологічні основи та комплекс педагогічних умов формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

Другий розділ дисертаційного дослідження присвячено аналізу педагогічного експерименту з формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування через реалізацію розробленого комплексу педагогічних умов. У розділі розглянуто мету, етапи, завдання експерименту, представлено його зміст, діагностичний апарат та аналіз результатів, які підтвердили результативність реалізації розробленого нами комплексу педагогічних умов.

Результати проведеного нами дослідження підтвердили висунуту гіпотезу й дозволили сформулювати такі висновки:

1. Актуальність проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування визначається: зростанням економічного потенціалу України; вимогою підвищення якості професійної освіти майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, здатних вибудувати ефективні стратегії конкурентної взаємодії; необхідністю створення теоретичних основ формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в процесі професійної підготовки, а також розробки систематизованого технологічного апарату для ефективного формування культури конкурентних відносин у студентів, що навчаються за визначеним напрямом підготовки.

Історіографія проблеми формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування становить три історичні періоди, що характеризують докорінні зміни у прояві науково-практичного інтересу до формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців. Протягом першого періоду (середина XVIII ст. – початок 20-х рр. XX ст.) з'являються перші наукові дослідження конкуренції та конкурентних відносин у працях філософів і економістів, відкриваються перші вищі економічні навчальні заклади на території українських земель. Протягом другого періоду (початок 20-х рр. XX ст. – початок 2000-х рр.) вирішуються окремі аспекти проблеми: з'являються різнопланові дослідження проблеми конкуренції та конкурентних відносин, відбувається реформування системи державного устрою і системи вищої освіти, виникають окремі наукові дослідження в галузі професійної культури та її формування в освітньому процесі. Третій період (з початку 2000-х рр. до цього часу) характеризується появою розуміння необхідності цілеспрямованого вирішення проблеми, активізуються дослідження з напряму формування професійної культури й культури конкурентних відносин.

Понятійний апарат досліджуваної проблеми містить такі дефініції:

- професійна культура – характеристика фахівця, що містить ціннісні орієнтації, сукупність знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей, які забезпечують ефективність його професійної діяльності, а також сприяють продуктивно-творчій трансформації професійного середовища через засвоєння й створення соціально значущих цінностей;

- конкурентні відносини – форма прояву конкуренції, що уявляє собою результат взаємодії суб'єктів, побудованої на основі суперництва й співробітництва, зорієнтованих на забезпечення їх найкращого положення в соціально-економічній системі;

- культура конкурентних відносин фахівця з бізнес-адміністрування – вид його професійної культури, що забезпечує досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції;

- формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування – це процес досягнення діалектичної єдності окремих складових у спеціально організованому освітньому процесі закладу вищої освіти, що зорієнтований на забезпечення засвоєння студентами системи компонентів, включених у культуру конкурентних відносин.

2. Професійний портрет фахівця з бізнес-адміністрування формується через призму знань у галузі економіки та менеджменту. Фахівці з бізнес-адміністрування потребують спеціалізованих знань та специфічних управлінських навичок з окремих функціональних напрямів підприємницької діяльності та бізнесу. Саме тому високий рівень розвитку культури конкурентних відносин у фахівця з бізнес-адміністрування забезпечує йому в професійній діяльності досягнення економічних цілей оптимальними й етично прийнятними засобами через ефективну співпрацю та сумлінне суперництво в умовах конкуренції.

Культура конкурентних відносин фахівця з бізнес-адміністрування, постаючи видом професійної культури, містить чотири взаємопов'язані компоненти: когнітивний, операційний, ціннісний і особистісний. А саме:

- основне цільове призначення когнітивного компонента полягає у створенні теоретичної бази й забезпечення засвоєння студентами системи знань, включених у культуру конкурентних відносин. Передбачається вивчення понятійного апарату, відповідних нормативних актів, авторських концепцій, теорій, статистичних даних ринку праці. У рамках цього компонента у студентів повинні чітко сформуватися уявлення про конкурентні стратегії, необхідні вміння, цінності та професійно важливі якості;

- операційний компонент передбачає опанування майбутніми фахівцями вміннями, що забезпечують ефективну взаємодію в умовах конкуренції. У рамках цього компонента студенти за допомогою отриманих знань і наявного досвіду поступово опановують практичну діяльність, освоюють способи конкурентної взаємодії, завдяки чому розвивають професійно важливі особистісні якості та ціннісні орієнтації;

- ціннісний компонент характеризує взаємопов'язану цілісну систему цінностей, ціннісних орієнтацій і професійних установок майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування на формування культури конкурентних відносин і конкурентну поведінку в майбутній професійній діяльності з урахуванням інтересів країни, галузі та корпоративних завдань;

- особистісний компонент відображає ступінь розвиненості професійно важливих особистісних якостей, здатність майбутнього фахівця з бізнес-адміністрування проявляти професійну відповідальність, усвідомлювати професійний обов'язок, керуватися знаннями професійної етики та професійного етикету, проявляти готовність до професійної рефлексії.

3. Процес формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування доцільно вибудовувати на основі взаємодоповнювальних методологічних підходів – системного, компетентнісного та діяльнісно-культурологічного, що забезпечують функціональність його побудови та змістовного наповнення відповідно до



вимог професійної підготовки та діяльності майбутніх фахівців, а також створюють базу для комплексного вирішення досліджуваної проблеми.

Зокрема, системний підхід забезпечує можливість розгляду досліджуваного феномена формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування як цілісного процесу, з окремими властивостями, елементами та взаємозв'язками. Доповнює його інструментарій компетентнісного підходу, у рамках якого компетентність майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування визначено як наявність умінь, знань та навичок у їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності, сформованих на базі загальної освіти, здатність до їх постійного оновлення, а також особисті якості індивіда, які з набуттям досвіду використовуються під час професійної діяльності. До основних компетенцій належить: інтегральна компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові, предметні) компетентності. Щодо останнього методологічного підходу – діяльнісно-культурологічний підхід – це орієнтація дослідження на вивчення явищ з освоєння особистістю культури, що забезпечує створення культурних цінностей. Визначений методологічний підхід забезпечує діяльність, здійснювану викладачем і студентами, спрямовану на виникнення особистісного новоутворення – культури конкурентних відносин.

4. З урахуванням змісту освітньо-професійних програм підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, концептуальних положень низки методологічних підходів (системного, компетентнісного та діяльнісно-культурологічного), прогресивних ідей зарубіжного та вітчизняного досвіду підготовки економістів, менеджерів і фахівців з бізнес-адміністрування, теоретичних положень щодо сутності та структури культури конкурентних відносин та особливостей фахової підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування виокремлено й науково обґрунтовано педагогічні умови формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування: 1) використання модульно-рейтингової технології у навчальному процесі ЗВО; 2) активізація професійної мобільності студентів;

3) забезпечення спрямованості на здоровий спосіб життя; 4) знайомство з принципами клієнтського бізнесу; 5) активізація самопрезентаційної діяльності студентів; 6) організація процесу підготовки на основі використання технік тайм-менеджменту. Надано сутнісну характеристику педагогічних умов формування культури конкурентних відносин визначеної категорії майбутніх фахівців та встановлено актуальні напрями й особливості їх реалізації.

5. Аналіз публікацій із визначеної проблеми й систематизація даних експериментального процесу дозволили з'ясувати, що оцінювання ступеня сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування варто здійснювати на підставі чотирьох базових показників – знань, умінь, професійно важливих особистісних якостей, ціннісних орієнтацій. Виділено певні рівні їх прояву: низький середній, високий.

Результати первинної діагностики, проведеної в рамках експерименту, показали недостатній рівень сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, що дало нам додаткові стимули до впровадження розробленого нами комплексу педагогічних умов.

У процесі формувального етапу експерименту упровадження запропонованого комплексу педагогічних умов передбачало вдосконалення змісту курсів „Кар’єрний менеджмент” і „Самоменеджмент”, використання форм, методів та засобів навчання, котрі доцільно застосовувати у формуванні культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування, передбачало оцінювання сформованості культури конкурентних відносин у студентів за показниками відповідно до визначених рівнів.

Результати підсумкової діагностики у трьох експериментальних групах показали істотні позитивні зміни рівня сформованості культури конкурентних відносин за всіма показниками. Найбільша динаміка спостерігалася в групі, де був повністю реалізований розроблений комплекс

педагогічних умов. Кількість студентів з високим рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 28,7 % більша, ніж у контрольній, студентів з середнім рівнем – на 8,4% більше, з низьким рівнем сформованості культури конкурентних відносин у третій експериментальній групі на 37,1 % менше, ніж у контрольній.

Таким чином, проведене дослідження показало теоретичну й практичну значущість упровадження отриманих результатів. Одночасно виникла низка нових питань і невирішених проблем, які зумовлюють можливість продовження цього дослідження за такими напрямками: розробка нових і вдосконалення наявних технологій, методів, форм, засобів формування культури конкурентних відносин, виявлення закономірностей досліджуваного процесу, збагачення діагностичного апарату тощо.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапова И. Э. Педагогические условия формирования профессионального интереса у учащихся колледжа традиционного прикладного искусства : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ин-т худож. образования Рос. акад. образования. Москва, 2009. 176 с.
2. Амеличкин А. В. Педагогические условия развития организационно-управленческих способностей молодежи в учреждениях культуры: деятельностный подход: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Моск. гос. ун-т культуры и искусств. Москва, 2013. 189 с.
3. Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця. *Вісн. Черкас. ун-ту. Серія: Педагогічні науки*. Черкаси, 2010. Вип. 189. Ч. 2. С. 110–116.
4. Андрощук І. В. Реалізація системного підходу в навчальному процесі як педагогічна проблема. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 7. С. 8–14.
5. Андрущенко Т. В. Вимоги до конкурентоспроможного спеціаліста. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. Київ, 2007. № 5. С. 43–47.
6. Антоненко Т. Л. Становлення ціннісно-сміслової сфери особистості майбутнього фахівця : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2018. 412 с.
7. Антонюк Д. С. Підходи до формування економічної компетентності особистості у науковій літературі. *Вісн. Житомир. держ. ун-ту імені Івана Франка* : наук. журн. Педагогічні науки / [Гол. ред. П. Ю. Саух, відп. ред. Н. А. Сейко]. 2017. Вип. 1 (87). С. 32–37.
8. Аристова И. Л. Общая психология. Мотивация, эмоции, воля : учеб. пособие. Владивосток : ТИДОТ ДВГУ, 2003. 104 с.
9. Архангельский Г. А. Тайм-драйв: как успевать жить и работать. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2011. 272 с.

10. Архангельский Г. А. Тайм-менеджмент в системе управления организацией : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / МФПА. Москва, 2005. 25 с.
11. Атанов Г. Обґрунтування та сутність діяльнісного підходу до навчання. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2002. № 3. С. 85–94.
12. Балашов М. Е. Совершенствование профессиональной культуры учителей художественно-эстетического цикла в последипломном образовании : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 2000. 256 с.
13. Баніт О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях: досвід Німеччини і Польщі : монографія. Київ : ДКС-Центр, 2018. 414 с.
14. Баскаков А. М., Соколова Ю. Г. Спутник исследователя по педагогике. – Челябинск : Полиграф-Мастер, 2008. 600 с.
15. Батрымбетова С. А. Медико-социальная характеристика студентов и научное обоснование концепции охраны здоровья (на примере г. Актобе Республики Казахстан) : дис. ... д-ра мед. наук : 14.00.33. Москва, 2008. 302 с.
16. Бекузарова Н. В. Профессиональное портфолио студента педагогического вуза в рамках итоговой аттестации. *Сибирский педагогический журн.* 2008. № 6. С. 36–45.
17. Бех І. Д. Категорія совесті в посткласичному психологічному осмисленні. *Педагогіка та психологія*. 2011. № 1. С. 33–42.
18. Білова Ю. А. Поняття та структура підприємницької компетентності майбутніх фахівців економічного профілю. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти* : зб. наук. пр. Наук. зап. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту. 2013. Вип. 7 (50). С. 15–17.
19. Бойчук Ю. Д. Культурологічний і аксіологічний підходи до формування екологівалеологічної культури студентів вищих педагогічних навчальних закладів. *Вісн. НТУУ „КПІ”*. 2009. Вип. 3. С. 121–124.

20. Большой толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова. Москва : АСТ, 2004. 1280 с.
21. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна, 7-е изд., доп. и перераб. Москва : Ин-т новой экономики, 2008. 1472 с.
22. Бондар О. В. Сучасний стан формування інформаційної культури менеджерів організацій у системі післядипломної освіти. *Наук. вісн. Нац. ун-ту біоресурсів і природокористування України*. Серія: Педагогіка, психологія, філософія / редкол. : С. М. Ніколаєнко (відп. ред.) та ін. Київ : Міленіум, 2018. Вип. 291. С. 31–37.
23. Бондаренко З. П. Формування здорового способу життя студентів як психолого-педагогічна проблема вищої школи. *Вісн. Дніпропетров. ун-ту імені Альфреда Нобеля*. Серія: Педагогіка і психологія. 2015. № 1. С. 51–58.
24. Борисенко З. Особливості прояву та причини емоційного вигорання студентської молоді. *Проблеми гуманітарних наук* : зб. наук. пр. Дрогобиц. держ. пед. ун-ту імені Івана Франка. Серія: Психологія / ред. кол. Надія Скотна (гол. ред.), Р. Хавула (ред. серії) та ін. Дрогобич : Ред.-вид. відділ ДДПУ імені Івана Франка, 2018. Вип. 43. С. 25–38.
25. Борисова Л. П. Формирование культуры здоровья студентов педагогического вуза при освоении образовательной программы „Безопасность жизнедеятельности” : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02. Санкт-Петербург, 2006. 20 с.
26. Бочарникова Н. А. Формирование профессиональной культуры социального работника в образовательном пространстве университета : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Чита, 2012. 24 с.
27. Брич В. Я., Снігур Х. А. Нетворкінг: поняття та особливості застосування в управлінні персоналом. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту*. 2017. № 5 (251). С. 108–111.
28. Бужинська С. М., Бойченко А. О. Вплив тривожності на розвиток синдрому емоційного вигорання у студентів педагогічного профілю

навчання. *Психологічні науки* : зб. наук. пр. / Запоріж. класичн. приватн. ун-т. Запоріжжя, 2019. Вип. 5. Т. 1. С. 87–92.

29. Валежанина Т. В. Формирование конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Екатеринбург, 2014. 24 с.

30. Варгина Н. А. Формирование профессиональной культуры социального работника в процессе непрерывной практики в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Москва, 2006. 213 с.

31. Василик А.В. Інтелектуалізація трудової діяльності в контексті формування та розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Держ. вищ. навч. закл. „Київ. нац. економічн. ун-т ім. Вадима Гетьмана”. Київ, 2009. 20 с.

32. Васильева Т. В. Формирование профессиональных ценностных ориентаций студентов сельскохозяйственного вуза на современном этапе развития общества : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Кемерово, 2015. 23 с.

33. Вачевський М. В. Теоретико-методичні засади формування у майбутніх маркетологів професійної компетенції : монографія. Київ : Професіонал, 2005. 364 с.

34. Вербицкий А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования. *Высшее образование в России*. 2010. № 5. С. 32–37.

35. Веретенко Т. Г. Безпечне навчання студентів в умовах кредитно-модульної системи. *Гуманіт. вісн.* 2011. № 23. С. 42–45.

36. Веретин С. В. Формирование профессиональной культуры курсантов высших военно-учебных заведений : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Марийс. гос. ун-т. Ульяновск, 2010. 195 с.

37. Виленский М. Я. Физическая культура в гуманитарном образовательном пространстве вуза. *Физическая культура: воспитание, образование, тренировка*. 1999. № 4. С.27–32.
38. Вінтсі Ж. Сучасні методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства. *Вчені записки Ун-ту „КРОК”*. 2016. Вип. 43. С. 13–23.
39. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2018. 343 с.
40. Войнаренко М. П., Костюк О. М. Сутність та принципи бізнес-адміністрування на підприємствах за умов мінливого конкурентного середовища. *Економіка: реалії часу* : наук. журн. 2013. № 4 (9). С. 49–51.
41. Волков Б. С., Волкова Н. В. Возрастная психология: учеб. пособие для вузов. Москва : Акад. Проект, 2008. 668 с.
42. Волкова Н. П., Тарнопольський О. Б. Моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін у вишах : монографія ; за заг. та наук. ред. О. Б. Тарнопольського. Дніпропетровськ : Дніпропетров. ун-т імені Альфреда Нобеля, 2013. 228 с.
43. Воронкова В. Г. Філософія розвитку сучасного українського суспільства: теоретико-методологічний контекст : монографія. РВВ ЗДІА, 2012. 262с.
44. Вороновська Л. П. Педагогічні умови формування професійної мобільності майбутніх фахівців комунального господарства. *Педагогіка та психологія*. 2015. Вип. 51. С. 143–150.
45. Воропаєва В. Г. Культура як предмет соціально-філософського дискурсу. *Гуманіт. вісн. Запоріз. держ. інженерної акад.* 2012. Вип. 51. С. 177–190.
46. Вошколуп Г. Ю. Оцінка ефективності технології формування конфліктологічної компетентності майбутніх економістів у процесі вивчення



гуманітарних дисциплін. *Наук. вісн. Миколаїв. нац. ун-ту імені В. О. Сухомлинського*. Серія: Педагогічні науки. 2017. № 2 (57). С. 116–121.

47. Габбасова Л. Б. Конкурентные отношения и их особенности на рынке банковских услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. Казань, 2003. 159 с.

48. Галагузов А. Н. Культурологический подход в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. Москва, 2011. 362 с.

49. Галузо Е. А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Москва, 2008. 234 с.

50. Галушко В. П., Остапчук А. Д., Ковтун О. А. Коваленко Н. О., Костюк О. Д. Освітньо-професійна програма „Бізнес-адміністрування” другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 07 „Управління та адміністрування” за спеціальністю 073 „Менеджмент”. Київ : Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України, 2018. 29 с.

51. Гилюн О. В. Освітні мотивації студентської молоді. *Грані : наук.-теорет. і громад.-політ. альманах / Дніпропетров. нац. ун-т ім. О. Гончара; Центр соц.-політ. дослідж. Дніпропетровськ*, 2012. № 1 (81). С. 102–104.

52. Гінсіровська І. Р. Праксеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців з менеджменту до інноваційної професійної діяльності у вищих технічних навчальних закладах. *Педагогічний альманах : зб. наук. пр. / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. Херсон : КВНЗ „Херсон. акад. неперервної освіти”, 2017. Вип. 34. С. 231–238.*

53. Глазунова І. К. Характерні особливості та загальні умови використання модульно-рейтингової системи організації навчального процесу в педагогічних університетах. *Педагогічна майстерність як система професійних і мистецьких компетентностей : зб. матеріалів ІХ*

мистецько-педагогічних читань пам'яті проф. О. П. Рудницької. Чернівці : Зелена Буковина, 2011. С. 265–270.

54. Гоголь І. О. Психолого-педагогічні особливості професійної підготовки майбутніх маркетологів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній шк.* Запоріжжя : КПУ, 2017. Вип. 56 – 57 (109 – 110). С. 131–139.

55. Голицына М. Н. Формирование профессиональной культуры студентов-переводчиков в аспекте образовательной информации : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2012. 26 с.

56. Гончаренко С., Кушнір В., Кушнір Г. Методологічні особливості наукових поглядів на педагогічний процес. *Шлях освіти.* 2008. № 4. С. 2–10.

57. Горбачев А. Г. Тайм-менеджмент. Время Руководителя: 24+2. Москва : Изд. дом „ДМК-пресс”, 2007. 128 с.

58. Горбачев В. А. Правовое регулирование конкурентных отношений на товарных рынках стран Европейского Союза и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2010. 30 с.

59. Гордеева Т. О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития : дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2013. 444 с.

60. Горденко С. Формування здорового способу життя у молодого покоління. *Гуманіт. вісн.* 2013. Вип. 30. С. 96–99.

61. Горюнова Л. В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Ростов-на-Дону, 2006. 39 с.

62. Горячук О. Ю. Формирование профессиональной культуры будущих менеджеров по туризму средствами мультимедийных технологий : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ялта, 2014. 24 с.

63. Гридасова Н. Місце і роль економічної культури у структурі загальної культури особистості. *Молодь і ринок* : щоміс. наук.-пед. журн. 2011. № 2 (73), лют. С. 141–145.
64. Гриненко В. В., Юр'єва С. Ю, Коненко В. В. Освітньо-професійна програма „Бізнес-адміністрування” другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 07 „Управління та адміністрування” за спеціальністю 073 „Менеджмент”. Харків : Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва імені О. М. Бекетова, 2020. 22 с.
65. Гриньова В. М. Педагогічна культура викладача вищого навчального закладу. *Новий Колегіум*. 2013. № 2. С. 21–24.
66. Гриньова В. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспект) : монографія. Харків : Основа, 1998. 300 с.
67. Гришина Н. В. Психология конфликта. Санкт-Петербург : Изд-во „Питер”, 2000. 464 с.
68. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки: теорія і практика. Ірпінь : Вид-во Нац. ун-ту ДПС України, 2015. 202 с.
69. Гуляев Г. Ю. Сущность и закономерности конкурентных отношений. *Управление экономическими системами*. 2013. №10. С. 6–19.
70. Гура О. І. Професійні компетенції та професійна компетентність педагога вищої школи: порівняльний аналіз понять. *Наука і сучасність* : зб. наук. пр. Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2006. Т. 54. С. 3–12.
71. Гуревич П. С. Этика : учеб. для студ. вузов. Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 416 с.
72. Гуськова Т. В. Организация учебного процесса в высшей школе с использованием модульно-рейтинговой технологии: на примере технического вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Пенза, 2008. 23 с.

73. Гущина Г. А. Концепция формирования профессиональной культуры будущих экономистов в вузе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Калининград, 2015. 45 с.
74. Данейко П. М. Дискурсивные стратегии самопрезентации в институциональном интернет-общении : автореф. дис. .... канд. филол. наук : 10.02.19 / Москов. гос. лингвистический ун-т. Москва, 2011. 26 с.
75. Даниленко О. В. Етнонаціональні особливості українського вбрання : дис. ... канд. мистецтвознавства : 26.00.01 / Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. Київ, 2016. 198 с.
76. Дейнека О. С. Экономическая психология : учеб. пособие. Санкт-Петербург : СПб университет, 2000. 160 с.
77. Деражне Ю. Л. Развитие системы форм организации профессионального обучения в службе занятости населения : дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2004. 466 с.
78. Дзюбка Л. В., Гриценюк Л. І. Мотивація навчальної діяльності як психолого-педагогічна проблема. *Психодіагностика* : зб. наук. пр. ДВНЗ „Переяслав-Хмельниць. держ. пед. ун-т імені Григорія Сковороди”. Переяслав-Хмельницький : ПП „СКД”, 2009. Вип. 4. С. 33–43.
79. Дмитриева Ю. А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности „Управление персоналом” на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2010. 23 с.
80. Дудка Т. Педагогічна технологія „тайм-менеджмент” як засіб формування професійного інтересу студентів до туристичної діяльності. *Обрії*. 2014. № 1. С. 20–23.
81. Дульчаева И. Л. Развитие учебно-познавательной компетентности студентов вуза на основе модульно-рейтингового обучения : автореф. дис. ...канд. пед. наук. Улан-Удэ, 2014. 23 с.
82. Дуцька А. С. Розвиток конкурентних відносин у національній економіці : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. Київ, 2016. 22 с.

83. Дьяченко М. И., Кандыбович М. И., Кандыбович С. Л. *Психология высш. шк.* Минск : Харвест, 2006. 416 с.
84. Евич Ю. Ю., Бритченко И. Г. Маркетинговые стратегии продвижения образовательных услуг в национальном интернет-пространстве Украины : монография ; под науч. ред. проф. И. Г. Бритченко. Полтава, 2014. 449 с.
85. Євась Т. В., Вигонюк Т. Т. Теоретичні аспекти сучасного бізнес-адміністрування. *Подільський наук. вісн. Науки: економіка, педагогіка.* 2017. № 2. С. 53–55.
86. Євтух М. Б., Дибкова Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2007. 144 с.
87. Євтушенко Г. І., Куценко В. І. Формування менеджера, як фахівця: проблеми та перспективи. *Наук. вісн. НУДПС України.* 2012. № 1. С. 12–21.
88. Жарова А. С. Методы формирования клиентоориентированной стратегии развития предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Санкт-Петербург, 2014. 18 с.
89. Жданов С. И. Педагогические условия формирования у студента вуза субъектной позиции оздоровительной направленности : дис. ... канд. пед. наук. Оренбург, 2009. 179 с.
90. Жигірь В. Емпірична модель професійної компетентності менеджера освіти. *Вища шк.* 2012. № 4. С. 33–44.
91. Жилина А. И. Системный подход как методология педагогического исследования. *Человек и образование : академ. вестн. Ин-та образования взрослых России. акад. образования.* 2007. № 10–11. С. 15–20.
92. Жукова В. О. Стратегічні напрями підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ в умовах формування інноваційної моделі економіки. *Вісн. Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу.* 2012. № 3. С. 44–49.

93. Загородня А. А. Професійна підготовка фахівців економічної галузі у закладах вищої освіти Республіки Польщі та України : монографія. Київ : ВП „Едельвейс”, 2018. 392 с.
94. Замазій О. В. Місце бізнес-адміністрування в системі управління виробничо-господарською діяльністю підприємства. *Вісн. Житомир. держ. технолог. ун-ту*. Серія: Економічні науки. 2013. № 1. С. 243–245.
95. Заморский В. В. Философский анализ ценностной системы российской молодежи : автореф. дис. ... канд. філософ. наук. Москва, 2014. 18 с.
96. Захарова И. Б. Социально-педагогическое ориентирование личности студента на успешную самопрезентацию в образовательном процессе : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2003. 23 с.
97. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учеб. пособие. Москва : Моск. психолого-социальный ин-т, 2005. 480 с.
98. Зеліско Л. І. Духовність як соціальний феномен. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2009. № 1. С. 215–222.
99. Зубенок І. Р. Психологічні особливості формування професійних якостей менеджера електронної комерції : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Нац. ун-т „Острозька академія”. Острог, 2014. 233 с.
100. Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти. *Наук. вісн. Миколаїв. держ. ун-ту імені В. О. Сухомлинського*. Серія: Педагогічні науки. Миколаїв, 2010. Вип. 1.28 : Розвиток педагогічної освіти в контексті цивілізаційних змін. С. 21–27.
101. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 432 с.
102. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург, 2000. 512 с.
103. Ільїна В. Ю. Становлення та розвиток вищої економічної і бізнес-освіти Сполучених Штатів Америки у сучасних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Ялта, 2009, 237 с.

104. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2009. 21 с.
105. Історія економічних вчень : підручник / за ред. В. М. Тарасевича, Ю. Є. Петруні. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 352 с.
106. Кабусь Н. Д. Методологічні засади підготовки майбутніх соціальних педагогів до сталого розвитку соціальних груп. *Основи сучасної педагогіки*. Херсон : ПП „Вишемірський В.С.”, 2016. С. 353–428.
107. Каленюк І., Корсак К. Рух Європи до суспільства знань. Болонський процес і Україна. *Вища освіта України*. 2004. № 3. С. 22–23.
108. Карабанова О. А. Возрастная психология : конспект лекцій. Москва : Айрис-пресс, 2005. 240 с.
109. Карасева С. А. Формирование готовности будущих бакалавров-менеджеров к самопрезентационной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Махачкала, 2013. 22 с.
110. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. *Витоки педагогічної майстерності* : зб. наук. пр. Серія: Педагогічні науки. Полтава. 2018. Вип. 21. С. 90–95.
111. Карпова О. О. Навчання іноземної мови майбутніх економістів засобами мультимедійних технологій : монографія. Київ : Ін-т обдарованої дитини, 2016. 216 с.
112. Катровский А. П. Формирование и развитие территориальной структуры высшего образования в России. Москва : Междунар. отношения, 2003. 208 с.
113. Каширин В. А., Слостенин, В. А. Психология и педагогика. Москва : Академия, 2003. 480 с.
114. Кашкирова И. А. Формирование конкурентных отношений в потребительском комплексе как подсистемы региональной экономики : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Чебоксары, 2009. 26 с.

115. Кизенко В., Трубачова Д. Реалізація діяльнісного підходу в навчанні студентів-філологів з різним рівнем комунікативних здібностей. *Рідна шк.* 2014. № 11. С. 42–46.
116. Клемантович И. П. Формирование профессиональной культуры социального педагога в процессе вузовского образования : дис. ... д-ра пед. наук. Москва, 2000. 450 с.
117. Ковригина Е. А. Коммуникативная стратегия самопрезентации в дискурсе интернет-интервью: дис. ...канд. филол. наук : 10.02.19 – теория языка. Кемерово : Кемеров. гос. ун-т, 2010. 177 с.
118. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь. Москва : Изд. центр „Академия”, 2005. 176 с
119. Козирєв М. П., Козловська Ю. Р. Професійне становлення фахівця в умовах вищого навчального закладу. *Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутрішніх справ.* Серія психологічна. Вип. 1. Львів, 2013. С. 305–313.
120. Козубська І. В., Палінчак В. М. *Американський досвід в галузі професійної підготовки фахівців менеджменту.* Зб. наук. пр. „Педагогічні науки”; Херсон. держ. ун-т. 2017. Вип. 76 (3). С. 69–73.
121. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП „Інформ.-аналіт. агентство”, 2012. 200 с.
122. Колбаса М. А. Формирование профессиональной культуры будущих учителей технологии при обучении компьютерной графике : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2013. 25 с.
123. Коломинский Я. Л. Психология общения. Москва : Знание, 1974. 96 с.
124. Кондур О. С. Формування ефективних методів управління та фактор моделі „людських ресурсів”. *Вісн. Нац. авіаційного ун-ту.* Серія: Педагогіка. Психологія. 2017. № 11. С. 66–74.
125. Корнейченко Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста в условиях рынка труда. *Высшее образование сегодня.* 2008. № 10. С. 72–74.



126. Короткова А. Л. Формирование профессиональной культуры работника сферы сервиса в условиях профессионального лицея : дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2000. 196 с.
127. Коряковцева М. А. Отражение проблемы феномена конкуренции в обществоведческой науке. *Вестн. Чувашского ун-та. Экономика и экономические науки.* 2009. № 4 С. 65–69.
128. Котикова Д .С. Формирование конкурентоспособности личности студента в образовательном процессе вуза : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Нижний Новгород, 2010. 31 с.
129. Котлярова О. О. Сучасні підходи до організації контролю навчальної діяльності студентів вищих навчальних закладів. *Наук. вісн. Донбасу* : електронне вид. 2013. № 3. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd\\_2013\\_3\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2013_3_16).
130. Крайг Г., Боум Д. Психология развития (Серия „Мастера психологи”) : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 940 с.
131. Красноруцький О. О., Колпаченко Н. М., Смігунова О. В. Методики навчання менеджерів у міжнародних корпораціях: переваги та проблеми застосування. *Вісн. Харків. нац. техн. ун-ту сільського госп-ва імені Петра Василенка* : економічні науки. 2016. Вип. 171. С. 3–8.
132. Кримова М. О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця. *Вісн. Донець. ун-ту.* Серія В: Економіка і право. Донецьк : ДонНУ. 2011. Т. 1. С. 89–91.
133. Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. Москва : Эксмо, 2007. 944 с.
134. Кубанов Р. А. Кредитно-модульна організація навчального процесу студентів у вищому навчальному закладі. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журн. ; голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум. держ. пед. ун-ту імені А. С. Макаренка, 2014. № 4. С. 245–254.

135. Куденцова С. Н. Психолого-дидактические условия учебной адаптации студентов к модульно-рейтинговой системе проверки знаний : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 22 с.

136. Кузик О. Є. Трансформація традиційної обрядовості та її використання в сучасній педагогічній, культурно-дозвіллевій діяльності установ культури : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / КДУКіМ, Укр. центр культур. дослідж. Київ, 1998. 205 с.

137. Кузнецов М. А., Підбуцька Н. В. Професійне становлення особистості як суб'єкта діяльності: результати теоретичного дослідження. *Наук. записки. Серія: Психологія і педагогіка*. Острог : Вид-во Нац. ун-ту „Острозька академія”, 2013. Вип. 25. С. 75–80.

138. Кучеренко В. З. Физиологические основы здорового образа жизни. *Интегральная медицина XXI века: теория и практика*. 2012. № 10. С. 36–38

139. Лачко О. Ю. Культурологічні особливості становлення українського театрального перформансу. *Культура України*. 2015. Вип. 48. С. 229–237.

140. Лепейко Т. І., Немашкало К. Р., Мазоренко О. В., Гаврильченко О. В. Освітньо-професійна програма „Бізнес-адміністрування” першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 07 „Управління та адміністрування” за спеціальністю 073 „Менеджмент”. Харків : Харків. нац. економічн. ун-т імені Семена Кузнеця, 2019. 28 с.

141. Лісогор Л. С. Конкуренція ринку праці: механізми реалізації : монографія. Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2005. 168 с.

142. Літвінова-Головань О. П. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з туризму у вищих навчальних закладах. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній шк.* 2015. Вип. 40 (93). С. 471–475.

143. Ліщинська Л. Б. Основні аспекти автоматизації роботи з клієнтами засобами CRM-систем. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Економічні науки*. 2015. № 5 (1). С. 206–209.
144. Лозіс І. Поняття „професійної культури” у сучасній науці. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 5 (59). С. 289–297.
145. Ляликова Л. Н. Развитие профессиональной культуры педагога в процессе овладения основами исследовательской деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2012. 26 с.
146. Ляпкина Н. А. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения : дис. ... канд. экон. наук. Бийск, 2007. 160 с.
147. Майковська В. І. Модель конкурентоспроможності фахівця як результат урахування вимог щодо якості й ефективності його професійної підготовки. *Наук. записки кафедри педагогіки*. 2013. Вип. 31. С. 132–137.
148. МакГи С. Тайм-менеджмент с помощью Microsoft Outlook. Специальное издание. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 264 с.
149. Максименко С. Д., Пелех О. М. Фахівця потрібно моделювати. Наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності. *Рідна шк.* 1994. №3–4. С. 68–72.
150. Максимова Л. Н. Профессиональная культура в российском контексте социальных трансформаций : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. Саратов, 2013. 35 с.
151. Макьявелли Н. Сочинения и письма. Москва : АСТ, 2004. 820 с.
152. Малімон В. І. Культурна політика держави як чинник реформування суспільства : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступ. канд. держ. упр. : 25.00.02. Івано-Франківськ, 2011. 20 с.
153. Мамиченко С. А. Використання діяльнісно-культурологічного підходу у процесі формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Актуальні питання гуманітарних наук* :

міжвузівський зб. наук. пр. молодих вчених Дрогобиц. держ. пед. ун-ту імені Івана Франка. 2020. № 30. Т. 4. С. 142–149

154. Мамиченко С. А. Використання модульно-рейтингової технології для підвищення ефективності формування конкурентних відносин у майбутніх фахівців. *Актуальні проблеми сучасної біомеханіки фізичного виховання та спорту* : матеріали XI Міжнар. наук. конф. пам'яті Анатолія Миколайовича Лапутіна (18 – 19 жовт. 2018 року, м. Чернігів) ; відп. ред. С. В. Гаркуша. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2018. С. 66–67.

155. Мамиченко С. А. Здатність фахівців дошкільної освіти до самоосвіти як основа конкурентоспроможності особистості в епоху інформаційного суспільства. *Зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. „Від творчого педагога до творчої дитини: гармонія партнерської взаємодії педагога з дитиною”* (22 – 23 жовт., 2018 р., м. Кам'янець-Подільський) ; Кам'янець-Подільський нац. ун-т імені Івана Огієнка, кафедра теорії та методик дошкільної освіти, управління освіти і науки Кам'янець-Подільської міської ради ; [відпов. секр. Н. Г. Каньоса]. Київ : Міленіум, 2018. С. 211–213.

156. Мамиченко С. А. Зміст професійних якостей і компетенцій менеджерів із бізнес-адміністрування як функціональна основа розвитку управлінського потенціалу керівника підприємства в умовах сталого розвитку. *Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених, 16 листоп. 2018 р., м. Северодонецьк. Северодонецьк : [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля], 2018. С. 225–227.

157. Мамиченко С. А. Змістовна основа компетенцій фахівця з бізнес-адміністрування. *Молодіжна наука у контексті суспільно-економічного розвитку країни* : зб. тез доп. учасників III Міжнар. учнів.-студент. конф. (м. Черкаси, 22 листоп. 2019 р.). Черкаси : Східноєвроп. ун-т економіки і менеджменту, 2019. С. 180–183.

158. Мамиченко С. А. Інтеграція освіти і бізнесу в сучасних умовах підготовки майбутніх фахівців економічного напрямку навчання. *Проблеми обліку, аудиту, аналізу та оподаткування в умовах глобалізації економіки* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Кривий Ріг, 25 лют. 2019 року). Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2019. С. 62–64.

159. Мамиченко С. А. Компетентність менеджерів та методики її формування на основі світового досвіду. *Логістика майбутнього: ефективні рішення для торгівлі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 13 берез. 2019 року). Київ : Київ. нац. торговельно-економічн. ун-т, 2019. С. 19–22.

160. Мамиченко С. А. Критерії та показники сформованості культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Актуальні питання гуманітарних наук* : міжвузівський зб. наук. пр. молодих вчених Дрогобиц. держ. пед. ун-ту імені Івана Франка. 2020. № 31. Т. 4. С. 10–16

161. Мамиченко С. А. Методологічні засади формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Інноваційна педагогіка* : наук. журн. 2020. № 24. Т. 2. С. 94–98.

162. Мамиченко С. А. Методологія формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології* : матеріали XXI Всеукр. щоріч. студент. наук.-практ. конф. за міжнарод. участю (м. Одеса, 23 квіт. 2020 р.). Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2020. С. 588–589.

163. Мамиченко С. А. Особливості навчання майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування в університеті. *Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України* : зб. матеріалів V Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих вчених (м. Харків, 21 листоп. 2019 р.) / Харків. нац. автомобільно-дорожн. ун-т. Харків : ХНАДУ, 2019. С. 193–195.

164. Мамиченко С. А. Практико-орієнтоване навчання в системі вищої освіти. *Зб. матеріалів II Всеукр. студент. наук.-практ. конф. „Романо-германські мови в сучасному міжкультурному просторі”* (23 квіт. 2018 року, Полтава – Старобільськ) / за заг. ред. Т. А. Кокнової ; Держ. закл. „Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка”. Старобільськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2018. С. 175–179.

165. Мамиченко С. А. Професійний портрет менеджера з бізнес-адміністрування. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва* : матеріали XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 листоп. 2018 року). Харків : ХНАДУ, 2018. С. 238–239.

166. Мамиченко С. А. Системний і компетентнісний підходи – методологічна основа формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній шк.* : зб. наук. пр. 2020. № 71. Т. 2. С. 156–161.

167. Мамиченко С. А. Складові репутації державного службовця. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ* : зб. тез доп. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 17 жовт. 2018 р. Херсон : ДВНЗ „ХДАУ”, 2018. С. 200–201.

168. Мамиченко С. А. Сутність бізнес-адміністрування як складової системи управління підприємством. *Бізнес, інновації і підприємництво: відповідь на „економічні шоки” та глобальні виклики* : зб. матеріалів I Всеукр. студент. наук.-практ. конф. (м. Київ, 11 берез. 2020 р). Київ, ДВНЗ „Київ. нац. економічн. ун-т імені Вадима Гетьмана”. 2020. С. 199–201.

169. Мамиченко С. А. Формування професійної мобільності у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *Інноваційна педагогіка* : наук. журн. 2020. № 25. Т. 2. С. 122–125.

170. Мамиченко С. А. Формування системи мотивації персоналу – головне завдання для фахівця з бізнес-адміністрування. *Актуальні проблеми розвитку фінансової системи України в умовах інтеграційних та*

глобалізаційних процесів : зб. матеріалів І Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 22 черв. 2020 р.). Херсон : ХНТУ, 2020. С. 191–193.

171. Мамиченко С. А. Імідж вищого навчального закладу. *Маркетинг та менеджмент у фокусі викликів нової економіки* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (26–28 квіт. 2018 р.) / за заг. ред. проф. І. І. Черленяка. Ужгород : Вид-во УжНУ „Говерла”, 2018. С. 228–31.

172. Мамыченко С. А. Сущность и главные компоненты контекстного обучения студентов. *Фізико-математична освіта* : наук. журн. ; Сум. держ. пед. ун-т імені А. С. Макаренка. 2016. Вип. 4. С. 66–70.

173. Мамиченко С. А. Теорія і практика використання модульно-рейтингової технології у процесі формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. *POLISH SCIENCE JOURNAL*. Warsaw: Sp. z o. o. „Iscience”. 2020. № 10 (31). P. 51–58.

174. Мамыченко С. А. Ценностные ориентации будущих специалистов экономических специальностей как научно-педагогическая проблема. *Междисциплинарные исследования в науке и образовании* : электрон. науч.-техн. журн. 2016. № 5Sp. URL: [mino.esrae.ru/187-1542](http://mino.esrae.ru/187-1542) (дата звернення: 19.06.2020).

175. Мартиненко М. Ю. Развитие культуры самостоятельной работы студентов экономического профиля в условиях высшего учебного заведения : навч. посіб. / за ред. Т. Б. Поясок. Кременчук : Християнська Зоря, 2013. 118 с.

176. Маслов В. І. Принципи менеджменту в установах освіти. *Освіта і управління*. 1997. № 1. С. 80–87.

177. Матияш О. А., Волкодав Т. А. Прийоми формування креативних якостей майбутніх фахівців. *Austria-science* : щоміс. міжнар. наук. журн. 2017. № 3. С. 21–25.

178. Матолыгина Н. В., Руглова Л. В. Профессиональная этика и этикет в сфере сервиса : учеб. пособие. Санкт-Петербург : Интермедия, 2013. 160 с.

179. Машкіна С. В., Усатенко Т. П., Хомич Л. О., Шахрай Т. О. Теоретичні засади культурологічного підходу у підготовці педагога до виховної діяльності : монографія. Київ : ППОД НАПН України, 2016. 168 с.
180. Медведева И. А. Вербальная самопрезентация: языковые средства и дискурсивные особенности создания положительного образа человека : автореф. дис. ... канд. филол. наук. Челябинск, 2013. 22 с.
181. Мирзоян А. П. Формирование клиентоориентированной культуры будущих менеджеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2013. 30 с.
182. Михайличенко В. Є., Канівець М. В. Готовність студентів до саморозвитку: сутність і структура. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : зб. наук. пр. Харків. 2012. № 32–33. С. 304–310.
183. Михайличенко В. Є., Полянська В. В. Роль мотивації навчально-пізнавальної діяльності у формуванні професійної спрямованості студентів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній шк.* : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. Вип. 17 (70). С. 320–327.
184. Міненко О. О. Професійне становлення практичного психолога як система парадигмальних змін. *Вісн. Харків. нац. ун-ту. Серія: Психологія.* 2002. № 550. С. 209–211.
185. Мокиенко В. М. Толковый словарь языка Совдепии: ок. 10 000 слов и выражений. Москва : АСТ: Астрель, 2005. 505 с.
186. Молоткова Н. В. Методика формирования информационно-технологической составляющей профессиональной культуры учителя : дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2000. 215 с.
187. Моргенстерн Д. Тайм менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. Москва : Хорошая книга, 2006. 264 с.
188. Мороз Г. М. Сутність поняття „конкурентоспроможність фахівця” як умови його успіху на ринку праці. *Педагогіка формування*



*творчої особистості у вищій і загальноосвітній шк.* 2018. Вип. 58–59. С. 156–161.

189. Москаленко В. Особливості уявлень студентів про соціально успішну людину. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2012. Вип.15 (1). С. 296–306.

190. Москаленко В. В., Шайгородський Ю. Ж., Міщенко О. О. Економічна культура особистості: соціально-психологічний аспект: монографія. Київ: Вид-во „Центр соціальних комунікацій”, 2012. 348 с.

191. Москаленко О. Л. Профессиональная культура сотрудника береговой охраны Федеральной службы безопасности и ее развитие в современных условиях: социально-философский анализ: автореф. дис. ... канд. философ. наук. Москва, 2015. 20 с.

192. Нагаєв В. М., Шоев Н. Н. Концептуальні засади управління навчально-творчою діяльністю студентів. Основи сучасної педагогіки. Херсон: ПП „Вишемірський В.С.”, 2016. С. 97–158.

193. Найн А. Я. Технология работы над диссертацией по гуманитарным наукам. Челябинск: УралГАФК, 2000. 187 с.

194. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу: навч. посіб. Київ; Харків: ТОВ „ДІСА ПЛЮС”, 2017. 220 с.

195. Немов Р. С. Психология. В 3 книгах. Книга 1. Общие основы психологии. Москва: Владос, 2010. 687 с.

196. Несенко П. П., Артеменко О. А. Історія економічних учень: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ: ФОП Гуляєва В. М., 2017. 448 с.

197. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2019. 799 с.

198. Николюк О. М. Управління конкурентоспроможністю сільськогосподарського підприємства: теоретико-методологічні основи: монографія. Житомир: ЖНАЕУ, 2016. 275 с.

199. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. Вип. 1. С. 9–22.
200. Нікітіна. І. В. Розвиток мотивації студентів. Практикум : навч. посіб. Київ : НУХТ, 2017. 326 с.
201. Новиков А. П. Постиндустриальное общество – общество знаний. Вестн. ФГОУ ВПО МГАУ. 2008. № 3. С. 108–118.
202. Новікова М. Конспект лекцій з дисципліни „Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент)” (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент). Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 98 с.
203. Носенко В. В. Проблема емоційного вигорання студентської молоді в екзистенційній психології. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету* : зб. наук. пр. звітно-наук. конф. викладачів ун-ту за 2012 рік, 9 – 10 лют. 2013 року / укл. Г. І. Волинка, О. В. Уваркіна, О. П. Ємельянова. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. С. 187–189.
204. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. „Емоційна розумність” як детермінанта успішної життєдіяльності людини і шляхи її операціоналізації. *Вісн. Дніпропетров. ун-ту*. Серія: Педагогіка і психологія. 2000. Вип. 6. С. 3–7.
205. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. 100 000 слов, терминов и выражений. Серия „Новые словари”. Москва : Мир и Образование, 2015. 1376 с.
206. Олексюк Н. Особливості соціального формування дитини у різні вікові періоди її розвитку. *Людинознавчі студії. Педагогіка*. 2014. Вип. 29(1). С. 125–134.
207. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісн. ун-ту імені Альфреда Нобеля*. Серія: Педагогіка і психологія: Педагогічні науки. 2017. № 1 (13). С. 118–125.

208. Омельченко Л. М. Формування здорового способу життя студентів: психологічні чинники. *Наук. вісн. НУБіП України. Серія: Гуманітарні студії*. 2017. Вип. 274. С. 174–181.
209. Осипов В. С. Теория и методология конкурентного взаимодействия хозяйствующих субъектов : автореф. ... дис. д-ра экон. наук. Москва, 2013. 46 с.
210. Отенко В. І., Лепейко Т. І., Миронова О. М., Немашкало К. Р. Освітньо-професійна програма „Бізнес-адміністрування” другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 07 „Управління та адміністрування” за спеціальністю 073 „Менеджмент”. Харків : Харків. нац. економічн. ун-т імені Семена Кузнеця, 2019. 17 с.
211. Очарук О. Ключові компетентності: Європейське бачення. *Управління освітою*. 2004. №2. С. 6–9.
212. Перхайло Н. Роль професійного портфоліо у фаховій підготовці та становленні студентів. *Зб. наук. пр. Уман. держ. пед. ун-ту*. 2015. Вип. 2. С. 323–328.
213. Петрова О. О., Умнова Т. В. Возрастная психология : конспект лекций. Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. 224 с.
214. Петрушенко М. М., Бондар Т. В. Управління часом як засіб досягнення стратегічного розвитку підприємства. *Вісн. Сум. держ. ун-ту. Серія: Економіка*. 2009. № 1. С. 10–18.
215. Пілевич О. А. „Культура”, „Професійна культура” як базові категорії дослідження професійної культури майбутнього економіста. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2014. Вип. 7. С. 41–46.
216. Подповетная Ю. В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя ВУЗа : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. Челябинск, 2012. 450 с.
217. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике. Москва : Высш. шк., 2004. 512 с.

218. Постоян Т. Г., Кінєшева А. Ю. Педагогічні умови формування прогностичної компетентності майбутніх магістрів початкової освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 7. С. 124–130.

219. Потужній О. В. Сучасні підходи до оцінювання навчальної діяльності студентів вищих навчальних закладів у процесі фізичного виховання. *Молодий вчений*. 2018. № 4.2 (56.2). С. 77–80.

220. Практическая психология : учеб. для вузов / под ред. М. К. Тутушкиной. Санкт-Петербург : Бизнес-Пресса, 2009. 368 с.

221. Прокопенко О. А. Професійна „Я-концепція” майбутнього фахівця економічного профілю. *Вісн. післядипломної освіти*. Серія: Соціальні та поведінкові науки. 2016. Вип. 2. С. 109–124.

222. Прокопенко С. А. Теория и методы организации конкурентного взаимодействия углепроизводителей : автореф. дис. ... д-ра техн. наук. Челябинск, 2000. 42 с.

223. Прядко Н. О. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісн. Чернігів. нац. пед. ун-ту*. Серія: Педагогічні науки. 2015. № 127. С. 177–180.

224. Психологические тесты / сост. С. Касьянов. Москва : Эксмо, 2006. 608 с.

225. Психология человека от рождения до смерти (Серия „Психологическая энциклопедия”) / В. А. Аверин, Г. А. Виленская, Ж. К. Дандарова и др. Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2002. 656 с.

226. Пфлюгер А. В. Толерантність як перцептивна готовність особистості. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 6. Вип. 10. С. 122–130.

227. Реан А. А., Бордовская Н. В., Розум С. И. Психология и педагогика : учеб. пособие для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 432 с.

228. Ребер А. Большой толковый психологический словарь. Т. 1 (А-О) ; пер. с англ. Москва : Вече, АСТ, 2000. 592 с.

229. Рева Ю. А. Творча особистість в умовах масової культури : дис. ... канд. культурології : 26.00.01 / Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. Київ, 2008. 174 с.
230. Результати виконання першого етапу НДР у Науково-дослідному інституті ДВНЗ „Університет менеджменту освіти” НАПН України (2015 р.) : посіб. / Г. А. Дмитренко, Л. Л. Ляхоцька, О.А. Філь та ін. ; за заг. ред. О. М. Отич; упор. Л. М. Забродська, І. Г. Отамась / НАПН України ; ДВНЗ „Ун-т менедж. Освіти”. Київ, 2016. 104 с.
231. Рідкодубська А. Педагогічні умови підготовки до професійної мобільності майбутнього працівника соціальної сфери. *Молодь і ринок*. 2017. № 5. С. 58–63.
232. Романишина Л. М. Система поетапного контролю навчальної діяльності студентів педагогічних університетів за модульно-рейтинговою технологією навчання з дисциплін природничого циклу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04. Київ, 1998. 39 с.
233. Романова М. В. Личностные факторы развития профессиональной рефлексии студентов, будущих педагогов-психологов, в процессе обучения в вузе : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2014. 23 с.
234. Романовська О. О. Конкурентоспроможність як інтегральна якість особистості фахівця. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. Запоріжжя, 2008. Вип. 51. С. 308–312.
235. Романовський О. Проблеми виховання у майбутніх підприємців морально-етичних норм поведінки для успішної професійної діяльності. *Освіта і управління*. 2000 (2001). Т. 4. № 1–2. С. 95–106.
236. Савин В. А. Дидактические основы развития самопрезентации у старшеклассников : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов-на-Дону, 2013. 18 с.

237. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального освітнього простору : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Луганськ, 2004. 455 с.

238. Салавеліс Д. Є. До питання визначення конкурентоспроможності потенціалу підприємства. *Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту*. 2009. № 6 (3). С. 282–283.

239. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. 100 экзаменационных ответов по психологии. Ростов-на-Дону, 2000. 256 с.

240. Світлична Т. Теоретичні аспекти бізнес-адміністрування та його зв'язку з управлінням ризиками діяльності підприємств. *Молодий вчений*. 2014. № 11 (14). С. 101–104.

241. Семенова А. В. Формування професійної компетентності фахівців засобами парадигмального моделювання. *Педагогіка вищої школи : навч. посіб.* / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмельюк, А. В. Семенова та ін.] ; за ред. З. Н. Курлянд. [3-тє вид., перероб. і доп.]. Київ : Знання, 2007. С. 432–446.

242. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А. Криза фахового навчання як підґрунтя емоційного вигорання студентів. *Педагогічна освіта : зб. наук. пр.* 2017. № 27. С. 77–81.

243. Серкова Г. Г., Гнатышина Е. А. Профессионально-управленческая культура руководителя образовательного учреждения : учеб.-метод. пособие для студ. и преподавателей пед. вузов и учрежд. доп. проф. образования. Челябинск : Образец, 2006. 156 с.

244. Сисоєва С. О., Соколова І. В. Проблеми неперервної професійної освіти: тезаурус наукового дослідження : наук. видання / НАПН України. Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих, МОН. Маріуп. держ. гуманіст. ун-т. Київ : Вид. Дім „ЕКМО”, 2012. 362 с.

245. Скирманов В. Восемь компетенций SHL. *Кадровый менеджмент*. 2006. № 1. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm139.html>.

246. Скуднова О. Ю. Духовность в системе профессиональной культуры государственных служащих : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2001. 178 с.

247. Словарь по социальной педагогике : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост. Л. В. Мардахаев. Москва : Изд. центр „Академия”, 2002. 368 с.

248. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования. От деятельности к личности : учеб. пособие. Москва : Academia, 2010. 400 с.

249. Смирнова О. В. Формирование коммуникативной мобильности студентов экономического вуза : дис. ... канд. пед. наук. Москва, 2013. 200 с.

250. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Эксмо, 2007. (Серия: Антол. экономической мысли). 960 с.

251. Современный психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. Санкт-Петербург : Прайм – Еврознак, 2007. 490 с.

252. Соколова В. Е. Развитие конкурентоспособности управленческого персонала железных дорог: на примере Дальневосточной железной дороги – филиала ОАО „РЖД” : дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2006. 186 с.

253. Сорокумова Е. А. Возрастная психология. Краткий курс. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 208 с.

254. Сорочан Т. М., Данильєв А. О., Дьяченко Б. А., Рудіна О. М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня : монографія. Луганськ : СПД Резніков В. С., 2013. 524 с.

255. Спасенников В. В. Экономическая психология : учеб. пособие. Москва : ПЕР СЭ, 2003. 448 с.

256. Старова Н. М. Формирование культуры профессиональной деятельности в процессе взаимодействия с работодателями у студентов

учреждений среднего профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 2012. 24 с.

257. Стасюкова К. В., Иванченкова Л. В. Конкурентоспроможність як сучасна економічна категорія. *Молодий вчений* : щоміс. наук. журн. Херсон. 2019. № 7 (71). С. 129–133.

258. Столяренко Л. Д. Основы психологи : учеб. пособие для вузов. Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. 671 с.

259. Столяренко Л. Д. Педагогическая психология. Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. 544 с.

260. Стрельников М. В. Побудова змісту підготовки магістрів бізнес-адміністрування на основі педагогічних ідей Михайла Остроградського. *Імідж сучасного педагога*. 2016. № 6. С. 17–22.

261. Стрельников М. В. Розвиток підприємницької компетентності магістрантів управління та адміністрування. *Засоби навчальної та наук.-дослід. роботи* : зб. наук. пр. / ред. кол. : акад. І. Ф. Прокопенко (голов. ред.) та ін. ; Харк. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Вип. 47. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2016. С. 69–75.

262. Стрельников М. В. Технології навчання і розвитку підприємницької компетентності магістрантів з бізнес-адміністрування. *Вісн. Луган. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. Старобільськ. № 6 (303) жовт. 2016. Ч. II. С. 289–296.

263. Сурин А. И. История экономики и экон. учений : учеб.-метод. пособие. Москва : Финансы и статистика, 2000. 200 с.

264. Сушенцева Л. Л. Теоретико-методичні засади формування професійної мобільності кваліфікованих робітників в професійно-технічних навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2012. 469 с.

265. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія ; за ред. Н. Г. Ничкало ; Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Кривий Ріг : Вид. дім, 2011. 439 с.



266. Тараруєв Ю. О., Телятник С. В. Аналіз і визначення поняття „бізнес-адміністрування”. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 116–119.
267. Тармаева Е. В. Развитие коммуникативной компетентности у будущих учителей : дис. ...канд. пед. наук. Улан-Удэ, 2007. 174 с.
268. Тимошук Г. В. Сутність і структура ціннісного ставлення майбутніх економістів до професійної діяльності. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2014. Вип. 17. С. 241–249.
269. Тихонович В. В. Гуманність особистості: сутність та структура. *Педагогіка та психологія*. 2016. Вип. 55. С. 90–98.
270. Ткач Ю. М. Фундаменталізація професійної підготовки майбутніх економістів: теоретичний і методичний аспекти : монографія. Ніжин : ФОП Лук'яненко В.В. ТПК „Орхідея”, 2017. 418 с.
271. Толковый словарь русского языка / под ред. Д. В. Дмитриева. Москва : АСТ, 2003. 1582 с.
272. Трейси Б. Тайм-менеджмент по Брайану Трейси: как заставить время работать на вас. Москва : Альпина Паблишерз, 2010. 302 с.
273. Туктаров Ф. Р. Конкурентоспособность личности в современном трансформирующемся обществе: социально-философский анализ : автореф. дис. ... д-ра философ. наук. Ростов-на-Дону, 2007. 46 с.
274. Файзрахманов И. М. Формирование готовности будущего учителя к конкурентным отношениям в процессе коммуникативной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Йошкар-Ола, 2011. 22 с.
275. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Майнулов Г. В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. С. 301–305.
276. Филюк Г. М. Конкурентна культура в системі заходів конкурентної політики. *Економічна теорія*. 2011. № 3. С. 46–58.
277. Харченко О. В. Ефективність професійної діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Зб. наук. пр. Харків : УЦЗУ, 2010. Вип. 8. С. 203–211.

278. Циганаш А. В. Роль академічної мобільності у професійному розвитку майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип. 22. С. 641–654.

279. Цокота В. Р. Модифікація методики „незакінчені речення” для діагностики професійно психологічної придатності до діяльності в надзвичайних умовах. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Зб. наук. пр. Т. 2. Вип. 9. Харків : УЦЗУ, 2011. С. 271–282.

280. Чапаева Л. Г. Основные направления оптимизации формирования профессионального поведения студентов в университете. *Высшее образование сегодня*. 2008. № 10. С. 73–77.

281. Черненко О. В. Аналіз ефективності педагогічних умов та дидактичної моделі професійної адаптації менеджерів торгових організацій. *Гуманіт. вісн. ДВНЗ Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-ту ім. Григорія Сковороди*. Київ : Гнозис, 2015. Дод. 1 до Вип. 35. Т. VII (58): Тематичний випуск „Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. С. 564–572.

282. Чернова Н. А. Формирование готовности студентов вуза к рефлексии посредством спортивного ориентирования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ульяновск, 2012. 24 с.

283. Шайда Н., Шайда О. Дослідження професійного мислення майбутніх вчителів гуманітарного профілю. *Наук. вісн. Миколаїв. нац. ун-ту імені В. О. Сухомлинського*. Серія: Психологічні науки. 2016. № 1. С. 224–229.

284. Шаповаленко И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология): учеб. для студ. вузов. Москва: Гардарики, 2007. 349 с.

285. Шарипов Ф. Ф. Системный подход к информатизации педагогического процесса в вузе – доминанта формирования профессиональных компетентностей студентов : дис. ... д-ра пед. наук. Душанбе, 2013. 409 с.

286. Шведова Я. В. Формування професійної культури майбутніх тележурналістів у фаховій підготовці : автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04 / Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2010. 24 с.
287. Шелехова Г. Формування мотивації української мови в учнів основної школи. *Теоретична і дидактична філологія*: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницький : ФОП Лукашевич О. М. 2012. Вип. 12. С. 129–134.
288. Шиян Н. І. Стимулююча й розвиваюча функції технології модульно-рейтингового навчання, її орієнтація на професійну компетентність майбутнього спеціаліста. *Зб. наук. пр. Полтав. педінституту ім. В. Г. Короленка*. Серія: Педагогічні та психологічні науки. Вип. II., 1998. С. 178–184.
289. Шлей Н. В., Брежнев О. В., Пирогов В. И. Тайм-менеджмент – управление временем. *Всероссийский экономический журн. ЭКО*. 2008. № 5. С. 134–159.
290. Шмелев А. Г. Конкуренция как метакатегория в современной психологии. *Вестн. Южно-Урал. гос. ун-та*. Серия : Психология. 2014. № 3. Т. 7. С. 105–115.
291. Экономическая психология / под ред. И. В. Андреевой. Санкт-Петербург : Питер, 211. 215 с.
292. Ядгаров Я. С. История экономических учений : учебник. Москва : ИНФРА-М, 2008. 480 с.
293. Яковенко О. І. Формування ключових компетенцій професійної діяльності майбутніх економістів у процесі практичної підготовки: теоретико-методологічний аспект : монографія. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 244 с.
294. Яковлева Н. О. Педагогическое проектирование инновационных систем : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Челябинск, 2003. 48 с.
295. Ярошенко С. Н. Ценностные основы становления и развития конкурентоспособности студентов вуза: теоретико-методологический аспект : монография. Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2009. 151 с.

296. Яценко В. Тайм-менеджмент в організації навчальної діяльності студентів закладів вищої освіти. *Наук. зап. кафедри педагогіки*. 2018. Вип. 42. С. 174–180.
297. Яценко О. М., Горбунов М. П. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки : монографія. Харків : Нац. технічн. ун-т „Харків. політехнічний ін-т”, 2018. 250 с.
298. Bartlett R., King P. Teaching Economics as a Laboratory Science. *Journal of Economic Education*. 1990. Spring. P. 181–93.
299. Boyatzis R. E. The competent manager: A model for effective performance. New York : Wiley. 1982. 308 p.
300. Harvey L. External quality monitoring in the market place. *Tertiary Education and Management*. 1997. Vol. 3. No. 1. P. 25–35.
301. Joseph M., Saunders P. „Playing the Market Game” in Recent Research in Economics Education. Edited by Keith G. Lumsden. Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1970. 245 p.
302. Siegfried J. The State of Economic Education. *American Economic Review*. 2010. Vol. 89. № 2. P. 355–361.
303. Sies Judith A. Time Management, Planning, and Prioritization for Librarians. Scarecrow Press (June 3, 2002). 232 p.
304. Triandis H. C. Culture and social behavior. New York : McGraw-Hill. 1994. 519 p.
305. Wolf A. Competence-Based Assessment. Philadelphia: Open University Press, 2005. 156 p.

## **Програма навчальної дисципліни „Кар’єрний менеджмент”**

### **Тема 1. Ділова кар’єра та життєві плани людини.**

Зміст поняття „ділова кар’єра”. Етимологія поняття „ділова кар’єра”. Порівняльна характеристика підходів до визначення поняття „ділова кар’єра”. Поняття про професійну й соціальну кар’єру. Еволюція уявлень про кар’єру. Перелік факторів, що впливають на побудову кар’єри та життєві умови. Сутність внутрішніх і зовнішніх факторів впливу. Фактори, що гальмують побудову кар’єри та їх класифікація: за характером впливу, за природою та часовою ознакою. Система цінностей людини. Поняття про особисті психологічні установки. Система особистісних цінностей людини. Типи цінностей за Л. Олпортом. Зв’язок цінностей особистості та професії. Закономірності розвитку особистості.

### **Тема 2. Вплив індивідуально-психологічних особливостей людини на її кар’єру.**

Типи й характерні якості особистості. Індивідуальні якості особистості: типи особистості, професійні інтереси, здібності, досвід та спадковість особистості. Класифікація особистостей за типами темпераменту. Рекомендації щодо вибору професії. Фізичні, психофізіологічні та психоаналітичні типології особистості. Якості особистості, необхідні для побудови успішної кар’єри. Поняття про локус контролю та кар’єрний інсайт. Професійні інтереси особистості, їх сутність. Тестові методики, що використовуються для вибору професії. Методика Е. А. Клімова, Джона Л. Голанда та „Методика якоря кар’єри”. Здібності й досвід особистості. Поняття про здібності особистості та їх види. Оцінка здібностей особистості. Здібності, пов’язані з досвідом та спадковістю.

### **Тема 3. Планування кар'єри.**

Поняття про вибір та планування кар'єри. Сутність та етимологія поняття „планування кар'єри”. Суб'єкти планування кар'єрного розвитку фахівця. Шляхи планування кар'єри: системний і комплексний підходи. Американська, європейська та японська моделі побудови кар'єри. Етапи вибору й планування кар'єри. Сутність і мета кар'єрної стратегії: приклади й особливості кар'єри менеджера. Поняття й особливості кар'єрної тактики. Принципи реалізації кар'єрної стратегії і тактики в Україні. Процес і порядок розробки етапів кар'єри. Цільове управління кар'єрою: проблеми й можливості. Вимоги до формування цілей кар'єри. Перелік та класифікація можливих цілей і головних завдань кар'єри: за ступенем визначеності, терміном реалізації цілей, ступенем наближення до реалізації цілей. Кар'єрограма та план розвитку кар'єри. Перелік розділів кар'єрограми. Методика ретроспективного опису керівником (працівником) власної кар'єри. Картка планування професійної кар'єри працівників японських компаній.

### **Тема 4. Теоретичні та практичні аспекти управління кар'єрою на підприємстві.**

Сутність та принципи управління кар'єрою. Поняття про управління кар'єрою. Мета й завдання управління кар'єрою. Процес управління кар'єрою. Правила управління кар'єрою. Схема функціональних взаємозв'язків у процесі управління діловою кар'єрою. Схема впливу вдосконалення управління діловою кар'єрою на результативність діяльності підприємства. Процес управління кар'єрою на різних її етапах. Етапи кар'єри та характеристика кар'єрної спрямованості персоналу. Ставлення до кар'єри на різних етапах життя. Співставність етапів життя та етапів кар'єри. Технологія підприємства з управління діловою кар'єрою. Характерні моменти кар'єри. Характеристика кар'єрних моментів Е. Шейна. Управління службово-професійним просуванням персоналу на підприємстві. Сутність

службово-професійного просування. Види службово-професійного просування. Етапи просування лінійних керівників.

### **Тема 5. Кар'єрні мотиви та ціннісні орієнтації.**

Сутність та теорії кар'єрної мотивації. Поняття кар'єрної мотивації. Критерії оцінки кар'єрної мотивації персоналу. Розгляд кар'єрної мотивації в провідних теоріях мотивації: теорія А. Маслоу, теорія К. Альдерфера, концепція Ф. Герцберга, теорія Д. Мак-Клелланда, теорія справедливості С. Адамса, теорія мотивації Д. Аткинсона, теорія очікування В. Врума, модель Портера-Лоулера (Л. Портер, Е. Лоулер), теорія постановки цілей Е. Лока, теорія „самоконцепції” Б. Шаміра. Методи мотивації кар'єрного зростання. Виміри мотивації кар'єри: кар'єрна інтуїція (кар'єрний інсайт); ідентифікація з кар'єрою (кар'єрна причетність); кар'єрна стабільність. Характеристика методів кар'єрної мотивації персоналу. Роль соціального оточення та особистих факторів у кар'єрній мотивації. Роль та вплив батьків на розвиток кар'єрної мотивації персоналу. Поради батькам щодо формування мотивації досягнень. Роль вчителів у формуванні мотивації до діяльності. Фактори впливу на рівень кар'єрної мотивації персоналу.

### **Тема 6. Особистісні характеристики менеджера та їх роль у побудові кар'єри.**

Критерії та фактори кар'єрного успіху. Принципи успішної побудови й реалізації кар'єри. Критерії кар'єрного успіху. Особливості критеріїв успішної кар'єри держслужбовців. Фактори, що визначають кар'єрний успіх: непсихологічні та психологічні (соціально-психологічні, організаційно-психологічні, особистісні). Особистісні характеристики менеджерів (керівників). Еволюція вимог до керівників. Загальні якості особистості менеджера. Основні характеристики розумових здібностей. Поняття ділових якостей. Компетентність та її види. Гендерний аспект кар'єри. Поняття про гендер та гендерні дослідження. Особливості чоловічої і жіночої кар'єрної

стратегії. Гендерні аспекти у працевлаштуванні. Порівняльна характеристика ставлення до кар'єри чоловіків і жінок. Особливості жіночої і чоловічої психології, що впливають на побудову й розвиток кар'єри.

### **Тема 7. Типи, моделі та стратегії кар'єри.**

Типологія кар'єри. Види кар'єри. Типологія соціальної кар'єри регіональних керівників. Типи елітної кар'єри. Моделі кар'єри: „сходи”, „трамплін”, „змія” і „роздоріжжя” за А. П. Єгоршиним. Порівняльна характеристика, переваги та недоліки моделей кар'єри. Стратегії розвитку кар'єри за І. Маневріним: кар'єрна стратегія „клуб”, „спортивна команда”, „міцність”, „академія”. Взаємодія типів особистості і типів кар'єри. Типи особистості за Джоном Л. Голандом: дослідницький, артистичний, підприємницький, конвенціональний, соціальний, реалістичний. Зв'язок типів кар'єри та типів особистості.

### **Тема 8. Технології кар'єрного менеджменту.**

Сутність кар'єрного самоменеджменту. Способи реалізації технології кар'єрного самоменеджменту: самостійний самоменеджмент, користування коучингом. Сутність і способи самостійної реалізації кар'єрного самоменеджменту. Сутність та етапи кар'єрного коучингу. Діагностика кар'єрної компетентності. Поняття про професійну компетентність. Сутність кар'єрної компетентності. Методи оцінки кар'єрної компетентності. Роль вищих навчальних закладів у супроводженні кар'єри молодих спеціалістів. Закордонний досвід ЗВО у супроводженні кар'єри студентів. Компоненти організаційно-психологічної технології супроводження кар'єри студентів та молодих спеціалістів.

### **Тема 9. Підприємницький успіх і культура бізнесу.**

Сутність і складові підприємницького успіху. Найбільші помилки у веденні бізнесу. Інформаційне обслуговування підприємництва. Підприємець



як визначальна особистість у бізнесі. Найбільш важливі ділові якості особистості підприємця. Особиста мета підприємця. Характеристика культури бізнесу (етика підприємництва; культура підприємництва). Правила поведінки підприємця. Передумови виховання високої культури підприємництва. „Заповіді” підприємця. Етика спілкування (телефонні розмови і службове листування). Основні правила телефонного спілкування. Основні канони службового листування. Етикет привітання, представлення, прийомів та переговорів. Основні норми кодексу поведінки. Сучасні вимоги щодо ведення переговорів. Тактика переговорів. Психологічні аспекти переговорів. Етичні норми реклами. Створення позитивного іміджу фірми.

**Тема 10. Конкуренція, конкурентна поведінка, культура конкурентних відношень фахівців з бізнес-адміністрування.**

Сутність конкуренції, конкурентних переваг та конкурентоспроможності. Наукові підходи до визначення сутності поняття „конкуренція”. Сучасна класифікація. Види конкурентної поведінки. Сучасні наукові школи, що досліджують конкуренцію. Конкурентоспроможність суб’єкта конкуренції та її основні ознаки. Еволюція й особливості практичних підходів до використання ключових джерел формування конкурентних переваг особистості. Професійна культура та її класифікація. Культура конкурентних відношень фахівців з бізнес-адміністрування. Умови удосконалення культури конкурентних відношень фахівців з бізнес-адміністрування

## Програма навчальної дисципліни „Самоменеджмент”

### Тема 1. Основні напрями розвитку й поняття само менеджменту.

Предмет, об'єкт, головні завдання і структура, перелік функцій, термінологічна база самоменеджменту. Головні етапи розвитку самоменеджменту: латентний, номінаційний, інкубаторний, інституціональний. Наукові засади, що характеризують самоменеджмент як навчальну й наукову дисципліну. Наукові й методичні основи самоменеджменту. Принципи, методи, техніка, технології самокерування життєдіяльністю і професійною діяльністю людини. Взаємозалежність категорій самоменеджменту. Підходи різних науковців до розвитку теорії самоменеджменту. Роль і місце дисципліни в підготовці майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. Змістовна основа й послідовність вивчення навчального матеріалу. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни. Поняття концепції життя: аналіз головних позицій. Головні концепції самоменеджменту в культурі Заходу і Сходу. Розвиток в Україні. Концепції раціонального життя; обмежень (релігія і філософія); раціонально-психологічна (XX-XXI ст.); раціональної організації часу: аналіз практичної ефективності; радянської людини; східна (базові позиції та особливості), акмеолого-технологічна. Аналіз практик самоменеджменту (прикладні та новітні розробки). Профіль інтегральної моделі самоменеджменту (особливість та практичний досвід реалізації). Технології самореалізації людини (сутність та особливості застосування в Україні). Змістовна основа термінів «самовизначення людини» і «самореалізації фахівця». Роль і місце самоменеджменту у професійній підготовці майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування.

## **Тема 2. Філософсько-психологічні та економічні основи само менеджменту.**

Походження і сутність людини. Антропологія про тілесні й духовно-етичні основи особистості. Аналіз природи людини: соціальний підхід. Людина та її основні відносини в соціальній та професійній діяльності. Фундаментальні характеристики людини з позицій соціології та психології. Феномени людського буття: особистість, любов, творчість, щастя, праця, особистий і професійний розвиток, віра, сенс життя. Проблема „живої людини” (соціальна й психологічна характеристика). Внутрішній, суб’єктивний та зовнішній світ людини. Система взаємозв’язків і відносин людини з іншими людьми й ноосферою (особливості побудови дієвої конструкції). Феномен, тілесне існування й духовне буття людини. Теорії розвитку людини (схід і захід: порівняльний аналіз). Теорії психологічного розвитку: біогенетична концепція, біосоціальні теорії, психоаналітична концепція розвитку особистості; теорія „Я-концепції” (зміст, особливості, приклади). Психотерапевтичні і гуманістичні теорії розвитку: культурно-історична теорія (цивілізаційний підхід), концепції розвитку особистості в діяльності, концепція розвитку психіки в ігровій і навчальній діяльності (школа і ЗВО). Концепція розвитку особистості в колективі: загальний аналіз і особливості. Концепції розвитку особистості: в системі відносин і спілкуванні, професійної діяльності й майстерності.

## **Тема 3. Методологічні засади само менеджменту.**

Наукові підходи до становлення й розвитку теорії і практики самоменеджменту (аналіз наукових досліджень і навчальних видань). Сутність і головні особливості натуралістичного й системодіяльнісного підходів. Взаємоузгодження життєвих і професійно-діяльнісних цілей. Істина, краса, добро як основні людські цінності. Людина (її сутність й особливості розвитку) як біосоціальна, соціальна й духовна система. Головні принципи в життєдіяльності й професійної діяльності людини.

Самоменеджмент як функція самоуправління та розвитком і чинник успішного включення людини в професійну діяльність. Синергетична, пасіонарна та комплексна моделі розвитку як методологічна основа моделювання життя та професійної діяльності людини. Ієрархічний поділ людей за різними типами (психологічний і соціологічний підходи). Акмеологічний підхід у ХХІ ст. до самоменеджменту людини.

#### **Тема 4. Самоменеджмент життя й професійної діяльності людини.**

Поняття і зміст життєдіяльності та професійної діяльності людини. Загальна характеристика і визначення особливості теорії діяльності. Змістовна характеристика управлінської діяльності. Самоменеджмент як процес розв'язання соціальних, творчих і професійних завдань. Становлення суб'єктивності (що я знаю про світ і себе, людей). Індивідуальність навчальної й наукової діяльності, взаємозв'язок із професійним становленням. Суб'єктивність студента в навчанні. Формування дієвого механізму самоорганізації особистості. Самоменеджмент емоційного та фізичного здоров'я людини. Аксиоми здоров'я ХХІ ст. Фізична й духовна конституція людини. Спосіб життя: важливість, особливості, наслідки. Екологія здоров'я: цінність для людини. Фізичне і психічне здоров'я: резерви, самовдосконалення й підтримка здоров'я. Самоменеджмент здоров'я як умова повноцінної самореалізації в соціумі та професійної діяльності. Стрес-менеджер (етапи, техніки, технології управління стресом). Позитивне мислення. Забезпечення емоційного здоров'я фахівця з бізнес-адміністрування – головні техніки та технології.

#### **Тема 5. Акмеологічні й валеологічні засади самоменеджменту.**

Статус акмеології в самоменеджменті: становлення вершин професійної майстерності. Генезис і змістовна основа розвитку людини, її професійного становлення, можливість і підходи до корекції. Критерії, показники, рівні розвитку професіонала: акмеологічна концепція. Валеологія

людини. Головні постулати «здоров'я – любов – краса». Проблемне поле валеології. Культурний розвиток і спосіб життя людини, вплив на професійний розвиток. Основи валеології харчування: зміст і приклади. Психофізіологічні можливості організму. Фізичні потреби людини й соціологія способу життя.

### **Тема 6. Людина. Формування моделі самоуправління.**

Поняття і змістовна основа самовизначення. Типологія: індивідуальне, суб'єктне, особистісне самовизначення. Професійне й соціальне самовизначення. Технології (потреби й мотиви, цілепокладання). Ціннісна сфера особистості. Ментальність: формування, особливості, глибинна. Соціальні норми й ціннісні орієнтації: зміст й особливості формування. Традиції. Ефективність розвитку фахівця у професії: технології саморозвитку. Акмеологічні й педагогічні засади професійного і творчого саморозвитку людини. Саморегуляція. Соціальний, біологічний і духовний зв'язки людини (професіонала) в соціумі. Онтологічна конструкція формування й узгодження індивідуального буття людини з вимогами соціуму. Пізнання себе. Метод саморозкриття. Фахівець з бізнес-адміністрування як суб'єкт і об'єкт самоуправління.

### **Тема 7. Чинники, що впливають на самоменеджмент людини.**

Класифікація факторів: підходи різних науковців. Людський фактор: структура і характер впливу. Інформаційно-енергетичний фактор: структура та особливості. Рефлексія в самоуправлінні життєдіяльністю людини в соціумі. Фактор засобів праці. Системні фактори. Програмно-цільовий підхід.

### **Тема 8. Повсякденний самоменеджмент.**

Самоменеджмент: цільовий, функціональний і процесний підходи. Функції: інформаційна, формування мети, ухвалення рішення, планування,

організації, регулювання, самомотивації, контролю, інтеграційно-координувальна, коротка їх характеристика. Технологія саморозвитку: основи й приклади. Техніка виправлення моделі світу: психологічний підхід. Соціокультурні технології та технологія комунікації. Психологічні і психофізіологічні технології (психологічні школи й погляди окремих науковців).

### **Тема 9. Персональний менеджмент.**

Змістовна основа організації особистої праці: поняття, елементи організації. Рациональна концепція організації особистої праці. Принципи, головні цілі, завдання, функції наукової організації особистої праці фахівця з бізнес-адміністрування. Використання раціональних прийомів і методів особистої праці при досягненні персональних цілей і окремих завдань. Планування. Організація й оснащення робочого місця: підходи різних науковців. Автоматизація робочого місця. Проблеми організації особистої праці фахівця з бізнес-адміністрування.

### **Тема 10. Організація управлінської праці фахівця з бізнес-адміністрування.**

Змістовна основа, цілі й завдання управлінської діяльності. Концепція планування наукової організації управлінської праці фахівця з бізнес-адміністрування. Шляхи покращання роботи управлінця. Ефективність використання робочого часу фахівця з бізнес-адміністрування. Планування особистої роботи. Робота з документацією й кореспонденцією. Інформаційне забезпечення робочого місця фахівця з бізнес-адміністрування. Оптимізація внутрішніх і зовнішніх інформаційних потоків. Управління потоком відвідувачів. Робота зі спеціальною літературою: динамічне читання, ведення записів, пришвидшений запис тексту. Підходи до тренування уваги й пам'яті. Оволодіння технічними засобами управління й організації праці фахівця з бізнес-адміністрування.

**Оцінка рівня творчого потенціалу особистості**  
**(методика В. Андрєєва)**

У тестовому переліку питань використовується традиційна бальна шкала самооцінки особистісних якостей людини або частоти їхнього потвору, які обумовлюють рівень розвитку продуктивно-творчого потенціалу особистості. Однак респонденту варто пам'ятати, що всі оцінки досить відносні. При проходженні тесту уявіть собі 9-й рівень розвитку відповідної якості й 1-й рівень і віднайдіть собі місце за дев'ятибальною шкалою.

1. Розпочавши справу, як часто, Вам удається довести її до кінцевої межі?
2. Якщо всіх людей поділити на логіків або генераторів ідей, то якою мірою Ви – генератор ідей (конструктивних думок)?
3. Ви рішуча людина, визначте за дев'ятибальною шкалою?
4. Наскільки Ваш фінальний витвір відрізняється від вихідного задуму (продукту)?
5. Ви здатні бути наполегливим, щоб люди, які обіцяли Вам щось, виконали б свою обіцянку, наскільки за дев'ятибальною шкалою?
6. Вам доводиться виступати з критичними (гострими) судженнями на адресу кого-небудь, як часто або рідко?
7. Вирішення проблемних питань, що у Вас виникають, залежить від Ваших дій і наполегливості, наскільки часто?
8. У колективі найчастіше підтримують Ваші ініціативи й пропозиції, який відсоток людей, рівень від 1 до 9?
9. У Вас буває життєрадісний і веселий настрій протягом доби, як часто?

10. Якщо всі життєві (професійні) проблеми, які доводилося Вам вирішувати за останній рік-два, умовно розподілити на теоретичні й практичні, то яка серед них питома вага практичних проблем за дев'ятибальною шкалою?

11. Вам доводиться на життєвому шляху відстоювати свої принципи, (переконання), як часто або рідко?

12. Ваша комунікабельність (вміння спілкуватися) сприяє вирішенню життєво важливих для Вас проблем, якою мірою?

13. Наскільки часто, відповідальність за вирішення найбільш складних проблем і справ, що виникають під час робочого процесу, Вам доводиться брати на себе?

14. Ваші ідеї (побажання) вдається втілити в життя, як часто?

15. Вам удається випередити своїх суперників по роботі або навчанню, як часто?

16. Вважають лі Вас людиною вихованою і інтелігентною, як багато людей?

17. Вам у своєму житті (робочому процесі) доводилося вживати щось таке, що було сприйнято навіть друзями (колегами) як несподіванку, як принципово нову справу, як часто?

18. Вам доводилося знаходити принципово нові підходи щодо вирішення старих проблем, як часто?

За результатами тестування Ви самостійно можете побудувати свій профіль творчих якостей, і визначити, до якого типу творчої особистості Ви належите (за щонайбільшим рівнем розвитку відповідної якості).



Якість особистості	Оцінка в балах								
	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Цілеспрямованість									
2. Евристичність									
3. Рішучість									
4. Гнучкість									
5. Вимогливість									
6. Незалежність									
7. Енергійність									
8. Авторитетність									
9. Оптимістичність									
10. Практичність									
11. Принциповість									
12. Комунікабельність									
13. Лідер									
14. Новатор									
15. Конкурентоспроможність									
16. Інтелігентність									
17. Революціонер									
18. Реформатор									

Також, Ви можете самостійно установити рівень Вашого творчого потенціалу на основі стогової оцінки сумарної кількості набраних Вами балів.

Сумарна кількість балів	Рівень творчого потенціалу особистості
18 – 39	1 – дуже низький рівень
40 – 54	2 – низький
55 – 69	3 – нижчий за середній
70 – 84	4 – трохи нижчий за середній
85 – 99	5 – середній рівень
100 – 114	6 – ледве вищий за середній
115 – 129	7 – вищий за середній
130 – 142	8 – високий рівень
143 – 162	9 – дуже високий рівень

## Додаток Г

**Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху****(за Т. Елерсом)**

**Інструкція.** Вам буде запропоновано 40 запитань, на кожне з яких необхідно дати правдиву відповідь „ТАК” або „НІ”.

1. Якщо є вибір (декілька варіантів), його необхідно зробити швидше, або відкласти на певний час.
2. Я часто дратуюся, коли помічаю, що не можу виконати індивідуальне завдання на всі 100 %.
3. Коли я працюю (щось роблю), це виглядає так, нібито я все ставлю на карту.
4. Я найчастіше ухвалюю рішення одним із останніх, коли виникає проблемна ситуація у робочому (навчальному) процесі.
5. Я не можу без справи (я роботоголік), я втрачаю спокій.
6. У деякі робочі дні, якщо я без настрою, мої успіхи нижчі за середні.
7. У ставленні до себе (як особистість, як фахівець) я більш критичний, ніж до інших.
8. Я більш доброзичливий (відкритий, готовий до спікування), ніж інші.
9. Я суворо засуджую себе, коли відмовляюся від важкого завдання (доручення), оскільки знаю, що в ньому я домігся б більшого успіху (виконав якісне).
10. У процесі діяльності я часто потребую декілька невеликих пауз і відпочинку.
11. Добросовісність (старанність) – це не головна моя риса.
12. Мої успіхи у праці (навчанні) не завжди однакові, я людина настрою.
13. Мене переважно приваблює інша робота (діяльність), ніж та, якою я зайнятий (займаюся).
14. Осуд (критика) заохочує мене сильніше, ніж схвалення.

15. Я знаю, що мої колеги (професійний круг, студентська група) вважають мене діловою ( ініціативною) людиною.
16. Перешкоди (невдачі) роблять мої рішення (життєву або професійну позицію) більш твердими (твердою).
17. У мене легко викликати честолюбство (зацікавлений у кар'єрі).
18. Коли я працюю (навчаюся) без натхнення (настрою), це зазвичай помітно іншим.
19. При виконанні роботи (навчання) я не надіюся на допомогу інших (колег або студентів).
20. Іноді я відкладаю (перекладаю на інших) те, що повинен був зробити зараз (самостійно).
21. У житті (роботі або навчанні) треба покладатися тільки на самого себе, а не на інших.
22. Моє головне завдання – досягнути багатства. Оскільки, в житті мало речей важливіших, ніж гроші.
23. Коли мені треба виконати важливе завдання, я ні про щось інше не думаю, оскільки я роботоголік (відповідальна людина).
24. Я менш честолюбний (більш важливим є процес, не результат), ніж багато інших.
25. Наприкінці відпуски зазвичай радію, що скоро вийду на роботу (для мене робота є переважним чинником).
26. Переважно, коли я налаштований на роботу, я виконую її краще (якісно) та кваліфікованіше, ніж інші.
27. Мені легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати (повністю в робочому процесі думками та діями).
28. Коли в мене немає справ (доручень), я відчуваю дискомфорт (апатію).
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу (доручення) частіше, ніж іншим, чому я радію.
30. Коли мені доводиться ухвалювати рішення (намагаюся бути

відповідальним), я намагаюся робити це якнайкраще.

31. Мої друзі (колеги) іноді вважають мене ледачим, з чим я погоджуюся.

32. Мої успіхи якоюсь мірою залежать від моїх колег, я колективна людина.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника, чого я ніколи не роблю.

34. Час від часу не знаєш, яку роботу (доручення) доведеться виконувати, але я готовий.

35. Коли щось не ладиться у робочому процесі (навчанні), я нетерплячий, потребую дії (позитивного результату).

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення, оскільки для мене важливим є процес.

37. Коли я працюю (навчаюся) разом з іншими, моя робота дає більші результати (на мою думку), ніж праця інших.

38. Багато чого, за що я беруся, я не доводжу до кінця (погоджуюся, але мене це не торгас).

39. Переважно, я заздрю людям, які не завантажені роботою (навчанням).

40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади (оскільки влада потребує відповідальності).

41. Коли я впевнений на 100%, що стою на правильному шляху (позиції), для доведення своєї правоти іншим я йду аж до крайніх заходів.

*Ключ тесту для обробки результатів.* Ви отримали по 1 балу за відповіді „Так” на такі запитання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 4. Ви також отримали по 1 балу за відповіді „Ні” на запитання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на запитання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте загальну суму набраних балів.

Результат:

- від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- понад 21 бал: занадто високий рівень мотивації до успіху.

## Додаток Д

**Загальнопсихологічна типологія особистості (за Юнгом)**

**Коротка інструкція.** Ця психологічна методика запропонована видатним психологом К. Юнгом для визначення типологічних особливостей особистості людини. На кожне запитання є два варіанти відповіді, необхідно обрати відповідь, яка підходить Вам більше, і підкреслити букву, що позначає цю відповідь.

1. Чому Ви віддаєте перевагу?

- а) маленькому колу друзів;
- б) великій товариській компанії.

2. Які книги (фільми) Вам подобаються?

- а) із цікавим сюжетом;
- б) із розкриттям переживань героїв, їх почуттів.

3. Що Ви швидше можете допустити в роботі (навчанні)?

- а) запізнення;
- б) помилки.

4. Якщо Ви здійснили поганий вчинок (причинили зло іншому), то:

- а) гостро і довго переживаєте;
- б) гострих переживань немає.

5. Переважно, як відбувається взаємодія з людьми?

- а) швидко, легко;
- б) повільно, обережно.

6. Чи вважаєте Ви себе вразливою людиною?

- а) так;
- б) ні.

7. Чи схильні Ви реготати, сміятися від душі?

- а) так;
- б) ні.

8. Чи вважаєте Ви себе:

а) мовчазною людиною;

б) говіркою людиною?

9. Переважно, відверті Ви чи потайливі?

а) більш відвертий;

б) більш потайливий.

10. Чи любите Ви займатися аналізом своїх переживань?

а) переважно, так;

б) переважно, ні.

11. Перебуваючи в компанії, Ви віддаєте перевагу:

а) переважно, говорінню;

б) переважно, слуханню.

12. Чи часто Ви переживаєте невдоволення собою (діями, поступками)?

а) переважно, так;

б) переважно, ні.

13. Чи любите Ви що-небудь організовувати (процес або подію)?

а) переважно, так;

б) переважно, ні.

14. Хотілося б Вам вести особистий щоденник?

а) так, я веду (збираюся вести) щоденник;

б) ні.

15. Чи швидко Ви переходите від рішення до виконання?

а) переважно, так;

б) переважно, ні.

16. Чи легко Ви змінюєте Ваш настрій протягом доби?

а) переважно, так;

б) переважно, ні.

17. Чи любите Ви переконувати інших, нав'язувати свої погляди?

а) переважно, так;

б) переважно, ні.

18. Ваші рухи:

- а) переважно, швидкі;
- б) переважно, уповільнені.

19. Ви сильно турбуєтеся про можливі неприємності:

- а) переважно, така, часто;
- б) переважно, ні, рідко.

20. У скрутних випадках:

- а) поспішаєте звернутися за допомогою до інших;
- б) не подобається звертатися.

*Ключ для обробки результатів.*

Показники екстраверсії: 1б, 2а, 3б, 4б, 5а, 6б, 7а, 8б, 9а, 10б, 11а, 12б, 13а, 14б, 15а, 16а, 17а, 18а, 19б, 20а.

Число відповідей підрахувати й помножити на 5.

Бали:

- 0 – 35 – інтроверсія;
- 36 – 65 – амбоверсія;
- 66 – 100 – екстраверсія.

Екстраверсія („вивернутий назовні“): легкі у спілкуванні, високий рівень агресивності у діях, мають тенденцію до лідерства, люблять бути в центрі уваги, легко зав'язують контакти, імпульсивні; відкритість, контактність, серед контактів можуть бути й корисні; судять про людей „за зовнішністю“, не заглядають усередину; холерики, сангвініки.

Інтроверсія („звернений усередину“): цілеспрямовані на світ власних переживань, малокотактні, мовчазні, ледь заводять нові знайомства, не люблять ризикувати, швидких дій, гостро переживають розрив старих зв'язків, не мають варіантів програшу та виграшу, високий рівень тривожності й ригідності; флегматики, меланхоліки.

**Діагностика схильності до конфліктної поведінки**  
**(Методика К. Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної**  
**поведінки, адаптація Н. Гришиної)**

*Інструкція.* У кожній із поданих пар оберіть те судження, яке є типовим для Вашої поведінки. Відведений час — не більш 20 – 25 хвилин.

*Питання тесту:*

1. А. Переважно, я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.  
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я завжди намагаюся знайти компромісне рішення в проблемній ситуації.  
Б. Я намагаюся влагодити проблему з урахуванням інтересів іншого та моїх власних.
3. А. Переважно, я настійливо прагну досягнути свого.  
Б. Я стараюся заспокоїти іншого для збереження наших відносин.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення в проблемній ситуації.  
Б. Переважно, я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я стараюся знайти підтримку в інших.  
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я стараюся уникнути виникнення неприємностей для себе.  
Б. Я намагаюся досягнути свого любою ціною.



7. А. Я питаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб пізніше вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. А. Переважно, я невтомно прагну домогтися свого.

Б. Передусім, я прагну зрозуміло визначити те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

9. А. Розмірковую, що не варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають у процесі життєдіяльності.

Б. Я, насамперед, роблю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я рішуче прагну досягнути свого.

Б. Я стараюся знайти компромісне рішення.

11. А. Переважно, я прагну зрозуміло визначити те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

Б. Переважно, я намагаюся заспокоїти іншого, і зберегти наші відносини.

12. А. В основному, я стараюся не займати гостру позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. А. Переважно, я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Переважно, я повідомляю іншому свою точку зору й питаю про його думки на проблемну ситуацію.

Б. Я питаюся продемонструвати іншому логіку й перевагу моїх поглядів.

15. А. Я питаюся заспокоїти іншого, і зберегти наші відносини.

Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості в стосунках.

16. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого, для мене це важливо.

Б. Я питаюся переконати іншого в суттєвих перевагах моєї позиції.

17. А. Переважно, я завзято намагаюся домогтися свого.

Б. Я питаюся зробити все, щоб уникнути напруженості в стосунках.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Насамперед, я питаюся зрозуміло визначити те, у чому полягають усі порушені інтереси та спірні питання.

Б. Я питаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб пізніше вирішити його остаточно.

20. А. Я стараюся негайно подолати розбіжності з іншими.

Б. Я питаюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я питаюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Переважно, я схиляюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я питаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Переважно, я відстоюю свої бажання.

23. А. Переважно, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання інших.

Б. Час від часу, я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання проблемного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я питаюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я стараюся продемонструвати іншому логіку й перевагу моїх поглядів.

Б. Переважно, я ведучи переговори, питаюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Переважно, я пропоную середню позицію.

Б. Я завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Переважно, я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. Переважно, я настійно прагну досягнути свого.

Б. Я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого при рішенні проблемного питання.

29. А. Переважно, я пропоную середню позицію.

Б. На мою думку, що не варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Переважно, я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію у спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

## Ключ до обробка даних:

Питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Прийняття
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

**Вправи „Незакінчене речення”**

**(Методика Д. Сакса, С. Леві, адаптована автором для діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки)**

Інструкція: анкета складається із 10 незавершених речень. Вам необхідно доповнити кожне з них, так щоб утворилися речення, у яких виражено закінчену думку.

1. Напружений психологічний клімат у колективі призводить до .... (конфліктів).
2. Керівники в середньому витрачають на розв'язання конфліктів такий відсоток свого робочого часу: (20 %).
3. Ситуація у взаєминах трудового колективу між собою, з підлеглими чи вищим керівництвом, що виходить з-під контролю, може вважатися ... (конфліктною ситуацією).
4. Універсальним способом вирішення конфліктів є ... (переговори).
5. Конфлікт для мене – це ... (кожен студент формулює власну думку).
6. Можливими причинами конфліктів у трудовому колективі можуть бути: ... (кожен студент формулює власну думку).
7. Моя позиція у професійному конфлікті є такою: ... (кожен студент формулює власну думку).
8. На мою думку, конструктивно вирішити конфлікт – це ... (кожен студент формулює власну думку).
9. Щоб не провокувати конфлікти у професійній діяльності, фахівець повинен ... (кожен студент формулює власну думку).
10. Соціальними наслідками конфліктів можуть бути: ... (кожен студент формулює власну думку).





Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Від 24.10.18. 2018 р.  
№ 18.186-02-236

### Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Мамиченка Сергія Анатолійовича «Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»

Дисертантом здійснений аналіз особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. На особливу увагу заслуговує аналіз поняттєво-категоріального апарату дослідження, законодавчої бази, виявлення особливостей навчальних програм, форм, методів навчання. Доповнення змісту навчально-педагогічних курсів новими змістовними матеріалами сприяє кращому розумінню закономірностей здійснення освітніх реформістських процесів в Україні і надає підґрунтя для подальшого використання їх ключових ідей.

Позитивні результати апробації дисертаційного дослідження Мамиченка С. А. дозволяють стверджувати про доцільність використання у освітньому процесі розроблених автором матеріалів.

Проректор з науково-педагогічної роботи,  
доктор економічних наук, професор



Отенко В.І.

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»

Україна, 04070, м. Київ, вул. Сковороди, 2  
тел.: +38 (044) 425-60-59, факс.: +38 (044) 463-67-83  
www.ukma.edu.ua



*№ 04/87 від 26.02.20*

## ДОВІДКА

Положення, висновки та окремі результати дисертаційної роботи Мамиченка Сергія Анатолійовича «Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці» були використані в освітньому процесі Факультету економічних наук Національного університету «Києво-Могилянська академія» при підготовці майбутніх фахівців економічних спеціальностей – студентів кафедри маркетингу та управління бізнесом у вивченні низки фахових дисциплін, а також викладачами кафедри у розробці та викладанні цих навчальних дисциплін. Викладачі позитивно оцінили результати наукового дослідження, оскільки обґрунтування теоретичних і практичних засад формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців, використання форм та методів навчання, що відповідають новітнім дидактичним подходам, дали позитивні результати у навчанні студентів, сприяли усвідомленню ними важливості та необхідності здійснення навчання впродовж усього життя.

Матеріали дослідження характеризуються логічно побудованою структурою, високим науково-методичним рівнем, практичною значущістю. Результати педагогічного експерименту дозволяють стверджувати, що представлене дисертаційне дослідження підтверджує теоретичну та методичну важливість досліджуваної проблеми.

Апробація результатів дослідження підтверджує їх теоретичну і практичну спрямованість, доводить доцільність подальшого їх впровадження у навчальний процес з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців різного напрямку підготовки в умовах реформування системи вищої освіти.

професор кафедри маркетингу і управління бізнесом  
Національного університету «Києво-Могилянська академія»  
доктор економічних наук, доцент

*IKO*  
І. О. Ковшова





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ,  
ЕКОНОМІКИ ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ  
ТАВРІЙСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО  
вул. Івана Кудрі, 33, м. Київ, 02000; e-mail: [nniuep@tnu.edu.ua](mailto:nniuep@tnu.edu.ua); тел.: +38097-652-97-61, +38099-273-67-12

Від ..... 18.06.20 ..... 2020 р.  
№ ..... 24/22-05-311

### Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
Мамиченка Сергія Анатолійовича «Формування культури конкурентних відносин у  
майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»

Упровадження в освітній процес Навчально-наукового інституту управління, економіки та природокористування Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського положень та рекомендацій, викладених у наукових публікаціях С. А. Мамиченка, сприяло збагаченню професійних знань студентів економічних спеціальностей, опануванню ними інтерактивних технологій навчання, що свідчить про високий науково-теоретичний рівень та практичну спрямованість дисертаційного дослідження С. А. Мамиченка, а відтак дає підстави зробити висновки про доцільність його подальшого впровадження в навчальний процес у закладах вищої освіти.

У результаті апробації зроблено висновок, що результати дисертаційного дослідження С. А. Мамиченка доцільно впроваджувати в практику навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів.

Директор Навчально-наукового інституту управління,  
економіки та природокористування Таврійського  
національного університету імені В. І. Вернадського



..... В. Г. Горник



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ  
**КИЇВСЬКИЙ ІНДУСТРІАЛЬНИЙ КОЛЕДЖ**  
КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

вул. Новоукраїнська, 24а, м. Київ-112, 04112, тел. (044) 456-20-28, факс (044) 458-45-15  
e-mail: [indkit1@bigmir.net](mailto:indkit1@bigmir.net), p/p35229293091204 код 39867890 МФО 820019 УДКСУ у м. Києві

01.10. 2018 № 483

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
Мамиченка Сергія Анатолійовича «Формування культури конкурентних  
відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»

Дисертантом здійснений аналіз особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування. На особливу увагу заслуговує аналіз поняттєво-категоріального апарату дослідження, законодавчої бази, виявлення особливостей навчальних програм, форм, методів навчання. Доповнення змісту навчально-педагогічних курсів новими змістовними матеріалами сприяє кращому розумінню закономірностей здійснення освітніх реформістських процесів в Україні і надає підґрунтя для подальшого використання їх ключових ідей.

Позитивні результати апробації дисертаційного дослідження Мамиченка С. А. дозволяють стверджувати про доцільність використання у освітньому процесі розроблених автором матеріалів.

Директор коледжу

С.М. Кікто





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ  
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРУЗДІЛ "ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ  
КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ"  
(ІНО КНУБА)

вул. Освіти, 4, м. Київ, Україна, 03037, тел. (044) 245-48-56 (82);  
E-mail: [iinoknuba@gmail.com](mailto:iinoknuba@gmail.com) Web: [iino.knuba.edu.ua](http://iino.knuba.edu.ua) Код ЄДРПОУ 38639433

21.08.20. № 92/77-06-154

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
Мамиченка Сергія Анатолійовича «Формування культури конкурентних відносин у  
майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»

Видана Мамиченку Сергію Анатолійовичу, і є свідченням в тому, що результати його дисертаційного дослідження «Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці» впроваджувалися у навчально-виховний процес Відокремленого структурного підрозділу «Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва та архітектури».

У навчально-виховному процесі освітнього закладу використовувались теоретичні положення та методичні рекомендації дисертаційної роботи С. А. Мамиченка. Зокрема, в навчальному процесі широко використовувалися матеріали його наукових публікацій: статей, доповідей на конференціях, які викликали у студентів зацікавленість проблемою формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців, спонукали їх до вибору тем наукових досліджень обраного напрямку. Викладацько-педагогічний колектив позитивно оцінив результати наукового дослідження, оскільки обґрунтування теоретичних і практичних засад формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці, використання форм та методів навчання, що відповідають новітнім дидактичним підходам, дали позитивні результати у навчанні студентів, сприяли усвідомленню ними важливості та необхідності здійснення навчання впродовж усього життя.

Апробація результатів дослідження підтверджує їх теоретичну і практичну спрямованість, доводить доцільність подальшого їх впровадження у навчальний процес з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців економічних спеціальностей в умовах реформування системи вищої освіти.

Директор  
ВСП «ІНО КНУБА»



  
О. С. Даневич





**Міністерство освіти і науки України**  
**Державний заклад**  
**«ЛУГАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА»**

пл. Гоголя, 1, м. Старобільськ, 92703  
тел./факс: (06461) 2-40-61, 097-567-20-45  
e-mail: mail@luguniv.edu.ua, www.luguniv.edu.ua

18.08.2020 № 1/743/1

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи  
Мамиченка Сергія Анатолійовича «Формування культури конкурентних відносин у  
майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»

Видана Мамиченку Сергію Анатолійовичу, і є свідченням в тому, що результати його дисертаційного дослідження «Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці» впроваджувалися у навчально-виховний процес Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.

У навчально-виховному процесі освітнього закладу використовувались теоретичні положення та методичні рекомендації дисертаційної роботи С. А. Мамиченка. Дослідницько-експериментальна робота проводилася протягом 2016-2020 рр. на базі ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (Навчально-науковий інститут економіки і бізнесу: студенти спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми «Менеджмент організацій і адміністрування» і освітньої програми «Бізнес-адміністрування»).

Зокрема, в навчальному процесі широко використовувалися матеріали його наукових публікацій: статей і доповідей на конференціях, які викликали у студентів зацікавленість проблемою якості вищої освіти, спонукали їх до вибору тем наукових досліджень обраного напрямку. Викладацько-педагогічний колектив позитивно оцінив результати наукового дослідження, оскільки обґрунтування теоретичних і практичних засад формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці, використання форм та методів навчання, що відповідають новітнім дидактичним підходам, дали позитивні результати у навчанні студентів, сприяли усвідомленню ними важливості та необхідності здійснення навчання впродовж усього життя.

Апробація результатів дослідження підтверджує їх теоретичну і практичну спрямованість, доводить доцільність подальшого їх впровадження у навчальний процес з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців економічних спеціальностей і менеджменту (зокрема, майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування) в умовах реформування системи вищої освіти.

В. о. ректора



Сергій САВЧЕНКО