

7. Мадіїв Н. Е. Історія розвитку дистанційного навчання *Молодий вчений*. 2017. № 21 (155). С. 16-18.
8. Пугачов А.С. Дистанційне навчання – спосіб отримання освіти. *Молодий вчений*. 2012. № 8 (43). С. 367-369.
9. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології: навчальний посібник /за ред. Г. Швачич та ін. Дніпро: НМетАУ, 2017. 230 с.

## ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ СПІЛКУВАННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

**Волошин Д. В.**  
**Студент магістратури ННІПППФВК**  
**Науковий керівник – доц. Губіна С. І.**

Впродовж багатьох років людському чинникові в бізнесі надавалася друго-рядна роль, підпорядкована фінансовим і виробничим завданням компанії. Останнім часом таке ставлення почало змінюватися. Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації. Нова сучасна модель, що відображає зростаючу інтеграцію економічних та соціальних процесів, ставить перед менеджером також і соціальні завдання – забезпечення зайнятості гуманізацію умов праці, розширення участі в управлінні.

Однією з особливостей праці сучасного управлінця є постійна взаємодія з іншими людьми. І саме спілкування виступає основним інструментом роботи менеджера. Майстерність в професії менеджера тісно пов'язана з вмінням мистецького володіння засобами та техніками спілкування. Тому серед інших загальних умінь менеджера великий інтерес становить культура його спілкування.

Жоден менеджер не зможе досягти своєї професійної мети без комунікативних умінь, які є найважливішим аспектом в його роботі і передбачають здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, певну сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективне спілкування. Культура спілкування передбачає вміння змінювати глибину і коло спілкування, розуміти і бути зрозумілим для партнера по спілкуванню; формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми. Цей досвід набувається не тільки у процесі безпосередньої взаємодії, а також опосередкованої, в тому числі з літератури, театру, кіно з яких людина отримує інформацію про характер комунікативних ситуацій, особливості міжособистісної взаємодії і засоби їх вирішень. У процесі опанування комунікативної сфери людина запозичає з культурного середовища засоби аналізу комунікативних ситуацій у вигляді словесних і візуальних форм.

У наш час важко назвати більш важливу і багатогранну сферу діяльності, ніж управління або менеджмент, від якого в значній мірі залежать і ефективність виробництва, і якість обслуговування населення. Оволодіння основами сучасного менеджменту – важкий, багатоплановий процес, який оцінюється фахівцями з різних боків. Одні вважають, що менеджером потрібно народитися, другі, – що *менеджмент* це така ж наука, як наприклад фізика чи біологія, так чи інакше формування менеджера здійснюється через активне навчання і самовдосконалення.

*Менеджер* – це людина, яка професійно здійснює управлінські функції. Поняття “менеджер” у сучасному розумінні – це керівник або фахівець, який зай-

має постійну посаду та має повноваження в сфері прийняття рішень з конкретних видів діяльності підприємства, що функціонує у ринкових умовах. У даний час використовується широке трактування терміну "менеджер" – і як керівника, і як працівника апарату управління, що займає постійну посаду і має повноваження в області прийняття рішень по конкретних видах діяльності організації.

В умовах докорінної перебудови всіх сторін життя суспільства, утвердження Української держави на міжнародному рівні надзвичайно гостро виступає проблема професіоналізму в усіх сферах буття: в політиці, економіці, освіті, виробництві і ін. Отже виникає гостра соціальна потреба в ефективній підготовці нового типу спеціалістів – професійних менеджерів з розвинутим економічним і творчим мисленням, адже менеджер визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації, стиль взаємодії в організації.

Психологічні особливості діяльності менеджерів в організаціях представлені значною кількістю як зарубіжних (Р. Блейк, У. Бреддік, М. Вудкок, Дж. Грейсон, К. О'Дейл, П. Дикон, В. Зігерт, К. Кіллен, С. Ковалевські, Г. Кунц, С. О'Доннел, Ф. Хедурі, Ф. Фостер, Х. Хекхаузен та ін.), російських (Є. Вендров, Ф. Генон, М. Грачев, Ф. Карпов, Ю. Козелецький, Ю. Красовський, Л. Кудряшова, Ю. Кулюткін, В. Лебедев, А. Пригожин, О. Свенцицький та ін.), так і вітчизняних досліджень (О. Бондарчук, О. Брюховецька, В. Жигалов, М. Михайленко, Ю. Палеха, Л. Карамушка, В. Терещенко, Л. Шимановська, Ф. Хмель, Г. Щокін та ін.).

Одним з найважливіших факторів формування особистості менеджера є *спілкування*, оскільки діяльність, яка пов'язана з одержанням інформації, займає 90% робочого часу сучасного менеджера. Взаємодія менеджера з людьми різними за віком, статтю, фахом, посадою, досвідом є основним соціально-психологічним механізмом його діяльності. Тому головним чинником підвищення ефективності менеджерської роботи є *формування культури спілкування управління*.

Для даного дослідження важливе значення мали праці, в яких висвітлено особливості комунікативної функції діяльності менеджера та ділового спілкування (Г. Бороздіна, О. Брюховецька, І. Гічан, М.Дороніна, Ю. Жуков, Ю. Жолобов, М. Каган, В. Казміренко, М. Лукашевич, О. Лунєва, Є. Міцич, І. Осечинська, А. Панасюк, Б. Поршнев, Є. Руденський, Г. Троцько, І.Трубавіна, Г. Чайка) [4].

Комунікація менеджера переважно є взаємодією з персоналом організації з метою:

- одержання або повідомлення інформації, необхідної для якісного виконання функціональних і посадових обов'язків;
- власне впливу, тобто керування поведінкою людей, їхнім станом і ставленням до цілей, задач та інших особливостей життєдіяльності організації;
- задоволення власної потреби людини в спілкуванні [2].

Можна припустити, що сучасний менеджер достатньо здібний, щоб розвинути в себе високу комунікативну продуктивність, навіть якщо він не є "генієм спілкування".

Проведений аналіз основних підходів до вивчення психологічних особливостей формування культури спілкування менеджерів визначив потребу проведення спеціального емпіричного вивчення цього феномену у сучасних менеджерів.

У процесі емпіричного дослідження рівнів сформованості культури спілкування менеджерів ми використали такі методики: *методика визначення комунікативних та організаторських здібностей* – КОЗ-1 спрямована на визначення рівнів розвитку комунікативних та організаційних здібностей, пов'язаних з особливостями спілкування учасників комунікації; *методика оцінки потреби в спілкуванні В. Ряховського* яка допомагає визначити рівень комунікабельності досліджуваних та їх потребу в спілкуванні; *методика оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера*, спрямована на визначення рівня комунікативного контролю; *методика "Чи вмієте Ви слухати?"*, яка дозволяє визначити, чи гарний ви співрозмовник з погляду вміння слухати [1].

Результати проведеного емпіричного дослідження комунікативних та організаторських здібностей, оцінки потреби в спілкуванні, рівня комунікативного контролю в спілкуванні та вміння слухати дозволили зробити висновки про те, що культура спілкування у досліджуваних менеджерів розвинута недостатньо: переважна більшість досліджуваних менеджерів має середній (58,7% від загальної кількості респондентів) і низький (23,1% досліджуваних) рівень сформованості культури спілкування. І лише 18,2% досліджуваних менеджерів були віднесені до групи з високим рівнем сформованості культури спілкування.

Розглядаючи формування культури спілкування менеджерів як умову підвищення ефективності професійної діяльності, варто зазначити, що аналіз наукової літератури та аналіз практики управлінської діяльності актуалізує необхідність комунікативного навчання менеджерів організацій.

Аналіз існуючої на даний момент практики професійної підготовки менеджерів свідчить про наявність низки недоліків у їх комунікативній підготовці. При підготовці менеджерів недостатня увага приділяється саме комунікативному аспекту управлінської діяльності, що викликає низку проблем, які проявляються в сфері взаємостосунків і особливо гостро відчуються молодими управлінцями на початку професійної діяльності.

Існує суперечність між соціальними вимогами до професіоналізму менеджерів, з одного боку, та рівнем їх комунікативної підготовленості до управлінської взаємодії з іншими учасниками управлінського процесу. Маючи ґрунтовну спеціальну підготовку, вони часто виявляються неготовими до налагодження взаємостосунків із підлеглими, припускаються низки серйозних прорахунків і помилок в організації управлінського спілкування [3].

Тому провідним напрямом у загальній системі психологічного навчання кадрів управління постає комунікативна підготовка менеджерів, формування культури їхнього спілкування. Як наслідок, серед труднощів, які відчують менеджери в реальному управлінському процесі, одне з перших місць посідають комунікативні труднощі: невміння вибирати оптимальний стиль спілкування, відсутність навичок і вмінь впливати на людей, несприятливий соціально-психологічний клімат в організації тощо. Названі труднощі не лише не сприяють ефективності управлінської діяльності, а й призводять до зниження посадового авторитету керівника і його професійну деформацію. Також при підготовці менеджерів недостатня увага приділяється оснащенню їх психологічними знаннями взагалі та знаннями про власні особливості спілкування.

Отже, культура спілкування більшості менеджерів потребує покращення через підвищення професійної комунікативної компетентності управлінців.

## Література

1. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растищников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. Москва : Изд-во МГУ, 2000. 104 с.
2. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг . Москва : Изд-во МГУ, 1989. 216 с.
3. Прозорова Е.В. Педагогические условия развития коммуникативной компетентности . *Мир психологии*. 2000. № 2. С. 191-202.
4. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления : руководитель и коллектив. Москва : Просвещение, 1999. 208 с.

## РОЗВИТОК НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ (НА МАТЕРІАЛІ ВІДЕОКОНФЕРЕНЦІЙ)

**Горлова Н. А.**  
**Студентка магістратури ННІПППФВК**  
**Науковий керівник – доц. Давидюк М. О.**

Трансформації в усіх сферах суспільного життя, спричинені пандемією COVID-19, змінили підходи до організації різноманітних людських активностей в умовах карантинних обмежень. Так, вже звичною стала робота онлайн та на віддаленій формі зайнятості, комунікація в різних сферах людського життя за допомогою соціальних мереж і месенджерів, проведення різноманітних заходів – від екскурсій і концертів до церковних служб та голосування на виборах – у дистанційному форматі.

Так само і дистанційне навчання за останній рік стало однією зі звичних форм організації освітнього процесу. Воно надає безліч можливостей для отримання як базових, так і додаткових знань і забезпечує доступність при збереженні якості. До основних переваг дистанційного навчання належать: скорочення часу для доповіді викладача або учня/студента; вільний доступ учнів та студентів до електронних підручників, а так само до результатів виконаних робіт; широкі можливості для групової та індивідуальної роботи [6]. Навчання в дистанційному форматі реалізується через дистанційні освітні технології. «Закон про освіту» визначає, що «дистанційне навчання – організація освітнього процесу (за дистанційною формою здобуття освіти або шляхом використання технологій дистанційного навчання в різних формах здобуття освіти) в умовах віддаленості один від одного його учасників та їх як правило опосередкованої взаємодії в освітньому середовищі, яке функціонує на базі сучасних освітніх, інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій» [4]. А. Андрєєв, В. Солдаткін представляють технологію дистанційного навчання у вигляді двох форм: 1) програма, що містить процедури і операції; 2) діяльність, вибудована відповідно до цієї програми [1, с. 100]. Дослідники визначають технологію дистанційного навчання як «найважливіший елемент механізму управління дидактичним процесом, засіб перекладу абстрактної мови науки на конкретну мову практики управління, формалізації, розчленування освітнього процесу на складові елементи за допомогою процедур (набору дій щодо здійснення управління процесом) і операцій» [1, с.102]. У ролі посередника між інформацією та студентами виступає викладач, який оперує дистанційними освітніми технологіями.

Інтенсивне впровадження таких технологій в освіту поставило перед викладачем низку сучасних професійних вимог, однією з яких став пошук способів форму-