

DOI 10.26886/2414-634X.4(23)2018.9

UDC: 658:37.013

**INDICATORS AND LEVELS OF FORMATION OF
CONFLICTOLOGICAL CULTURE OF THE MANAGERS OF FOREIGN
ECONOMIC ACTIVITY IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

N. Chornogor

Flight Academy National Aviation University, Ukraine, Kropivnicki

The article is devoted to the actual direction of formation of conflictological culture of future managers of foreign economic activity in the process of professional training. The mechanism of definition of formation of conflictological culture of future specialists as modern pedagogical tools is offered. The indicators of the conflictological culture of future managers of foreign economic activity necessary for adjustment of process of preparation of the modern specialist showing ability to carry out complex professional tasks are defined.

Key words: indicators, levels, conflictological culture, manager of foreign economic activity.

Чорногор Н. О. Показники та рівні сформованості конфліктологічної культури менеджерів зовнішньоекономічної діяльності у закладах вищої освіти/ Львівна академія Національного авіаційного університету, Україна, Кропивницький

Стаття присвячена актуальному напрямку формування конфліктологічної культури майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності в процесі професійної підготовки. Запропонований механізм визначення сформованості конфліктологічної культури майбутніх фахівців, як сучасного педагогічного інструментарію. Визначаються показники конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД, це сприяє

визначенню ефективності психолого-педагогічної системи підготовки менеджерів ЗЕД, порівнянню результатів дослідження. Визначення рівня конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД сприятиме коригуванню процесу підготовки справжнього фахівця, який виявляє здатність виконувати складні професійні завдання.

Ключові слова: показники, рівні, конфліктологічна культура, менеджер зовнішньоекономічної діяльності.

Постановка проблеми. Педагогічна практика сьогодення активізувала проблеми пошуку та використання інноваційних технологій у процесі підготовки менеджерів ЗЕД. Посилена орієнтація системи вітчизняної освіти на входження у світовий освітній простір зумовила загострення уваги до питань професійної освіти менеджерів, переосмислення цілей, змісту, принципів, засобів і методів їх навчання. Теоретико-практичні дослідження в цій сфері націлені на пошук нових моделей і технологій навчання, які сприяють найповнішому виявленню та реалізації соціально розвиваючого потенціалу у якості професійної культури.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У сучасній психолого-педагогічній літературі формувати конфліктологічну культуру пропонується застосовуючи різні методи навчання, такі як традиційні, інтерактивні, тренінги, які спрямовані на різнобічний розвиток конфліктологічної культури в умовах взаємодії. Для того щоб застосувати той, чи інший метод на сам перед необхідно визначити рівні сформованості цієї дефініції у майбутніх менеджерів ЗЕД в закладах вищої освіти за допомогою певних показників.

Показники та рівні сформованості професійної діяльності менеджерів ґрунтовно описані в працях О. Вишневської, Н. Замкова,

Г. Нікіфорова, Н. Логутіна, С. Тарасова, Н. Чабана, В. Черевко, А. Чупанова та ін.

Дослідники мають право довільно, тобто на свій розсуд, встановлювати кількість «рівнів», беручи за основу їх виділення різні критерії та наповнюючи кожний рівень відповідним змістом. В. Баркасі, С. Соколова, А. Гуржі та ін., традиційно виокремлюють чотири рівні: низький (рецептивно-продуктивний); середній (репродуктивний); достатній (конструктивно-варіативний); високий (творчий).

З. Абросимова виділяє три рівні професійної культури: високий, де відповідні її компоненти виявляються усвідомлено та постійно; середній, для якого характерна сформованість компонентів даного явища неповною мірою, недостатньо яскраво; низький, який вирізняється слабкою сформованістю компонентів або відсутністю перерахованих якостей і властивостей, а також відсутністю потреби в підвищенні свого рівня.

Важливе для даного дослідження наукове поняття «конфліктологічна культура» отримало широке висвітлення в роботах О. Дзяни, Н. Самсонової, Н. Серебровської, Р. Стрельцова, Н. Підбуцької, О. Шуригіної, Т. Черняєвої, О. Щербакової.

Для структурування конфліктологічної культури менеджера ЗЕД важливе значення має склад елементів, які досліджували такі науковці, як Н. Гимпель, І. Кичанова, О. Козлов, А. Маркова, О. Остапенко, Л. Петровська, С. Петрушин розглядаючи різні види професійної культури: професійне знання - грамотність, спеціальна мова; професійна психологічна готовність - мислення, інтуїція, прогноз, рефлексія, риси характеру, шкала цінностей; професійна компетентність - спосіб діяльності, уміння.

У той же час, аналіз літератури та наукових праць дозволяє констатувати відсутність сучасних досліджень, присвячених

комплексному розгляду змісту і специфіки конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД в нових соціально-економічних умовах та її ролі у становленні їх як професіоналів, а також способів і засобів його розвитку у студентів, що навчаються професії менеджера зовнішньоекономічної діяльності.

Актуальність теми. Проведений аналіз навчально-професійної діяльності показав, що майбутні менеджери ЗЕД, у фаховій підготовці яких не передбачається дисципліна «Конфліктологія», не отримують необхідних знань, умінь і навичок для розв'язання професійних конфліктологічних завдань з управління конфліктними ситуаціями, не вміють попереджувати та ефективно діяти в умовах конфлікту, знаходити конструктивні шляхи їх розв'язання. Тому, для успішності формування конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД та стимулювання її розвитку по закінченню закладу вищої освіти, вважаємо за необхідне визначити показники та рівні, що сприятимуть формуванню конфліктологічної культури фахівців-міжнародників у вишах.

Мета статті полягає у визначенні та обґрунтуванні основних показників та рівнів сформованості конфліктологічної культури майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності як сучасного світового педагогічного інструментарію. Для досягнення поставленої мети нами будуть вирішені наступні задачі: проаналізувати теоретико-методологічні засади поняття «конфліктологічна культура»; систематизувати критерії, показники та рівні сформованості конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД; експериментально підтвердити доцільність використання даних показників для оцінки сформованості конфліктологічної культури фахівців управління.

Виклад основного матеріалу.

У зв'язку з соціально-економічними змінами в Україні та світі, спостерігається якісно інший підхід до освітнього процесу, у тому числі професійної підготовки менеджерів ЗЕД. Сутність змін пов'язана з переходом від авторитарного стилю ділової взаємодії, який заснований на принципах єдиноначальності, управлінському процесі «зверху до низу» до демократичного стилю ділової взаємодії, який базується на відносинах співробітництва.

Розкриємо ширше поняття «менеджер ЗЕД»: це фахівець, який забезпечує стабільний зв'язок підприємства з контрагентами, що знаходяться за кордоном, організовує співпрацю з ними, а також сприяє поліпшенню ділових стосунків із цими іноземними підприємствами. На основі комплексного вивчення і аналізу зовнішніх ринків, співвідношення попиту та пропозиції менеджер ЗЕД розробляє поточні і перспективні плани розвитку підприємства; визначає оптимальну стратегію зовнішньоекономічної діяльності підприємства з урахуванням прийнятого рівня ризику; проводить аналіз і розрахунок основних економічних показників зовнішньоекономічної діяльності підприємства (підрозділу) з використанням сучасних методик і врахуванням інфляції та конвертованості національної валюти. На основі даних статистичної звітності та бухгалтерського обліку з основних показників господарської діяльності менеджер ЗЕД оцінює експортний потенціал підприємства (підрозділу), розраховує обсяги зовнішньоекономічної діяльності за основними напрямками діяльності підприємства. На основі аналізу та дослідження зовнішніх ринків менеджер ЗЕД обґрунтовує шляхи реалізації стійких конкурентних переваг суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності; проводить багатоваріантні розрахунки цін на продукцію, формує цінову політику; аналізує, планує та прогнозує обсяги реалізації експортної продукції; оцінює та бере участь у формуванні інвестиційного портфеля

підприємства; планує потреби в матеріальних, фінансових і трудових ресурсах; аналізує умови і бере участь у розробленні стратегії залучення позикових ресурсів; аналізує ефективність зовнішньоекономічних зв'язків; проводить моніторинг основних конкурентів на ринку, у тому числі світовому; бере участь в аналізі продуктивності праці і розробленні заходів щодо її підвищення та забезпечення конкурентоспроможності підприємства; здійснює маркетингові дослідження зовнішнього ринку з метою визначення потенційних споживачів; прогнозує попит на продукцію; забезпечує правочинність діяльності, відстежуючи зміни вітчизняного та міжнародного законодавства; управляє підлеглим персоналом, вирішує конфліктні ситуації, які виникають у професійній діяльності.

Таким чином, менеджер ЗЕД – представник особливої професії, який, за словами Е. Печерської, здійснює суто практичну, пошукову та інноваційну діяльність, що містить потужні проектно-конструкторські, проектно-технологічні та практико-інноваційні компоненти [1, с. 53].

Конфліктологічній культурі фахівця властиво засвоєння і використання особливих, професійно орієнтованих конфліктологічних знань, необхідних для сприйняття професійних конфліктів і подальшої реалізації професійних функцій в умовах професійного конфлікту. Під «конфліктологічною культурою спеціаліста» Н. В. Самсонова [2, с. 31] розуміє якісну характеристику професійної життєдіяльності фахівця в конфліктогенному професійному середовищі.

На думку більшості дослідників конфліктологічної галузі (А. Я. Анцупов, А. С. Белкін, Л. Берковиц, Ф. М. Бородкін, І. В. Ващенко, Н. В. Гришина, М. Дойч, С. Шикман, А. Елліс, Х. Корнеліус, К. Левін, Ч. Ліксон, Г.В. Ложкін, Н. Пезешкіан, Л. А. Петровська, М. І. Пірен, В. А. Светлов, В. А. Семенов, Д. Г. Скотт, Б. І. Хасан, А. І. Шипілов), конфлікти супроводжують людину протягом всього життя, впливають

на її діяльність та стани, тісно пов'язані с індивідуально-психологічними конструктами особистості (спрямованість, характер, темперамент, самооцінка, рівень тривожності, ворожість та ін.).

Для структурування конфліктологічної культури менеджера ЗЕД та виявлення її сформованості у майбутніх фахівців управління важливе для нас значення має склад елементів різних видів професійної культури: професійне знання - грамотність, спеціальна мова; професійна психологічна готовність - мислення, інтуїція, прогноз, рефлексія, риси характеру, шкала цінностей; професійна компетентність - спосіб діяльності, уміння, що оцінюється рядом показників та критеріїв. Отже, кожний показник певного критерію виражає вищий рівень явища і є ідеальним зразком для порівняння з реальними явищами, за його допомогою можна встановити міру відповідності існуючого рівня сформованості конфліктологічної культури майбутнього менеджера ЗЕД та більш якісного вивчення особливостей формування конфліктологічної культури фахівців управління.

З урахуванням структури готовності майбутніх менеджерів ЗЕД до професійної діяльності, для діагностики сформованості конфліктологічної культури, проаналізувавши певні наукові дослідження ([3], [4], [5], [6]), нами було визначено такі критерії: *мотиваційний, когнітивний, організаційно-діяльнісний, рефлексивний*, та показники з урахуванням вимог до них, а саме: відповідність отриманих результатів педагогічному явищу, яке оцінюється; відсутність ознак взаємовпливу у різних показниках; охоплення найбільш значних і стійких сторін критерію, який розкривається показниками; надійність – отримання достовірних результатів в різних умовах; однозначність тлумачення показників усіма експертами;

ймовірність визначити методіку, за допомогою якої можна отримати кількісні і якісні дані [7, с 242].

Показниками *мотиваційного* критерію є:

- інтерес до майбутньої професійної діяльності та бажання її здійснювати;
- сформованість внутрішніх мотивів щодо професійної діяльності;
- сформованість ціннісних орієнтацій в професійній діяльності.

Засобами діагностики виступали спостереження, анкетування, самозвіти та звіти безпосередніх кураторів груп, експертна оцінка.

Показниками *когнітивного* критерію є:

- міцність знань з конфліктологічної культури (оволодіння матеріалом на рівні довготривалої пам'яті з постійним цілеспрямованим, довготривалим їх використанням);
- системність і глибина знань;
- обізнаність із методами та способами вирішення професійних конфліктів.

Показники оцінювалися за допомогою таких методів та засобів діагностики як анкетування, спостереження, бесіди, тестування, експертна оцінка.

Показниками *операційно-діяльнісного* критерію є:

- сформованість загально-навчальних умінь управлінської діяльності;
- сформованість професійних умінь і навичок у сфері управлінської діяльності;
- здатність виконувати обов'язки керівника структурного підрозділу під час проходження виробничої практики на підприємствах.

Засобами діагностики виступають опитування, анкетування, контрольні і самостійні роботи, експертна оцінка, характеристики керівників підприємств.

Показниками *рефлексивного* критерію є:

- орієнтація на самовдосконалення, саморозвиток через свідому постановку навчальних завдань більшої складності;
- наявність рефлексивних дій на основі порівняння власних та зовнішніх результатів контролю, корекції, оцінки;
- здатність застосовувати набутий досвід у навчально-професійній діяльності.

Засобами діагностики виступають опитування, тестування, контрольні і самостійні роботи, метод практичних робіт, експертна оцінка, самооцінка.

Після визначення критеріїв та їх показників, зосередимо увагу на характеристиці рівнів сформованості конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД за кожним із критеріїв.

Під поняттям «рівень» розуміється відображення діалектичного характеру процесу розвитку, що дає можливість пізнати предмет у всьому різноманітті його властивостей, відносин та зв'язків [8, с. 206].

Отже, у межах компонентної структури за обґрунтованими вище якісними критеріями та показниками нами були визначені три рівні сформованості конфліктологічної культури у майбутніх менеджерів ЗЕД: *високий, середній і низький*.

Високий рівень сформованості конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД передбачає наявність сформованих міцних і глибоких знань із питань організації професійної діяльності на підприємстві, а саме:

- інтерес до майбутньої професійної діяльності є стійким, а бажання її здійснювати виявляється свідомо та завжди;
- внутрішні мотиви щодо професійної діяльності яскраво виражені;
- має місце повне усвідомлення цінностей конфліктологічної культури персоналу;

- знання характеризуються міцністю, стійкістю, системністю й глибиною;
- студент володіє матеріалом на рівні довготривалої пам'яті з постійним цілеспрямованим, довготривалим їх використанням;
- студент впевнено володіє основними методами та способами організації управлінської діяльності, часто надає переваги діям за новим сценарієм без копіювання звичного алгоритму виконання завдань;
- студент має чітко сформовані загально-навчальні вміння управлінської діяльності;
- студент впевнено діє у нових ситуаціях професійної діяльності на рівні функціонального менеджера, виявляє прагнення до самостійного розв'язання професійних завдань;
- студент готовий виконувати обов'язки керівника структурного підрозділу під час проходження виробничої практики на підприємствах.
- здійснює самовдосконалення, саморозвиток через свідому постановку навчальних завдань більшої складності;
- в повному обсязі виявляє наявність рефлексивних дій на основі порівняння власних та зовнішніх результатів контролю, корекції, оцінки;
- застосовує набутий досвід у навчально-професійній діяльності.

Середній рівень передбачає наявність знань реконструктивного характеру щодо організації управлінської діяльності на підприємстві, а саме:

- інтерес до майбутньої професійної діяльності є ситуативним, а бажання її здійснювати виявляється, але не завжди;
- внутрішні мотиви щодо професійної діяльності діагностуються, але існують ускладнення в інтерпретації (роз'ясненні) й прогнозуванні;
- ціннісне ставлення до професійної діяльності діагностується, але бажання розвивати конфліктологічну культуру несформоване;

- знання мають ознаки системного характеру на рівні розуміння, вміння виокремлювати суттєве і застосовувати на практиці;
- студент володіє матеріалом на рівні середньотривалої пам'яті з постійним тривалим їх використанням;
- студент володіє основними методами та способами організації професійної діяльності, але надає переваги діям за аналогією, з копіюванням звичного алгоритму виконання завдань;
- рівень сформованості загально-навчальних вмінь управлінської діяльності не завжди відповідає існуючим вимогам майбутньої професійної діяльності;
- студент може діяти у нових ситуаціях професійної діяльності на рівні функціональних менеджерських посад, при цьому не виявляє прагнення до самостійного розв'язання професійних завдань;
- студент здатний виконувати обов'язки керівника структурного підрозділу під час проходження виробничої практики на підприємствах.
- частково здійснює самовдосконалення, саморозвиток через свідому постановку навчальних завдань більшої складності;
- переважно виявляє наявність рефлексивних дій на основі порівняння власних та зовнішніх результатів контролю, корекції, оцінки;
- намагається застосовує набутий досвід у навчально-професійній діяльності.

Низький рівень передбачає слабкі і поверхові знання з питань сформованості конфліктологічної культури у майбутніх менеджерів ЗЕД, поверхове уявлення про вимоги щодо цієї діяльності, рівень засвоєння знань про професійну діяльність має репродуктивний характер:

- інтерес до майбутньої професійної діяльності відсутній, а бажання її здійснювати не виражене;

- внутрішні мотиви щодо професійної діяльності не діагностуються або виражені дуже слабо;
- не проявляє ініціативу у самовдосконаленні своїх знань, умінь і навичок, не завжди готовий до усвідомлення цінностей конфліктологічної культури персоналу;
- знання не системні і не глибокі; недостатньо сформовані вміння виокремлювати суттєве і застосовувати на практиці;
- студент недостатньо володіє матеріалом на рівні середньотривалої пам'яті і не вміє використовувати набуті знання в певній ситуації;
- студент слабо володіє основними методами та способами організації професійної діяльності, і не надає переваги діям за аналогією, з копіюванням звичного алгоритму виконання завдань;
- рівень сформованості вмінь та навичок щодо організації професійної та повсякденної діяльності в цілому не відповідає існуючим вимогам до якості професійної підготовки студентів;
- студент не готовий діяти у нових ситуаціях професійної діяльності на рівні функціонального менеджера і не виявляє прагнення до самостійного розв'язання професійних завдань;
- студент психологічно не готовий до професійної діяльності на функціональних менеджерських посадах у структурних підрозділах в організаціях та підприємствах.
- не прагне до самовдосконалення, саморозвитку через свідому постановку навчальних завдань більшої складності;
- не виявляє здатність до рефлексивних дій на основі порівняння власних та зовнішніх результатів контролю, корекції, оцінки.
- не впевнено застосовує набутий досвід у навчально-професійній діяльності.

Висновки і перспективи подальших пошуків.

Таким чином, посилаючись на вищевикладене слід резюмувати наступне, що на даному етапі існує проблема вищої освіти, що полягає в невідповідності підготовки майбутнього менеджера ЗЕД сучасним вимогам ринку праці до функціональних і особистісних характеристик суб'єкта трудової діяльності.

Проведене дослідження дало можливість визначити та обґрунтувати основні показники та рівні сформованості конфліктологічної культури фахівців управління як сучасного світового педагогічного інструментарію.

Література:

1. Печерская Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях / Э. П. Печерская. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. – 260 с.
2. Самсонова Н.В. Формирование мотивации конфликта у учащихся старших классов: Дис .канд. пед. наук.- Калининград. 1995. - 185 с.
3. Вульфов Б. З. Социальный педагог в системе общественного воспитания / Б. З. Вульфов // Педагогика. – 1992. – № 5–6. – С. 45–50.
4. Черньонков Я. О. Формування професійної культури майбутніх вчителів іноземної мови: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец.: 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти. / Я. О. Черньонков.: Кіровоград. – 2006. – 178 с.
5. Михайліченко І. В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ: дис. на здобуття наук. ступеня. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 – „Теорія і методика професійної освіти” / І. В. Михайліченко. – Кіровоград, 2004. – 210 с.
6. Короткова А. Л. Формирование профессиональной культуры работника сферы сервиса в условиях профессионального лицея: дисс.

канд. пед. наук: 13.00.04 – „Теорія і методика професійного освіти” / А. Л. Короткова. – Казань, 2000. – 197 с.

6. Луцький О. Л. Критерії, показники і рівні сформованості управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України / О. Л. Луцький // *Наук. зап. Вінниц. держ. пед. ун-ту ім. Михайла Коцюбинського*. Сер.: «Педагогіка та психологія»: зб. наук. пр. / голова редкол. В. І. Шахов. – Вінниця: Планер, 2011. – Вип. 36. – С. 241–246.

7. Калінін В. О. Педагогічна технологія «діалог культур» як засіб формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови: Монографія / За заг. ред. проф. О. А. Дубасенюк. - Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. - 276 с.

References:

1. *Conceptual aspects of training a competitive specialist in modern conditions* / E. P. Pecherskaya. – Samara: publishing house of Samar. state ECOP. Akad., 2003. – 260 s.

2. Samsonova N. V. *Formation of motivation of conflict of the pupils of the senior classes: Dis .kand. PED. sciences'.*- Kaliningrad. 1995. – 185s.

3. Vulfov B. Z. *Social teacher in the system of public education* / B. Z. Vulfov // *Pedagogy*. - 1992. - № 5-6. - P. 45-50.

4. Chernenkov Y. O. *Formuvannya profesine culture maybeth uchitelu nazemno movi: thesis on zdobuttya Sciences. kand step. PED. Sciences: special.: 13.00.04-theory of that method of professionalise.* / Y. O. Chernenkov.: Kirovograd . - 2006. - 178 s.

5. Michalek. I. V. *Pedagogics umovi formuvannya profesine culture pratik organs vnutrishnih Ref: dis. on zdobuttia Sciences. step. kand. PED. Sciences: special. 13.00.04 - "Theory and methodology of the profession" to learn* / I. V. Mikhailichenko. - Kirovograd, 2004. - 210 s.

6. .Korotkova A. L. *Formation of professional culture of the service sector employee in the conditions of professional Lyceum: Diss. kand. PED. 13.00.04 - "Theory and methods of vocational education" /A. L. Korotkova. - Kazan, 2000. - 197 s.*
7. Lucky O. L. *Krider, pokusniki I run sformovat upravlniya kompetentnost cervna kadru Derzhavno prikordonna service of Ukraine / O. L. Lucky // Science. zap. Vnnic. hold on. PED. UN-Tu im. Mikhail Kotsyubynsky. Ser.: "The victim psychology": ZB. sciences'. PR . / head redkol. B. I. Shah. - Vinnitsa: Glider, 2011. – VIP. 36. - P. 241-246.*
8. Kalinin V. O. *Pedagogiczna technology of "dialogue of cultures" Yak sasb formuvannya profesine kompetentnost the future of vchitelya nazemno movi: Monograph / For zag. editorship of Professor O. A. Dubbink. - Zhitomir: View-see here for ei. I. Franca, 2007. - 276 s.*