

ПРОБЛЕМИ ГУМАНІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА-ЕКОНОМІСТА В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Опольська М.В., ст. викладач

Хмельницький університет економіки і підприємництва

У статті йдеться про необхідність формування гуманістичної спрямованості студентів, майбутніх менеджерів-економістів, у період їхнього професійного становлення. Наявність гуманістичних рис особистості студента є одним з компонентів успіху в майбутній професійній діяльності.

Ключові слова: гуманізація, гуманістична спрямованість, доброзичливість, повага, толерантність, емпатія, комунікація, професійний оптимізм.

Опольская М.В. ПРОБЛЕМЫ ГУМАНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА- ЭКОНОМИСТА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ / Хмельницкий университет экономики и предпринимательства, Украина.

В статье идет речь о необходимости формирования гуманистической направленности студентов, будущих менеджеров-экономистов, в период их профессионального становления. Наличие гуманистических черт личности студента является одним из компонентов успеха в будущей профессиональной деятельности.

Ключевые слова: гуманитаризация, гуманитарная направленность, доброжелательность, уважение, толерантность, эмпатия, коммуникация, профессиональный оптимизм.

Opolskaya M.V. HUMANIZATION PROBLEMS OF MANAGER-ECONOMIST PERSONALITY IN PROFESSIONAL TRAINING PROCES / Khmel'nitsk University of Economy and Business, Ukraine

The article highlights the necessity of humanism focusing formation of students, future managers-economists, during their professional training. One of the components of success in future professional activity is students' humanism features.

Key words: humanization, humanism focusing, benevolence, respect, tolerance, communication, professional optimism.

У сучасних умовах все більш пріоритетними стають проблеми духовного життя, духовно-морального громадянського становлення і розвитку особистості, що робить гуманістичні установки та ідеали бажаними на всіх рівнях соціального буття, і в першу чергу, в період становлення фахівця, майбутня професійна діяльність якого визначається сферою „суб’єкт-суб’єктних” відносин. Саме гуманістична спрямованість може і повинна здійснювати сьогодні ефективний вплив на підготовку студентів до морально виправданої майбутньої життєдіяльності.

Таке розуміння соціального виховання студентів у процесі їхнього професійного становлення визначає інтерес суспільства до проблем освіти взагалі і її гуманізації, зокрема. Це спонукало вищу школу до пошуків оптимальних чинників, спроможних активізувати і посилити сутність усіх видів діяльності студента з метою формування її гуманістичної спрямованості, яка має стати провідною професійною характеристикою фахівця у сфері підприємницької діяльності.

Сучасні наукові дослідження підтверджують наявний інтерес до проблеми гуманізації вищої освіти. Так, загально-педагогічні основи гуманізації освіти висвітлюються в працях А. Алексюка, О. Бондаревської, В. Пашенка та інших. Психолого-педагогічні вчення Г. Балла, І. Герасимова, О. Дробницького присвячені розкриттю гуманістичної сутності особистості. Увагу до формування професійно значущих якостей студентів ми бачимо у працях А. Бойка, В. Загв'язинського, але, як правило, акцент робиться на діяльності педагога, не виокремлюється гуманістична спрямованість, яка має бути в основі взаємовідносин підприємця і працівника, визначати успіх їх спільної діяльності.

Незважаючи на продуктивність наукових досліджень з питань гуманізації освіти, їх аналіз засвідчує, що стосуються вони проблем вищої школи в цілому і в значно меншій мірі – формування гуманістичної особистості в умовах вищої школи. Проблема ж гуманізації професійної підготовки майбутніх менеджерів-економістів, на нашу думку, на сьогоднішній день недостатньо вивчена і розроблена. Окрім того, суспільством уже визнана необхідність щодо підготовки не лише професійно компетентного, але й гуманістично орієнтованого фахівця у всіх сферах матеріального і нематеріального виробництва, що в умовах ринкової економіки набуває особливого значення. Тому метою нашої статті є розкриття необхідності підготовки гуманістично спрямованого спеціаліста в сфері підприємницької діяльності і, у зв'язку з цим, – визначення тих гуманістичних рис і якостей, якими він має володіти.

Практика засвідчує, що лише наявність професійної компетентності будь-якого суб'єкта управління не призводить до бажаного результату, якщо вона не буде підкріплюватись умінням організовувати відносини людські, професійні, добрі і справедливі, з усіма учасниками виробничого процесу.

Саме цей аспект дозволяє посилити зміст і напрямок наукових досліджень щодо використання новітніх технологій у становленні особистості, виявленні механізмів впливу на людину; підготовки майбутніх підприємців до налагодження продуктивних взаємовідносин у колективі, здатності корегувати власну поведінку тощо.

Ми вважаємо за можливе виокремити ті фактори, без яких не можна формувати гуманну особистість майбутнього спеціаліста, освічену людину: сприйняття іншої людини як рівноправної особистості; любов і довіра до людей, що проявляється в доброзичливому позитивному ставленні і передбачає співпереживання; віра в потенціал людини; справедливість, яка не дозволяє незаслужено надавати перевагу одній людині перед іншою, урівноважує їхні шанси. К. Роджерс, визначаючи умови організації будь-яких міжособистісних відносин, доповнює ці фактори такими: безоцінне позитивне сприйняття іншої людини, її емпатійне розуміння, адекватне самовираження в спілкуванні з нею. Це твердження дозволяє уточнити деякі компоненти в складі гуманістичної спрямованості як домінуючої професійно значущої якості спеціаліста – майбутнього підприємця, а саме – наявні риси особистості, що дають підставу визначити як гуманну: доброзичливість, повага, толерантність, справедливість, емпатія, професійний оптимізм, комунікативність.

Перед усім слід підкреслити необхідність центрації керівника, управлінця як на інтересах виробництва, так і на інтересах людей, які забезпечують це виробництво, що в кінцевому результаті забезпечує оптимальну психологічну взаємодію. Тому формування гуманістичної спрямованості доцільно розпочинати з формування установки на доброзичливе, позитивне ставлення до людини, висунення її інтересів і потреб, якщо не на перше місце, то, принаймні, на рівноцінне місце з інтересами самого підприємця: забезпечення максимально психологічно комфортних умов для розгортання діяльності працівника.

Доброзичливе, позитивне ставлення до людини має виявлятися, передусім, у повазі до її особистості. Повага як риса гуманної особистості характеризується визнанням людської гідності, тобто об'єктивної цінності особистості, проявом почуття міри, такту, ввічливості. Як моральна чеснота, повага, що реалізує принцип гідності на практиці, “передбачає добротворення, справедливість, врахування вільного самовизначення й обраного шляху самореалізації особи; разом з тим вона базується на толерантності, рівності прав і свобод, орієнтує на довіру і уважне ставлення до людей, вимагає чуйності, доброзичливості...” [1, 333].

Толерантність проглядається в тенденції ставлення до людей в цілому, що зумовлена життєвим досвідом, установками, властивостями характеру, моральними принципами,

станом психічного здоров'я людини. Вона полягає в терпимості до інших людей, їхньої індивідуальності, способу життя, думок. Толерантна людина, оцінюючи поведінку інших, не розглядає еталона себе, вона не категорична в судженнях, не намагається перевиховати іншу людину, вміє пробачати помилки. Рівень професійної толерантності виявляється у відносинах із людьми, з якими доводиться мати справу у роді діяльності. У цьому випадку певна енергія емоцій виявляється в особистості, головним чином, у робочій обстановці: так можна говорити про терпимість керівника до підлеглих, партнерів по бізнесу, клієнтів.

Особлива увага звертається науковцями на формування у майбутніх фахівців оптимізму як невід'ємної частини гуманістичної спрямованості. Керівник повинен допомогти людині (працівнику) відчувати радість успіху при досягненні певних результатів, при вдосконаленні технологічного процесу тощо. Щира віра в спроможності спеціаліста, схвалення його успіху, опора на позитив у взаємовідносинах і взаємодіях – усе це можна визначити як “педагогічний оптимізм керівника”.

Важливим методом вивчення особистості працівника є порівняння його успіхів та недоліків не з досвідом інших працівників, а з його особистим досвідом, з тим, яким він був і яким став. Відзначаючи, на першій погляд, навіть незначні успіхи працівника, керівник створює для нього радісну перспективу, демонструє свою особисту зацікавленість у його просуванні вперед, чим і закладає добре підґрунтя для розвитку дружніх, довірливих відносин, що призводить до більш високого рівня взаємодії-співробітництва.

Центрація керівника на інтересах і потребах працівника забезпечує йому сприятливі умови для реалізації свого потенціалу, водночас наявність у керівника почуття справедливості дозволяє збалансувати в розумних межах схвалення, заохочення і критичні зауваження на адресу працівника, щоб не поставити його у привілейоване становище порівняно з іншими працівниками, а цим самим нанести шкоду як йому самому, так і власному авторитету. Справедливість передбачає врахування інтересів як кожного працівника окремо, так і всіх працівників певного колективу.

У той же час адекватність реакції в процесі виробничого спілкування, адекватне емпатійне слухання і конгруентне самовираження можливі лише за умови уважного і зацікавленого вивчення партнера, отримання інформації, необхідної і достатньої для прийняття правильного рішення. К.Роджерс визнає емпатію як шлях до пізнання індивідуальності і ділить поняття на емпатійне збудження і емпатійне розуміння, де перше – це не завжди усвідомлена емоційна реакція, а друге – пізнавальний процес, дійовий механізм морального вибору, що наділяє його активним, а не споглядальним характером.

Ведучи мову про емпатійне розуміння, варто сказати, що воно передбачає уважне вивчення своїх кадрів і в апріїорі – позитивне ставлення до них. Доброзначливе ставлення є лише відправним моментом, із якого розпочинається довгий процес сприяння і прийняття позиції партнера по виробництву, бізнесу тощо.

Зважаючи на те, що емпатійне розуміння передбачає співпереживання і співчуття з обох боків, варто враховувати не лише уміння підприємця прийняти і зрозуміти позицію партнера чи підлеглого, але й уміння роз'яснити свою точку зору, свою позицію, своє бачення ситуації, змусити їх в однаковій мірі пережити невдачу виробництва, проблему, яка з'являється в ході співпраці. Пробудження почуття співпереживання в колег, працівників, підлеглих є таким же важливим, як і уміння керівника співпереживати їм.

Слід відмітити, що формування емпатійного розуміння як однієї з провідних характеристик гуманістичної спрямованості проходить кілька етапів у своєму розвитку:

від емоційної близькості, співпереживання і співчуття – до вищого стану-дієвої співучасті у долі людини. На цій стадії емпатійне розуміння стимулює дії підприємця, спрямовані на користь людини. У нашому розумінні проблему формування емпатійної культури в майбутніх підприємців слід розглядати з позиції діяльнійшої емпатії, яка проявляється в комунікативних уміннях підприємця, управлінця будувати свої відносини з людьми, передбачаючи заздалегідь їхню позицію і зважаючи на їхні внутрішні потенції.

Надаючи чималого значення організаторській діяльності майбутнього підприємця у певній організаційній структурі, ми не повинні випускати із виду той факт, що вирішальне значення в налагодженні взаємовідносин належить комунікації. Ефективність управлінського впливу, налагодження контакту залежить від мовленнєвої культури керівника, його уміння використати як вербальні, так і невербальні засоби спілкування для адекватної реакції на ситуацію, яка може з'явитися в процесі роботи.

Ознакою наявності контакту можна вважати взаєморозуміння, довір'я, взаємоповагу, зближення контактуючих сторін, узгодженість, співучасть, співпереживання. Відправною точкою в реалізації намірів пошуку контакту є, на нашу думку, організація спільної діяльності, оскільки соціальний вплив завжди віддалений від свого результату і є завжди опосередкованим. Адже пошук контакту починається з пошуку точок погодження, співпадіння думок і позицій навіть з незначних проблем. Організація спільної діяльності стає ефективною умовою успіху всієї управлінської діяльності.

Однак слід зважати на наявність у людини певних комунікативних установок, які можуть або полегшувати, або ускладнювати процес налагодження взаємодії з оточуючими. Якщо позитивна установка сприятиме встановленню контакту, то енергетику негативної комунікативної установки, апріорне негативне ставлення, неможливо приховати, оскільки вона сприймається підсвідомо, сенсорними системами партнера.

Перешкодою на шляху до взаємопорозуміння співрозмовників є також наявність різноманітних бар'єрів спілкування. Більш вагомими серед них є „бар'єр темпераменту”, який з'являється між людьми з різним типом нервової системи; „бар'єр характеру”, що може бути наслідком його акцентуацій; „бар'єр негативних емоцій”, що стає серйозною проблемою за умови, коли емоції мають стійкий характер у вигляді гніву, відрази, презирства, страху тощо.

Ведучи мову про формування гуманістичної спрямованості у майбутніх менеджерів-економістів, ми не можемо відкидати той факт, що означений процес нерозривно пов'язаний з вихованням його професійної самосвідомості. Лише тоді, коли людина усвідомить себе в ролі підприємця, керівника, оцінить свої професійні можливості, переваги й недоліки власної діяльності, стає можливим активний саморозвиток, свідоме формування професійних і особистісних якостей. Адже між рівнем професійної самосвідомості і результативністю діяльності існує пряма залежність.

Відомо, що чимало гуманістичних норм і установок закладаються ще в дитинстві чи підлітково-юнацькому віці. Тому процес формування гуманістичної спрямованості у вищій школі потребує створення нових установок і корекції набутих (якщо в цьому є потреба). До того ж цей процес має збігатися з основним завданням професійної підготовки студентів до підприємницької діяльності. А це неможливо без формування гуманістичного ідеалу у пізнанні, що має співвідноситись з відповідним змістом навчання, такою організацією навчального процесу, яка створила би умови реалізації особистості студента.

Ми зробили спробу врахувати ці фактори в процесі проектування окремих навчальних курсів („Конфліктологія”, „Бізнес-етика”) і при застосуванні в них соціально-

педагогічних ситуацій, які дозволили вводити студента в мікросередовище, змодельоване нами, що потребувало вирішення конкретних завдань з установкою на формування у студентів гуманістичної спрямованості як компонента професіоналізму. Одночасно слід підкреслити важливість розкриття таких механізмів, які б дозволили посилити роль інших навчальних предметів у формуванні гуманістичної спрямованості в процесі професійної підготовки.

Більш глибоке вивчення проблеми дає змогу зробити висновки про те, що будь-яка система людських дій стає можливою лише на основі актуалізації механізму свідомого оцінювання власної діяльності, завдяки чому можна програмувати адекватну діяльність і контролювати її реалізацію. Дефіцит самопізнання, як і дефіцит відповідних зразків, з якими можна порівняти свою діяльність, негативно впливають на розвиток професіоналізації.

Таким чином, гуманізація особистості студента і гуманізація вищої освіти сьогодні – це нагальна потреба, оскільки наукові знання, технічний та економічний прогрес, сама професійна підприємницька діяльність, повинні бути детермінованими і підпорядкованими гуманістичним загальнолюдським цінностям і цілям. Лише наповнюючи освітній процес гуманістичним змістом, створюючи оптимальні умови для розкриття і розвитку студента, можна вирішити педагогічне завдання щодо формування його гуманістичних рис та якостей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Малахов В.А. Етика: Курс лекцій: Навч.посібник. – К.: Либідь, 2000. – 384с.
2. Роджерс К. К науке о личности // История зарубежной психологии / Под ред. И.Я. Гальперина. – М.: МГУ, 1986. – С. 200-230.
3. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти // Освіта і управління. – 1997. – №2. - Т.1. – С. 21-36.
4. Зязюн І.А. Гуманістична стратегія теорії і практики навчального процесу // Рідна школа. – 2000. – №8. – С. 8-13.
5. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. – К.: Украина, 1994. – 399 с.

УДК [378.937 : 37.036] : 001

НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ СУТНОСТІ МУЗИЧНО-ЕСТЕТИЧНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ

Пономарьова О.М., аспірант

Луганський національний педагогічний університет ім. Т.Г. Шевченка

Стаття розглядає проблему наукової інтерпретації сутності музично-естетичних орієнтацій особистості, дозволяє виділити основні підходи до наукового осмислення музично-естетичних орієнтацій майбутніх учителів у системі їхньої професійно-педагогічної підготовки.

Ключові слова: музично-естетичні орієнтації, майбутні учителі, професійно-педагогічна підготовка.

Пономарева Е.Н. НАУЧНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ СУЩНОСТИ МУЗЫКАЛЬНО-ЭСТЕТИЧЕСКИХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ / Луганский национальный педагогический университет им. Т.Г. Шевченко, Украина.

Статья рассматривает проблему научной интерпретации сущности музыкально-эстетических ориентаций личности, позволяет выделить основные подходы к научному