

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА

На правах рукопису

СІКАЛЮК Анжела Іванівна

УДК 37.016:172:33

**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ У
СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ**

13.00.07 – теорія і методика виховання

Дисертація

на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:

доктор педагогічних наук, професор

Капська Алла Йосипівна

Київ – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ.....	15
1.1. Зміст і структура соціально-етичних цінностей як відображення соціального аспекту загальнолюдських цінностей у теорії та практиці	16
1.2. Місце соціально-етичних цінностей у процесі професійної підготовки менеджерів економічних спеціальностей	43
1.3. Студент — майбутній менеджер економічної сфери як суб'єкт процесу формування соціально-етичних цінностей	64
Висновки до першого розділу	82
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ	87
2.1. Діагностика соціально-етичних цінностей студентів як передумова успішної реалізації цілеспрямованого соціально- виховного процесу	89
2.2. Зміст, форми та методи формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери	124
2.3. Ефективність впровадження змісту, форм і методів у познавчальну виховну діяльність студентів вищої школи як необхідну педагогічну умову формування соціально-етичних цінностей	153
Висновки до другого розділу	185
ВИСНОВКИ	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	196
ДОДАТКИ.....	224

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На етапі соціально-економічного розвитку сучасного суспільства та держави посиленої уваги потребує формування соціальної особистості, здатної в будь-якій сфері діяльності дотримуватись певних норм і принципів міжособистісних стосунків, міжособистісної та корпоративної взаємодії, які так наполегливо прищеплюються студентській молоді.

Втрата суспільством на певному етапі свого розвитку соціальних орієнтирів, порушення механізмів передачі соціокультурного досвіду від покоління до покоління, зростання соціальної пасивності та відчуження між людьми стали перешкодою для подальших модернізаційних процесів українського суспільства.

Проблема зміни основних норм і цінностей на початку XXI століття є результатом прискорення та глобалізації всіх життєвих процесів у сучасному суспільстві в постсоціалістичний період, що призвело до переорієнтації молоді на інші (західні, релігійні, вузько релігійні) цінності, а це, у свою чергу, веде до формування у випускників вищої школи ціннісних орієнтацій відповідного типу.

Необхідність пошуку альтернативної системи формування загальнолюдських цінностей стимулювала появу ідеї розвитку відповідності цінностей освіти, які були б адекватними загальнолюдським етичним цінностям. У цій ситуації для педагогічної теорії та практики незаперечний інтерес викликає той аспект проблеми, який пов'язаний з інтеріоризацією цінностей із розряду потенційних (від суспільних цінностей до ідеалу), в розряд актуальних (ціннісні орієнтації особистості) в процесі ціннісно-орієнтаційної діяльності в певній сфері пізнання, спілкування та праці.

Для цього, звичайно, мало вирішити лише соціально-економічні проблеми, якщо вони не супроводжуються зміною та проявом загальнолюдських норм і відносин. Тому широке залучення в систему освіти

гуманістичної моделі соціально-виховного процесу сьогодні передбачає концентрацію уваги особистості як на національних цінностях, так і орієнтацію на соціально-етичні цінності.

Визнання пріоритету загальнолюдського змісту моральності над соціально-груповим (професійним, релігійним, національним) є одним із домінуючих принципів державної освітньої політики в галузі соціально-етичного виховання студентської молоді. Методологічною основою для такої позиції є низка державних документів: Державна національна програма «Освіта: Україна XXI століття» (1994 р.), Концепція національного виховання студентської молоді (2009 р.), Закон України «Про вищу освіту» (2014 р.), Національна доктрина розвитку освіти України в XXI столітті (2002 р.), які орієнтують науково-педагогічні кадри вищої школи на створення умов як для професійного розвитку та соціального зростання особистості, так і для виховання нового покоління — соціально орієнтованого на загальнолюдські етичні цінності.

Одним із основних шляхів ефективного розв'язання завдань підготовки фахівців економічного профілю освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» є їх переорієнтація на поєднання якісно нового змісту та форм у соціально-виховному процесі. Зокрема, це стосується розвитку соціально-етичних якостей особистості відповідно до професійних якостей майбутнього фахівця економічної сфери: маркетолога, аудитора, економіста, бухгалтера, менеджера економічної сфери, банківського співробітника та ін. У зв'язку зі специфікою діяльності менеджера економічної сфери, який працює в системі «людина-людина», основною спеціальністю дисертаційного дослідження нами було обрано менеджмент. Всі професійні функції менеджера економічної сфери (цілепокладання, прогнозування, організація, мотивування, прийняття рішень, контроль, корекція, комунікація) прямо чи опосередковано перегукуються з соціально-етичними цінностями. Це, у свою чергу, посилює на практиці комплексність впливу спеціаліста на інших людей, на їх взаємодію та позитивні результати прояву професіоналізму.

За умов соціально-економічної нестабільності, падіння життєвого рівня населення зростає роль відповідної соціально-етичної парадигми сучасного менеджера економічної сфери, як представника професії соціально-економічного спрямування, та прищеплення норм і принципів у процесі професійної підготовки майбутніх працівників управлінського поля, здатних реалізовувати себе у сфері соціальної й управлінсько-економічної діяльності, яка є одночасно і предметно-практичною, і носить чисто соціальний характер, оскільки пов'язана з задоволенням потреб суспільства. Отже, менеджер — це носій професійної культури в економічній сфері, який має володіти не тільки професійними якостями, а й моральними якостями особистості.

Немає сумніву в тому, що для успішної підготовки майбутніх менеджерів економічної сфери учасники даного процесу повинні оволодіти глибокими знаннями й уявленнями про соціально-етичні цінності, які притаманні фахівцям певної конкретної професії. Слід зазначити, що окрім таких педагогічних чинників, як освіта і національна культура, засоби масової інформації, які, в свою чергу, відображають і впливають на формування у студентів основних етичних цінностей, можна, зокрема, назвати й інші педагогічні чинники, які спроможні допомогти вирішувати не лише одвічні питання моралі, але й гострі соціально-етичні проблеми сучасної спільноти.

Виходячи з мети сучасної освіти — формування всебічно розвиненої людини як вищої цінності суспільства, — можна погодитись із твердженням В.Абрамова про те, що соціально-етичний розвиток людини передбачає підготовку високоосвіченої, професійно спрямованої, морально вихованої особистості, здатної реалізовувати не лише професійні завдання [2], а й дотримуватися певних етичних норм життєдіяльності, здійснювати взаємодію з людьми, котрі є представниками інших спільнот з іншим світоглядом та іншими позиціями. Означене актуалізує перебудову соціально-виховного процесу у вищій школі; ефективною з цієї точки зору є позанавчальна виховна діяльність.

Сучасна система підготовки студентів економічних спеціальностей, зокрема менеджера економічної сфери у вищих навчальних закладах, сьогодні в

основному спрямована на посилення змісту у фаховому плані, що, певною мірою, виправдано. Проте практика засвідчує, що назріла необхідність звернути увагу й на інший бік підготовки студентів економічних спеціальностей — формування у них особистісних якостей. Такими незаперечними якісними утвореннями особистості студентів можуть бути соціально-етичні цінності.

Необхідність формування соціально-етичних цінностей зумовлена як конкретними вимогами до фахової підготовки фахівця економічного профілю, так і загальнолюдськими проблемами, що проявляються в сучасному суспільстві. Зокрема, особливістю теоретичної розробленості проблеми формування у студентів соціально-етичних цінностей є те, що вона повноцінно розкривається на перехресті багатьох наук: філософії, соціології, психології, педагогіки, культурології. А це, безперечно, призводить до того, що простежуються розбіжності в розкритті змісту даного поняття та означеної проблеми.

У зв'язку з цим, вивчення особливостей процесу формування соціально-етичних цінностей у студентів, майбутніх менеджерів економічної сфери (як представників економічного профілю), пояснюється не лише цілеспрямованістю їхнього професійного становлення, а й проявом певних особистісних соціально-етичних цінностей, які в цілому ми розглядаємо саме через специфіку професії — управлінської діяльності: цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага).

Слід зазначити, що в основу нової парадигми професійної підготовки була закладена особистісна орієнтація освіти та виховання (мається на увазі лібералізація освітніх технологій, створення авторських методичних систем, прийняття самостійних педагогічних рішень викладачами), то ці й інші фактори помітно підняли рівень значущості індивідуальних особливостей особистості. Тому досить часто мораль виступає єдиним регулятором при вирішенні адміністративних, управлінських ситуацій.

Певною мірою це пояснюється тим, що у вищій школі ще недостатньо звертається увага на дисципліни, які відображають соціально-етичні знання, моральні цінності. Наприклад, в освітньо-кваліфікаційних характеристиках напряму підготовки «Менеджмент» (за спеціальністю «Менеджмент організацій і адміністрування») визначено, що бакалавр, спеціаліст, магістр повинні знати та вміти враховувати моральні переконання учасників спільної діяльності; враховувати особливості етики ділового спілкування; реалізовувати відносини за допомогою етичних і правових норм; приймати рішення і вибирати стратегію дій з урахуванням загальнолюдських цінностей та суспільних, державних і особистих інтересів. При цьому в стандарті відсутні дисципліни, які спроможні вирішувати дане завдання [162; 163; 164].

Проблема формування соціально-етичних цінностей в теоретичному аспекті посідає чільне місце у науковому доробку зарубіжних та вітчизняних учених. Зокрема, визначено теоретичні засади соціально-етичних цінностей у працях М.Гавриленко, А.Прокоф'єва, В.Скуратівського, В.Сухомлинського, Т.Щириці та ін.; зв'язок ідеї формування професіоналізму на засадах соціально-етичних цінностей простежується в працях Ю.Акимової, І.Зязюна, А.Капської, В.Кравцової та ін.; загальнолюдський зміст моральності як комплексне відображення етики в психолого-педагогічному аспекті розкривається в дослідженнях М.Боришевського, М.Веретіна, Я.Гнатюка, П.Підкасистого та ін., а також у педагогічних концепціях зарубіжних авторів — П.Бабочкина, Е.Гуськової, К.-Х.Дікоппа, А.Маслоу та ін.; роль різних видів діяльності у формуванні ціннісних орієнтацій особистості розглядається в працях В.Андрієвської, О.Грінвальд, В.Лісовського, А.Маковецького, С.Савченка та ін.

Педагогічні умови та шляхи формування соціально-етичних цінностей у студентів вищих навчальних закладів розкрито у дисертаційних дослідженнях А.Агаркової, І.Горностаєвої, В.Діуліної, Т.Логвиновської, Л.Олексюк, С.Хлестової, В.Черевко та ін.; особливості студентської молоді як своєїрідної соціально-демографічної спільноти розглядаються з різних позицій у працях

Н.Борбич, А.Брушлинського, М.Головатого, В.Дзюби, Г.Кардаш, О.Михайлова, О.Научителя, А.Орлова, Д.Пащенко та ін.

Актуальність проблеми формування соціально-етичних цінностей у студентів економічного профілю, зокрема менеджерів економічної сфери, зумовлена їх віковими особливостями, наявністю умов для закладання основ соціально-етичної поведінки у зв'язку з активним формуванням особистісних установок, стереотипів поведінки, світогляду, що надає можливість формувати загальнолюдські та професійні цінності. Водночас поняття «соціально-етичні цінності» через свою багатоаспектність на сьогодні у педагогіці не сформульовано і не знайшло свого місця у позанавчальній роботі, що і зумовлює появу у виховній діяльності сучасної вищої школи низки *суперечностей* між:

- потребами суспільства в підвищенні рівня соціально-етичної культури фахівців економічних спеціальностей та недостатнім використанням педагогічного потенціалу у формуванні соціально-етичних цінностей у вищій школі;

- прогресивними тенденціями, пов'язаними з гуманізацією освіти, особистісно-орієнтованим підходом у вихованні студентів, і водночас подальшим погіршенням дотримання соціально-етичних норм життєдіяльності сучасної студентської молоді;

- необхідністю отримання знань студентами економічних спеціальностей про соціально-етичні цінності та відсутністю механізмів впливу на їх формування у зв'язку з недостатнім науково-методичним забезпеченням організації соціально-виховної роботи зі студентами означеної спеціальності за даним напрямком.

Соціальна значущість означеної проблеми, необхідність її практичного вирішення та усунення суперечностей зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: **«Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей».**

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

Дисертація виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри соціальної педагогіки Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова.

Тему дисертації затверджено Вченою радою Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (протокол № 6 від 26.12.2012 року) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 26.02.2013 року).

Мета дослідження — обґрунтувати сутність і структуру соціально-етичних цінностей як особистісних якостей майбутніх фахівців економічних спеціальностей та експериментально перевірити ефективність застосування змістового наповнення, форм і методів педагогічного впливу на процес формування соціально-етичних цінностей у позанавчальній виховній діяльності.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити аналіз наукових підходів щодо означеної проблеми та визначити сутність і структуру соціально-етичних цінностей.
2. Розробити критерії, показники та виявити рівні сформованості соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери.
3. Розробити зміст, комплекс форм і методів соціально-виховного впливу у позанавчальній виховній діяльності на формування у майбутніх менеджерів соціально-етичних цінностей.
4. Обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність дії означених складових позанавчальної виховної роботи, які забезпечують формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей.

Об'єкт дослідження — процес формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей.

Предмет дослідження — зміст, форми та методи формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери у позанавчальній виховній діяльності.

Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження**: *теоретичні* — порівняння положень філософської, педагогічної та соціологічної науки з метою усвідомлення сутності соціально-етичних цінностей; аналіз, синтез та узагальнення наукових підходів і концепцій з метою визначення змісту основних понять дослідження й окреслення структури соціально-етичних цінностей; *емпіричні* — діагностичні (анкетування, інтерв'ювання, тестування, включене спостереження), що дозволило виявити реальний стан сформованості соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери в умовах вищої школи; *прогностичні* (методи самооцінки й експертної оцінки) для визначення рівнів сформованості у студентів соціально-етичних цінностей та динаміки їх прояву; *педагогічний експеримент* (констатувальний, формувальний, контрольний) дозволив перевірити ефективність педагогічного впливу змісту, форм і методів на процес формування соціально-етичних цінностей у позанавчальній виховній діяльності студентів; методи *математичної статистики* (критерій Колмогорова-Смірнова) використано для визначення кількісних і якісних показників сформованості соціально-етичних цінностей; методи *обробки та графічної інтерпретації* матеріалів дослідження.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять: Концепція національного виховання студентської молоді (2009 р.), Закон України «Про вищу освіту» (2014 р.), Державна національна програма «Освіта: Україна XXI століття» (1994 р.); концептуальні положення з питань теорії діяльності та її ролі у розвитку особистості (К.Абдульханова-Славська, Л.Божович, Л.Виготський, А.Донцов, Г.Костюк, О.Леонт'єв та ін.); наукові положення про етичні та соціальні цінності вітчизняних (В.Андрущенко, І.Бех, М.Боришевський, О.Левицький, В.Струманський, В.Сухомлинський та ін.) і зарубіжних вчених (О.Двінянинова, Р.Де Джордж, І.Кант, Д.Леонт'єв,

А.Прокоф'єв та ін.); ідеї педагогічної науки про вирішення проблеми формування особистості у позанавчальній діяльності (Л.Аза, М.Гавриленко, І.Герасимова, В.Дзюба, А.Капська, С.Карпенчук, В.Лісовський, Т.Логвиновська та ін.) та про створення особистісно орієнтованих сучасних методик і технологій (Р.Вайнола, Л.Волкова, О.Гладковська, В.Ковальчук, І.Кон, С.Харченко та ін.); концепція професійної комунікації К.-Х.Діккопа, а також дисертаційні дослідження, присвячені питанню формування соціальних і етичних цінностей у процесі професійної підготовки особистості (К.Байша, Н.Борбич, О.Михайлов, Л.Савенкова, В.Черевко та ін.).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що:

– *вперше обґрунтовано і систематизовано* концептуальні положення щодо формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей, *визначено* сутність, зміст і складові соціально-етичних цінностей та *розкрито* зміст понять «соціально-етичні цінності» і «сформованість соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери»; *визначено* критерії (інтелектуальний, практичний, поведінковий), їх показники та рівні сформованості соціально-етичних цінностей (високий, достатній, середній, низький) у майбутніх менеджерів економічної сфери; *виявлено та теоретично обґрунтовано* зміст і шляхи реалізації позанавчальної виховної діяльності, орієнтованої на засвоєння і прояв соціально-етичних цінностей майбутніми менеджерами економічної сфери;

– *уточнено* сутність понять «цінність», «ціннісна орієнтація» та «соціально-етична поведінка» як особливого механізму прояву сформованості й усвідомленості студентами соціально-етичних цінностей;

– *подальшого розвитку* набули етапи формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери, форми позанавчальної виховної роботи та види інтерактивних методів, які відображають значущі особливості розгортання процесу формування соціально-етичних цінностей.

Практичне значення одержаних результатів дослідження: *розроблено та впроваджено* навчально-методичний посібник «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей як складової професійної діяльності» та методичні рекомендації «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічного профілю», а також програму практикуму «Професійна етика менеджера економічного профілю»; *систематизовано та впроваджено* соціально-виховні ситуації (пізнавальні, ігрові, імітаційні ситуації; ситуації-дії, ситуації-аналогії, ситуації-дискусії, ситуації-розваги тощо), спрямовані на формування соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага) шляхом активізації усвідомленої та цілеспрямованої поведінки студентів; *експериментально перевірено* ефективність дії визначених форм і методів як педагогічних чинників, що забезпечують якісний аспект формування у майбутніх менеджерів економічної сфери соціально-етичних цінностей.

Отримані результати дослідження можуть бути використані викладачами, кураторами та організаторами соціально-виховної роботи в процесі організації позанавчального виховного процесу у вищій школі, а також на практичних заняттях з навчальних дисциплін «Основи менеджменту» та «Управління персоналом».

Результати дослідження *впроваджено* в навчально-виховний процес Чернігівського національного технологічного університету (довідка № 202/08-632 від 10.03.2015 р.), Хмельницького національного університету (довідка № 15 від 19.03.2015 р.) та Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (довідка № 07-10/1638 від 17.07.2015 р.). Окремі пошукові експерименти здійснювалися на базі Київської державної академії водного транспорту імені П.Конашевича-Сагайдачного (довідка № 01/11-673 від 31.03.2015 р.) та Чернігівської філії Європейського університету (довідка № 11/6 від 11.03.2015 р.).

До участі у дослідженні було залучено 513 студентів 1-4 курсів вищих навчальних закладів; у формувальному експерименті взяло участь 458 осіб 2-4 курсів, із них експериментальна група становить 235 осіб і контрольна — 223 особи; 15 студентів-експертів (5 курс) і 10 викладачів вищих навчальних закладів.

Особистий внесок здобувача. У навчально-методичному посібнику «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей як складової професійної діяльності» (у співавторстві з А. Капською) особистий внесок автора полягає в розробці програми практикуму «Професійна етика менеджера економічного профілю» та викладу теоретичного матеріалу стосовно проблеми формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей; у статті «Professional interaction as the psychological and pedagogical factor of manifestation of future managers' socio-ethical values» (у співавторстві з А. Капською) авторським є виклад теоретичного матеріалу стосовно процесу професійної взаємодії, як особливого виду відтворення ціннісно-орієнтаційної діяльності; у статті «Психолого-педагогічна характеристика студента-менеджера як суб'єкта процесу формування соціально-етичних цінностей» (у співавторстві з А. Капською) авторським є аналіз еволюційної схеми становлення та прояву цінностей і орієнтацій за К.Роджерсом. У тезах, підготовлених спільно з Л. Гречок, особистий внесок автора полягає у виявленні та класифікації факторів, які сприяють підвищенню ефективності самостійної роботи студентів молодших курсів та аналізі інтерактивних методів формування професійно орієнтованої міжкультурної компетенції.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження оприлюднено на наукових і науково-практичних конференціях різного рівня: *міжнародних* — «Питання сучасної науки і освіти» (Київ, 2011), «Актуальні проблеми науки і освіти. Шляхи їх вирішення» (Донецьк, 2012), «Наукова індустрія європейського континенту» (Чехія, Прага, 2013), «Імперативи розвитку суспільно-економічних систем в умовах

глобалізації» (Чернігів, 2013), «Соціальна педагогіка: наука, професія, діяльність (здобутки двох десятиріч)» (Івано-Франківськ, 2013), «Парадигми регіональних особливостей інституційних перетворень соціальної держави» (Чернігів, 2013), «Соціальна політика: концепції, технології, перспективи» (Київ, 2014, 2015), «Соціально-педагогічна парадигма виховання: сутність та шляхи реалізації» (Ніжин, 2014), «Динаміка сучасної науки» (Болгарія, Софія, 2014), «Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у XXI ст.» (Львів, 2015), «Наука без кордонів» (Велика Британія, Шеффілд, 2015), «Ефективні інструменти сучасних наук» (Чехія, Прага, 2015); *всеукраїнських* — «Четверті сіверянські соціально-психологічні читання» (Чернігів, 2013); «Соціально-педагогічна діяльність у сфері дозвілля: проблеми і перспективи» (Харків, 2014).

Результати дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки Інституту соціальної роботи та управління і щорічних звітних науково-практичних конференціях професорсько-викладацького складу Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (2012-2015 рр.).

Публікації. Основний зміст та результати дисертаційного дослідження відображено у 25 наукових працях. Серед них: 1 навчально-методичний посібник (у співавторстві), 1 методичні рекомендації, 11 статей у наукових фахових виданнях України (10 одноосібних), 1 стаття в зарубіжному науковому виданні (у співавторстві), 11 тез доповідей у збірниках матеріалів наукових конференцій (2 у співавторстві).

Загальний обсяг авторського доробку становить 17,7 друкованих аркушів.

Структура й обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 293 сторінки, із них – 195 сторінок основного тексту. 17 додатків складають 69 сторінок. Робота вміщує 19 таблиць і 9 рисунків на 29 сторінках. Список використаних джерел налічує 290 найменувань, із них – 18 іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

Професійна підготовка студентів економічних спеціальностей базується на Державній національній програмі «Освіта: Україна XXI століття» (1994 р.) [71], Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.) [83] та Національній доктрині розвитку освіти (2002 р.) [153], які визначають систему концептуальних ідей та поглядів на стратегію та основні напрями розвитку освіти у XXI столітті і які наголошують на тому, що провідними завданнями мають бути такі основні положення:

- визначення людини як особистості та найвищої цінності суспільства, задоволення її освітніх, професійних потреб і розвиток даних природних здібностей;
- органічний зв'язок освіти з національною культурою, історією, традиціями;
- відповідність освіти світовому рівню;
- забезпечення академічної та професійної мобільності спеціалістів;
- виховання духовної культури особистості, створення умов для вільного вибору нею світоглядної позиції;
- утвердження принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, доброти, працелюбності, рівноправності тощо [71; 84; 153].

Особливу роль у вирішенні таких стратегічних завдань відіграє створення у вищому навчальному закладі відповідних умов для формування загальнолюдських етичних цінностей у майбутнього випускника вищої школи, причому такого фахівця, який у процесі професійної підготовки глибоко засвоює як вітчизняні, так і зарубіжні етичні цінності та норми. Виходячи з цього, постала потреба розкрити особливості соціально-етичних цінностей, які

є невід'ємною складовою будь-якої професії, в тому числі і майбутнього менеджера економічної сфери.

Виявлення особливостей і змісту загальнолюдських етичних цінностей, які мають стати невід'ємною складовою менеджера економічної сфери, потребувала розкриття сутності соціально-етичного компонента, посилення та прояв якого відбувається у сфері соціально-виховного процесу.

1.1. Зміст і структура соціально-етичних цінностей як відображення соціального аспекту загальнолюдських цінностей у теорії та практиці

Проблеми та процеси, які називаються сьогодні досить складним і всеохоплюючим терміном «загальнолюдські цінності», супроводжують людство з часів його існування. До системи основних понять даного дослідження поряд із зазначеним поняттям входять і такі, як «загальнолюдські етичні цінності», «ціннісні орієнтації особистості» та «соціально-етичні цінності». Результати аналізу філософської, соціально-педагогічної, психологічної літератури засвідчують, що постала потреба дати більш точне визначення змісту означених понять [23; 178; 247], оскільки воно вмотивовується переоцінкою цінностей у постсоціалістичному суспільстві та в зв'язку з пошуками ціннісних орієнтирів у вітчизняній системі виховання й навчання.

Як філософія розглядає буття людини та розвиток її смислу життя, так і її окремий аспект — етика, в першу чергу, допомагає визначити цілі освіти, виокремлюючи й досліджуючи ті цінності, до яких у процесі освіти має бути долучена кожна людина. В цьому плані правомірним є твердження І.Канта про те, що «розгляд правила стає непотрібним, якщо не можна підготувати людину до того, щоб діяти за цим правилом» [91, с. 321].

Дія тісного взаємозв'язку, який простежується між сучасною педагогікою, філософією, культурологією та необхідність обґрунтування

методологічного підходу до вирішення поставлених завдань спонукали нас до детального розгляду, в першу чергу, філософського аспекту проблеми інтеріоризації загальнолюдських цінностей, хоча, на перший погляд, це не є предметом уваги нашого дослідження. Проте при багатогранному аналізі процесів формування у людини соціально-етичних цінностей необхідно враховувати тісний зв'язок цих процесів із явищами соціально-історичними, соціально-економічними, політичними, психологічними, що надають різного смислового звучання ключовим поняттям залежно від реальних умов життєдіяльності конкретного суспільства, етапів розвитку держави, ціннісних установок суспільної громади.

У такому складному явищі, як «формування загальнолюдських цінностей особистості», своєрідним ядром є поняття «цінність», яке розкривається в Словнику з етики як «специфічне соціальне визначення об'єктів навколишнього світу, яке характеризує їх позитивне чи негативне значення для людини та суспільства» [209, с. 380].

Відомо, що соціально-виховний процес ніколи не може стати результативним, якщо в особистості не буде сформованого ціннісного підходу до конкретних явищ дійсності. Адже той чи інший об'єкт духовної чи матеріальної сфери людського життя повинен стати метою досягнення дії, але, щоб нею бути, об'єкт має сприйматись як цінність, якою необхідно володіти. Розкриття змісту цього поняття свідчить, що більшість вітчизняних і зарубіжних науковців (А.Гусейнов [63], І.Кон [109], В.Піча [215], В.Ядов [197] та ін.) використовують поняття «цінності» саме в такому ж значенні, розкриваючи при цьому їх як соціальну категорію, яка є виміром суспільних і природних явищ і предметів. Як зазначають дослідники (В.Абрамов [2], В.Барановський [16], Т.Ващенко [40], О.Двинянінова [67], В.Кравцова [117] та ін.), таке розуміння поняття «цінності» пов'язане з традиціями марксистської етики, яка розглядає їх виходячи з аналізу соціальних відносин. Цінність визначається як гідна поведінка особистості, цінність як моральна

характеристика соціальних інститутів, а ціннісними категоріями є норми, принципи, ідеали, поняття [117].

У вузькому розумінні, як стверджує П.Гуревич, поняття «цінність» розглядається «як особистісно забарвлене ставлення до світу і з'являється воно не лише на основі знання та інформації, а й на основі життєвого досвіду» [62, с. 38].

Твердження про те, що цінність може бути як явищем зовнішнього світу, так і фактом мислення (ідея, образ, наукова концепція), відстоює російський вчений В.Тугарінов. Він виокремлює «цінності життя» та «цінності культури», тобто цінності матеріальні й цінності ідеальні. Причому матеріальні цінності ототожнюються з явищами об'єктно-предметного світу [231, с. 76].

Виходячи з даного твердження, яке доводить неможливість функціонування цінності без акту відображення в процесі оцінювання, Словник української мови розглядає цінність «як об'єкт, який відображений, усвідомлений і оцінений людиною у світлі її ідеалів, інтересів і потреб» [210, с. 237]. Цінності життя об'єктивуються у судженнях і поведінці, цінностях культури, тобто матеріально втілюються, закріплюються та зберігаються тривалий час, передаються з покоління в покоління.

Поняття «цінності» залишається в центрі уваги аксіології, яка як теорія формувалася в зарубіжній науковій літературі в кінці XIX і на початку XX століття. Зокрема, воно як особливе поняття з'явилося в працях німецького філософа Г.Лотце, який розмежовував «істину» та «цінність». Хоча не можна не зазначити, що ця проблема обговорювалася в філософії і раніше як проблема визначення блага (добра) та його істинності (Сократ, Платон, Аристотель та ін.). Хоча на думку Г.Лотца, цінності виступають окремою категорією та відображають окреме автономне «царство» [135, с. 71].

Теорія цінностей розроблялася зарубіжними філософами. До речі, майже всі сучасні зарубіжні концепції цінностей базуються на основі формальної та

матеріальної теорій, розроблених представниками різних шкіл, тому вони варті того, щоб їх розглянути більш детально.

Так, наприклад, Баденська школа не розмежовує зміст «природи добра», який може бути розтлумачено за допомогою законів природознавства та культури, що історично склалася, і який може бути зрозумілим лише завдяки порівняльно-історичному аналізу цінностей, які його створили, про що доводить В.Бруггер [275]. Обидві сфери зустрічаються в оціночних актах людини, які включають цінності в світ дійсності, створюючи таким чином культурні й етичні блага.

Інша «феномологічна школа» розглядає, перш за все, проблему пізнання цінностей, яка вирішується в матеріальній етиці, що була створена на противагу феноменальній етиці І.Канта німецьким філософом-персоналістом, засновником аксіології М.Шелером: цінності не змінюються із зміною їх носіїв, вони виступають фундаментом прагнень і цілей людини. Створюючи простір цілепокладання, М.Шелер розмежовує цінності, що відображають «благо» і самі «блага» [286, с. 58].

Досить відома на Заході концепція морального позитивізму доводить, що основою існування цінностей є культурний розвиток окремих народів, біологічна революція моралі. Будь-яка поведінка людини (як і будь-якої живої істоти) спрямована на її збереження як виду, тому моральність можна розглядати як форму розвитку всесвітнього еволюційного процесу, який охоплює всю живу природу, про що стверджує основоположник еволюційної теорії Г.Спенсер [216]. Людина на основі цієї теорії розвивається «від зла до добра», моральні почуття та поняття в процесі еволюції вдосконалюються, пристосовуючись до умов життя.

Дещо пізніше гуманістична педагогіка, розмежовуючи гуманності на «словесні» та «поведінкові», виступає за формування раціонально мислячої людини, яка спроможна вирішувати моральні проблеми на основі свободи вибору, ніким не нав'язаного з зовні (Л.Кольберг [279], Р.Пітерс [283]). При

цьому роль виховання зводиться до відбору словесної аргументації («етичне», «моральне»), а формування цінностей у діяльності не враховується.

Новий, релятивістський підхід до теорії цінностей, що передбачає їх відносне існування (для певної особистості, раси чи історичної епохи), демонструє концепція прагматика Д.Дьюї [79], в якій називається цінністю «правильний тип дії» в проблемній ситуації, яка базується на розумному виборі та яка веде до найбільш вдалого розв'язання проблеми. Поза перерахованими умовами ніяких цінностей не існує.

Слід зазначити, що методологічні позиції Д.Дьюї використали основоположники непрагматичної концепції (А.Маслоу [143], К.Роджерс [190] та ін.), які відстоювали ідею діяльнісного пізнання цінностей: «тренування поведінки в реальних життєвих ситуаціях сприяє самоствердженню особистості, котрій не потрібно зважати на думки оточення (сім'ї, групи, суспільства)». До того ж ціннісний релятивізм, зазначає В.Бруггер, у неопрагматиків помітно переходить у ціннісний суб'єктивізм, згідно з яким сама людина визначає для себе цінності [275, с. 382].

Такі «протистояння» теорій цінностей намагається «усунути» у своїй ціннісній теорії культури Г.Ріккерт, який розмежовує «благо» (об'єкт культури, цінну частину дійсності), власне «цінність» і «оцінку» (психологічний акт особистості) [189]. Таким чином, об'єднуючись із об'єктом, цінність перетворює його в «благо», а будучи пов'язаним з актом суб'єкта, стає «оцінкою».

Слід зазначити, що ціннісні теорії культури слугують основою для розробки, перш за все, альтернативних психолого-педагогічних концепцій, хоча окремі її положення, наприклад, про духовне та соціальне становлення особистості в контексті культури, про діалог культур використовуються і в традиційній педагогіці, в тому числі і в різних країнах (В.Біблер [24], В.Вашкевич [39], І.Зязюн [86] та ін.).

Якщо ж вести мову про педагогіку, зокрема педагогіку виховання, то її, перш за все, цікавить проблема формування та вибору особистістю цінностей.

При цьому прибічники теорії «етичної інформованості» виступають за формування цінностей у процесі вільного вибору під впливом «словесної аргументації»; на прикладному рівні пропонують формувати ціннісне ставлення до дійсності «прихильники» морального тренінгу, теоретико-прикладний рівень розглядається також і прибічниками теорії культури [47].

Все висловлене вище дозволяє нам вирішити надзвичайно важливе питання: дати визначення поняттю «цінність» з врахуванням того, що це поняття має «похідний характер», який проявляється у відображенні (оцінці) реального об'єкта та його суспільного характеру. З тим, щоб у подальшому врахувати індивідуальні особливості ціннісних орієнтирів, на нашу думку, доцільно використати поняття «цінність» у більш вузькому значенні. Виходячи з цього, ми розглядаємо *«цінність» як реальне поняття про об'єкт, відображене, усвідомлене й оцінене суб'єктом у процесі оволодіння ним знаннями та практичним досвідом у моральній сфері суспільства.*

Як засвідчує теорія і практика, суб'єктом оцінки може бути окремий індивід, група, громада, суспільство в цілому, тому можна говорити про цінності особистості, групи, спільноти. Отже, «пошуки загальнолюдських цінностей, як доводять зарубіжні вчені, є сьогодні важливим завданням для сучасної культури, смислом того, що можна було б назвати новою духовністю — більш універсальною, ніж всі її попередні форми» [139, с. 26].

«Загальнолюдське є форма зв'язку між людьми, яка стверджує примат індивідуального над загальним», доводить Ф.Суарес [221, с. 27]. Тому невинуватою та непереконливою є критика поняття «загальнолюдське» прибічниками «гуманістичної етики» (І.Левін [123]), екзистенціалізму і неофрейдизму (Е.Фромм [240]), які розглядають означене поняття як «деперсоналізацію особистості».

До речі, слід зазначити, що гуманістична теорія соціально-філософської моделі відстоює ідею руху від національної відмежованості до загальнолюдської єдності. При цьому, як доводить А.Гусейнов, загальнолюдське не передбачає відмови від національно-культурної

приналежності, а лише доцільність відмови від того, «щоб вважати її як єдину гідну людини, тобто відмови від своєї винятковості» [63, с. 151].

Підводячи певні підсумки після вищесказаного, можна зробити висновок про те, що цінності вміщують такі якості, як змінність і постійність. Вони піддаються змінам на рівні певних моральних систем, отже, повинен існувати ще один рівень, де цінності (чи ряд цінностей) залишались би незмінними. Оперуючи категоріями «одиничне-особливе-загальне», можна виявити рівень загальнолюдської моральності, який утворюється основними цінностями.

Цінність можна розглядати як значущість будь-чого для особистості на відміну від просто існування. Адже протягом усього життя людина перебуває в безперервному пошуку власних цінностей, що відображається в її ціннісному становленні, оскільки становлення особистості в принципі представляє собою володіння цінностями більш високого порядку. При цьому, доводить В.Ширшов, «цінності розширюють горизонт соціального буття особистості» [262, с. 93].

Зважаючи на той факт, що формування ціннісних орієнтацій відбувається протягом всього життя людини, то можна стверджувати, що вони представляють низку засвоєних норм, еталонів поведінки, поглядів, хоча іноді вони не повністю відповідають тим, які високо оцінює суспільство.

Досить переконливо вказує на змінність ціннісних характеристик особистості молодой людини О.Подольська, яка акцентує увагу на тому, що різні зміни відбуваються за певних умов по-різному. Зокрема, це:

- здатність до змін своїх ціннісних орієнтацій;
- уміння знаходити баланс між своїми цінностями та вимогами конкретної соціальної ролі, що передбачає, з одного боку, готовність людини змінюватись, з іншого — вибіркоче ставлення до різних соціальних ролей;
- орієнтація не на конкретні соціальні вимоги, а на вироблене самою людиною розуміння універсальних морально-етичних цінностей [176, с. 146].

Прояв будь-яких цінностей, і в тому числі соціально-етичних, простежується в соціальній діяльності, яка, у свою чергу, сприяє засвоєнню особистістю соціальних і моральних знань, уявлень, норм, правил і при цьому у кожного студента створюється цілісна соціальна картина світу, кожен усвідомлює причини соціальних конфліктів, суті соціальної захищеності та власної соціальної зрілості.

В умовах ринкових відносин кожна організація повинна створити таку систему управління, яка забезпечила б їй конкурентоздатність і стабільність на ринку. У зв'язку з цим, поряд із сукупністю засвоєння студентами принципів, методів, засобів і форм управління, вони повинні оволодіти моральними якостями, які відображають їхні соціальні позиції, соціальні ролі, соціальні відносини та соціальні інтереси й потреби.

Поняття «моральність» і «мораль» на цьому рівні ми розводимо, адже мораль формується конкретно історичним суспільством і є певною системою норм поведінки, прийнятої в даному суспільстві, тоді, як моральність, яку І.Кант назвав «голосом людства в людині» [91, с. 36], формується в процесі індивідуального вибору цінностей, значущих для даної особистості з певного фонду «архетипів», які утворюють культурне багатство всього людства.

Окреслені тлумачення понять «моральність» і «мораль», як зазначає А.Алексюк, прийняті й в теорії педагогіки, яка пов'язує формування моральності чи морального виховання особистості не із знанням правил і принципів, а з їх незаперечним дотриманням [6]. Цю думку підтверджує й Е.Помиткін, зазначаючи, що такого роду нормативна регуляція поведінки людей існує в звично традиційній і соціально-етичній формі [178]. Причому, якщо критерієм першої форми регуляції загальноприйнятими нормами є зразки, то моральну та духовну регуляцію відображає уявлення особистості про істинну цінність, вибрану з «фондів» ідеалів загальнолюдської поведінки.

Сучасна етика визначає «мораль» і «моральність» як спосіб самореалізації особистості, її самоуправління та впорядкування відносин між

людьми на основі узагальнених уявлень про норми, принципи й ідеали, що ведуть до «цінності добра» [120]. При цьому мораль виступає в двох формах: 1) як характеристика особистості та сукупність моральних якостей, 2) як характеристика відносин між людьми, сукупність моральних норм, правил, вимог. Обидві ці форми взаємопов'язані.

Зокрема, мораль як характеристика особистості — це показник відповідальності за свої вчинки, як усвідомлення типу поведінки з опорою на власні переконання (за І.Кантом [91]). Мораль як характеристика відносин між людьми задає норми людського співіснування. До речі, в обох випадках мова йде про моральні цінності окремої людини чи суспільства.

Якщо вести мову про ціннісні орієнтації, то вони характеризують вибіркове ставлення особистості до цінностей, які відображають ставлення людини до цілей і засобів [7; 8; 197]. До того ж ціннісні орієнтації характеризуються усвідомленістю, стійкістю, позитивним емоційним забарвленням.

Саме в такому аспекті та в такому значенні розглядається поняття «загальнолюдське» в історії педагогічної думки. При цьому слід зазначити, що ідея загальнолюдських цінностей, на думку В.Костіва [114], зародилася в народній педагогіці (виховні ідеали), що свого часу знайшло своє відображення у праці Ж.-Ж.Руссо, який стверджував: «Жити — ось ремесло, якому я хочу навчити його (учня). Виходячи із моїх рук, він буде... не суддею, не солдатом, не священиком: він буде, перш за все, людиною» [194, с. 150].

Ця ідея була реалізована у вітчизняній педагогіці В.Сухомлинським, який називав виховання «головною працею душі, спрямованої на сприйняття загальнолюдських цінностей» [223, с. 478]. Інші науковці, зокрема, Є.Бондаревська [29], М.Гавриленко [49], В.Караковський [95] доводять, що культурним ядром змісту виховання мають бути загальнолюдські, загальнонаціональні та регіональні цінності культури. Необхідно враховувати особистість, здатну в міру свого культурного розвитку до самостійного вибору цінностей.

Своє розуміння змісту загальнолюдських цінностей пропонує сучасний український вчений І.Бех, який вважає, що систему цінностей людини слід розуміти «як складний регулятор людської життєдіяльності, який відображає у своїй структурній організації і зміст особливості об'єктивної дійсності, що охоплює, і зовнішній для людини світ, і власне людину в усіх її об'єктивних характеристиках» [23, с. 9]. При цьому береться до уваги те, що в особистісних функціях регуляції поведінки їх можна трактувати і як один з притаманних особистості шаблонів для оцінки, для усвідомленого чи неусвідомленого «виміру» допустимих за конкретних обставин зразків соціальної дії.

В результаті аналізу теоретичних наукових джерел ми розглядаємо *загальнолюдські цінності як реальні поняття, які є сукупністю абсолютів, що забезпечують єдність людства, усвідомлених та оцінених об'єктом у співвідношенні з ідеалом і особистісним досвідом у сфері етичної свідомості.*

Як показує практика, найчастіше до загальнолюдських цінностей, що становлять фонд абсолютів, прийнято відносити так звані «тріади»: комплекс соціально-етичних якостей, що дають уявлення про особистість досконалої людини (виховний ідеал). У народній педагогіці — це, перш за все, розум, доброта, працелюбність; у античних філософів — це істина, добро, краса; у християнства — віра, надія, любов. Епоха Відродження, з притаманною їй вірою в людину як центр Всесвіту, визнає вищою основою буття цінність особистості.

Як вищу цінність культури, і як духовну цінність в українській філософії називають людину [42; 206]. Якщо говорити про цінності загальнолюдські в широкому розумінні, то сучасні соціологи та педагоги вважають ними такі, як права людини, її свобода й відповідна освіта, виховання; в вузькому розумінні — це поняття розглядається як єдність соціальної функції, мети, змісту та спрямованості виховання незалежно від

того, в якій країні чи в якому національному середовищі воно здійснюється [4; 14; 33; 56; 136].

Загальнолюдська цінність на абстрактному рівні визначається як ідеал: абсолютна основа обов'язку, критерій розмежування добра та зла, який вбирає вищі моральні вимоги, реалізація яких могла б зробити особистість досконалою [90]. При цьому Н.Казакова доводить, що ідеал конкретизується безпосередньо в етичних нормах, проходить стадію конкретизації в принципах, а потім реалізується (а, можливо, й не реалізується) в нормах, чому цілком відповідає поділ цінностей (на явні, ті, що існують) і потенційні (цінності-ідеали) [90]. Безперечно, що загальнолюдські етичні цінності можуть бути віднесені до цінностей соціальних (обумовлених соціальним характером). Причому на рівні ідеалу/принципу вони є потенційними цінностями і лише на рівні норми вони стають актуальними (Г. Кардаш [96], А. Кітура [101] та ін.).

При такому підході на рівні принципів у якості загальнолюдських соціально-етичних цінностей виокремлюються: гуманізм (людяність), взаємодопомога, довіра, миролюбність, толерантність, терпимість. Окремо (на рівні понять і категорій) виступають любов, дружба, справедливість, честь, совість (В.Абрамов [2], А.Бодальов [26], М.Боришевський [33], Л.Каган [89] та ін.). Традиційно зміст поняття «цінність» розкривається через характеристики, властиві формам суспільної свідомості: корисність, необхідність, значущість, нормативність, доцільність. Поява цінностей пов'язана, з одного боку, з предметами, явищами та якостями, які можуть задовольняти будь-які потреби людини, суспільства, а з другого боку, — з оцінкою предмета, явища людиною чи суспільством. Оцінка при цьому, доводить А.Гусейнов, «виступає засобом усвідомлення значущості предмета чи діяльності людини, задоволення її потреб» [64, с. 52]. Вона є обов'язковим компонентом знання, яке формується під впливом практики.

Реалізація потенційних цінностей, притаманних даному суспільству, неможлива без ціннісних орієнтацій, на основі яких визначаються напрями та

стимули діяльності особистості. Аналіз соціально-філософської й психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок, що значна частина і вітчизняних, і зарубіжних педагогів формулює суть дефініцій, які базуються на визначенні ціннісних орієнтацій, сформульованих І.Коном, котрий характеризує їх як «спрямованість особистості на ті чи інші цінності» [109, с. 121]. Хоча ми маємо зважати на те, що поняття «ціннісні орієнтації» й «орієнтації» не є абсолютно ідентичними, про що говорять і М.Боришевський [33], і Н.Казакова [90]. Вони характеризують орієнтацію особистості як складне соціально-психологічне утворення, в якому поєднується цільова і мотиваційна спрямованість діяльності, а ціннісну орієнтацію — як спрямованість предметної діяльності у певній ситуації. Цю спрямованість особистість вибирає з низки можливих у результаті визначення нею суб'єктивної оцінки об'єктивно існуючої системи цінностей. Причому оцінка може бути як позитивною, так і негативною. Реалізовані таким способом цінності виступають у ролі регуляторів теперішньої та майбутньої поведінки особистості.

Говорячи про ціннісну орієнтацію як про категорію і про ту реальність, яка за нею знаходиться, можна стверджувати, що це досить складне утворення, яке відображає різні рівні та форми взаємодії суспільного й індивідуального в особистості, визначає способи усвідомлення особистістю навколишнього світу, свого минулого, сьогоденного та майбутнього. У філософсько-соціологічних дисциплінах вона співвідноситься з категоріями «норма» й «цінності», в конкретних соціологічних — з категоріями «мотивація» та «управління діяльністю людей», у соціально-педагогічних і психологічних — з категоріями, які описують механізми поведінки та діяльності людини й їх регуляції.

У Словнику-довіднику для соціальних працівників і соціальних педагогів ціннісні орієнтації особистості визначаються як вибіркова, відносно стійка система спрямованості інтересів і потреб, орієнтована на певний аспект соціальних цінностей [211, с. 236]. Ряд зарубіжних і

вітчизняних вчених розглядають ціннісні орієнтації як соціальну установку (В.Ядов [197]), сприймають як систему знань (Т.Ващенко [40]), як повноцінні, багатогранні інтереси (І.Булах [36], А.Капська [92]), як філософію поведінки людини (І.Шевченко [261]), як культуру діяльності (А.Агаркова [3]), як спрямованість до взаємопроникнення смислу дій і їх значення (О.Леонтьєв [126]).

Ціннісні орієнтації є «одним із найважливіших утворень у структурі свідомості й самосвідомості людини та зумовлюють цілий ряд її сутнісних характеристик як особистості. Цілком зрозуміло, що такі характеристики значною мірою спричинені тим, чим є система цінностей конкретної особи, який спектр орієнтацій у ній представлено щодо змісту, спрямованості, аксіологічної вагомості, зокрема, у контексті моральності та гуманізму» [246, с. 14].

Звичайно, що для нашого дослідження ціннісні орієнтації мають особливе значення, оскільки вони тісно пов'язані з формуванням відповідної (а саме етичної) позиції особистості як її результативної сторони. Вивчаючи структуру ціннісних орієнтацій, ми виявляємо в науковій літературі такі три компоненти:

- когнітивний — переконання, погляди, цінності;
- емоційний — переживання індивідом його зацікавленості в даному об'єкті;
- поведінковий (операційний) — виражає готовність практично діяти в напрямку того ставлення до об'єкта, яке пов'язане з когнітивним і емоційним компонентами [33; 53; 286].

Наші підходи щодо сприйняття трьохкомпонентної структури ціннісних орієнтацій базуються на теорії зарубіжних і вітчизняних вчених (М.Боришевський [33], Б.Гершунський [53], О.Киричук [99], І.Кон [109], Т.Приходько [182], М.Шелер [286] та ін.). Окрім того, зі значної кількості праць, присвячених вивченню місця ціннісних орієнтацій, виявлено, що вони є надзвичайно важливим компонентом у структурі особистості та є її

інтегративною характеристикою. Близько до цього визначення ціннісної орієнтації знаходиться твердження Т.Івончука, який розглядає цю категорію як таку, що близька до категорій «спрямованість особистості, ставлення, потреба, інтерес» [246, с. 163]. Автор указує, що «цінності функціонують у свідомості і мисленні у двоякій якості: за допомогою одних констатується те, що є в дійсності, за допомогою інших відбувається активне мислення та переосмислення» [246, с. 163]. Тому включення ціннісних орієнтацій у структуру особистості дозволяє помітити найбільш загальні соціальні детермінанти мотивації поведінки, «витоки якої варто шукати в соціально-економічній природі суспільства, його моралі, ідеології, культурі» [178, с. 53]. Дане твердження наближає нас до суті поняття «соціально-етичні цінності».

Психологічна наука визначає особистість, незалежно від її фаху, як людину, соціальний індивід, що поєднує в собі риси загальнолюдського, соціально значущого та індивідуально неповторного [5; 8; 35; 45; 67]. Риси, які відображають соціально-етичну спрямованість особистості, певне коло узагальнених якостей по відношенню до оточення, суспільства: справедливість, відповідальність, об'єктивність, цілеспрямованість, повага, рівноправність, емпатійність. Означені якості здебільшого проявляються в праці, навчанні, спілкуванні.

Дієва функція соціально-етичних орієнтацій проявляється більшою мірою в виборі не лише теперішньої, але й майбутньої поведінки особистості. Слід зазначити, що особистість не є незалежним «автором» своїх соціальних орієнтирів, оскільки ці орієнтири виступають продуктом конкретних етнокультурних і соціально-економічних умов.

Якщо говорити про динаміку розвитку системи ціннісних орієнтацій, то вона проявляється в зміні домінуючих орієнтацій, зміні структури ціннісних орієнтацій, виступаючи таким чином, одним із найбільш важливих показників розвитку соціальної особистості. Система ця досить рухлива, особливо це стосується структури, а найбільш стабільною характеристикою системи ціннісних орієнтацій є її спрямованість.

Загалом дослідники (Л.Куренда [122], О.Олексюк [156], Е.Помиткін [178], Я.Собко [212] та ін.) визначають два основні типи спрямованості: позитивну та негативну, хоча водночас вони доводять, що двох різновидів спрямованості для регулювання виховним процесом замало. Відмінність у поведінці проявляється не лише в площині, обмеженій суттю «моральності-аморальності», але й у мірі переваги того чи іншого елемента структури мотивації індивіда.

Безперечно, ми не можемо не враховувати ті зміни, які відбулися у структурі цінностей за останні двадцять років. Адже для цих змін потрібен був всього один-два роки, щоб усе змести, відкинути минулу ідеологію, з свідомості молоді вибити всі цінності, які закладалися раніше, і визначитися з тим, якими ж цінностями має жити молодь сьогодні. Хоча при цьому з впевненістю можна стверджувати, що зберегло свою істинність положення про те, що «механізм соціальної регуляції поведінки базується на довірі людини до тих цінностей, які лежать в основі функціонування та розвитку суспільства. Ця довіра тим вища, чим менше цінностей між реальним досвідом більшості і змістом тих цілей, які формуються суспільством» [4, с. 144].

У психолого-педагогічній науці та практиці поняття «ціннісні орієнтації» досить широко використовується з метою пояснення тих чи інших специфічних, педагогічних явищ (М.Боришевський [33], Л.Возняк [45], А.Донцов [77], В.Караковський [95], М.Кравченко [118], А.Макаренко [137], А.Мудрик [151], Е.Помиткін [178] та ін.). Зокрема, для формування ціннісних орієнтацій важливою є та обставина, що повне співпадання цінностей і оцінок у різних людей неможливе. Ставлення до цінностей визначається розвитком індивідуальності. Безперечно, особисті цінності є по суті індивідуальним варіантом цінностей суспільства. Спосіб побудови й реалізації особистістю себе є проявом усвідомлених життєвих відносин. Саме через ці відносини відбувається її розвиток, ці відносини регулюють те, як вона проявляє себе в кожному виді діяльності, в кожному з

вирішуваних завдань, у її вчинках і поведінці. Як доводить К.Абдульханова-Славська, вони характеризують її спосіб включення в загальний хід життя та у свої, вже виміряні, об'єктивовані, застосовані, об'єктивно оцінені можливості [1]. Тому «будь-який мотив регулюється ставленням особистості до завдання, справи, людини, відповідно до принципів, які формують це ставлення» [1, с. 27]. Отже, можна сказати, що ціннісне ставлення має суттєве значення у визначенні сьогочасної й водночас майбутньої поведінки соціальної особистості.

Зважаючи на те, що педагоги сьогодні — це прибічники домінуючої ролі соціуму у формуванні особистості, вони мають досить значний вплив на розвиток «теорії цінностей». Один із основоположників сучасної соціальної педагогіки Е.Дюркгейм вважає, що людство пройшло ряд історичних стадій [80]. Для кожної з них притаманні свої моральні цінності та ідеали виховання. Він доводить, що при цьому, перш за все, «відбувається розвиток певного набору інтелектуальних, моральних, фізичних якостей, яких потребує суспільство і середовище» [80, с. 87], і тоді результатом має стати злиття соціального та біологічного компонентів особистості, тобто досягнення індивідуального соціального становлення.

Подібної позиції дотримується український дослідник Н.Борбич, яка, при розгляді елементів соціально-етичної компетентності суспільства, доводить, що «істинний шлях суспільного розвитку — це розуміння загальнолюдських цінностей та інтересів як пріоритетних і здійснення загальнолюдської єдності на їхній основі» [31, с. 29].

Сьогодні особливо обережно слід підходити до соціальної значущості тих цінностей, які пропонуються прихильниками різних ідеологічних напрямів. І якщо навчальні заклади будуть відкидати одні, утверджувати та посилювати другі, впроваджуючи треті, вони по суті будуть стимулювати розвиток бездуховної, аморальної особистості.

Особливість соціального аспекту теорії цінностей полягає в тому, що визнана в результаті оцінки цінність, усвідомлена та пережита, здатна

виконувати ціннісну функцію — функцію орієнтира в ході прийняття людиною рішення про таку чи іншу поведінку. Момент вибору — особливість оцінно-ціннісного ставлення. Тому таким важливим є усвідомлення оцінки та переживання цінності, соціально-етичних явищ, моральних норм життєдіяльності в суспільстві. Лише в цьому випадку ці явища, норми моралі зможуть виконати функцію регуляторів теперішньої та майбутньої поведінки.

Грунтовний аналіз різних аспектів діалектико-матеріалістичної теорії цінностей і психолого-педагогічних підходів до цієї категорії дозволяє нам дати робоче визначення категорії *«ціннісна орієнтація»*: *це інтегративне утворення, яке характеризує цілісну особистість, її спрямованість; ціннісні орієнтації відображають ціннісне ставлення особистості до соціально-моральних явищ, що свідчить про усвідомлення та переживання нею об'єктивних цінностей як потреб, які мотивують її сьогодишню й майбутню поведінку.*

Ми вважаємо за доцільне звернути увагу на *педагогічний підхід* щодо проблеми формування цінностей, зокрема соціально-етичних цінностей, який відображає взаємодію особистості із соціумом, світом, із самим собою з метою прояву потенційних цінностей і як особистості, і як майбутнього фахівця економічної сфери (І.Бондаренко [30], М.Боришевський [33], Р.Вайнола [38], А.Маслоу [143], В.Черевко [250] та ін.). Під впливом цілеспрямованої взаємодії викладача та студента вищого навчального закладу об'єктивні, гуманістичні, загальнолюдські етичні цінності виступають в ролі предмета пізнання та переживання їх як потреб, що спонукають до реалізації цих цінностей у житті. Лише в такому випадку ті чи інші соціально-етичні норми можуть виступати регулятором поведінки особистості студента.

Практика засвідчує, що загальнолюдські етичні норми, етичні категорії з погляду конкретно-історичного змісту моральності завжди соціально детерміновані. Етика (моральність) — це вищий рівень всіх інших відносин,

взятих під кутом зору того, наскільки вони повернуті до людини [3; 22; 103]. Отже, у нашому дослідженні ми вважаємо за доцільне спиратися на визначення етики в соціальному аспекті. Зокрема, в російському філософському енциклопедичному словнику зафіксовано, що «соціальна етика — це етика суспільного життя, вчення про етичні відносини й обов'язки, обумовлені самим життям людини в суспільстві. Протистоїть індивідуальній етиці, яка виокремлює основні моральні закони з природи людини як моральної особистості» [235, с. 418].

В українській інтернет-енциклопедії поняття «етика соціальна» розглядається як система теоретичних положень про ідеали, моральні принципи та норми поведінки різних класів, соціальних груп і верств суспільства [232]. Існування етики соціальної зумовлене суспільним і професійним поділом праці та пов'язаними з ним соціальними відмінностями між людьми. У зв'язку з цим слід розрізняти, наприклад, мораль торговця, мораль робітничого класу, мораль буржуа, декласованого елемента, спекулянта та ін. Практичною формою прояву етики соціальної є норми, що регулюють поведінку представників різних соціальних груп у суспільстві. Окремою галуззю етики соціальної є професійна етика як система закономірностей, що регулює поведінку в процесі праці представників різних професій. Аналізуючи проблемне поле етики та соціальної етики, доречно наголосити на таких двох положеннях: по-перше, соціальна етика виконує функцію нормативного обґрунтування принципу універсальної взаємності в суспільних, інституціональних, групових відносинах. По-друге, соціальна етика спирається на етичні якості не тільки морального суб'єкта, а, передусім, на загальний соціальний порядок і його інституції з позицій їхньої нормативності й репрезентованих уявлень про належне [267, с. 111].

Класифікація ціннісних орієнтацій особистості повинна враховувати і її розвиток, і становлення в системогенезі — об'єктивній системі соціальних ролей. Так, І.Підласий пропонує розвести ціннісні орієнтації особистості

згідно з трьома «головними ролями» у житті людини: громадянин, працівник, сім'янин [175]. Цю ідею загалом підтримує інший вчений — І.Бех, який розширює ці три напрями, виокремлюючи соціальні ролі особистості в сім'ї, в професійно-трудовій сфері, в суспільстві, в світі й у сфері людського «Я» [22]. Система соціальних ролей утворює ціннісно-орієнтаційну основу життєдіяльності особистості, яка засвоює норми поведінки та діяльності, необхідні для виконання тієї чи іншої ролі в процесі життєдіяльності. Таким чином, можна сказати, що критерієм соціально-етичного становлення особистості є її міра готовності та здатності до виконання всієї системи соціальних ролей.

Виходячи з цього, можна сказати, що базовий тип складається з мінімуму ціннісних орієнтирів, які включають: цінність, освіту, здоров'я, мислення та розвиток психіки, традиції й історію іншої людини, діяльність, особистісну свободу, волю. Зіставляючи ціннісні орієнтири з системою соціальних ролей, можна вичленити такі типи ціннісних орієнтацій особистості: громадянсько-політичні, професійно-трудові, морально-етичні, комунікативні, егосферні.

На думку відомих вчених (І.Беґа [23], А.Донцова [77], О.Леонтьєва [126] та ін.), ціннісні орієнтації є складовими елементами свідомості, частиною її структури, тому вони підпорядковуються принципу єдності свідомості й діяльності. Дане положення базується на ідеї Л.Виготського про здатність особистості присвоювати історичний досвід людства, зафіксованого в предметах матеріальної та духовної культури в активній формі й опосередковано через діяльність [48].

Засвоєння соціально-етичних цінностей як продуктів суспільного розвитку, про що стверджують у своїх працях С.Анісімов [10] та Г.Костюк [115], пов'язане з процесами інтеріоризації (застосування знань з метою вирішення наочно дієвих завдань). Ці аспекти в діяльності людини є надзвичайно важливими. В педагогічній науці їх значущість досить переконливо розкривається Є.Бондаревською [29] і А.Петровським [169].

Зокрема, на думку останнього, інтеріоризація відображає як процес перетворення зовнішньої предметної діяльності на внутрішню, так і процес формування внутрішніх розумових структур психіки завдяки засвоєнню соціальних відносин [169].

Одним із наукових підходів до процесу формування соціально-етичних цінностей є *особистісно-орієнтований підхід*, який, на думку вчених (К.Абдульханова-Славська [1], І.Бех [22], А.Донцов [77], С.Савченко [196] та ін.), сприяє створенню необхідних умов для розвитку гуманістичних якостей особистості. Він будується на принципі варіативності, тобто вибору змісту, форм і методів формування загальнолюдських соціально-етичних цінностей у соціально-виховному процесі, який здійснюється викладачем з урахуванням особливостей і рівня розвитку кожного студента, його потреби у педагогічній підтримці [22; 77].

Актуалізація соціальної етики, яка «набуває здатності в методологічному відношенні несуперечливо розв'язати проблему співвідношення норм і факту, ідеалу і дійсності, майбутнього і сучасного» [62, с. 14], пов'язана з різними чинниками: подолання світового конфлікту, поява нових параметрів співіснування та соціального порядку, нових технологій і форм спілкування, що свідчить про безумовний соціальний прогрес. А це, на думку Т.Щириці, дозволяє говорити про те, що етика виконує функцію нормативного обґрунтування принципу універсальної взаємності в суспільних, інституційних і групових відносинах. Етика спирається на етичні якості не тільки морального суб'єкта, а передусім на загальний соціальний порядок із позицій його нормативності [267, с. 112].

У свою чергу, В.Діуліна з позицій педагога доводить, що соціальне — це внутрішньо особистісні переконання, які формуються в процесі розвитку та взаємодії й характеризують людину як суспільну істоту, забезпечуючи її самоцінність як індивідуальності, що обов'язково проявляється в етичній поведінці [75, с. 16].

Визначення етичної поведінки як специфічного способу людської діяльності дає можливість феномологічно вичленити поняття «етика», співвіднести його складові з особливим структурним зрізом — суспільством. Це дозволяє розглядати соціальну етику в такому контексті, як «цілісна єдність способів і продуктів людської діяльності, в яких реалізується її активність і, яка слугує її самовдосконаленню, задоволенню потреб, гармонізації потреб, відносин між людьми і природою» [235, с. 138]. Визначення «соціальної етики специфічним змістом суспільства» відображає сутність соціально атрибутивного визначення соціально-етичних цінностей.

Оскільки сукупність етичних цінностей, способів їх створення та споживання відображає певну культуру, то формування особистості, яка оволоділа б загальнолюдськими цінностями, неможливо без знання про цінності, які лежать в основі тієї чи іншої соціальної групи суспільства. Безперечно, цінності, як життєві орієнтації, піддаються змінам: у різних культурах і в різні епохи вони відтворюються неоднаково. Проте, як доводять Б.Гершунський та Р.Шейерман, наявність пакету загальнолюдських цінностей визначає ставлення однієї людини, окремої особистості до «іншої» як до складової частини єдиного цілого людства [53, с. 2].

Досвід багатьох країн засвідчує, що світова модель навчання й виховання, заснована на базі уявлень про існування єдиних загальнолюдських цінностей, притаманних всім націям і культурам, вбачає свою мету в трансформації дій [2; 12; 42; 79; 101].

Виходячи з вищесказаного, можна висловити думку про те, що термін «соціально-етичні цінності» слід розуміти як складову загальнолюдських цінностей, як таку, що забезпечує розуміння єдності людства, яке з'являється в результаті співставлення складових при вивченні моральної спадщини в її історичному розвитку.

Зважаючи на те, що серед дослідників немає одностайності у визначеності цілісного поняття «соціально-етичні цінності», хоча складові даного поняття загалом виявлено, ми виходимо на його характеристику в

такому плані: соціально-етичні цінності мають своє поле в прояві професійно-етичних цінностей, вони відображають систему та характер суспільних відносин. У практиці вони проявляються в поведінці особистості, залежать від професійних функцій і конкретних соціальних ролей.

Так, загальні функції менеджера, на думку В.Черевко, базуються на його знаннях: організаційних, управлінських і комунікативних [250]. Загальні функції майбутнього менеджера окреслили також американські вчені М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі: планування, організаційні, мотивація, контрольні [144, с. 23]. На нашу думку, найбільш повно окреслив професійні функції менеджера А.Карпов: цілепокладання, прогнозування, організація, мотивування, прийняття рішень, контроль, корекція та комунікація [98].

Означені вище професійні функції менеджера допомагають фахівцю зрозуміти суть розподілу та координації різних видів праці, необхідність проектування цілей і шляхів їх досягнення, стимулювання, мотивації на досягнення успіху при позитивно спрямованій взаємодії всіх учасників процесу, аналіз, контроль і корекція вчинків та уміння реалізовувати стратегічний план дій, які в сукупності впливають на прийняття рішень і поведінку виконавців: 1) теоретичні; 2) економічні; 3) політичні; 4) соціальні; 5) етичні; 6) естетичні; 7) релігійні. Дані напрями цінностей потребують від управлінців вибору мети управління та цілей, які можуть поєднувати як загальноетичні, так і професійно-етичні норми.

Звідси ми виходимо на визначення робочого варіанту змісту основного поняття *«сформованість соціально-етичних цінностей у менеджерів економічної сфери»*, яке ми розуміємо як *результат засвоєння особистістю через ціннісно-раціональну діяльність та функціонал менеджера економічної сфери етичних цінностей, необхідних для виконання соціальних ролей такого фахівця, в яких відображено складові соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага).*

На основі аналізу різних класифікацій цінностей ми прийшли до висновку, що до складу ключових цінностей входить соціально-етична цінність, яка включає:

- схильність до етичних цінностей, здатність приймати на їх основі рішення в конкретних ситуаціях, володіння етикою трудових і громадянських взаємовідносин (В.Андрієвська, М.Боришевський, В.Караковський, О.Левцун та ін.);
- наявність особистісних і професійних цінностей (О.Михайлов, О.Олексюк, Н.Побірченко, С.Савченко та ін.);
- уміння брати на себе соціальні й етичні обов'язки (І.Селезньова, І.Шевченко, К.Шарова та ін.).

Ми розглядаємо поняття «етика» ширше ніж поняття «мораль», оскільки філософи сприймають її як науку про мораль, принципи, норми в суспільстві [235]. Проте, пов'язуючи соціальний характер поведінки менеджера, ми можемо говорити про його професійну етику, яка, на думку І.Чурсіної, вивчає не лише загальні моральні принципи та норми в різних видах управлінської діяльності, а й сукупність правил поведінки конкретної соціальної групи, які забезпечують моральний характер взаємовідносин, обумовлених чи пов'язаних з професійною діяльністю [253].

При цьому ряд науковців відносять етичні цінності до соціально значущих цінностей (А.Агаркова [3], Я.Гнатюк [55], В.Караковський [95], В.Кравцова [117]), оскільки вони служать суспільному благу, соціальному прогресу, інтересам держави тощо. Окрім того, сама професійна діяльність спеціалістів управлінської сфери в моделі «людина-людина» має соціальний характер, оскільки проявляється в професійній взаємодії з соціальними інститутами та людьми, яка накладає на спеціалістів даної професії соціальну відповідальність за ефективне виконання покладених на них обов'язків, детермінована наявними в суспільстві етичними нормами й вимогами. Етичні норми, відображаючи зміст моралі, є соціальними нормами, які регулюють поведінку людини в суспільстві.

Соціально значуща сутність етичних цінностей, оснований на моральних цінностях, а також соціально-відповідальний характер професійної діяльності спеціалістів управлінської сфери в моделі «людина-людина» дозволяє нам використовувати поняття «соціально-етична цінність» як інтегровану характеристику особистості, що сприяє здійсненню професійної діяльності згідно з нормами та вимогами професійної етики менеджера економічної сфери.

Виходячи з характеристики соціально-етичної цінності як інтегрованої характеристики особистості майбутнього фахівця, ми вважали за доцільне визначити структурні елементи соціально-етичної цінності: знання, мотиви, переконання, поведінкові навички (позиції), особистісні якості та установки. Узагальнюючи різні точки зору на зміст і структуру соціально-етичних цінностей [51; 59; 67; 75], ми дозволили погодитися з думкою російської дослідниці О.Грінвальд стосовно запропонованих нею складових структури: теоретична, практична, індивідуальна [59, с. 23].

У зв'язку з необхідністю розкриття змісту складових структури соціально-етичних цінностей під час пілотного дослідження було проведено:

- аналіз нормативно-правової документації, що регулює діяльність майбутніх спеціалістів економічної сфери [106; 111];
- аналіз норм і вимог державного галузевого стандарту підготовки студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» (галузь знань «Менеджмент і адміністрування» за напрямом підготовки «Менеджмент») [162; 164];
- опитування студентів (513 осіб), які навчаються за означеним напрямом підготовки, з метою виявлення знань, умінь і навичок та особистісних якостей, необхідних майбутньому менеджеру економічної сфери в професійній діяльності.

У результаті проведеного пілотного дослідження було виявлено змістову характеристику *складових процесу формування соціально-етичних цінностей* майбутніх фахівців. При цьому домінуючою структурною

складовою ми визначили *теоретичну складову*, яка виступає базовою при формуванні знань соціально-етичних основ, необхідних у професійній діяльності. Для наряду підготовки «Менеджмент» і окремих спеціалізацій загалом можна окреслити окремі соціально-етичні цінності, які реалізуються в практичній діяльності в різних ситуаціях:

- цілеспрямованість під час проектування мети та завдань діяльності;
- соціальна відповідальність за результати власної діяльності та діяльності партнерів чи підлеглих;
- взаємодія (співпраця), як прояв позитивних дій з метою поліпшення якості результатів;
- справедливість при вирішенні професійних проблем;
- толерантність (повага) при вирішенні професійних завдань і розподілі функціоналу учасників.

На жаль, введення нової спеціальності (а саме менеджменту) в Україні не завжди сприяє виробленню відповідного професійно-етичного кодексу, даний аспект ще не простежується в підручниках і посібниках для студентів вищої школи.

Розкриваючи зміст *практичної* складової при формуванні соціально-етичних цінностей, слід зробити акцент на необхідності формування відповідних умінь і навичок, які б були адекватними до норм і вимог соціальної етики професіонала. Соціально-етичні цінності в даному разі диктують сукупність правил поведінки, які регулюють прояв людських взаємовідносин із оточенням (форми звертання, привітання, стиль поведінки та мовлення тощо). Соціально-етичні цінності — це ще й відображення внутрішніх установок і цілей особистості в професійній діяльності. Дотримання соціально значущих установок і етичних норм у сукупності забезпечують взаєморозуміння суб'єктів партнерства, підвищують рівень успішності при вирішенні службових проблем і результатів спільних дій, а також свідчать про певний рівень професійної культури.

Можна говорити про три етапи (кроки) у формуванні соціально-етичних цінностей: від знань до умінь, від умінь до навичок. Останнє засвідчує автоматизований їх прояв у професійних діях, при цьому говорити про їх повноцінний прояв можна лише при наявності певного професійного досвіду, яким студенти оволодівають при включенні у позанавчальну виховну діяльність.

Третя складова в структурі формування соціально-етичних цінностей — це *індивідуальна*. Вона передбачає прояв рефлексивних умінь, мотиваційно-ціннісних орієнтацій, соціально вольових якостей.

Без сумніву, рефлексія є своєрідним умінням студента здійснювати самооцінку, самоаналіз, самокорекцію власної поведінки, власної діяльності [211]. При цьому слід зазначити, що саме професійна рефлексія передбачає усвідомлення особистістю себе як носія певних професійних соціально-етичних цінностей, які проявляються як відображення стандартизованої професійної поведінки, обумовленої конкретною ситуацією.

Підтримуючи викладені позиції та взявши до уваги інформацію про необхідність формування у студентів соціально-етичних складових, вважаємо за доцільне сформулювати власну позицію щодо трактування сутності поняття «соціально-етичні цінності», при цьому на двох рівнях. У широкому розумінні поняття *«соціально-етичні цінності»* можна розглядати як один із факторів, що відображає взаємозв'язок людини та суспільства. Тому їх слід сприймати як інтегративну одиницю, яка трансформує етичний аспект взаємодії людини, соціальних інституцій і спільноти. У вузькому значенні *соціально-етичні цінності — це сукупність особистісних і соціально значущих якостей, які відображають цілі, характер дій і поведінки особистості, що дозволяє говорити про соціально-етичні цінності як про інтегративну якість особистості, яка включає систему соціальних знань, оціночних суджень, соціально-етичних установок, вчинків, спрямованих на прояв етичної поведінки та взаємодію з представниками різних інституцій,*

на ініціативність і самостійність у прийнятті рішень, на гармонізацію ділових й особистісних якостей студентів.

На основі поетапного формування інтелектуальних дій можна стверджувати, що соціально-етичні знання набуваються студентами шляхом включення їх у різні види позанавчальної виховної діяльності, що є суттю *діяльнісного підходу* до процесу формування соціально-етичних цінностей, який простежується у працях Л.Ази [4], А.Капської [93], О.Леонтьєва [126], Т.Логвиновської [132] та ін. Даний науковий підхід передбачає орієнтацію на розвиток творчого потенціалу особистості та дає змогу врахувати індивідуальні особливості студента через включення його у позанавчальну виховну діяльність, яка сприяє формуванню цінностей, зокрема соціально-етичних [126].

Причому активну дію особистості можна умовно розкласти на кілька етапів:

- відтворення та застосування орієнтованого зразка з підказкою;
- відтворення та застосування орієнтованого зразка без підказки;
- використання відомого, але переробленого зразка;
- створення нового зразка (творчий рівень).

Таким чином, можна сказати, що:

- загальнолюдські етичні цінності розглядаються в сучасній вітчизняній і зарубіжній педагогіці як основа виховання й освіти молоді незалежно від того, в якій країні, в якій національній школі чи вищій школі воно здійснюється;

- соціально-етичні цінності ми розглядаємо як сукупність особистісних і соціально значущих якостей, які відображають цілі, характер дій і поведінки особистості;

- засвоєння таких понять відбувається в процесі інтеріоризації загальнолюдських цінностей, який завершується формуванням ціннісних орієнтацій особистості — спрямованості особистості на соціально-етичну діяльність у певній сфері;

- інтеріоризація загальнолюдських етичних цінностей є процесом поступового перетворення об'єктної орієнтації особистості (уявлення про загальнолюдські цінності) в її суб'єктну орієнтацію: готовність діяти згідно зі сформованими уявленнями про соціально-етичні цінності в конкретній сфері діяльності;

- орієнтація особистості на соціально-етичні цінності може бути сформована у процесі професійної підготовки у позанавчальній виховній діяльності з використанням адекватного змісту, форм і методів.

Отже, різні наукові підходи до процесу формування, суті та складових соціально-етичних цінностей стали науковим підґрунтям для подальшого розгортання напрямів соціально-виховного процесу у вищій школі, пошуку змісту, форм і методів, які можуть впливати на якість процесу формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей у позанавчальній виховній діяльності.

1.2. Місце соціально-етичних цінностей у процесі професійної підготовки менеджерів економічних спеціальностей

Соціально-етичні цінності людини нерозривно пов'язані з розвитком особистості. Студентський вік є найбільш сенситивним як у плані професійного становлення, так і в плані оволодіння усвідомленими соціально-етичними цінностями.

Розглядаючи дану категорію молоді, психологи доводять, що особливості даної категорії молоді пов'язані з розвитком самоусвідомлення, вирішенням питання професійного самовизначення та вступу в доросле життя, з формуванням професійних інтересів, потреб у трудовій діяльності, самостійності, соціальної активності. Саме в цей період молода людина досить легко оволодіває необхідними для професії знаннями, вміннями й навичками, розвиває особистісні якості [70; 99; 107; 108; 174].

Окрім того, означений період (18-22 роки) — це період найбільш активного розвитку моральних цінностей, оволодіння комплексом соціальних ролей дорослої людини. Але в цей період помітну роль у становленні особистості студента відіграють особистісні характеристики. Тому, крім володіння необхідними професійними складовими, наявності знань, умінь, особистісних соціально-етичних характеристик, студент повинен усвідомлювати їх наявність у себе й адекватно їх використовувати [45; 67; 250; 270].

Цінність сучасної освіти полягає не лише в оволодінні знаннями й уміннями, а також і в побудові більш досконалого внутрішнього світу, позитивних тенденцій у ньому, в результаті чого у студента формується стійка система цінностей. Адже становлення майбутнього професіонала потребує залучення всієї системи професійної підготовки.

Без сумніву, кожна управлінська задача людини, яка обіймає посаду менеджера економічної сфери, потребує реалізації конкретних вимог, які не можуть бути виконаними відразу та в одній ситуації, про що чітко зазначено в Класифікаторі професій (дод. Ф). Проте реальні умови вищих навчальних закладів економічного профілю дозволяють скоординувати соціально-виховний процес так, щоб означені вище моральні (соціально-етичні) цінності стали домінуючими в професійній підготовці працівників управлінської сфери. Оскільки державне управління та соціально-економічне управління належать до видів економічної діяльності, про що зазначено в Класифікації видів економічної діяльності (дод. Х), то ми погоджуємося з вищезазначеним класифікатором та з думкою В.Черевко про те, що «менеджмент — це управління соціально-економічними процесами підприємницької структури. Економічною умовою менеджменту є ринкова модель господарювання, яка базується на індустріальній організації виробництва чи комерції» [250, с. 13]. При цьому «основною ланкою менеджменту є особистість людини, її психологічні характеристики, які залишаються незмінними і мають універсальне значення» [250, с. 4].

Враховуючи той факт, що управлінські соціально-етичні цінності — це відображення системи етичних знань і практичних рекомендацій, які регулюють діяльність індивіда в професійному співтоваристві та спрямовані на отримання найбільшої ефективності від економічної діяльності, то ми вважаємо, що ці дві складові — професіоналізація студентів і формування в них соціально-етичних цінностей є достатньо багатограним освітньо-виховним процесом у вищій школі.

Як відомо, на сучасному етапі розвитку суспільства найбільш ефективним є таке управління, яке спрямоване на підвищення ролі людського фактору. Це можна пояснити тим, що людський фактор у сфері управління забезпечує розвиток кожного працівника, задоволення його особистих інтересів, розвиває ініціативу, творчі здібності кожного члена колективу. Без сумніву, такий менеджмент має моральні засади, оскільки вони одночасно орієнтовані на розвиток економічних і моральних людських відносин. Якщо сьогодні в центрі уваги менеджменту є людина, її особиста гідність, максимальне використання її потенціалу, то такий менеджмент є сучасним і етично коректним.

Впровадження в науку менеджменту викликало до життя нові підходи до людини праці, розвитку індивідуальності тощо. Все це в сукупності потребує реалізації комплексу соціально-етичних цінностей, хоча аналіз різних професійних кодексів етики доводить, що в першу чергу, вони вносять у професію вимір соціальної відповідальності, а також орієнтують професійну діяльність на загальне благо. Як доводять філософи [24; 65; 183], орієнтація на загальне благо є основною характеристикою професійної етики.

Як свідчить практика, у сучасному розумінні суб'єкт управління — це менеджер, керівник, управляючий, наділений повноваженнями у сфері прийняття рішень. Звичайно, для успіху в діяльності важливими є і капітал, і товар, і кваліфікація працівників, і хороша реклама, але без хорошого менеджера успіху фірма не досягне [233, с. 32]. І в першу чергу, він має бути

морально орієнтованим, багато знати про людей, з якими він працює, щоб успішно ними управляти.

Залежно від типу управлінської сфери можна визначити кілька типів поведінки менеджера:

- перший тип характеризується тим, що приймає цінності та норми поведінки тієї організації, до якої він прийшов (відданий і дисциплінований);
- другий тип характеризується тим, що він не приймає цінностей організації, але прагне вести себе відповідно до норм поведінки, усталених в організації (пристосуванець);
- третій тип — людина приймає цінності організації, але не приймає чинні в ній норми поведінки (проблемний);
- четвертий тип характеризується тим, що людина не приймає ні норм поведінки, ні цінностей організації, постійно вступає в суперечності (бунтівник).

І при всіх складнощах стосовно людського фактора суб'єктом управління виступає менеджер — професійний керуючий, який має спеціальну підготовку з питань підприємницької діяльності в економіці, праві, соціальній психології, менеджменті; володіє навичками роботи з персоналом, враховує людський фактор при вирішенні управлінських задач; скеровує роботу колективу на досягнення ефективного функціонування організації, фірми, установи і несе відповідальність за ефективність діяльності на своїй ділянці роботи [289; 290]. Тому можна сказати, що в таких ситуаціях він завжди виступає організатором, лідером і повинен мобілізувати не просто до хорошої праці, а в першу чергу — до досягнення поставлених цілей. При цьому йому необхідно шукати свій стиль роботи, взаємодії з персоналом.

Практика свідчить, що організація не може функціонувати без менеджера, оскільки він забезпечує виконання організацією її основного призначення; проектує та налагоджує взаємодію між окремими операціями й діями; розробляє стратегію поведінки організації в оточенні; несе

відповідальність за результати діяльності організації; офіційно представляє організацію на різних заходах. Це спонукає підприємців і управлінські кадри оволодівати низкою моральних якостей: професіоналізм, компетентність, інформованість, вміння завойовувати довір'я, відкритість, чесність, почуття людської гідності [51, с. 17].

На нашу думку, означені етичні якості є досить багатоаспектними та потребують певного уточнення щодо особистісних соціально-етичних якостей, що відображається загалом у характеристиці стилю управлінця [65, с. 68 — 69]:

- лідер, управлінець без довіри до інших;
- морально-авторитарний;
- морально-демократичний.

Кожен із управлінських стилів потребує від менеджерів конкретних дій і прояву конкретних якостей, які відображають зміст його соціально-етичних цінностей. Це свідчить, що на практиці реалізуються різні методи управління. Практика дозволяє назвати чотири методи управління: 1) вкрай морально-авторитарний, 2) відносно морально-авторитарний, 3) консультативний морально-демократичний, 4) морально-довірчий. Кожен із названих методів управління може бути спрямований або на роботу, або на людину.

Як доводить Е.Гуськова, в управлінській сфері в усіх групах методів домінують етичні обов'язки керівника [65, с. 74], в яких різною мірою відображаються соціально-етичні цінності, які або є в керівника, або поступово формуються в процесі практичної діяльності. Це, зокрема:

- керівники мають бути зразком моральної поведінки та жити згідно з моральними цінностями;
- керівники-лідери відповідають за перспективи організації, якою вони керують;
- керівники повинні постійно інформувати підлеглих про свої наміри;
- керівники є відповідальними за злагоджену роботу колективу, повинні довіряти йому, стимулювати за прийнятті рішення;

- керівники відповідають за створення обстановки, яка сприяє заохоченню розвитку особистості.

Причому управлінець, який прагне працювати ефективно та розраховує використати потенціал своїх підлеглих, повинен бути різносторонньою особистістю. Він повинен уміти логічно мислити, вирішувати проблеми, з мінімальними затратами ризикувати, не лише приймати рішення, але й брати на себе відповідальність за їх виконання. Має володіти такими моральними якостями, як справедливість і чесність, доброзичливо ставитись до колег, проявляти готовність до співробітництва з ними, вміти протистояти тиску та розширювати свій світогляд, володіти технологією спілкування з різними людьми. Означені дані позиції є основою в подальших пошуках науково-методичного підґрунтя для формування у майбутніх менеджерів економічної сфери певного блоку професійних і особистісних соціально-моральних цінностей.

Розглядаючи сутність поняття «соціально-етичні цінності», ми виявили, що даний феномен найбільш повно розкривається в процесі багатогранної позанавчальної виховної діяльності, яка виступає важливою складовою соціально-виховного процесу, проте його представлено в основному в теоретичній моделі.

Як зазначають науковці (Є.Бондаревська [28], М.Каган [89], В.Ковальов [103], М.Лукашевич [136] та ін.), проблема діяльності особистості пов'язана з проблемами детермінації її розвитку: соціальними, біологічними чи біосоціальними чинниками. Тому не дивно, що дана проблема розроблялася філософами, соціологами, психологами та педагогами з позиції розкриття методологічного аспекту вивчення людини [1; 45; 85; 125; 131].

Слід сказати, що на відміну від поведінки, яка охоплює всю сукупність вчинків людини, її діяльність розглядається в філософії, психології, як взаємодія людини та світу, в якій людина цілеспрямовано й свідомо змінює світ, де розгортається її життєдіяльність [45; 65; 67; 131].

Відомо, що основними видами діяльності в онтогенезі (мається на увазі індивідуальний розвиток людини в еволюційному плані) визначаються пізнання, спілкування, праця [121; 236]. В нашому дослідженні ми не претендуємо на повне розкриття проблеми діяльності в цілому (оскільки це не є предметом нашого наукового інтересу), а вважаємо за доцільне зупинитися на одному з аспектів діяльності — соціально-виховному, який на думку багатьох дослідників (Л.Ази [4], В.Барановського [16], І.Горностаєвої [58], О.Грінвальд [59], О.Олексюк [156] та ін.) є своєрідним педагогічним чинником формування соціально-етичних цінностей майбутніх фахівців економічної сфери.

Можливість педагогічного впливу на процеси соціально-етичної взаємодії людей визначаються методологічними засадами, сформульованими О.Бодальовим, який стверджує, що в різних людей проявляються різні здібності до спілкування [26]. Адже, «якщо людина вступає в контакти з оточенням без особливих проблем, то інша може вносити у взаємовідносини з людьми напругу та провокує появу у останніх негативних емоцій» [26, с. 65].

При цьому принципово важливим для нас є один із аспектів взаємодії, який тонко відзначив О.Леонтьєв. Це, зокрема, думка про те, що людина повинна вступити у відносини з явищами навколишнього світу через інших людей, тобто в процесі спілкування з ними [126]. Такий процес за своїми функціями є процесом виховання [217, с. 413].

Досвід життєдіяльності засвідчує, що характерним для людини є те, що в сформованих соціально-етичних ціннісних орієнтаціях конкретної особистості (які відображають ставлення до людей, до світу, до себе, до освіти) простежується характер її самоідентифікації, тобто співвіднесення себе з цими цінностями. Можна сказати, що самозміна особистості відбувається в процесі діяльності, а проявляється в процесі професійної діяльності, яка завжди спрямована на реалізацію можливостей чи позиції [16, с. 23].

Це спонукало нас до детального розгляду можливостей формування у студентів цінностей, зокрема соціально-етичних, у соціально-виховному

процесі, в якому на різних етапах діяльності студентів професійно-орієнтована діяльність виступає невід'ємною складовою будь-якого виду діяльності (і викладача, і студента). Причому вона розгортається у мікро-і макросередовищі між людьми різного соціального статусу, освіти, культури та характеризується суб'єкт-суб'єктною позицією всіх учасників даного процесу.

З метою модифікації соціально-виховного процесу, в якому реалізується формування соціально-етичних цінностей, ми розглядаємо його структуру, використовуючи при цьому формулу поетапного формування розумових дій і понять, яку можна подати у такому вигляді:

$СЕЦПП = ЦО (+ П Ком.) + АД + КД + Кор.Д$, де в ролі орієнтовних дій виступає орієнтація на соціально-етичні цінності (ЦО), які включають професійну компетенцію (П Ком.). Саме акт діяльності (АД) розглядається як виконавча дія, при цьому незмінним залишаються контрольні дії (КД) та корекційні дії (Кор.Д).

За основу орієнтаційної дії було взято модель ситуації професійного акту (про що піде мова нижче), що має розгортатися, і дана модель підготовлена на прогностичному етапі дій. Слід звернути увагу на те, що її побудова передбачає наявність в учасників орієнтації на соціально-етичні цінності та сформованість основної професійної компетенції.

Спільним ядром для всіх зазначених понять є присутність у них визначального поняття «професійна». Відомо, що зазначений термін як окремий компонент у структурі поняття «етичне виховання і навчання» з'явився на теренах так званої «педагогіки світу». Як наголошує російський дослідник С.Тангян, «під педагогікою світу» мається на увазі сукупність етичних цінностей і норм ставлення до іншого й до оточення, традицій, звичаїв, поведінки та способу життя, в яких проявляється повага до життя, до особистості, її гідності й прав; розуміння та прийняття різниці між людьми в культурі, звичаях; взаєморозуміння як між народами, так і між етнічними, релігійними та іншими групами [226, с. 8].

Зважаючи на загальнодемократичні та гуманістичні ідеї, хоч певною мірою й політичного відтінку, прихильники «педагогіки світу» зуміли розкрити наявні в ній позитивні тенденції, які органічно увійшли в теорію та методику виховання молодого покоління.

Окрім того, у 70-ті роки XX ст. набуло визнання одне з головних достоїнств радянської педагогіки — це те, що в процесі розробки теорії та практики виховання здійснювався його розгляд у тісному зв'язку з діяльністю, з обов'язковим включенням молоді в суспільно-політичну практику, міжособистісну взаємодію, різноманітні форми виховної роботи, тобто здійснювалося формування активності особистості в сфері професійної діяльності як можливого впливу на її соціально-етичну орієнтацію. Такі підходи неодноразово розглядалися й іншими зарубіжними вченими як позитивне явище [190]. Зокрема, англійський вчений А.Пессей ще в 70-ті роки XX ст. передбачав можливість зміни «якості людини» при безконфліктному включенні в існуючу систему шляхом засвоєння домінуючих у конкретній системі ідей, цінностей, стереотипів, поведінки. Автор доводить необхідність глибинного процесу перевиховання людей для етичної взаємодії в світі [282].

Не можна не звернути увагу й на таку тенденцію в розвитку педагогічної науки, що поряд із вивченням проблеми виховання особистості розгортаються дослідження розвитку особистості, її установок і поведінки, передбачається порівняння результатів психолого-педагогічних досліджень по формуванню ціннісних орієнтацій особистості в різних країнах.

До того ж «педагогіка світу» враховує основні положення традиційної гуманістичної педагогіки та виховання. Більш поглибленого практичного продовження дана концепція набула в інтеркультурній моделі Г.Ауернхаймера та Ц.Некравітза (Німеччина), яка була прийнята за психолого-педагогічну основу реалізації проекту «Всесвітня етика», який, до речі, був включений до програми міжнародного виховання в рамках ЮНЕСКО [188].

Без сумніву, рекомендації щодо соціально-етичного навчання й виховання передбачають знайомство студентів із етикою різних країн у межах

аудиторної та позааудиторної роботи. При цьому акцент робиться на розвитку поняття «соціально-етичне співтовариство»: студент повинен сприймати себе та інших як членів одного чи різних соціальних співтовариств. Така модель базується на зіставленні понять «Я/Ми» як спільнота та «інший/інші» як інша спільнота. На нашу думку, результатом засвоєння такої моделі мало б бути помітне розширення у студентів соціально-етичного досвіду та виховання в них толерантності у ставленні до інших людей, громад, спільнот.

Аналіз результатів впровадження німецької концепції в ряді європейських шкіл показав, що застосування в освітньому процесі моделі Г.Ауернхаймера висвітлює її певні недоліки. Про них свого часу в своїх наукових прогнозах говорив відомий німецький педагог К.-Х.Дікопп [278]. Він наголошував на тому, що змістом культурної терпимості в результаті виховного процесу стає загострене сприйняття загальноетичних відмінностей. А єдині, спільні для всього людства соціально-етичні норми й принципи розглядаються та сприймаються не як досягнення сучасності, а як історичні реалії: особистість штучно прив'язується до якої-небудь групи (за походженням, національністю, віком тощо), що призводить до порушення свободи особистості на власну думку та позицію. Поняття соціально-етичних цінностей у даному випадку стає, певною мірою, критерієм, за яким визначаються «свої» та «інші», тобто ті, хто не відноситься до даної соціальної та культурної спільноти, відкидаються.

Аналізуючи психолого-педагогічну модель К.-Х.Дікоппа [278], ми виявили в ній певні й досить виразні особливості. Зокрема, автор стверджує, що всі, хто навчається, незалежно від їхньої приналежності до «соціального співтовариства», розглядаються як окремі індивіди, котрі мають право на самовизначення та самовираження, які несуть відповідальність за прийняті рішення й свої дії. І педагогіка шукає обґрунтування своїх цілей не в соціальній спільноті, а в спільноті людей, спонукаючи, таким чином, вихованців втілити це «загальнолюдське» в життя.

На думку К.-Х.Дікоппа, формування соціально-етичних цінностей особистості на базі отриманої інформації про загальнолюдські цінності лише на першому етапі передбачає оволодіння інформацією про цінності, взаємне, багатоаспектне знайомство з етичними цінностями та оволодіння уявленням про їх відмінності; другий етап має включати поведінкову реакцію особистості — прагнення побудувати майбутнє «спільне» життя (у великій і малій групі) на основі загальних цінностей і принципів, які вона сприйняла та пропустила через власне самоусвідомлення [278].

Звідси можна зробити певний висновок про те, що соціально-етичне виховання має бути метою вдосконалення всього процесу навчання й виховання, причому його вдосконалення досягається за рахунок використання таких дієвих засобів, які можна сприймати (завдяки їх інформаційності) як можливість формування та прояву уявлень про загальнолюдські етичні цінності й які, до того ж, враховують професійні особливості суб'єкта виховання (зокрема менеджера економічної сфери) та відображають відмінності в його сприйнятті інших людей, котрі належать до інших професій і соціумів. Це пояснюється впливом гуманізації освіти на формування уявлень про якість професійної діяльності, яка передбачає в сучасних умовах поряд із професійними знаннями й уміннями наявність готовності до співробітництва та взаємодії в групі й прояву професійних і етичних умінь у різних видах діяльності, а також заміну позиції «Я- концепції» на концепцію «Я-Ми».

Зокрема, О.Шевнюк наголошує, що основні функції професійної етики в такому її тлумаченні пов'язуються: з вирішенням завдань соціальної інтеграції, консолідації й організації людей, з нормуванням і регуляцією практичних форм їх колективної життєдіяльності, забезпеченням процесів пізнання світу, накопиченням та узагальненням соціального досвіду суспільного життя, з трансляцією наступним поколінням соціального досвіду спільного існування даної спільноти людей [259]. Причому особливу роль у трансляції соціального досвіду від спільноти до спільноти, від покоління до покоління відіграють інститути й інструментарій освіти та виховання, що

впливають на педагогічний процес виховання соціально-етичних цінностей у студентській молоді.

Водночас, простежуючи за розвитком і поширенням ідей зарубіжних вчених щодо впливу загальнолюдських цінностей на молодь, слід звернути увагу на модель навчання й виховання К.-Х.Дікоппа та на її роль в етичному вихованні у педагогічній практиці. Основні гуманістичні положення автора відображаються в реальній практиці освіти сьогодення: співпадання з концепцією міжнародного виховання — досягнення взаєморозуміння єдності людства; в системі освіти має жити транс-культурна (спільна для всіх) психолого-педагогічна модель.

Оскільки основним засобом передачі соціально-етичних цінностей є стимулювання адекватних емоційних переживань у ситуаціях їх внутрішнього сприйняття, то реалізація принципу пізнання обумовлює використання технологій навчання студентів, які апелюють не стільки до раціонального мислення, скільки до посилення емоційного переживання конкретних подій, створюють умови для рефлексії внутрішніх станів студентів (дискусія в ситуаціях моральних колізій, діалог у вирішенні проблемних чи конфліктних ситуацій тощо). Слід зазначити, що загальнолюдські соціально-етичні цінності, втілені у процесі виховання, не можна безапеляційно нав'язувати студентам як норми чи правила. Їх засвоєння має стати абсолютно органічним за умови створення емоційної напруги думки, залучення до діалогу поглядів, проживання певної духовної ситуації як такої, що має відношення до особистісного світу студентів [260].

Принципово важливо підкреслити, що віддаючи належне цінностям, які сприяють культурній та етичній ідентифікації людини, з метою зняття конфлікту соціальних, національних, релігійних, політичних цінностей, все активніше в науці заявляє про себе тенденція щодо надання переваги, насамперед, загальнолюдським цінностям [185]. Тому освіта, орієнтована на цінності загальнолюдські, сприймається як один із шляхів формування

гуманної, моральної і соціально-етичної особистості та її ставлення до людини й навколишнього середовища.

До речі, порівнюючи процес професійної діяльності з процесами соціально-етичного виховання та підкреслюючи їх багатоаспектність, можна зіставити художній твір із виховною дією. Але виховна дія може відбуватися лише в тому випадку, коли і той, хто «пізнає», і той, хто «відкриває», проявляють «діалогічну активність» (термін М.Бахтіна [19]), в іншому випадку взаємодія не відбувається. Ми допускаємо, що саме така взаємодія є тією оптимальною умовою, що може сприяти тому, щоб професійне слово фахівця змогло виконувати низку функцій не лише в плані етичного розвитку особистості, а й у плані значно ширшому — світоглядному.

У контексті розвитку та формування соціально-етичних цінностей саме це й вмотивовує виокремлення таких найбільш значущих функцій взаємодії:

- *пізнавальна функція*, що забезпечує введення студента в суть основних положень теорії соціальних і етичних цінностей у проблеми світової та вітчизняної професійної культури, соціокультурні традиції й норми життєдіяльності, які спрямовані на формування у студентів готовності до використання результатів пізнання світу, соціуму;

- *ціннісно-орієнтаційна функція* спрямована на формування у студентів здатності вирішувати смисложиттєві проблеми, оволодівати критеріями оцінки соціальних явищ, відображених у житті, що спонукають до проектування діяльності в плані трансляції загальнолюдських соціально-етичних цінностей у внутрішній світ вихованців;

- *гуманістична функція* покликана здійснювати процес загального соціокультурного розвитку особистості, створювати умови для досягнення нею рівня моральної самодостатності та моральної самореалізації, що дозволить їй вибирати оптимальні стратегії особистісного й професійного шляху. Означена функція спрямована на формування соціально-етичних цінностей майбутнього менеджера економічної сфери;

- *комунікативна функція* сприяє розвитку умінь і навичок культурної взаємодії на основі толерантності та взаєморозуміння і поваги, забезпеченню процесів проникнення й обміну культурними знаннями, що дозволяє виробляти професійні навички при використанні здобутків інших культур і народів у практичній діяльності.

Звичайно, зазначені функції, як особливий прояв виду діяльності, не позбавляють нас права зосереджуватись в основному на формі чи змісті, пам'ятаючи, що потрібен студентові не лише механізм розкриття для себе загальнолюдських цінностей, а ще й зміст і цілі впливу на іншу особу та її діяльність.

Зміст педагогічних функцій реалізується завдяки дії на практиці професійних функцій послідовно чи одночасно: управління персоналом, виробничо-технологічні та синтетичні [250, с. 7]. При цьому соціально-етичний ефект змісту залежить від його прагматичного потенціалу та від особистості студента (як такого, котрий сприймає), окрім того, він опосередковується культурним і соціальним досвідом інших учасників. Професійно-етична діяльність не відбудеться або буде неповною, якщо такий досвід буде відсутній або не буде зрозумілим його смисл. Адже саме смисл прояву етичних якостей привертає увагу до неї, а відтак він сприяє включенню досвіду людей у соціальну взаємодію. Звідси можна сказати, що розуміння — це сприйняття смислу етичної поведінки, а зміст, із цієї точки зору, є заданим нормативом існування смислу в сфері соціальних взаємовідносин.

Зміст соціально-етичних складових формує та розвиває моральні потенції особистості за рахунок конкретно-історичного, національно-особливого й загальнолюдського компонентів, демонструючи нерозривний зв'язок дійсності «свого соціуму», своєї позиції. Тому, на нашу думку, для навчальної програми для студентів економічних спеціальностей доцільно добирати «вузлові» (домінанти) ситуації, дискусії, круглі столи тощо з метою можливого зіставлення розуміння змісту, при цьому використовуючи причини асоціативних зв'язків із відомими ситуаціями на тематичному, проблемному

та професійному рівнях. Складений саме таким чином пакет ситуацій, ігор, дискусій, буде відповідати тенденціям гуманізації й гуманітарного аналізу змісту інформації, допоможе зруйнувати традицію етноцентризму та вийти на рівень професійної етичної діяльності, яка відображає сучасний багатомірний соціально-етичний світогляд. При цьому соціально-етична специфіка, безперечно, відображається у взаємодії індивіда з іншими людьми, в якій об'єктивуються соціально-етичні ціннісні орієнтації.

Практична робота у вищій школі економічного профілю, аналіз наукових досліджень у педагогіці [69; 159; 200; 201; 242] дозволяють стверджувати, що зіставлення результатів використання варіантів ситуативних методик, створених різними студентами та спрогнозованих на дію в різних макросоціумах, потребують розробки спеціальної методики, яка б враховувала співвідношення таких категорій, як етика, цінності й майбутня професійна діяльність. Підтвердженням висловленої думки можуть служити соціально-етичні ситуації, кожна з яких володіє власною оригінальною системою засобів використання думки чи позиції учасника. Тому, на нашу думку, виправданою та доцільною в такій ситуації буде заміна терміна «інформаційний зміст» (створений для подачі необхідної інформації) на термін «професійний зміст» (створений у межах конкретної сфери професійно-етичної діяльності).

Ми вважаємо, що професійно спрямовані ситуації доцільно розглядати як один із важливих педагогічних механізмів, що сприяють активізації соціально-етичної діяльності студентів: їх здатність брати участь у смисловій, професійній взаємодії, на основі професійної діяльності в соціально детермінованих ситуаціях. У такому випадку найбільш сприятливим у педагогічному плані є використання для педагогічних впливів на студентів професійно спрямованого змісту в соціально-етичних ситуаціях, що пропонується студентам. При цьому ідентичний зміст, представлений для взаємодії, може передаватись уже в іншій ситуації. Як свідчить сьогодення практика, соціально-етична сутність даної діяльності, на жаль, в основному не враховується.

Емпіричні дослідження даного питання в практиці вищої школи дозволяють стверджувати, що для формування соціально-етичних цінностей у позаначальній виховній діяльності шляхом застосування ситуативних методик обов'язковим є моделювання таких ситуацій, які б забезпечували активізацію студентів щодо пошуку та пояснення так званих соціально-етичних чи педагогічних факторів, які зустрічаються в професійній діяльності. Під такими факторами, наприклад, Л.Савенкова розуміє специфічні елементи певної діалогічної культури, а конкретно — зміст мовлення та характер поведінки, притаманної для певної ситуації, але які не були передані з тих чи інших причин у іншій ситуації або які могли стати перешкодою для розуміння змісту інформації [195].

Зважаючи на характер цієї ідеї, можна говорити про особливі педагогічні чинники, які мають вплив на розуміння студентами соціально-етичних особливостей професійної діяльності. Це, зокрема, стосується:

- а) соціально-психологічних особливостей учасників ситуації (при цьому враховуються й суб'єктивні чинники);
- б) специфіки різних видів діяльності, притаманних для різних ситуацій, що зіставляються (діяльнісно-педагогічні чинники);
- в) неспівпадання соціальних просторів, у яких діють учасники ситуативного процесу (чинники соціально-етичного простору);
- г) мовленнєві особливості, які виконують функцію інструменту професійної взаємодії (змістові чинники).

При такому підході в якості загального методологічного чинника засвоєння тих чи інших соціально-етичних цінностей виступає орієнтація на поняття «цінності» як способу адресувати особистісні предмети, багатство певного суспільства. Розробка філософської «теорії цінності» відкрила можливість і відповідного погляду на професійну соціально-етичну культуру [259].

Звичайно, якщо вважати системоутворюючим чинником соціально-етичного розвитку студентів їх суб'єктність, то, відповідно, стає можливим

розуміння будь-якої цінності як опанування людиною того, що стало атрибутивною власністю її сутнісних сил, способом діяльності, способом вираження їх діяльнісного ставлення до самої себе та до світу, в якому вона розвивається, і до цінностей суспільства. А це, у свою чергу, спонукає людину, яка опановує системою соціально-етичних цінностей, проникнути в світ конкретного суспільства, виробничої сфери, громади, в їх потреби, цінності й духовний світ.

На думку вчених (В.Абрамова [2], І.Беха [23], В.Караковського [95], В.Тугарінова [231] та ін.), з точки зору етнополітичного мислення «вселюдські цінності — це не просто сума матеріальних і духовних цінностей всіх народів і не якесь посереднє їх поняття, а синтез вищих досягнень і розуму людства, квінтесенція всієї цивілізації. Зокрема, в соціально-економічній сфері — це товарно-грошові відносини; у сфері моралі — закони й норми поведінки та взаємовідносини людей і народів, взаєморозуміння, милосердя, толерантність, солідарність тощо» [213, с. 119 — 120].

Варто сказати, що специфічний прямий і зворотний зв'язок між особистістю майбутнього менеджера економічної сфери та соціально-етичними цінностями особистості в даній професії полягає в тому, що він відкриває різні сторони різних ситуацій у процесі професійної управлінської діяльності, тим самим урізноманітнюючи її багатством власної особистісної сутності. Така сповнена особистісних смислів професійна діяльність (менеджмент), що вивчається, породжує таку особистість, яка зорієнтована на виявлення неповторних якостей інших сфер у процесі фахової діяльності.

Як свідчить практика та теоретичні дослідження, «ціннісна свідомість виробляється майбутнім фахівцем у професійній діяльності не як об'єктом, а як суб'єктом, тобто особистістю, що діє на основі цілепокладання й вибору, яка має самосвідомість, здатна як до мислинневої діяльності, так і до переживання, тобто глибинного особистісного засвоєння, перетворення зовнішнього досвіду з іншої ситуації на факт власного образу, ідеї, позиції» [144, с. 381].

В результаті аналізу теоретичних джерел [59; 144; 245; 249], нами було виявлено зміст і структуру самого процесу формування соціально-етичних цінностей, який включає як вищезазначені складові, так і характерні ознаки цінностей-якостей особистості менеджера економічної сфери:

- етичне самовизначення особистості;
- готовність дотримуватись соціально-етичних норм і традицій, що відповідають загальнолюдським нормам;
- відповідну поведінкову саморегуляцію, яка відображає відповідальність, почуття обов'язку, самоконтроль тощо;
- взаємодію, що відображає певну зрілість особистості в плані сформованості переконань, ціннісних орієнтацій, які відображають відповідальну соціально моральну позицію під час реалізації своїх соціальних домагань;
- персоналізацію студента, яка в соціально сформованій особистості проявляється в ставленні до світу, до людей, до самого себе, свободу вибору в прийнятті рішень (усвідомлений вибір цілей і дій).

Проте результати теоретичної характеристики змісту та прояви соціально-етичних цінностей не дозволяють отримати достатньо об'єктивний показник наявності в студентів відповідних знань, умінь, прояву позицій і соціально значущих ставлень у соціумі. Виходячи з даного міркування, вважаємо за доцільне звернути увагу на те, що педагогічний процес у вищій школі — це «цілеспрямована, свідомо організована, динамічна взаємодія педагогів і вихованців, у процесі якої вирішуються суспільно необхідні завдання освіти й гармонійного виховання; це цілісний процес, що органічно поєднує навчання, виховання та розвиток вихованців...» [57, с. 253].

Враховуючи означене, ми говоримо про *формування соціально-етичних цінностей студентів як про цілеспрямований, неперервний і спеціально організований педагогічний процес, який здійснюється в рамках освітньо-виховного процесу та який забезпечує підготовку майбутніх спеціалістів до здійснення професійної діяльності на засадах соціально-*

етичних норм і вимог відповідно до змісту освітньо-галузевого стандарту й суспільства загалом.

Отримані результати змушують нас зробити акцент на соціально-етичному вихованні, оскільки дана проблема стосується інтересу не лише студентів, а й усього суспільства, конкретної професії та різних сфер діяльності, адже соціально-етичні цінності, прийняті індивідуально, визначають цілі, досягнення яких приносить користь іншим людям. А усвідомлення студентами своїх індивідуально-особистісних характеристик, здібностей і можливостей професійного розвитку сприяє збагаченню зв'язків, змісту навчання й особистісного морального вдосконалення в цілому.

Аналіз етичних якостей управління потребує виокремлення системи норм і правил, які включають основні етичні цінності, а також норми та правила, професійно орієнтовані на стиль роботи й моральний образ керівника.

Як відомо, для здійснення управління необхідні цілі, планування, організація та контроль. Ефект управлінської діяльності залежить від досвіду, здібностей, якостей (зокрема контактність, увага, рішучість тощо) [65, с. 61]. Етичний стиль поведінки менеджера формується на базі наявних особливих здібностей до управлінської діяльності: а) уміння вирішувати нестандартні проблеми; б) уміння мислити масштабно; в) уміння реально оцінювати себе та свої можливості, самостійно приймати рішення; г) уміння правильно оцінювати діяльність співробітників і партнерів, водночас характеристика людських ресурсів менеджера (мається на увазі вміння управляти персоналом, володіння знаннями з етики, психології та соціології, розвиток творчих здібностей, індивідуальності). Зазначені вище характеристики загалом є соціально-етичними нормативами. При цьому аналіз різних професійних моральних якостей засвідчує, що вони, в першу чергу, вносять у професію «вимір соціальної відповідальності та орієнтують діяльність спеціаліста на спільне благо» [65, с. 62].

Можна стверджувати, що успіх діяльності менеджера залежить від наступних характеристик: динамічності, комунікабельності та привабливості, здатності надихати. Водночас поведінка менеджера характеризується професійним умінням, витримкою, стриманістю в спілкуванні та поведінці. Але ці всі якості посилюються, якщо він володіє такими ціннісними якостями: оптимізм, любов і повага до людей, сміливість, тактовність і впевненість у собі [52, с. 17]. Це дозволяє сказати, що поведінка та стиль управління — це реально прийнятний моральний орієнтир для підлеглих і водночас його здатність дотримуватись етичних вимог, притаманних соціальній особистості.

Як свідчить дослідження С.Молчанова [147], зафіксовані вченими різних країн соціально-етичні цінності, притаманні їхнім спеціалістам, перегукуються з тими соціально-етичними цінностями, які виокремлені вітчизняними вченими (І.Герасимова [51], В.Діуліна [75], О.Михайлов [145], О.Олексюк [156], М.Опольська [159] та ін.). Це, зокрема, стосується таких якостей, як: толерантність, працьовитість, рівноправність, цілеспрямованість, любов до людей, законослухняність, чутливість, незалежність, свобода вибору в прийнятті рішення, справедливість, взаємодія, довіра до людей, уміти бути корисним, відповідальність тощо.

Такий детальний перелік соціально-етичних цінностей менеджера потребував від нас виявлення ставлення студентів до них. Кожна з форм прояву ставлення відображає не лише спрямованість на цілі, а й змістове забезпечення такого прояву. Дана структура трансформована за І.Герасимовою [51].

Слід зазначити, що виявлення ставлення студентів до соціально-значущої діяльності, ставлення до інших людей і до особистісних цінностей дозволяє нам внести в зміст формувального експерименту саме ті цінності-якості, які за рейтингом посіли домінуючі місця.

Виходячи з таких міркувань, можна сказати, що майбутній менеджер завдяки соціально-етичній поведінці може виступати в кількох ролях:

- 1) *як носій національних норм і професійної культури*, що засвоює цінності та принципи комунікації в сфері людської й освітньої життєдіяльності, опановує технології професійної діяльності;
- 2) *як транслятор інформації* завдяки професійно-етичній діяльності передає іншим інформацію, цінності й норми життєдіяльності, а також відтворює зразки та форми в процесі професійної діяльності;
- 3) *як споживач соціально-етичних цінностей*, який використовує соціально-етичну культуру як інструмент у своїй професійній управлінській діяльності, оперує адекватними за змістом знаннями в професійних процесах із різними людьми та в різних ситуаціях;
- 4) *як творець соціально-етичних цінностей*, що активно інтерпретує їх соціальні й етичні смисли, спираючись на надбаний особистісний і професійний досвід та систему ціннісних орієнтацій, а також трансформує нові образи й форми комунікативної культури завдяки реалізації професійної комунікації в процесі творчої діяльності [266, с. 32].

На думку експертів, за останні роки значно виріс освітній рівень тих, хто працює, тому менеджери економічної сфери, як керівники, мають усвідомлювати, що їхня посада сама по собі не гарантує успіху та незаперечного виконання розпоряджень. Приймати рішення менеджер може лише після набуття певного соціального й професійного досвіду. При цьому він поступово має оволодівати наполегливістю, раціональністю, груповою роботою, акуратністю та точністю вимог, чесністю, справедливістю, прагненням до налагодження контактів, готовністю до можливих заперечень; позитивним ставленням до змагання, орієнтацією на досягнення визначеної мети, готовністю до постійних змін, умінням вести перемовини, створювати сприятливі взаємовідносини тощо [266, с. 74].

Виходячи із зазначеної характеристики, можна стверджувати, що автор лаконічно представив професійний і психологічний портрет очікуваного сучасного менеджера. Окрім того, дана характеристика дозволила нам

виокремити із досить широкого переліку його якостей ті якості, які відображають певні соціально-етичні цінності:

- цілеспрямованість — уміння проектувати цілі для себе та для інших і визначати шляхи їх вдосконалення;
- соціальна відповідальність є показником особистісної зрілості студентів, її наявність засвідчує уміння студента реалізовувати механізми досягнення цілей, готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень;
- взаємодія (співпраця) — уміння знаходити точки зіткнення, враховувати інтереси інших, взаєморозуміння та солідарність у цілях і в діяльності;
- справедливість — це підпорядкування закону, моральна спонука, що визначає поведінку людини, діяльність, ставлення до навколишньої дійсності та до самого себе;
- толерантність (повага) — повага позиції іншого, врахування інтересів і цілей діяльності інших людей, груп та громад.

1.3. Студент — майбутній менеджер економічної сфери як суб'єкт процесу формування соціально-етичних цінностей

Студент як суб'єкт професійно-етичної діяльності своєрідної психолого-педагогічної сфери органічно вписується у визначену психологами особливу структуру формування загальнолюдських і соціально-етичних цінностей.

Розглядаючи еволюційну схему становлення та прояву цінностей і орієнтацій К.Роджерса [190], можна зробити висновок, що вона подібна до спіралі. Суть її полягає в тому, що спіраль *починається* з того, що дитина рано стикається з системою цінностей і засвоєнням цих цінностей, хоча вони ще й не усвідомлені особистістю, потім *продовжується* на етапі

змушеного засвоєння цінностей із метою акліматизації особистості в суспільстві та *завершується* критичною оцінкою систем цінностей і безпосередньою реакцією на них (негативною чи позитивною).

Без сумніву, третя стадія еволюції цінностей К.Роджерса відповідає стадії зрілості та юнацької стадії формування ціннісних орієнтацій у вітчизняній класифікації, тобто студентському віку — 18-25 років, який визначено спеціальним об'єктом психолого-педагогічних досліджень порівняно недавно [11; 77; 118; 152].

Вікові періоди, що є оптимальними для становлення та зростання окремих видів психічної діяльності й обумовленого ними розвитку етичних цінностей, зарубіжна та вітчизняна психологія визначає як сензетивні (Л.Виготський [48], А.Донцов [77], В.Ковальов [103], О.Левицький [124], Т.Приходько [182], І.Шкепу [263] та ін.). Для продуктивного формування соціально-етичних ціннісних орієнтацій особистості, на думку вчених, таким періодом є юнацький вік (перший і другий періоди юнацтва), до якого цілком закономірно можна віднести й студентство.

З'явившись у XIII столітті, як особливий соціальний прошарок, означена соціальна група до сьогодення зберігає основні ознаки корпоративності, беручи участь у всіх змінах і перебудовах людської історії та суспільства. Студентство як особлива соціально-психологічна спільнота молодих людей, які організаційно об'єднані інститутом вищої освіти й які систематично оволодівають знаннями та професійними вміннями, розглядаються в наукових працях Б.Ананьєва [7], Р.Вайноли [38], С.Вітвицької [44], М.Головатого [56], М.Іщенко [88], В.Лісовського [131], С.Савченка [196] та ін. Узагальнюючи їхнє розуміння даної категорії молоді, можна дати таке визначення поняття *«студентство»*: *це мобільна соціальна група, метою діяльності якої є організована за певною програмою підготовка до виконання складних професійних і соціальних ролей у матеріальному та духовному виробництві*. В подальшому ми будемо дотримуватись саме цього розуміння даного суб'єкта виховання. Основною

характерологічною ознакою студентства як соціальної групи можна вважати таку: активне формування соціальної зрілості, тобто готовність оволодівати вміннями виконувати соціальні ролі (громадянина, працівника, сім'янина).

Слід звернути увагу на те, що психологи розглядають студентство як другий період юності, тобто початок зрілості. При цьому, як стверджує С.Савченко, «своєрідним феноменом студентської самоідентифікації є якості, які визначають його специфічні риси незалежно від часових, політичних, економічних та інших відмінностей. Не стали винятком у багатовіковій історії студентства і події, які відбулися на пострадянському просторі. Студентство зберегло свої базові параметри завдяки тому, що основний вид діяльності — навчально-професійний — залишився домінуючим» [196, с. 74 — 77].

З цим твердженням дослідника можна цілком погодитись, оскільки вирішальним фактором тут виступає не суб'єктивне прагнення студентів до стабільності, а об'єктивно обумовлене транстимчасове завдання вищої школи — «підготовка спеціалістів, необхідних для функціонування суспільного організму і задоволення потреб молоді в освіті і духовному розвитку та професійному становленні» [196, с. 77].

В Україні проблеми студентства були завжди предметом уваги вчених різних галузей і, перш за все, соціологів, педагогів, зокрема, відзначаються глибинними дослідженнями наукові праці Л.Ази [4], В.Андрущенка [220], І.Зязюна [86], П.Кравчук [119], О.Олексюк [156], С.Харченка [244] та ін.

На думку вчених, студентство — це одна з досить складних і проблемних соціальних груп, в якій постійно відбуваються внутрішні динамічні зміни. Це, зокрема, пояснюється тим, що, по-перше, студентство є найбільш мобільною групою; по-друге, — це відносно автономна соціальна група з підвищеною адаптивністю; по-третє, зі студентством у суспільстві пов'язуються конкретні напрями та теми соціальних змін; по-четверте, студентство володіє високим інтелектуальним потенціалом; по-п'яте, в суспільстві студентство відіграє суперечливу роль (виступає

об'єктом нової соціальної діяльності й водночас фактором суспільної стабілізації).

В свою чергу психолого-педагогічна характеристика студентства акцентує увагу на двох тенденціях, що визначають цей період: підвищений інтерес до власної особистості, самопізнання та самовиховання, а також прагнення до розширення соціальних зв'язків. Соціальна та інтелектуальна зрілість передбачають не лише вироблення системи поглядів на світ, але й на своє місце в ньому, усвідомлення себе не лише носієм певних суспільних цінностей, а й соціально корисною особистістю.

Подібну думку свого часу висловив К.Ушинський, який зазначив, що період від шістнадцяти до двадцяти трьох років можна вважати найбільш вирішальним, оскільки саме тут визначається напрямок у способі мислення людини та її характері [234]. Окрім того, як стверджує Б.Ананьєв, перетворення мотивації, всієї системи ціннісних орієнтацій, з одного боку, інтенсивне формування спеціальних особливостей, пов'язаних із професіоналізацією, з другого боку, визначають даний період як центральний період становлення характеру й інтелекту [7].

Саме в цьому віці підвищується роль переконань і відповідальності за той чи інший вибір, за свої цінності, орієнтації. При цьому простежується й той факт, що світ «книжковий», романтичний (на першому курсі) змінюють реальні вимоги, професійна визначеність, а піднесений ідеал стикається з реальними підходами до системи цінностей. Не дивно, що саме цей період у житті людини часто називають «доленосним», оскільки під час його проходження формується вища життєва мета, навколо якої, мов би навколо ядра, формується вся мотиваційна сфера, а сформовані в юнацькому віці фундаментальні моральні установки проявляються пізніше як ціннісні орієнтації в практичній діяльності й поведінці особистості.

Слід зазначити, що саме в юнацькому віці всі психічні процеси (увага, пам'ять, мислення, уявлення) вже зміцнені, хоча й продовжують вдосконалюватись. Їхня довільність досягає високого рівня, вони стають

самоконтрольованими й такими, що піддаються управлінню. При цьому, як доводить Н.Селіванова, простежується процес, поки бажання та прагнення розвиваються раніше, ніж воля й характер, відсутність достатнього досвіду призводить до плутанини ідеалів і ілюзій [47, с. 46].

Оскільки наше дослідження не передбачає розгорнутого аналізу чисельних точок зору з даного питання, ми вважали за доцільне зупинитися на окремих із них. Зокрема, дехто з дослідників [196] відкидає твердження про те, що студентству досить часто приписується соціальний інфантилізм, нездатність самостійно оцінювати явища, займати суспільну позицію, відбудувати особистісно-рольові зв'язки.

У даній ситуації ми цілком погоджуємося з думкою С.Савченка, що «студентство слід розглядати як соціальну групу, а не як окремі індивіди молодого віку, тобто домінує соціальний, а не віковий підхід» [196, с. 85]. Окрім того, не варто забувати, що специфіка студентства як особливої соціальної групи полягає в підготовці до діяльності, з якою вони мало знайомі. А отже, наявний ризик розчарування щодо обраної спеціальності, відмежування як від сім'ї, так і від нового середовища. Це, звичайно ж, може призвести до переорієнтації особистісних установок, а іноді навіть до асоціальних проявів.

Якщо говорити про формування особистості студента, то воно відбувається завдяки зміні його внутрішнього світу та позиції. Адже особистість займає певну позицію лише у випадку здійснення нею суб'єктивної оцінки об'єктивно існуючої системи цінностей. Саме позиція особистості робить її незалежною від різних зовнішніх впливів.

Окрім того, особистість студента розглядається вітчизняними та зарубіжними вченими (Л.Аза [4], Ю.Акімова [5], М.Бірюкова [25], Л.Волкова [46], С.Карпенчук [97], І.Кон [108] та ін.) як особистість креативна (активна, творча), що доводить наявність творчості та співтворчості студентів не лише в позанавчальній діяльності, але й у суспільній практиці та в побуті.

Ми хочемо зазначити, що одним із важливих факторів, що здійснює багатоаспектний вплив на особистість та детермінує її творчий потенціал є соціокультурне середовище [108], в якому відбувається становлення студента як соціальної особистості. Воно створює максимум можливостей для самореалізації та самовдосконалення, при цьому заохочує й сприяє розвитку усвідомленої творчості з досить високою долею авторства, що допускає наявність сформованих соціально-етичних цінностей.

Студентський мікросоціум розглядається нами як цілісна система зі своєю структурою та зв'язками, яка є частиною більш широкої соціальної спільноти (це стосується макросередовища). Об'єктивно виправданим стосовно даного питання є твердження, висловлене свого часу Н.Селівановою: «Мікросоціуми можуть ініціювати діяльність студента, призупиняти чи зупиняти його активність зовсім або ж він буде індиферентним. Значущість мікросоціуму визначається тим, наскільки сильним є його вплив на формування ціннісних установок студента, його позицій і переконань» [200, с. 56]. Аналіз особливостей функціонування різних мікросоціумів в умовах вищого навчального закладу (науково-дослідного об'єднання, гуртожитку, громадської організації, клубу) дозволяє виявити, що в кожному з мікросоціумів існує своя система цінностей, свої поведінкові норми. В той же час вивчення особливостей соціально-виховного процесу у вищій школі економічного профілю дозволяє говорити, що ціннісні орієнтації студентським мікросоціумом або ж зовсім не враховуються, або ж визнаються однотипними (однаковими) для всіх мікросоціумів у всіх вищих навчальних закладах. На нашу думку, під час проведення педагогічного експерименту доцільно враховувати не лише те, до якого курсу чи групи відносяться студенти, включені в експеримент, але й які їхні ціннісні орієнтації та їх спрямованість на ту чи іншу діяльність (пізнання, спілкування, праця) в межах окремого мікросоціуму.

Принципово важливим для нас стало те, що необхідно враховувати, перш за все, соціальну активність студентів, як особистісну якість, яка є за своєю суттю інтегративною, і яка відображає всі основні параметри включення людини в мікросоціум.

Соціальна активність не лише проявляється в тому чи іншому виді діяльності (навчальній, трудовій, суспільній, політичній, дозвілєвій, спортивній, ігровій, комунікативній), але й притаманна будь-якому суб'єкту соціальної творчості.

Важливим для нас є і те, що соціальна активність за наявності всіх інших факторів, значною мірою є суб'єктивною, отже, найбільш повно відображає особистісні особливості індивіда. Причому слід зауважити, що різні види діяльності, в яких домінують «свої» фактори, можуть виступати провідними або фоновими, в іншому випадку вони переплітаються, що в своїй сукупності визначає індивідуалізацію в соціальному становленні особистості, а ієрархія цих видів діяльності визначає ефективність кожного з них.

Це дозволяє говорити про те, що у випадку позитивного впливу на студента всіх факторів соціуму (особистісно-середовищного впливу) можна підтримувати бажану структуру ціннісних орієнтацій у всіх видах діяльності, а при прояві негативного впливу чи індіферентності структура ціннісних орієнтацій буде порушеною (чи спотвореною), коли з'являється так звана «подвійна мораль» чи взагалі відбувається переорієнтація на інші системи цінностей.

Визначаючи ціннісні орієнтації студентства, ми вважали за необхідне зробити акцент на тому, що вони залежать від того, з яким типом студентів ми маємо справу в нашій роботі. Виходячи з положень Д.Леонтьєва [128], Г.Олпорта [157], С.Савченка [196] та ін., можна назвати вісім соціотипів:

- 1) інтелектуальний тип: йому притаманна здатність мислити послідовно, логічно;
- 2) художній тип характеризується високим рівнем естетичного розвитку;

- 3) творчий тип: йому притаманна підвищена активність, прагнення займатися різними видами громадянської роботи;
- 4) виконавський тип — добросовісний виконавець, але сором'язливий, іноді закомплексований;
- 5) діловий тип — людина з чітко визначеною діловою орієнтацією, ініціативна;
- 6) консервативний тип: для нього притаманні і стійкі, і чіткі психологічні утворення, студентське середовище на них впливає слабо;
- 7) авантюрний тип проявляє активність на свій розсуд без будь-якої попередньої підготовки;
- 8) споглядальний тип — студент схильний до розміркувань, але не дуже прагне до активних дій.

Проте слід сказати й про певні узагальнені характеристики студентства, які стосуються названої соціальної групи в цілому. Так, Ю.Волков вважає, що йому притаманна деяка агресивність поведінки, з одного боку, а з другого — соціальна інфальтивність. Простежується зміна орієнтирів: юнацький максималізм і тверезий розрахунок, висока комунікативність і відмежовуваність від суспільства, глобальні мрії і невпевненість у собі, у своєму майбутньому, романтизм та скептицизм і цинізм, прагнення до творення та водночас споживацька установка [214].

Варто визначити й той факт, що досить помітну роль у зміні цінностей студентів відіграють кардинальні зміни в суспільстві (як політичні, так і економічні), в засобах масової інформації, зміни в світі міжособистісних стосунків (чітко виражено перехід концепції «Ми» на концепцію «Я»), руйнування традиційної системи цінностей, визнання її як «застарілої».

Так, зокрема, для з'ясування реальної ситуації щодо палітри життєсміслових цінностей та ціннісних орієнтацій студентів першого курсу як суб'єктів навчання та виховання нами було проведене пілотне дослідження в трьох вищих навчальних закладах (Чернігівський національний технологічний університет, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова,

Хмельницький національний університет) за методикою Д.Леонтьєва (дод. А). При цьому студентам було запропоноване питання про складові життєвого успіху (Які чинники для цього мають найбільше значення?). За отриманими результатами відповіді були розміщені за рангом (табл. 1.1).

Як свідчать результати, які представлено в таблиці 1.1, в першій п'ятірці цінностей студентів Чернігівського національного технологічного університету, студентів НПУ імені М.П. Драгоманова домінують такі цінності як комунікабельність, порядність, самостійність, удача тощо; для студентів Хмельницького національного університету головними чинниками стали самостійність, досвід, працелюбство, підприємливість, корисні зв'язки.

Таблиця 1.1

Смисложиттєві цінності студентів перших курсів (за рангом)

	Цінності	Чернігівський національний технологічний університет	НПУ імені М.П. Драгоманова	Хмельницький національний університет
1	Самостійність	Працелюбство	Комунікабельність	Самостійність
2	Досвід	Порядність	Порядність	Досвід
3	Працелюбство	Самостійність	Самостійність	Працелюбство
4	Підприємливість	Комунікабельність	Удача, везіння	Підприємливість
5	Корисні зв'язки	Зовнішні дані	Досвід, працелюбство, корисні зв'язки	Корисні зв'язки
6	Взаємодопомога	Удача, везіння	Підприємливість	Взаємодопомога
7	Комунікабельність	Підприємливість	—	Комунікабельність
8	Порядність	Взаємодопомога	Взаємодопомога	Уміння використовувати людей у своїх цілях
9	Уміння використовувати людей у своїх цілях	Досвід	—	Порядність
10	Удача, везіння	Корисні зв'язки	Зовнішні дані	Удача, везіння
11	Зовнішні дані	Уміння використовувати людей у своїх цілях	Уміння використовувати людей у своїх цілях	Зовнішні дані

Така цінність як професійна комунікабельність у студентів Хмельницького національного університету посідає лише сьоме місце, хоча як бачимо майбутні менеджери м. Києва поставили її на перше місце, об'єктивно оцінивши роль спілкування як у процесі навчання, так і в процесі застосування його на різних рівнях у розвитку комунікативних зв'язків, розширення ділових і культурних контактів.

Практика засвідчує, що студент, як суб'єкт професійної взаємодії, здатний до:

а) культурної самоідентифікації з усвідомленням своєї приналежності до певної національної традиції, інтеріоризації її цінностей та здійснення відповідної професійної діяльності;

б) до розуміння соціально-етичних цінностей і сприйняття неповторності кожної людини, прийняття різних національних картин світу, релігійних і соціально-політичних поглядів у процесі професійної діяльності;

в) розвитку власних духовних потреб, автономії внутрішнього світу, активних пошуків смислу життя та сенсів життєдіяльності;

г) здійснення вільного вибору власної професійної діяльності та відповідальності за цей вибір, конструювання соціально-етичних відносин у соціальному просторі;

д) адаптації в динамічних умовах сучасного соціального простору, трансформації особистісної та професійної життєдіяльності в складних колізіях соціально-етичної взаємодії [197, с. 15].

Оволодіваючи навчальним матеріалом напряму підготовки «Менеджмент», майбутній фахівець у процесі навчання опановує суть об'єктивних професійних і культурних смислів особистого буття та професійної діяльності, в якій професійна взаємодія (діяльність) є певним психолого-педагогічним чинником для прояву соціально-етичних цінностей і досвіду людства. При цьому майбутній менеджер розширює межі як загальнолюдських, так і соціально-етичних цінностей, чим утверджує себе не як вузький професіонал, а суб'єкт, здатний вийти за межі безпосереднього існування й

взаємодії у різних соціумах. Це дозволяє, на думку Є.Бондаревської, підкреслити, що людина розглядається в трьох вимірах: як істота природна, соціальна та культурна. Суперечності, що з'являються між природним і соціальним, знімаються за умови включення людини в соціально-культурну творчість [28].

З цією думкою перегукуються твердження, висловлені в сучасних концепціях соціально-гуманітарної освіти (В.Андрієвська [9], І.Бех [22], М.Боришевський [34], І.Герасимова [51], І.Зязюн [86] та ін.), в яких автори виокремлюють у якості елементів засвоєння змісту освіти знання про людину, суспільство, світ, відображення в мові, культурі, способах діяльності, досвіді творчої роботи та системі соціально-етичних цінностей.

З цього приводу досить однозначною є думка Є.Бондаревської про те, що абітурієнт входить в освітній простір як людина соціальна, а залишає його як людина культурна [28]. Саме в період здобуття вищої освіти відбувається трансформація загальнолюдських цінностей безособової форми загальної спільноти в особистісну форму соціально-етичних цінностей індивіда. При цьому становлення та розвиток особистісного образу людини відбувається в діяльності. Дослідження ряду вчених (А.Агаркової [3], К.Байші [15], В.Дзюби [72] та ін.) дозволили виявити, що в вищій школі досить чітко простежується залежність ціннісних орієнтацій студента від зміни видів їх діяльності. До того ж на кожному році навчання одні з видів діяльності виступають основними, а інші — допоміжними та навпаки.

Слід зазначити, що окремі автори (Ю.Акімова [5], В.Барська [17], А.Донцов [77], А.Капська [93], Г.Костюк [115], Н.Маслова [142], О.Олексюк [156] та ін.), які вивчали проблему соціального становлення студентів, доводять, що для студентів першого та другого року навчання основним видом діяльності (окрім навчання) є спілкування як засіб адаптації; для студентів старших курсів притаманна орієнтація на працю, професійну діяльність. При цьому це абсолютно не означає, що спілкування як вид діяльності у студентів старших курсів відсутнє та не потребує вдосконалення як засіб взаємодії.

Справа в тому, що, пройшовши етап адаптації, студенти старших курсів зосереджуються на комунікативному аспекті спілкування, застосовуючи його в основному, як засіб передачі й оволодіння професійною інформацією.

Як свідчить практика, з метою досягнення емоційної стабільності особистості студента першого курсу його доцільно відразу після вступу до вузу включити у спілкування з ровесниками, використовуючи інтерактивний бік спілкування та зробити цей процес керованим. У цьому плані наші висновки співпадають із результатами дослідження П.Підкасистого і Ж.Хайдарова [170], що дозволяє стверджувати: на першому та другому курсах діяльності «взаємодія» домінує, оскільки процес адаптації ще не завершений, а соціальна поведінка студентів регулюється об'єктними ціннісними орієнтаціями. На третьому році навчання, після завершення процесу адаптації, домінує такий вид діяльності, де прагнення до взаємодії буде переключатися на основний вид діяльності — пізнання, який поєднується з комунікативним аспектом і «обслуговується» ситуативними ціннісними орієнтаціями.

У ході практичної роботи нами виявлено, що у студентів старших курсів навчання рівень взаємодії, взаємодопомоги піднімається на вищий рівень, зважаючи на те, що в процесі регуляції включаються соціально-ціннісні орієнтації. Якраз на цій стадії відбувається перетворення «людини соціальної у людину культурну» і з'являється можливість включити студентів у професійну взаємодію, що базується на загальнолюдських етичних цінностях.

Отже, можна говорити про те, що готовність до взаємодії (як прагнення і вміння спілкуватися, співпрацювати з іншими) поряд із схильністю до роботи з людьми, тактовністю, спостережливістю, організаторськими й управлінськими вміннями та іншими особистісними якостями характеризують готовність студента до професійної управлінської діяльності. При цьому слід зазначити, що активна професійна діяльність менеджера пов'язана з його особистою моральною привабливістю, з його вміннями включатися у дію спільно з різними людьми та водночас включає також прояв поваги до людей, терпіння,

толерантності, рівноправності, тобто тих загальнолюдських якостей, без прояву яких навіть немислима професійна діяльність менеджера.

Нині у педагогічній науці окреслено параметри особистості, які визначають її здатність до організації взаємодії: відповідна особливість мислення, вільне володіння засобами мовлення, прояв емпатії, реалізації певних соціальних установок [93; 168; 248; 252].

Підтвердженням висловленої думки стали результати проведеного нами під час пілотного дослідження тестування студентів на виявлення смисложиттєвих орієнтацій за методикою Д.Леонтьєва (див. дод. А) та опитування за авторською методикою (дод. Н) майбутніх фахівців, які уже знайомі з реальною практикою в економічній сфері щодо того, в чому вони бачать смисл свого життя. Так, результати засвідчують досить помітні розходження між «життєвими» цілями студентів різних курсів.

Слід звернути увагу, що, на думку студентів першого та другого курсів, у їхній майбутній професії доцільно прагнути, перш за все, до виконання свого обов'язку, бути відповідальним, проявляти повагу до інших, вони бажають бути справедливими й об'єктивними в діях, але не досить компромісно та недостатньо проявляють бажання до взаємодії, хоча мають помітну активну позицію.

Якщо звернути увагу на відповіді студентів третього та четвертого курсів навчання, то їх вибір життєвих цілей на основі етичних цінностей засвідчує, що такі цінності, як «економність» і «злагода та спокій» їх цікавить менш за все. На першому місці в даній групі респондентів (112 студентів III курсу і 106 студентів IV курсу) виступають такі цілі, як «цілеспрямованість», «рівноправність», «об'єктивність», «чесність», і, безперечно, до першої десятки всі студенти відносять «взаємодію» з іншими людьми (її обрали 83 студенти).

Цілком зрозуміло, що чимало з перерахованих стереотипів цілей будуть «зруйновані» при першій же усвідомленій діяльності студентів у процесі професійної дії в різних ситуаціях. Цей факт підтвердився в дійсності при аналізі показників різних груп, котрі брали участь у тестуванні та опитуванні.

Орієнтація на етичні цінності завдяки включенню студентів у сферу професійної діяльності допомагає зруйнувати ті стереотипи-цілі, які утворюються на початковому етапі професійної підготовки (на прогностичному). Сприйняття партнера — по дії не як «іншого чужого, зовсім другого», а як людину з притаманними йому загальнолюдськими цінностями дозволяє студентам включатися в «суб'єкт-суб'єктні» відносини при професійній взаємодії, уникнувши при цьому непотрібних перешкод у плані спілкування.

Якраз таке сприйняття передбачає орієнтацію партнерів професійної діяльності на такі етичні цінності, які їх об'єднують. Як зазначалося вище, суть процесу інтеріоризації цінностей на першій стадії полягає в доведенні до свідомості особистості студента суспільних цінностей, мається на увазі соціальна чи об'єктна орієнтація. Відповідно, це дозволяє нам у процесі дослідження розглядати рівень соціально-етичних цінностей (у даному випадку мова йде про етично-сформовані цінності як складову загальнолюдських цінностей) як міру прояву в реальних умовах особистістю всіх можливих складових, тобто рівень соціальної або об'єктної орієнтації.

Незаперечно доведено і в психологічних, і в педагогічних дослідженнях [58; 67; 168; 159; 208; 239], що оволодіння та прояв цінностей найбільш ефективно відбувається в діяльності. При цьому простежується одночасне засвоєння кількох моральних понять, що В.Сластьонін визначає як поетапний процес: а) елементарне узагальнення та вміння застосовувати ці поняття в загальній ситуації; б) такі, що можуть застосовуватись у подібній ситуації; в) більш точне й осмислене поняття та вміння застосовувати його в будь-яких умовах життєдіяльності [208, с. 375].

Ми вважаємо за доцільне розкрити різні етапи формування соціально-етичних цінностей, які в основному базуються на суті процесу інтеріоризації загальнолюдських цінностей, а також розкрити зміст і результати реалізації змісту кожного із етапів (табл. 1.2).

Слід зазначити, що кожному з чотирьох рівнів відповідає два етапи поінформованості. Причому *на першому рівні* відбувається накопичення інформації, при цьому у студента проявляється початкове оволодіння інформацією про етичні поняття, без врахування їх зв'язків.

Регулятором роботи на цьому етапі може стати елементарне узагальнення понять. Кількісне накопичення понять і розширення межі поняття «соціально-етичне» відбувається на сумативному етапі першого рівня. В результаті у студента створюються загальні уявлення про конкретне поняття. Даний рівень служить доброю базою для позитивного розвитку більш високих рівнів.

Таблиця 1.2

Етапи формування соціально-етичних цінностей

Перший рівень (накопичення знань)		Другий рівень (систематизація знань)	
Вихідний етап	Сумативний етап	Комплексний етап	Системний етап
Початкове володіння інформацією про соціально-етичні цінності без врахування їх зв'язків з діяльністю	Кількісне накопичення інформації, розширення соціально-етичних понять на основі загальнолюдських цінностей	Якісна зміна зв'язків між поняттями шляхом порівняння; зведення понять соціально-етичних цінностей в елементи систем діяльності	Побудова системи соціально-етичних цінностей
Елементарне узагальнення понять	Сформульовано в загальному контексті поняття «соціально-етичні цінності»	Чітке й усвідомлене розуміння поняття «соціально-етичні цінності»	Повне оволодіння змістом понять
Третій рівень (використання набутих знань у репродуктивній діяльності)		Четвертий рівень (використання знань у професійній діяльності)	
Репродуктивна несамотійна діяльність: виконується під контролем і керівництвом педагога на основі інструктування	Репродуктивна самотійна діяльність: виконується самотійно на основі запропонованої моделі	Продуктивна самотійна діяльність: виконується на основі особисто створеної моделі	Самостійна творча діяльність: у процесі професійної діяльності творчо використовуються засвоєні знання та уміння
Уміння застосовувати соціально-етичні поняття у знайомій ситуації	Уміння застосовувати соціально-етичні поняття у подібній ситуації	Уміння застосовувати поняття в незнайомій ситуації	Уміння застосовувати поняття у будь-яких умовах життєдіяльності

На другому рівні відбувається систематизація накопиченої інформації. Зокрема, на першому етапі другого рівня (комплексному) поняття поступово зводяться в елементи єдиної системи. Такі якісні зміни зв'язків між поняттями досягаються в процесі їх порівняльного чи зіставлявального аналізу. Результатом у цьому випадку є формування чіткого й усвідомленого поняття. На другому етапі даного рівня (системному) спостерігається повне оволодіння змістом поняття за рахунок сприйняття системи загальнолюдських етичних цінностей.

Третій рівень є перехідним від соціальної (об'єктної) орієнтації до орієнтації ситуативної. Звичайно, досягнення особистістю такого рівня сформованості уявлень про соціально-етичні цінності ще не гарантують того, що в певній ситуації особистість буде керуватися цими уявленнями. Накопичена та систематизована інформація повинна бути застосована в діяльності як у репродуктивній, так і в проєктивній.

Третій рівень відображає використання інформації в репродуктивній діяльності на етапах пізнання та відтворення. Пізнання розглядається як репродуктивно несамотійна діяльність, яка виконується під контролем і керівництвом педагога на основі конструювання. Це сприяє формуванню вміння застосовувати поняття в знайомій ситуації.

Відтворення інформації передбачає репродуктивну самотійну діяльність, яка виконується самотійно на основі запропонованої моделі. В результаті з'являється вміння застосовувати поняття не лише в знайомій, але й у подібній ситуації (за аналогією моделі).

Четвертий рівень характеризується використанням інформації в продуктивній діяльності. При цьому продуктивна самотійна діяльність на основі самотійно створеної моделі діяльності в нетипових ситуаціях на евристичному етапі веде до вміння використовувати поняття в незнайомій ситуації. Але ця ситуація все ще проходить фазу моделювання, хоча і без постійної регуляції з боку педагога. Лише на наступному етапі даного рівня

(творчого) у студентів формується усвідомлене сприйняття суті соціально-етичних цінностей.

Розуміючи зміст *поняття «соціально-етична поведінка» як прояв певної соціальної й етичної зрілості особистості, певної системи цінностей, ціннісних орієнтацій, способів поведінки та життєвих позицій, притаманних особистості, що відображає соціальні цілі й завдання конкретної особистості; передбачає засвоєння нею норм і обов'язків, пов'язаних з оволодінням соціальними і етичними цінностями*, то ми вважаємо за доцільне особливу увагу приділити діагностиці соціально-етичних якостей і соціально-етичної поведінки студентів в умовах їх професійної підготовки до управлінської діяльності в економічній сфері. При цьому ми вважаємо за доцільне звернути увагу на потенціальний і актуальний розвиток особистості.

Пілотне дослідження процесу формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної діяльності спонукало нас здійснити перевірку поінформованості студентів і їхнього вибору ціннісних орієнтацій за методикою М.Рокича (дод. Л), а також відображення їхнього розуміння загальнолюдських цінностей на основі відповідей на питання анкети за Н.Борбич (дод. М). Поєднання означених двох методик дозволяють з'ясувати обізнаність ними цінностей, які можуть проявлятися у професійній діяльності. Зокрема, серед термінальних цінностей студенти другого курсу вибрали вісім позицій (загалом це становило 120 осіб), а із інструментальних цінностей вибрали лише 6 позицій. При цьому слід зазначити, що ряд цінностей, зазначених М.Рокичем, помітно відображають певні особливості діяльності майбутнього менеджера. Їхній вибір цінностей дозволяє об'єктивно оцінити необхідність корекції наявних соціально-етичних цінностей і пошуків шляхів їх формування як цілісної системи, яка лежить у основі поведінкових варіантів студентів.

Результати анкетування майбутніх менеджерів за методикою А.Кошельової (дод. В) засвідчують певну позитивну орієнтацію щодо відображення соціально-етичних цінностей у практичній діяльності.

Паралельно було запропоновано завдання з більшою конкретизацією проблеми: назвати уміння та навички соціально-етичного спрямування, які необхідні для успішної професійної діяльності (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Соціально-етичні уміння та навички, які необхідні для успішної професійної діяльності менеджера економічної сфери
(за міркуванням студентів)**

№ п/п	Соціально-етичні уміння та навички	Абсолютне число		Позитивні показники %	
		I курс	IV курс	I курс	IV курс
1	Уміння співпрацювати з різними людьми	101	205	19,69	39,96
2	Уміння оперативно діяти	65	83	12,67	16,18
3	Комунікативні уміння і навички	78	50	15,2	9,75
4	Правильно розставляти кадри	30	46	5,85	8,97
5	Уміння логічно думати і переконувати	31	35	6,04	6,82
6	Уміння прогнозувати результати	40	11	7,8	2,14
7	Бути справедливим у прийнятті рішень	45	36	8,77	7,02
8	Володіти інформативними технологіями	48	35	9,36	6,82
9	Проявляти толерантність (повагу)	20	12	3,9	2,34

Отримані результати дозволяють стверджувати, що лише окремі соціально-етичні цінності, як складові професійних якостей, привернули увагу студентів перших курсів, оскільки рангові показники засвідчують помітну відмінність у відповідях студентів четвертого курсу. Зважаючи на те, що респонденти четвертого року навчання мають достатню фахову підготовку, виявилось, що за рейтингом вони зробили акцент на інших соціально-етичних цінностях, необхідних у професійній діяльності. Це спонукало нас до пошуків діагностичних методик, необхідних для виявлення достовірного рівня знань, умінь і навичок соціально-етичних цінностей.

Висновки до першого розділу

Узагальнюючи вищесказане щодо необхідності формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери, можна стверджувати, що сьогодні соціально-етичні цінності фахівців економічної сфери опосередковуються етичними знаннями та соціальними критеріями, оскільки повноцінна соціально-етична поведінка неможлива поза системою загальнолюдських цінностей і принципів.

Теоретичний аналіз сучасних наукових підходів — *педагогічний, особистісно-орієнтований, діяльнісний* стосовно проблеми формування соціально-етичних цінностей студентів вищої школи, зокрема студентів економічних спеціальностей, здійснений нами з урахуванням соціально-психологічних і соціально-педагогічних закономірностей освітнього середовища та виховного процесу, дозволив зробити певні висновки щодо необхідності формування соціально-етичних цінностей-якостей. Констатовано, що необхідною педагогічною умовою означеного процесу виступає організація позанавальної виховної діяльності студентів.

Незаперечним є факт, що сформованість соціальних і етичних цінностей, як інтегрованого утворення, достатньою мірою відображає також і особливості професійної готовності майбутнього фахівця економічного профілю. Це, безперечно, обумовлює роль і місце соціально-етичних цінностей у процесі професійної підготовки менеджерів економічної сфери.

Соціально-етичні цінності особистості виступають у системі вищої школи як якісна характеристика суб'єкта майбутньої управлінської діяльності, яка відображає рівень сформованості його особистісно-ділових якостей, мотиваційну й ціннісну орієнтації, спрямовані на розвиток майбутнього фахівця як соціальної й етично орієнтованої особистості. Враховуючи те, що в дослідженні робиться акцент на виховному процесі, то нас цікавила, перш за все, проблема формування та вибору особистістю *цінностей*, які розглядаються як реальне поняття про об'єкт, відображене,

усвідомлене й оцінене суб'єктом у процесі оволодіння ним знаннями та практичним досвідом у моральній сфері суспільства, і *ціннісних орієнтацій*: інтегративне утворення, яке характеризує цілісну особистість, її спрямованість; ціннісні орієнтації відображають ціннісне ставлення особистості до соціально-моральних явищ, що свідчить про усвідомлення та переживання нею об'єктивних цінностей як потреб, які мотивують її сьогодишню й майбутню поведінку.

Виявлено основну характеристику та структуру соціально-етичних цінностей, що відображають спрямованість особистості, її ставлення до оточення й до суспільства і які проявляються в трьох основних видах діяльності: навчанні, діяльності, взаємодії. При цьому ми спираємось на такі положення, що, по-перше, соціальна етика виконує функцію нормативу у відносинах на різному рівні, і по-друге, соціальна етика спирається на етичні якості не лише суб'єкта, а передусім, на соціальний порядок. Тому *соціально-етичні цінності* розглядаються як сукупність особистісних і соціально-значущих якостей, які відображають цілі, характер дій і поведінки особистості, що дозволяє говорити про соціально-етичні цінності як про інтегративну якість особистості, яка включає систему соціальних знань, оціночних суджень, соціально-етичних установок, вчинків, спрямованих на прояв етичної поведінки та взаємодію з представниками різних інституцій, на ініціативність і самостійність у прийнятті рішень, на гармонізацію ділових, громадянських й особистісних якостей студентів.

Основний зміст поняття *«сформованість соціально-етичних цінностей»* ми розуміємо як результат засвоєння особистістю через ціннісно-раціональну діяльність та функціонал менеджера економічної сфери етичних цінностей, необхідних для виконання соціальних ролей такого фахівця, в яких відображено складові соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага).

Виявлено змістову характеристику *складових процесу формування соціально-етичних цінностей* майбутніх менеджерів економічної сфери: *теоретична, практична та індивідуальна*, що включають знання соціально-етичних цінностей, уміння та навички, адекватні до норм і вимог соціальної етики спеціаліста економічного профілю.

Вищезазначене дозволило визначити місце соціально-етичних цінностей у процесі професійної підготовки менеджерів, оскільки впровадження в науку менеджменту викликало до життя нові підходи до людини праці, розвитку індивідуальності тощо. Практика засвідчує, що тип управлінської сфери диктує кілька типів поведінки менеджерів: 1) він приймає пропоновані йому цінності та норми, 2) він не приймає цінностей організації, але підпорядковує свою поведінку її нормам, 3) приймає цінності, але не приймає норми поведінки, 4) не приймає цінностей, вступає в суперечності.

Означені прояви координуються, корегуються в процесі навчання у вищій школі, оскільки від дотримання соціально-етичних норм у професійній сфері залежить стиль і успіх управління, при цьому соціально-етичні цінності, втілені в процесі виховання студентів, не можна безапеляційно нав'язувати їм як норму чи правило. Їх засвоєння відбувається за умови емоційного усвідомлення, діалогічної взаємодії, проживання певної духовної ситуації. Це обумовлює й вмотивовує виокремлення найбільш значущих функцій діяльності у виховному процесі вищої школи: пізнавальної, ціннісно-орієнтаційної, гуманістичної, комунікативної.

Аналіз теоретичних джерел із даної проблеми дозволив визначити склад і характеристику цінностей-якостей, які необхідно враховувати під час проектування виховного процесу, зокрема: етичне самовизначення особистості, готовність дотримуватись соціально-етичних норм і традицій, відповідна поведінкова саморегуляція, взаємодія, як прояв певної зрілості особистості, персоналізація студента, що відображає усвідомлений вибір цілей і дій.

Розуміючи зміст поняття *«соціально-етична поведінка»* як прояв певної соціальної й етичної зрілості особистості, певної системи цінностей, ціннісних

орієнтацій, способів поведінки та життєвих позицій, притаманних особистості, що відображає соціальні цілі й завдання конкретної особистості; передбачає засвоєння нею норм і обов'язків, пов'язаних з оволодінням соціальними і етичними цінностями, та виходячи із особливостей функціоналу майбутнього менеджера економічної сфери, можна стверджувати, що в реальних умовах такий фахівець виступає в кількох ролях: як носій загальнонаціональних норм і професійної культури; як транслятор переконливої та позитивно спрямованої інформації; як споживач соціально-етичних цінностей, який оперує адекватними за змістом знаннями в різних ситуаціях; як творець соціально-етичних цінностей, що активно інтерпретує їх соціальні й етичні смисли.

Реалізація зазначених факторів і педагогічного процесу можлива за умови включення в нього суб'єкта процесу формування соціально-етичних цінностей — студента. Визначено, що студентство — це особлива соціально-психологічна спільнота молодих людей, яка організаційно об'єднана інститутом вищої освіти і яка систематично оволодіває професійними знаннями й уміннями. Причому слід підкреслити, що студентство ми розглядаємо як соціальну групу, а не вікову, оскільки передбачається її підготовка до професійної діяльності. А це, у свою чергу, передбачає можливість переорієнтації особистісних установок, соціальних позицій і соціально-етичних проявів.

Загалом у студентському віці у кожного суб'єкта його соціально-етичну поведінку відображають власні співвідношення соціальних, психологічних, етичних зусиль, бажання та потребу в тому, що для викладача є важливим при здійсненні індивідуалізації виховного процесу у вищій школі. Психолого-педагогічна характеристика студентства акцентує увагу на двох аспектах, що визначають цей період: підвищений інтерес до власної особистості, самопізнання й самовиховання та прагнення до розширення соціальних зв'язків.

Характеристика визначених студентами життєсміслових цінностей в різних вищих навчальних закладах засвідчує їх широку палітру ціннісних

орієнтацій, що дозволяє виявити певні недоліки в ціннісних орієнтаціях майбутніх менеджерів економічної сфери. Це підтверджує думку Є.Бондаревської про те, що абітурієнт входить в освітній простір як людина соціальна, а залишає його як людина культурна [28], оскільки саме в цей період відбувається трансформація загальнолюдських цінностей із безособової форми загальної спільноти в особистісну форму соціально-етичних цінностей індивіда. Саме цим і обумовлюється прояв у студентів позиції щодо життєвих цілей, які базуються на соціально-етичних цінностях.

Особистість студента розглядається науковцями як особистість активна, творча як у позанавчальній діяльності, так і в суспільно-громадській практиці й побуті. Доведено, що в період навчання студент стає суб'єктом професійної взаємодії, яка впливає на його самоідентифікацію: розуміння соціальних цінностей і неповторності кожної людини, розвиток власних духовних потреб, автономії внутрішнього світу, вільний вибір професійної діяльності, адаптації в динамічних умовах соціального простору (за В.Ядовим) [197].

Проведення пілотного дослідження дозволяє стверджувати, що орієнтація студентів на етичні цінності завдяки включенню їх у різні ситуації допомагає зруйнувати стереотипи цілей і виявити можливість впровадження чотирьох *етапів формування соціально-етичних цінностей* (вихідний, сумативний, комплексний та системний) і визначити наявність початкових знань у студентів перших курсів про суть соціально-етичних цінностей, які гіпотетично необхідні їм у майбутньому. За рейтингом на перше місце студенти перших курсів поставили таку номінацію, як «уміння співпрацювати з різними людьми». Лише окремі соціально-етичні цінності привернули увагу студентів, що дозволяє прогнозувати необхідність розширення можливих шляхів, форм і методів формування соціально-етичних цінностей у позанавчальній виховній діяльності студентів економічних спеціальностей вищої школи.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ У СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Введення державних нормативних документів, створення освітньо-кваліфікаційної характеристики спеціаліста-менеджера, окреслення вимог до його якісної підготовки посилюють потребу суспільства в спеціалістах, які спроможні здійснювати професійну діяльність згідно з нормами та вимогами професійної етики, яка досить широко відображає соціально-етичні цінності [106; 111; 162; 163].

З метою з'ясування питання, наскільки студенти — майбутні менеджери економічної сфери — усвідомлюють і володіють суттю соціально-етичних цінностей, а також потреба організації експериментальної роботи по формуванню соціально-етичних цінностей потребувала визначення відповідних етапів дослідницької роботи.

Перший етап — визначення студентами соціально-етичних умінь і навичок, які сприяють якісній професійній діяльності менеджера економічної сфери.

Другий етап — визначення студентами навчальних дисциплін, які сприяють формуванню соціально-етичних цінностей.

Третій етап — виявлення рівнів сформованості соціально-етичних цінностей, які проявляються в діяльності менеджера економічної сфери.

Четвертий етап — реалізація соціально-етичної орієнтації студентів у соціально-виховному процесі.

П'ятий етап — виявлення організаційно-педагогічних форм, ефективного змісту та методів, що сприяють успішному формуванню соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери у позанавчальній виховній діяльності.

Значення такого проектування соціально-виховного процесу полягає в тому, що він є невід'ємною частиною професійної освіти майбутніх спеціалістів. Мається на увазі, що підготовка спеціалістів до професійної діяльності здійснюється в процесі, який забезпечує єдність навчання, виховання та розвиток особистості. Формування соціально-етичних цінностей менеджерів економічної сфери є ніби окремим процесом, але він веде до загального виховного й освітнього процесу, який загалом спрямований на досягнення виховних цілей і змін певних якостей студентів. Вивчення низки досліджень із означеної проблеми [51; 58; 59; 67; 75; 271] дозволяє нам говорити про формування соціально-етичних цінностей як про цілеспрямований, неперервний і спеціально організований педагогічний процес, який здійснюється в межах освітньо-виховного процесу вищої школи та «забезпечує підготовку майбутніх спеціалістів до здійснення професійної діяльності на засадах етичних норм і згідно з вимогами загальнолюдських і суспільних цінностей в цілому» [59, с. 52].

Для педагогічного процесу обов'язковими є цілі, завдання, зміст, методи, форми впливу на студентів і прогнозовані й отримані результати, а в науковій літературі вони називаються компонентами педагогічного процесу: цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний [175]. Враховуючи особливості нашого дослідження, ми визначаємо педагогічний процес формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів як сукупність взаємопов'язаних компонентів (цільового, змістового, діяльнісного та результативного). Означені складові забезпечують формування соціально-етичних цінностей майбутніх спеціалістів в умовах освітньо-виховної, цілеспрямовано змодельованої та професійно-практичної діяльності, що відображено в тексті дослідження нижче.

2.1. Діагностика соціально-етичних цінностей студентів як передумова успішної реалізації цілеспрямованого соціально-виховного процесу

Дослідження ефективності застосування організаційних форм і експериментальних методів формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери потребувало поетапного розв'язування конкретних завдань. Зокрема, на констатувальному етапі в експериментальну роботу було включено 513 студентів 1-4 курсів, на формувальному — 458 студентів 2-4 курсів напряму підготовки «Менеджмент» трьох вищих навчальних закладів (Чернігівський національний технологічний університет, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова та Хмельницький національний університет). Студенти п'ятого курсу брали участь у нашому дослідженні в якості експертів. Ми вивчали судження студентів стосовно того, які навчальні дисципліни вміщують інформацію про знання, вміння й навички соціально-етичного змісту й які, на їх думку, є необхідними для ефективної професійної діяльності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Навчальні дисципліни, які сприяють формуванню соціально-етичних цінностей (за міркуванням студентів)

№ п/п	Назва навчальної дисципліни	Кількість позитивних відповідей (абсолютне число)	Кількість позитивних відповідей (у %)
1.	Історія	442	96,5
2.	Правові дисципліни	396	86,5
3.	Психологія та педагогіка	390	65,7
4.	Соціологія	301	85,2
5.	Соціальна політика	235	51,3
6.	Інформаційні технології	163	35,6

Окрім того, виявлено, що в основі педагогічного процесу формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів лежить сукупність принципів, які, в свою чергу, диктують форми та зміст виховної роботи, її цілі й методи організації, при цьому їх реалізація дозволяє забезпечити ефективність вирішення окреслених завдань щодо соціального виховання особистості [13, с. 43 — 44]. Це стосується таких принципів: цілісності, гуманізму, міждисциплінарності, зв'язку теорії з практикою, особистісної активності та рефлексивності.

Окреслені в наукових дослідженнях і в педагогічних працях [59; 67; 97; 208; 271] компоненти педагогічного процесу (цільовий, змістовий, діяльнісний, результативний) дозволяють стверджувати, що педагогічний процес формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери можна розглядати як упорядковану сукупність взаємопов'язаних компонентів (цільового, змістового, діялісного та результативного).

Цільовий компонент передбачає цілі та завдання, які необхідно вирішувати у процесі формування соціально-етичних цінностей; *змістовий* — відображає змістове наповнення позанавчальної виховної діяльності; *діялісний компонент* потребує впровадження ефективних форм та методів формування соціально-етичних цінностей у процесі позанавчальної виховної діяльності; *результативний* — дозволяє визначити динаміку сформованості рівнів прогнозованих соціально-етичних цінностей-якостей у студентів менеджерів економічної сфери.

Безперечно, ціль визначає зміст, форми, методи та критерії оцінювання результатів. Кінцева мета — сформулювати значущі соціально-етичні цінності, які є водночас складовими професійної діяльності майбутнього менеджера економічної сфери. При цьому необхідно вирішувати низку завдань:

- розкрити зміст і значення соціально етичних цінностей у професії менеджера економічної сфери;

- довести студентам необхідність оволодіння соціально-етичними цінностями;
- створити педагогічні умови для формування соціально-етичних цінностей;
- сформувати вміння здійснювати управлінську діяльність на засадах соціально-етичних норм;
- сприяти розвитку об'єктивного ставлення студентів до власної діяльності й об'єктивної оцінки інших.

Змістовий компонент процесу формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів відображає сукупність і повноту знань про етичні норми, правила, пов'язані з означеною професійною діяльністю, хоча означений компонент є «надпредметною» складовою і простежується у змісті зазначених навчальних дисциплін та пронизує наскрізною лінією майже усі навчальні предмети, знаходячи соціально значуще втілення в конкретних матеріалах [67].

Діяльнісний компонент у процесі формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів включає організаційно-практичний аспект діяльності, необхідні методи, спрямовані на використання набутих знань при вирішенні професійних завдань. Це спонукає до використання таких методів, які стимулюють навчання завдяки включенню студентів безпосередньо в практичні види діяльності: вивчення досвіду, проектування, співробітництво, розв'язування проблем соціальної взаємодії тощо. При цьому практика засвідчує, що в такому процесі органічно домінують такі методи, як: особистісно орієнтовний, проблемний, метод контекстного навчання, дискусійні методи, метод проектів, ігрові методи (організаційно-навчальні, організаційно-діяльнісні, імітаційні, ділові), метод ситуації.

Означені методи спонукають студентів до реальної практичної діяльності, змушують їх самостійно приймати рішення та шукати шляхи

їх вирішення, що надає позанавчальній виховній діяльності особистісного спрямування.

Результативний компонент процесу формування соціально-етичних цінностей майбутніх спеціалістів відображає суть дієвості прояву соціально-етичних цінностей, а також результати за визначеними критеріями й показниками та рівні сформованості соціально-етичних цінностей.

Отже, зміст і структура соціально-етичних цінностей є синтезом взаємопов'язаних структурних елементів: *теоретичного* (знання суті соціально-етичних основ професійної діяльності менеджера економічної сфери), *практичного* (достатня сформованість умінь і навичок вирішувати управлінські проблеми на засадах соціально-етичних норм і правил) і *оцінно-результативного* (відображає прояв соціально-етичних цінностей-якостей як уміння оцінювати якості інших, характер діяльності, вміння розробляти стратегію дії та відповідати за прийнятті рішення).

Означені компоненти по суті відображають зміст і практичне наповнення процесу формування соціально-етичних цінностей студентів.

Аналіз змісту досліджень науковців-педагогів, психологів [58; 59; 67; 152; 159] засвідчує різні підходи до визначення критеріїв, які характеризують рівень сформованості соціально-етичних цінностей, і показників, що характеризують дані рівні. Проте слід зазначити, що для досліджень, орієнтованих на вивчення цінностей-якостей особистості, притаманні загальні критерії: когнітивний, емоційно-оцінний, поведінковий. У даному разі ми підходимо до відбору критеріїв, виходячи з визначення поняття «соціально-етичні цінності», розглядаючи їх як суспільно значущу якість особистості й орієнтуємося на вищезазначені науковцями критерії. Тому нами було визначено такі критерії сформованості соціально-етичних цінностей: *інтелектуальний* — повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей, *практичний* — усвідомленість змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у

професійній діяльності менеджера економічної сфери, *поведінковий* — дієвість застосування складових соціально-етичних цінностей у сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Так, *критерій «інтелектуальний»* (повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей) характеризується:

- готовність студентів назвати всі складові соціально-етичних цінностей, що відносяться до професійної діяльності менеджера економічної сфери;
- знання сутності кожної із названих складових;
- розуміння зв'язків між соціально-етичними цінностями, які засвоюються, і явищем, процесом, дією, в яких вони проявляються.

Практичний критерій (усвідомленість і реалізація змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери) характеризується такими показниками, як:

- прояв студентами уміння виявляти зв'язок між соціально-етичними цінностями і явищами та процесами, в яких вони реалізуються в діяльності;
- уміння реалізовувати соціально-етичні цінності та виявляти між ними спільне й відмінне в різних ситуаціях;
- уміння узагальнювати прояви соціально-етичних цінностей в діяльності та взаємовідносинах людей.

Поведінковий критерій (дієвість застосування складових соціально-етичних цінностей в сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності) характеризується такими показниками:

- здатність вибирати поведінку на основі вимог соціально-етичних цінностей у відповідних умовах;
- уміння адекватно співвідносити соціально-етичні цінності та поведінку людини з життєвими й професійними ситуаціями;
- стійкий прояв соціально-етичних цінностей у різних ситуаціях управлінської діяльності та успішне виконання різних соціальних ролей.

Названі показники до визначених критеріїв дозволяють виявити *рівні* сформованості соціально-етичних цінностей: *високий, достатній, середній, низький* (табл. 2.2).

Запропоновані рівні характеризуються різною мірою сформованості знань і прояву соціально-етичних цінностей у різних ситуаціях управлінської діяльності. Для студентів із *високим рівнем* сформованості притаманний усвідомлений прояв суті кожної зі складових соціально-етичних цінностей; розуміння взаємозв'язку соціально-етичних цінностей і вміння співвідносити їх з реальними явищами та діями; вміння практично застосовувати соціально-етичні цінності як інструмент у досягненні професійних цілей; знання норм й особливостей стилю соціально-етичної поведінки та прояв їх у різних ситуаціях управлінської діяльності.

До *достатнього рівня* сформованості соціально-етичних цінностей відносяться студенти, які розуміють їх суть, уміють виявляти взаємозв'язок між характером певного виду професійної діяльності та конкретною соціально-етичною поведінкою; вміють застосовувати інструментарій взаємодії з різними людьми та в різних ситуаціях управлінської діяльності з дотриманням норм соціально-етичної поведінки, але при цьому не завжди володіють стилем соціально-етичної поведінки в комплексі всіх вимог.

Середній рівень сформованості соціально-етичних цінностей простежується у студентів, які можуть назвати їх окремі складові й розкрити ознаки, але не можуть виявити та вмотивувати зв'язок між професійною діяльністю і проявами конкретних соціально-етичних цінностей; такі студенти потребується координації та корекції поведінки з боку педагогів.

Низький рівень характеризує студентів із досить низькими (або й відсутніми) показниками за трьома критеріями: недостатні знання основних норм і правил соціально-етичної поведінки; відсутність самостійності при узагальненні; невміння аналізувати зміст соціально-етичних цінностей і проявляти їх у професійній діяльності.

Таблиця 2.2

Критерії, показники та рівні сформованості соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів

Критерії	Показники	Рівні			
		Високий	Достатній	Середній	Низький
1. <i>Інтелектуальний</i> — повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей	• готовність студентів назвати всі складові соціально-етичних цінностей, що відносяться до професійної діяльності менеджера економічної сфери; • знання сутності кожної із названих складових; • розуміння зв'язків між соціально-етичними цінностями, які засвоюються, і явищем, процесом, дією, в яких вони проявляються;	Розуміє суть кожної зі складових соціально-етичних цінностей; усвідомлює взаємозв'язок соціально-етичних цінностей і практичних дій; реалізує дії на засадах соціально-етичних цінностей; використовує соціально-етичні цінності як інструмент досягнення цілі в різних ситуаціях управлінської діяльності.	Уміє розкрити суть соціально-етичних цінностей; відображає взаємозв'язок між поняттями й конкретною поведінкою; співвідносить професійну діяльність і окремі соціально-етичні цінності; дотримується соціально-етичної поведінки в різних соціальних ситуаціях; не завжди володіє стилем етичної поведінки	Називає окремі соціально-етичні цінності; проявляє знання про окремі складові; потребує уточнення знань і взаємозв'язку з професією.	Відсутні або низькі показники знань; не знає як співвідносити соціально-етичні знання і певні соціальні ролі.
2. <i>Практичний</i> — усвідомленість і реалізація змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери	• прояв студентами уміння виявляти зв'язок між соціально-етичними цінностями і явищами та процесами, в яких вони реалізуються в діяльності;	Розуміє суть соціально-етичних цінностей; сприймає взаємозв'язок соціально-етичних цінностей і діяльності та взаємовідносин.	Чітко розмежовує соціально-етичні цінності та соціальні ролі; уміє розмежовувати адекватність соціально-етичної поведінки і соціальної ситуації та	Не завжди може охарактеризувати соціально-етичні цінності, але загалом їх дотримується;	Знання про соціально-етичні цінності недостатні; слабо співвідносить соціально-етичні цінності і поведінку;

	• уміння реалізовувати соціально-етичні цінності та виявляти між ними спільне й відмінне в різних ситуаціях; • уміння узагальнювати прояви соціально-етичних цінностей в діяльності та взаємовідносинах людей;		процесів; вміє вибирати соціально-етичну поведінку і проявляти її особливості в дії.	прагне пов'язувати виконання соціальної ролі та соціально-етичних цінностей; іноді потребує корекції.	не проявляє інтересу до їх взаємозв'язку.
3. Поведінковий — дієвість застосування складових соціально-етичних цінностей в сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності	• здатність вибирати поведінку на основі вимог соціально-етичних цінностей у відповідних умовах; • уміння адекватно співвідносити соціально-етичні цінності та поведінку людини з життєвими й професійними ситуаціями; • стійкий прояв соціально-етичних цінностей у різних ситуаціях та успішне виконання різних соціальних ролей;	Намагається робити спробу співвідносити соціально-етичні цінності й особливості ситуації; має досить стійкий прояв соціально-етичних цінностей у відповідних ситуаціях і професійній практичній діяльності.	Вміє співвідносити соціально-етичні цінності і потреби ситуації; поведінка адекватна соціально-етичним нормам; діє свідомо, хоч і не завжди; вдало робить акценти на взаємозв'язках соціальної ролі й етичних цінностей.	Знає про соціально-етичні цінності, але не співвідносить з конкретною поведінкою; прагне пов'язувати соціально-етичні цінності і соціальні ролі, але не має в цьому навичок; не впевнений в адекватності застосування соціально-етичних цінностей.	Невпевнений у доцільності використання соціально-етичних цінностей; не може переключатися на певний етичний стиль у діяльності; не завжди співвідносить свою професію і конкретні соціально-етичні цінності.

Зведена табл. 2.3 відображає співвіднесеність критеріїв, показників і рівнів та методик їх діагностування.

З метою визначення у студентів рівнів сформованості соціально-етичних цінностей ми використали комплекс діагностичних методик, орієнтованих на кожний із критеріїв, серед них: анкети, тести; методика М.Рокича «Ціннісні орієнтації»; тест Д.Леонтьєва на виявлення смисложиттєвих орієнтацій; методика «Інтерв'ю з самим собою» за Л.Поповим; методика А.Кошельової на виявлення соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера; анкета на визначення загальнолюдських цінностей за Н.Борбич; авторська анкета на виявлення позиції студента-менеджера щодо майбутньої професії; методика Т.Елерса на визначення цілеспрямованості; анкета на усвідомлення студентами відповідальності за дії та вчинки за Н.Борбич; тест О.Єршова на особистісну орієнтацію у взаємовідносинах; методика оцінки стилю управління за Я.Подольком; методика на прояв толерантності за В.Бойком та ін. Означені методики співпадають із завданнями нашого дослідження.

Констатувальний експеримент проводився у 2011-2012 роках, до якого було включено 513 студентів: із них 235 осіб потім брали безпосередню участь у формульованому експерименті та їх було віднесено до експериментальної групи (7 академічних груп); 223 особи було віднесено до контрольної групи (8 академічних груп); решту осіб — це 55 студентів першого курсу, ми не включали в подальшу науково-дослідну роботу, оскільки вони ще не мають базової морально-етичної підготовки: не прослухали навчальні курси з філософії, психології, соціології, права, історії та ін., а також не проходили жодного з видів студентської практики.

Принцип відбору до експериментальної та контрольної груп був такий: ми вважали за доцільне відібрати студентів із різних вищих навчальних закладів, де здійснюється підготовка менеджерів економічної сфери та де навчання проводилося за стандартними навчальними планами, а також із тих вищих навчальних закладів, де викладачі дали згоду впроваджувати експериментальну програму щодо формування соціально-етичних цінностей.

Таблиця 2.3

Критерії, показники та методики діагностування

№ п/п	Критерії	Показники	Методики діагностування
1.	<i>Інтелектуальний</i> — повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей	• готовність студентів назвати всі складові соціально-етичних цінностей, що відносяться до професійної діяльності менеджера економічної сфери; • знання сутності кожної із названих складових; • розуміння зв'язків між соціально-етичними цінностями, які засвоюються, і явищем, процесом, дією, в яких вони проявляються;	• Анкета авторська на виявлення позиції студента-менеджера щодо майбутньої професії • Методика за Т.Елерсом на визначення цілеспрямованості • Методика М.Рокича «Ціннісні орієнтації» • Анкета на визначення загальнолюдських цінностей за Н.Борбич • «Інтерв'ю з самим собою» за Л.Поповим
2.	<i>Практичний</i> — усвідомленість і реалізація змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери	• прояв студентами уміння виявляти зв'язок між соціально-етичними цінностями і явищами та процесами, в яких вони реалізуються в діяльності; • уміння реалізовувати соціально-етичні цінності та виявляти між ними спільне й відмінне в різних ситуаціях; • уміння узагальнювати прояви соціально-етичних цінностей в діяльності та взаємовідносинах людей;	• Методика за Н.Борбич на усвідомлення студентами відповідальності • Тест за О.Єршовим на особистісну орієнтацію у взаємовідносинах • Тест на виявлення смисложиттєвих орієнтацій за Д.Леонтьєвим
3.	<i>Поведінковий</i> — дієвість застосування складових соціально-етичних цінностей в сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності	• здатність вибирати поведінку на основі вимог соціально-етичних цінностей у відповідних умовах; • уміння адекватно співвідносити соціально-етичні цінності та поведінку людини з життєвими й професійними ситуаціями; • стійкий прояв соціально-етичних цінностей у різних ситуаціях управлінської діяльності та успішне виконання різних соціальних ролей;	• Методика В.Бойка на прояв толерантності • Методика А.Кошельової на виявлення соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера • Тест Я.Подолька «Методика оцінки стилю управління» на визначення справедливості.

Міра засвоєння інформації про відповідні знання щодо змісту та складових соціально-етичних цінностей виявлялася за допомогою тестування. Із цією метою нами були розроблені спеціальні завдання-тести, на зміст яких орієнтувалися студенти, самостійно співвідносячи позиції, які призначаються для перевірки уміння виконувати дії за допомогою підказки. Тести до другого рівня дозволяють виявити у студентів уміння самостійно відтворювати та застосовувати набуті знання (маються на увазі тести на підстановку та конструювання відповіді, тести-задачі на основі моделі). Виявлення готовності до продуктивної діяльності (третій рівень — усвідомлення) відбувається в процесі вирішення нетипових задач і задач на прийняття рішень у нетиповій ситуації. Стосовно четвертого рівня (застосування), то мова може йти про тести-проблеми, які дозволяють виявити у студентів уміння творчо використовувати набуті знання (зразки тестів і еталонів пропонуються нижче). Слід звернути увагу на такий факт, що під час тестування вищезазначені критерії (*інтелектуальний* — повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей, *практичний* — усвідомленість і реалізація змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери і *поведінковий* — дієвість застосування складових соціально-етичних цінностей в сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності) конкретизуються за допомогою показника К (коефіцієнт засвоєння), що дозволяє говорити про достовірність того чи іншого рівня. К_з відображає відношення кількості правильно виконаних операцій еталону тесту М до загальної кількості операцій N, які необхідно виконувати за завданням тесту відповідного рівня: $K_z = M / N$.

За величину коефіцієнта (К_з) (межа між задовільними і незадовільними знаннями) пропонуємо взяти величину визначену В.Беспалько — 0,7 [21]. Це дозволило виявити чотири рівні сформованості соціально-етичних цінностей. Причому високому рівню відповідає К_з = 0,9, достатній рівень дає К_з = 0,8-0,9, середній рівень — К_з = 0,7-0,8 і низький простежується при К_з < 0,7.

На вихідному етапі, згідно з вимогами експериментального дослідження, вибірка студентів (235 — Е група і 223 — К група) була орієнтовно одного рівня в плані загальної підготовки, інтелектуального рівня розвитку та стартових можливостей (об'єктивні умови для роботи).

Зважаючи на відсутність класичних методів діагностики сформованості соціально-етичних знань, ми вибрали, як зазначалося вище, в якості дослідницьких *методи тестування*. Варіативно пропонувався тест І рівня з орієнтацією на пізнання, розмежування, співвіднесення соціально-етичних цінностей. Вони були призначені для перевірки готовності студентів виконувати завдання.

Завдання: що з перерахованого нижче можна віднести до:

А) загальнолюдських етичних цінностей;

Б) соціально-етичних цінностей;

В) природних цінностей;

Г) культурних цінностей.

1) дружба; 2) пам'ятники культури; 3) справедливість; 4) сім'я; 5) толерантність; 6) право на життя; 7) планета Земля; 8) рівноправність; 9) народна творчість; 10) Софіївський собор; 11) честь; 12) повага.

Еталон правильних відповідей: А — 1, 3, 4, 6, 11; Б — 1, 3, 5, 8, 12; В — 7; Г — 2, 9, 10. Кількість операцій — 14.

За першим тестом студенти вибрали п'ять позицій (А), які вони віднесли до загальнолюдських етичних цінностей; вибрано також п'ять позицій (Б), до яких вони включили соціально-етичні цінності; на третьому місці четверта позиція Г, до яких студенти віднесли три культурні цінності; на останньому місці за кількістю вибірки був блок В, до якого віднесено природні цінності. При цьому ми виявили, що позиції 1 і 3 (дружба та справедливість) частина студентів віднесла і до блоку соціально-етичних цінностей, і до блоку загальнолюдських етичних цінностей. Даний факт засвідчує відсутність достатніх знань про сутність цих двох груп цінностей.

Тест II рівня — розмежувати поняття за категоріями «цінність», «якість», «норма» та відповідно розписати їх у таблиці: совість, обов'язок, дружба, справедливість, взаємодія (співпраця), толерантність, повага, віра, терпимість, право на життя, любов, увага, рівноправність, цілеспрямованість, відповідальність (еталон правильних відповідей див. у табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Еталон правильних відповідей до тесту II рівня

Цінність	Якість	Норма
совість	справедливість	повага до інших
дружба	толерантність	право на щастя
терпимість	терпимість	відповідальність
справедливість	цілеспрямованість	рівноправність
обов'язок		
взаємодія		
повага		

Кількість операцій — 15. Правильних відповідей у першому блоці 3, у другому — 1, у третьому — теж 1.

Тест III рівня — студенти мають презентувати слухачам наступні цінності: А — справедливість, Б — повага, В — відповідальність, Г — толерантність, Д — цілеспрямованість. У виступі кожен розкриває суть цінностей. Експерт визначає точність і повноту розкритого студентами поняття за шкалою оцінювання: 1 — поняття розкрито повно та правильно; 2 — поняття розкрито недостатньо повно; 3 — поняття не розкрито. При цьому кожен студент визначав за допомогою яких форм можна краще розкрити зміст.

Група вибрала наступні організаційні форми розкриття змісту означених понять:

А — дискусія про проблему, Б — круглий стіл, В — репортаж про визначну особу, Г — розповідь-спогад, Д — обговорення ситуації (розмова студента в грубій формі з екзаменатором).

Еталон правильної відповіді: А — 4, Б — 1, В — 3, Г — 3, Д — 4.

Кількість операцій — 15. Студенти більше схильні до таких форм роботи, як дискусія, обговорення ситуації, репортаж та розповідь-спогад. Очевидно, це можна пояснити тим, що студенти мали можливість раніше ознайомитися з певними формами роботи, але вибір таких форм обґрунтувати повно та переконливо вони не змогли.

Тест IV рівня — завдання: загальнолюдські етичні цінності функціонують на рівні ідеалу, принципу, норми. На якому рівні в даній ситуації вони виявилися порушеними, а на якому залишилися не порушеними? Обґрунтувати власний вибір. А — ідеал, Б — принцип, В — норма.

Ситуація: міліція розшукує людину, яка була поряд із правопорушниками, але ця людина є родичем господаря дому. На запитання міліції, чи у нього не переховується свідок правопорушення, господарі відповідають «ні».

Еталон правильної відповіді: відбулося порушення норми — «не брешти» в ім'я принципу совісті. Оскільки господар врятовує людину від «оперативної» розробки й можливого звинувачення у співучасті. А-Б — не порушено, В — порушено. Операцій — 4. Результат засвідчує їхню готовність порушити загальнолюдські етичні норми заради допомоги близькій людині.

Використані чотири тести в основному дозволили виявити певну обізнаність студентів про ті чи інші соціально-етичні цінності, проте «білою плямою» при тестуванні виявилось те, що студенти не завжди спроможні визначити, в якій ситуації доцільно проявляти конкретні соціально-етичні цінності. Тобто, простежується відсутність соціального досвіду їх застосування.

Водночас використано анкетування з елементами прогнозування заповнення й коментування опитувального «листа цінностей» за М.Рокичем

(дод. М) та моделювання ситуацій для майбутнього (презентація, репортаж з їх подальшим аналізом). З метою виключення випадковості ми застосували (при виборі відповідей) так звані питання-дублери, що повторювали в скороченому вигляді в зміненому варіанті зміст попереднього питання (дод. У).

Відповіді студентів на питання анкети та аналіз результатів описаного чотирьохрівневого тесту дозволили виявити, що певна частина студентів першого курсу зміщує поняття «етичне» й «естетичне» (скажімо, вони відносять до загальнолюдських етичних цінностей пам'ятники культури, архітектурні ансамблі, твори мистецтва), а поняття «цінність» і «ціннісні орієнтації» на першому курсі з 108 осіб змогли правильно розвести дані поняття лише 19 осіб (17,59 %).

Цілком закономірно, що виявлення рівня наявності соціально-етичних цінностей передувало виявлення загалом окремих якостей і виявлення у студентів поінформованості про них. З цією метою використано методику «Інтерв'ю з самим собою» за Л.Поповим [179], що дозволяє виявити найбільш вразливі місця щодо соціально-етичних цінностей особистості. Окрім того, дана методика спонукала студента подивитися на себе як на майбутнього професіонала, спрогнозувати власну програму самовдосконалення тощо.

Інтерв'ювання проходить у формі написання твору за запропонованим планом-орієнтиром і є відправною точкою та напрямом думки, що дозволяє інтерв'ювати самоаналіз студента. План передбачає необхідність відповідей-міркувань у довільній формі, але їхні відповіді дозволяють виявити орієнтацію на певну професію та критичну оцінку особистісних якостей, зокрема, оцінити свій інтелект, самостійність, взаємодію з оточенням, світ емоцій тощо.

Відповіді за планом семи позицій дозволяють зробити висновок, що зі 132 респондентів (студенти 2 курсу) лише 12 осіб дали на всі питання досить обґрунтовану відповідь. Більша частина з опитаних або пропускала окремі позиції, або давала дуже лаконічні відповіді, що свідчить про те, що студенти

були не дуже впевнені в своїх твердженнях. Означені результати представлено нами в таблиці 2.5.

Привертає увагу те, що у відповідях помітний потяг до пізнання та взаємодії зі світом, осмислення не лише необхідності оволодіння практичними вміннями, але й усвідомлення труднощів, із якими можна зіткнутися в майбутньому.

Таблиця 2.5

**Результати відповідей студентів за методикою Л.Попова
«Інтерв'ю з самим собою»**

№ п/п	Пункти плану	Кількість відповідей
1	Співвідношення теорії та практики в моїй майбутній професії, їх значення.	13
2	Мій інтелектуальний потенціал.	38
3	Мої знання, отримані у ВУЗі та самостійно.	54
4	Мої вміння. Що я повинен уміти як менеджер?	97
5	Моя взаємодія зі світом. Мої творчі здібності, мої пізнавальні інтереси.	92
6	Мій внутрішній світ як світ емоцій, темпераменту та характеру.	76
7	Хто мав чи має найбільший вплив на мене та мій розвиток? На кого я впливаю?	88

Результати інтерв'ю зорієнтували нас на необхідність виявлення у студентів їх розуміння майбутньої професії менеджера економічної сфери та низки соціально-етичних цінностей, які мають бути сформовані у них в період навчання у вищому навчальному закладі. З цією метою ми розробили авторську анкету, яку використали в роботі зі студентами 2-4 курсів (дод. Б).

Обробка отриманих результатів передбачає кількісний і якісний аналіз. Кількісний аналіз вказує на рівень інтенсивності представленої тієї чи іншої проблеми. Враховуючи те, що анкета була анонімною, нам вдалося отримати досить об'єктивні дані. Зокрема, у відповідях простежується тенденція

фіксувати не лише позитивні якості, але й не обминати деякі особистісні проблеми. Скажімо, по другій позиції анкети було зафіксовано всі чотири варіанти відповідей. Це свідчить про наявну невпевненість у своїй етичній поведінці в складній ситуації. Певною мірою студенти третього курсу в кількості 112 респондентів були досить переконливими у відповідях на шосту та восьму позиції анкети. Різноманітність відповідей свідчить, що студенти спроможні критично оцінювати як професійну, так і спеціальну готовність до майбутньої практичної діяльності.

Привертають увагу відповіді студентів четвертого курсу (106 респондентів). Зокрема, з усіх 11 позицій лише за трьома позиціями анкети зафіксовано негативні відповіді. Це дозволяє зробити висновок, що в цілому студенти випускного курсу мають достатню в професійному плані орієнтацію, але, на жаль, особистісні якості, зокрема соціально-етичні цінності, відійшли на другий план.

Загалом за період навчання у студентів «відбувається формування адекватних уявлень про професію, створюється образ спеціаліста, який володіє певним набором професійних якостей, необхідних для успішної діяльності, усвідомлюються труднощі, пов'язані з професійною підготовкою, оволодінням певними знаннями, вміннями та навичками» [67].

Результати констатувального експерименту засвідчили, що ряд студентів за різними показниками знаходиться на низькому рівні сформованості соціально-етичних цінностей, в середньому це становить 50-70 респондентів. Розширення змісту стосовно поняття «соціально-етичні цінності» відбувається у студентів за рахунок накопичення інформації про поняття «етичні цінності», але без будь-якої спроби їх пов'язати між собою. Достатнього рівня досягли в середньому 35-43 респонденти.

Під час констатувального експерименту ми виявили також тип орієнтації студентів на загальнолюдські цінності, які проявляються в різних сферах діяльності. Емпіричні показники того чи іншого типу є проявом їх ставлення до соціально-етичних цінностей у навчальній і соціально значущій

діяльності, у спільній роботі, культуротворчій і професійно-орієнтованій діяльності. Залежно від ставлення (табл. 2.6) ми визначили типи орієнтації учасників експерименту на соціально-етичні цінності за показниками «+», «–», «не має значення», «байдуже» в різних сферах і в різних ситуаціях із використанням засобів цінностей-якостей, зокрема: міжособистісна взаємодія з людьми спільної діяльності, взаємодія з представниками різних сфер діяльності, орієнтація на професійну взаємодію з опорою на соціально-етичні цінності та відсутність орієнтації на взаємодію (нульова орієнтація).

Таблиця 2.6

**Вибір орієнтації на соціально-етичні цінності у різних сферах
практичної діяльності**

Види діяльності	Типи орієнтації							
	Міжособистісна взаємодія з людьми спільної діяльності		Взаємодія з представниками різних сфер діяльності		Орієнтація на професійну взаємодію з опорою на соціально-етичні цінності		Відсутність орієнтації на взаємодію	
	Абс. чис.	%	Абс. чис.	%	Абс. чис.	%	Абс. чис.	%
Навчальна	142	27,68	69	13,45	98	9,1	15	2,92
Спільна робота	81	15,79	139	27,09	92	17,93	23	4,48
Соціально значуща	101	19,69	119	23,2	130	25,34	—	—
Культурно-творча	129	25,15	56	10,92	15	2,92	74	14,42
Професійно-орієнтована	60	11,7	78	15,2	173	33,72	39	7,6

Відповіді студентів оцінювалися за чотирьохбальною шкалою: 0 — відсутність орієнтації на загальнолюдські етичні цінності в діяльності; 1 — орієнтація на етичну взаємодію з людьми спільної діяльності; 2 — орієнтація

на етичну взаємодію з представниками різних сфер діяльності; 3 — орієнтація на безпосередню професійну взаємодію з опорою на соціально-етичні цінності.

Серед показників готовності студентів до професійної взаємодії на засадах загальнолюдських соціально-етичних цінностей (див. табл. 2.6) є чималий відсоток вибору варіанту «не має значення», що свідчить про сформованість поняття загальнолюдських соціально-етичних цінностей і про відсутність негативізму щодо національних, мовних чи релігійних ознак, хоча вибір студентами за першою чи другою ознакою ще не означає, що вони схильні до прийняття третьої позиції — «не можу відповісти». До речі, загалом студенти визначили види діяльності, де проявляються соціально-етичні цінності, хоча лише 142 особи вважають, що навчальна діяльність має базуватись на такій цінності, як взаємодія.

Слід зазначити, що в навчальній діяльності студенти віддають перевагу міжособистісній взаємодії на соціально-етичних засадах і мотивують цей факт тим, що «нова академічна група ускладнює процес прояву власної позиції», «доводиться переконувати інших у своїй правоті», «можуть бути сильніші чи слабші студенти», а це створює «атмосферу нерівності» тощо.

Очевидною є орієнтація на взаємодію з представниками різних соціальних груп на основі соціально-етичних цінностей. Оскільки цим підтверджується думка майбутніх менеджерів економічної сфери про те, що в роботі доведеться стикатися з людьми різного статусу, культури та освіти й тому цей фактор не розглядається як такий, що може заважати взаємодії. При цьому не дуже помітний інтерес до взаємодії студентів із представниками різних видів діяльності, це спостерігається більше в соціально значущій діяльності: 101, 119, 130 осіб.

Що стосується вибору орієнтації на соціально-етичні засади в культуротворчій діяльності, то тут простежуються досить помітні показники щодо міжособистісної етичної взаємодії: таких студентів було

129 (25,15%) осіб. Мотивація такого вибору полягає в тому, що культуротворча сфера зближує людей зі спільними інтересами та потребами. Тому тут може йти мова не просто про «взаємодію», а як про проблему, яка в конкретній ситуації може зацікавити різних людей.

Отримані дані дозволяють висловити думку, що рівень орієнтації студентів на соціально-етичні цінності в різних сферах життєдіяльності визначається загалом так: високий рівень — це орієнтація на міжособистісну взаємодію у спільній діяльності; достатній рівень — це орієнтація на взаємодію з представниками інших видів діяльності; середній рівень — помітна позиція прояву соціально-етичних цінностей у взаємодії з різними людьми; низький рівень — відсутність орієнтації на соціально-етичні цінності в будь-якій сфері, — простежується в незначній кількості студентів у межах від 0 до 74 осіб.

Без сумніву, педагогічний процес формування соціально-етичних цінностей майбутніх спеціалістів потребує цілеспрямованої діагностики сформованості соціально-етичних цінностей і їх окремих елементів з метою вивчення доцільності та продуктивності даного процесу, прогнозування тенденцій його розвитку й усунення прояву небажаних явищ. Це необхідно зробити, тому що реалізація зазначених компонентів соціально-етичних цінностей у комплексі не може достовірно та достатньо відобразити ті зміни, що відбуваються у педагогічному процесі. Особливості таких змін у соціально-виховному процесі, результати та їх аналіз дозволяють перевірити ефективність запропонованих організаційних форм і методів формування соціально-етичних цінностей у позанавчальній виховній діяльності, про що мова піде нижче. Тому ми здійснили детальний діагностичний аналіз складових соціально-етичних цінностей, зокрема: *цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага)*, які було визначено студентами та встановлено за рейтингом під час пілотного дослідження.

Цілеспрямованість — уміння проектувати цілі для себе та для інших і визначати шляхи їх досягнення. Дана цінність як якість характеризується тим, що майбутній менеджер економічної сфери як управлінець має прогнозувати діяльність підлеглих, окреслюючи для них об'єктивні цілі й координуючи їхню діяльність. Визначення даної складової як домінуючої потребувало діагностики її сформованості за допомогою опитувальника (за Т.Елерсом). Зміст зазначеного опитувальника представлено в додатку Д. Він складається із 41 запитання та передбачає з'ясування мотивації й цілей діяльності майбутніх спеціалістів.

Слід зазначити, що виявлення сформованості соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери за окремими складовими ми вважали за доцільне проводити уже в окремих групах — в експериментальній (235 осіб) і контрольній (223 особи). Це дозволило виявити у студентів відображені відповіді за різними групами соціально-етичних цінностей.

За результатами опитування за методикою Т.Елерса щодо прояву соціально-етичної цінності-якості «цілеспрямованість» зафіксовано позитивні відповіді студентів і в К, і в Е групах (до речі, за 18 позиціями вони співпадають). До того ж привертає увагу той факт, що окремі позиції із 41 одиниці переважають в К групі — 1, 4, 23, 32, 33, в Е групі — позиція 2, 3, 5, 17, 22, 36. Зафіксовані відповіді певною мірою відрізняються змістовою спрямованістю, хоча в них простежується певна тенденція прояву об'єктивної позиції респондента. Результати представлено в табл. 2.7.

Підводячи підсумок, одержаний за методикою Т.Елерса, було виявлено таке співвідношення рівнів сформованості: до високого рівня віднесено студентів, які вибрали 23 позиції Е і К груп, до достатнього — 18 позицій, до середнього — 5 позицій і до низького — 0 позицій.

Констатувальний експеримент хоча й виявив співпадання в Е і К групах показників рівнів за такою цінністю, як «цілеспрямованість», але це ще не гарантує однорівневі показники після формувального експерименту.

Таблиця 2.7

**Сформованість «цілеспрямованості»
як соціально-етичної цінності (в К і Е групах)**

№ питання	Так		Ні		№ питання	Так		Ні	
	К	Е	К	Е		К	Е	К	Е
1	✓				21			✓	✓
2		✓	✓		22		✓		
3		✓	✓		23	✓			✓
4	✓			✓	24				
5		✓	✓		25				
6					26	✓	✓		
7	✓	✓			27			✓	
8	✓	✓			28				✓
9					29	✓	✓		
10	✓	✓			30	✓	✓		
11					31				
12	✓	✓			32	✓			✓
13					33	✓			✓
14	✓	✓			34	✓	✓		
15	✓	✓			35	✓	✓		
16					36		✓		
17		✓	✓		37	✓	✓		
18	✓	✓			38				
19	✓	✓			39	✓	✓		
20	✓	✓			40	✓	✓		
					41	✓	✓		

Наступною складовою, визначеною за рейтингом, варто назвати таку цінність, як «соціальна відповідальність», яка є, певною мірою, показником особистісної зрілості студентів, а її наявність засвідчує вміння студента реалізовувати механізми досягнення цілей і забезпечувати комфортні умови для прийняття й реалізації рішень, доведення справи до кінця у взаємодії та співпраці. Соціальна відповідальність, на думку російського вченого

А.Прокоф'єва, — це особливий особистісний перелом морального обов'язку [183, с. 111]. Бути соціально відповідальним означає здатність сприйняття студентом певної ситуації, яка залежить як від власного морального вибору, так і від подальших дій. Саме через відповідальність обов'язок людини (менеджера) перетворюється в конкретизований індивідуальний, а іноді й колективний обов'язок.

Відповідальність і обов'язок найбільш повно проявляються як складові соціально-етичної поведінки та засвідчують особистісну зрілість. Показниками соціально-етичної відповідальності, як зазначає А.Кошельова [116], можна назвати такі: 1) готовність брати на себе відповідальність у конкретній професійній ситуації, 2) обов'язок перед громадою, 3) принциповість і відданість ідеї, 4) високий рівень соціально-етичної поведінки.

Означені якості відповідальності досить тісно переплітаються з твердженням В.Сухомлинського про обов'язок, як про «усвідомлення і переживання людською особою своєї відповідальності перед Вітчизною, перед пам'яттю і моральними цінностями народу, перед іншою людиною ... Це уміння підпорядкувати своє особисте суспільному ..., готовність і вміння робити добро людям» [223, с. 475].

Диференційований аналіз даних в Е і К групах дозволяє переконатися в тому, що учасники експериментальної та контрольної груп мають приблизно однакову міру прояву обов'язку соціально-етичної відповідальності. Це, очевидно, пов'язано з недостатньою усвідомленістю вибору професії менеджера та готовності до більш розвиненої позитивно спрямованої етичної поведінки тих, хто випадково вибрав означену професію.

Оцінка значущості такої якості, як «принциповість і відданість ідеї» свідчить про помітну різницю в судженнях студентів: одні вважають, що дана якість для спеціаліста є лише «бажаною» (в К групі — 27,35% і в Е групі — 29,79%). Особливу увагу привертають показники такої якості, як високий рівень соціально-етичної поведінки — відповідно 13,45% і 15,74% (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Показники сформованості соціально-етичної цінності
«соціальна відповідальність» (адаптовані за А.Кошельовою)**

Всього	458 осіб	%	К група		Е група	
			223 особи	%	235 осіб	%
Готовність брати на себе відповідальність у конкретній професійній ситуації	146	31,88	72	32,29	74	31,49
Обов'язок перед громадою (колективом, співробітниками)	114	24,89	60	26,9	54	22,98
Принциповість і відданість ідеї	131	28,6	61	27,35	70	29,79
Високий рівень соціально-етичної поведінки	67	14,63	30	13,45	37	15,74

Зважаючи на те, що така цінність, як «соціальна відповідальність» найбільш переконливо засвідчує про соціально-етичну зрілість особистості студента, ми вважали за доцільне здійснити додаткову діагностику за допомогою тесту-анкети (дод. К), метою якої є виявлення у респондентів: прагнення змінити щось у світі, визначати пріоритети стосовно природи, суспільства, інших людей, самого себе, виявити прояв альтруїзму тощо. Аналіз відповідей дозволив виявити сумарне число балів, а відтак і рівні сформованості відповідальності: низький, середній, достатній і високий.

За сумарним числом балів ми виявили такі співвідношення кількісних результатів за чотирма рівнями: *до високого рівня* віднесено студентів, які набрали бали в межах 70-80: в Е групі 8 осіб, в К — 7; *до достатнього рівня* — в Е групі 13, в К — 15 осіб; *до середнього рівня* — в Е групі 134, в К — 141 особа; *до низького рівня* — в Е групі 80, в К — 60 осіб (табл. 2.9).

Отримані результати дозволяють зробити припущення загалом про низький рівень усвідомлення значущості соціально-етичних цінностей як складової професійної діяльності, що потребує на перших трьох курсах педагогічної уваги до розвитку в студентському середовищі особистісних соціально-етичних цінностей, а отже, доводить необхідність більш глибокого

аналізу проблеми формування соціально-етичних цінностей і пошуків адекватного змісту, форм та методів їх формування.

Таблиця 2.9

**Результати тесту-анкети на усвідомлення студентами
відповідальності за дії та вчинки**

Рівні	Е група		К група	
	235 осіб	%	223 особи	%
Високий	8	3,41	7	3,14
Достатній	13	5,53	15	6,73
Середній	134	57,02	141	63,23
Низький	80	34,04	60	26,9

Невід’ємною складовою пакету соціально-етичних цінностей менеджера визначено таку якість, як «взаємодія (співпраця)». Якраз особистісна орієнтація у взаємовідносинах із людьми посилює ефективність діяльності майбутнього менеджера економічної сфери, його статус у колективі, міру відповідальності його інтересів і мотивів діяльності колективу, сприяє попередженню чи усуненню конфлікту. Як свідчить практика, тактика компромісу може використовуватись лише в тому випадку, коли сторони взаємодії переконані, що повне зближення не відбудеться. При цьому компроміс відображає часткове припинення позиції іншого. Дана якість є незамінною в діяльності менеджера економічної сфери, оскільки зводить до мінімуму прояв недоброзичливості та дає можливість швидко усунути конфлікт.

Як засвідчує емпіричне дослідження одними з важливих компонентів, які впливають на взаємодію та взаємовідносини в колективі, на продуктивність праці є поведінка керівника, а також характер його відносин із підлеглими та партнерами. Причому науковці (В.Андрієвська [9], А.Петровський [169], Я.Подоляк [177], О.Потеряхин [180], М.Чапка [249] та ін.) виявили, що комфортній взаємодії з підлеглими, керівниками, партнерами сприяють такі умови: відбір спеціалістів, стимулювання мотивації до добросовісної праці, справедливості, рівноправності, врахування інтересів інших чи всіх осіб, які

дотичні до управлінських рішень, уміння знаходити точки зіткнення, позитивна оцінка внеску окремих людей у загальну справу. Все це в сукупності впливає на створення особливої соціально-психологічної атмосфери єдності та взаємозалежності працівників різних рівнів.

У свою чергу, такі якості особистості, як здатність до взаєморозуміння, чутливість до співучасті забезпечують солідарність людей і корпоративність діяльності. За умови прояву означених якостей управлінцем можна говорити про етичний підхід керівника до людей і до справи.

З метою виявлення особистісної орієнтації на взаємодію (співпрацю), взаємовідносини з різними людьми ми використовуємо методику тестування за конкретними ситуаціями А.Єршова (дод. Ж).

Дана методика спонукає студентів до вибору певного варіанту рішення, прийнятого відповідно до конкретної ситуації. Таких ситуацій пропонується 20, і в кожній наявні чотири варіанти відповідей (А, Б, В, Г), які відображають: а) варіанти рішення, б) варіанти поведінки, в) варіанти ставлення.

Зіставляючи відповіді респондентів, ми виявили ті, які засвідчують тип їхньої орієнтації, які відображають:

- орієнтацію на взаємодію в інтересах справи — С (високий рівень);
- орієнтацію на позитивний психологічний клімат і взаємовідносини підлеглих і партнерів — П (достатній рівень);
- орієнтацію на власну позицію, самостійність рішення, а не на інших — В (середній рівень);
- орієнтацію на офіційні (усталені, унормовані) взаємовідносини — О (низький рівень).

Продіагностувавши студентів експериментальної групи (235 осіб), ми розподілили їх за відповідями так: С — 102 особи, П — 36 осіб, В — 70 осіб, О — 27 осіб.

Як свідчать числові та змістові показники, студенти, в першу чергу, орієнтуються на взаємовідносини в «інтересах справи» — 102 особи (43,4%) та на «власну позицію й самостійність рішення» — 70 осіб (29,79%). Досить

незначним виявився відсоток студентів із орієнтацією на взаємовідносини, побудовані на «позитивному психологічному кліматі серед підлеглих і партнерів», що становить 15,32% (36 осіб), а також тих, хто готовий орієнтуватися у взаємодії «на офіційні (унормовані, усталені) відносини», яких виявилось 11,49% (27 осіб). Отримані показники дозволяють зробити висновок про те, що трохи більше сорока відсотків опитаних респондентів ще не проявляють достатнього рівня готовності особистісної орієнтації до взаємодії та взаємовідносин у інтересах справи. До того ж слід зазначити, що домінує орієнтація «на власну позицію та особисті рішення» — 29,79 % (70 осіб).

Відповідно виявлено результати й у контрольній групі (223 особи), що відображено наступним чином: С — 99 осіб, П — 39 осіб, В — 63 особи, О — 22 особи. До речі, в К групі на достатньому рівні прояву необхідності взаємодії (співпраці) виявилася на 12% менша кількість студентів.

Отримані дані спонукають нас до пошуків таких методів у формуальному експерименті, які б дозволили здійснити переміщення респондентів у рівномірній пропорції на кожну з позицій, оскільки специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що ефективність її може бути забезпечена за умови реалізації всіх чотирьох позицій, зазначених у тестах.

За сумарними показниками позитивних відповідей ми розподілили студентів за чотирма рівнями розуміння, взаємодії та співпраці: до високого рівня ми віднесли тих, хто дав позитивні відповіді за чотирма типами орієнтацій; до достатнього — за трьома типами орієнтацій; до середнього рівня — за двома типами орієнтацій і до низького рівня — за одним типом орієнтацій. У числовому вираженні це виглядає наступним чином: високий рівень — 102 студенти, достатній — 36 студентів, середній — 70 студентів і низький — 27 студентів.

Зазначені кількісні показники дозволяють констатувати, що з 235 студентів Е групи лише 102 особи (43,4%) мають повну орієнтацію на взаємодію (співпрацю) в управлінській сфері, що загалом потребує досить активної переорієнтації в роботі зі студентами, враховуючи той факт, щоб до

четвертого року навчання вони самостійно визначилися, чи потрібна їм дана цінність (взаємодія (співпраця) і чи володіють вони нею. Інші 133 студенти різних курсів недостатньо володіють і знаннями, і навичками взаємодії (співпраці) в процесі реалізації професійних завдань. Даний факт дозволяє зробити припущення, що таку ситуацію можна змінити на краще, розробивши та впровадивши в практику ВНЗ стратегію й тактику формування соціально-етичних цінностей протягом усіх чотирьох років.

Наступна соціально-етична складова, визначена нами як необхідна цінність (якість) професійної діяльності, є *справедливість*. У необхідності формування даної цінності (як загальнолюдської, так і професійної) ми спирались на думку Л.Божович: «Лише в юнацькому віці моральний світогляд починає представляти собою таку стійку систему моральних ідеалів і принципів, яка стає постійно діючою моральною спонукою, що визначає всю їхню поведінку, діяльність, ставлення до навколишньої дійсності і до самого себе» [27, с. 321].

Здійснивши аналіз психолого-педагогічної, філософської та соціологічної літератури [78; 125; 177; 183; 192; 266], а також емпіричних даних (самодіагностики, бесіди зі студентами й експертами), можна говорити про певні передумови формування соціально-етичної цінності «справедливість», прояв якої на практиці засвідчує, наскільки морально поступає керівник по відношенню до підлеглих, партнерів. Адже, як доводить І.Кант [91], людина має моральне право на вчинок, лише будучи впевненим, що в результаті нічого поганого не трапиться з іншим. Людина має усвідомлювати, що вона чинить справедливо, лише за цієї умови її дії будуть морально виправданими.

Етика справедливості виходить із положення, що люди за своєю природою є суспільними істотами, які мають жити в суспільстві та створювати соціальні структури й соціальні блага для підтримки його функціонування. Внаслідок цього моральний обов'язок, як він розуміється в «етиці справедливості», — це підпорядкування закону, який має бути

однаковим для всіх, прийняття справедливих законів, відсутність дискримінації та привілеїв в управлінській сфері.

До речі, слід зазначити, що ще древньогрецькі філософи наголошували на особливій значущості справедливості в житті людини. Зокрема, Конфуцій вважав, що справедливість диктується традицією, втілюється в ритуалі й етиці; Сократ стверджував, що справедливість — це дотримання мудрості, знань, порядку речей, законів; Аристотель звертав увагу на те, що справедливість не одну якусь «добродетель», а охоплює їх усі; Платон, у свою чергу, доводить, що справедливість є вінцем чотирьох «добродетелей»: мудрості, мужності, благорозумія.

Можна сказати, що справедливість є набутою властивістю «душі», завдяки чому люди робляться здатними до справедливих дій згідно з законом і нормами суспільства. В етичному плані справедливість виступає як рівність у можливості бути щасливим і у володінні необхідними для цього благами [235, с. 457].

У філософії визначаються різні види справедливості: компенсаторна, каральна, процедурно-правова, комунікативна, розподільна [68, с. 175]. Це дозволяє говорити, що справедливості потребують усі, вона є корисною й є благом людства.

Цікавою є позиція О.Дубко [78], яка доводить, що моральна справедливість апелює не до закону, справедливості за законом, яка компенсує нанесену шкоду тому, хто її зазнав, а до людської совісті та розуму. Тому справедливість, у першу чергу, виступає як проблема рівності, а її принципом може бути «збереження рівності»: «Не нашкодь», «Не ображай», «Не порушуй чужих прав». А точніше — це повага до права та гідності людей.

Але незаперечною є теорія Дж.Ролза — це рівність у володінні правами й обов'язками [192]. Тобто, можна стверджувати, що соціально-етичні цінності здійснюють моральну регуляцію у професійних співтовариствах. Це дозволяє нам говорити, що для сфери менеджменту

(управління) майбутнім фахівцям необхідно оволодіти системою етичних знань і практичних рекомендацій, які регулюють діяльність індивіда у професійному співтоваристві та спрямовані на вирішення виробничих питань. У такій ситуації менеджмент має моральні основи, які відображають рівень управлінської етики та культури [65, с. 60]. При цьому дотримання принципу справедливості є тією позитивною ознакою, яка свідчить про високий професіоналізм фахівця. Це, безперечно, потребує від спеціаліста управлінської сфери володіння певними якостями: налагодження довіри до себе й до інших, говорити правду та відстоювати свою позицію, сприяти творчому розвитку кожного працівника, доручати змістові завдання, проектувати кар'єрне зростання, лібералізувати розподіл часу тощо.

Володіючи відповідними якостями, керівники можуть визначатися, наскільки вони справедливі в своїх діях, прийнятих рішеннях, ставленні до людей, чи приймають підтримку інших, чи бажають працівники та партнери з ними взаємодіяти, чи вміють рівноцінно завантажувати інтенсивною роботою. Загалом можна сказати, що такі керівники володіють *моральною технологією* в роботі з людьми.

З метою виявлення готовності студентів до управлінської діяльності на основі соціально-етичних цінностей ми використали психологічний тест «Методика оцінки стилю управління» за Я.Подоляком (дод. Т).

Отримані відповіді дозволили виявити міру прояву трьох типів управління (авторитарно-одноосібний, пасивно-потуральницький, одноосібно-демократичний). Результати зафіксовані в табл. 2.10. При цьому міра прояву професійних якостей відображала наявність у них тих чи інших соціально-етичних якостей. Характеристика управлінських стилів і прояву такої соціально-етичної якості, як «справедливість» представлено розширено в додатку Т. Ми вважали за доцільне привернути увагу до таких ознак справедливості, на які вказали студенти, це зокрема: об'єктивно критикувати відсталих і нездатних підлеглих,

вимогливість і наполегливість, повага до запитів інших, рішучість, поділяє відповідальність з підлеглими, прагне співробітничати з помічниками, керує колективом через актив, проявляє турботу про підлеглих, поєднує заохочення та покарання, прислухається до пропозиції підлеглих, надає можливість проявляти самостійність, морально підтримує слабших, прагне попереджувати конфлікти та створює високоморальну атмосферу.

Таблиця 2.10

Результати тесту «Методика оцінки стилю управління»

Курс Стилi	2 курс	3 курс	4 курс
	132 особи	112 осіб	106 осіб
Авторитарно-одноосібний	11 / 89	6 / 38	0
Пасивно-потуральницький	7 / 22	9 / 26	6 / 32
Одноосібно-демократичний	4 / 21	6 / 48	12 / 74

Представлені в таблиці 2.10 результати вибору із 60 позицій тесту засвідчують, що з року в рік студенти — майбутні менеджери економічної сфери — орієнтуються в тому, що успішна професійна діяльність потребує використання соціально-етичних цінностей. При цьому кожен тип професійного управління знайшов своїх прихильників на кожному курсі. Так, наприклад, студенти 2 курсу віддали перевагу 11 позиціям, в яких зафіксовано соціально-етичні складові, але схильні до авторитарно-одноосібного стилю; значно менша кількість студентів 2 курсу вибрала одноосібно-демократичний стиль — 21 особа. Проте студенти четвертого курсу останній варіант стилю вибрали втричі більше (74 особи), в цій позиції простежується 12 складових соціально-етичних цінностей.

За використаною методикою відповіді дозволили визначити, що до *високого рівня* можна віднести тих студентів, які набрали в сумі від 16 до

20 балів, до *достатнього* — від 11 до 15 балів, до *середнього* — від 6 до 10 балів, до *низького* — від 0 до 5 балів. Загалом слід зазначити, що на четвертому курсі жоден із студентів не вибрав авторитарно-одноосібного стилю, оскільки, на їх думку, при такому стилі управління майже не проявляються соціально-етичні цінності.

На основі дослідження С.Вітковського з'явилося поняття «синдром дієвого менеджера» [288], який включав групування різних рис і здібностей дієвих менеджерів. До комплексу цих рис практики зарахували товариську свободу, спонтанне прийняття ролі лідера, урівноваженість, інтелігентність, комунікабельність, ентузіазм, впевненість у собі, толерантність, добросовісність, справедливість тощо.

У результаті проведеного дослідження студентів трьох вітчизняних вузів серед 10 найбільш важливих особистісних рис менеджера, що є невідмінними в його професійній діяльності, із 513 осіб опитаних 300 осіб назвали таку рису, як *толерантність (повага)*. З метою виявлення рівня сформованості толерантності (поваги) у взаємодії з іншими людьми було використано методику В.Бойка.

Запропонована студентам діагностика передбачає з'ясування прояву толерантності (поваги) саме в комунікативній діяльності, оскільки даний вид діяльності, на нашу думку, є невід'ємною складовою професійної діяльності на всіх рівнях управління. Окрім того, завдання, які пропонується студентам, передбачають наявність у них толерантності (поваги) як природної якості або сформованої в результаті загальноосвітньої підготовки до управлінської діяльності. Це обумовило той факт, що для виявлення даної цінності-якості ми включили студентів четвертого курсу, які, знаючи особливості професійної діяльності, усвідомлюють необхідність прояву толерантності (поваги) у співпраці з підлеглими та партнерами. Повністю завдання представлено в додатку 3.

Виявлено, що із 106 студентів четвертих курсів, котрі були включені в дану діагностику, найбільшу кількість балів (116) набрали 18

студентів, яких (згідно з вимогами даної методики) ми відносимо до низького рівня, 44 особи відносяться до достатнього рівня сформованості толерантності, 26 осіб — до середнього рівня та 18 осіб — до високого рівня. В середньому опитані студенти четвертих курсів набирають 54 бали. Кількісне відображення за високим і низьким рівнем співпадає, що, з одного боку є позитивом, а з другого — потребує серйозної уваги щодо корекції та посилення такої соціально-етичної цінності майбутнього менеджера економічної сфери, як «толерантність (повага)».

Безперечно, одержані дані дозволяють окреслити лише основні тенденції, притаманні студенту-менеджеру економічної сфери у взаємодії з іншими людьми в управлінській діяльності. У реальній практичній діяльності цінності особистості проявляються яскравіше та більш багатогранно.

Обґрунтовані та запропоновані нами методики виявлення й оцінки ключових соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага) на початку проведення дослідницько-експериментальної роботи дозволили визначити зміст критеріїв соціально-етичних засад у професійній підготовці менеджерів економічної сфери і певні рівні їх сформованості на різних етапах підготовки. Використані нами методики (анкети, тести, інтерв'ю, методика Т.Елерса, В.Бойка, А.Кошельової, Д.Леонтьєва, М.Рокича та ін.) є ефективним засобом перевірки кандидатів на менеджерську працю чи у відборі студентів на роботу за профілем.

Результати констатувального етапу дослідження дозволили виявити в підготовці студентів певні недоліки, що стосуються проблеми формування соціально-етичних цінностей і підвищення рівнів сформованості ключових диспозицій. Це, зокрема, стосується майже всіх показників, які відображають узагальнені дані за їх критеріями — інтелектуальним, практичним і поведінковим. Це помітно і в експериментальній групі, і в контрольній, в якій шоста частина

респондентів знаходиться на низькому рівні: цілеспрямованість — 31,39%, соціальна відповідальність — 31,39%, взаємодія (співпраця) — 9,87%, справедливість — 34,08%, толерантність (повага) — 22,42% (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Рівень сформованості соціально-етичних цінностей у студентів на етапі констатувального експерименту

Складові соціально-етичних цінностей	Рівні							
	Високий абс.ч. і %		Достатній абс.ч. і %		Середній абс.ч. і %		Низький абс.ч. і %	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Цілеспрямованість	43/ 18,3	40/ 17,94	58/ 24,68	48/ 21,52	55/ 23,4	65/ 29,15	79/ 33,62	70/ 31,39
Соціальна відповідальність	16/ 6,81	15/ 6,73	47/ 20	54/ 24,21	85/ 36,17	84/ 37,67	87/ 37,02	70/ 31,39
Взаємодія (співпраця)	102/ 43,4	99/ 44,39	36/ 15,32	39/ 17,49	70/ 29,79	63/ 28,25	27/ 11,49	22/ 9,87
Справедливість	18/ 7,66	15/ 6,73	49/ 20,85	43/ 19,28	90/ 38,3	89/ 39,91	78/ 33,19	76/ 34,08
Толерантність (повага)	36/ 15,32	40/ 17,94	69/ 29,36	61/ 27,35	76/ 32,34	72/ 32,29	54/ 22,98	50/ 22,42

Наочно результати представлено на рис. 2.1.

Оскільки соціально-етичні цінності можуть проявлятися повноцінно в діяльності та вони відображають не лише знання, а й позицію студента, то для формування означених цінностей необхідні активні методи виховання. Адже соціально-етичні цінності не можуть викладатися як інші навчальні дисципліни, вони по суті мають інтегруватися в цілісний педагогічний процес. Це спонукало нас до пошуків таких методів, як: вивчення досвіду, творче вирішення проблем, постановка та презентація ідеї, проектування рольових моделей (рольові ігри, ситуаційно-імітаційні ігри), ситуативні методики, дискусійний метод, метод проектів, метод ситуацій та ін. Такі методи відповідають особистісно-орієнтованому

характеру виховання та можуть використовуватись не порушуючи програм виховання.

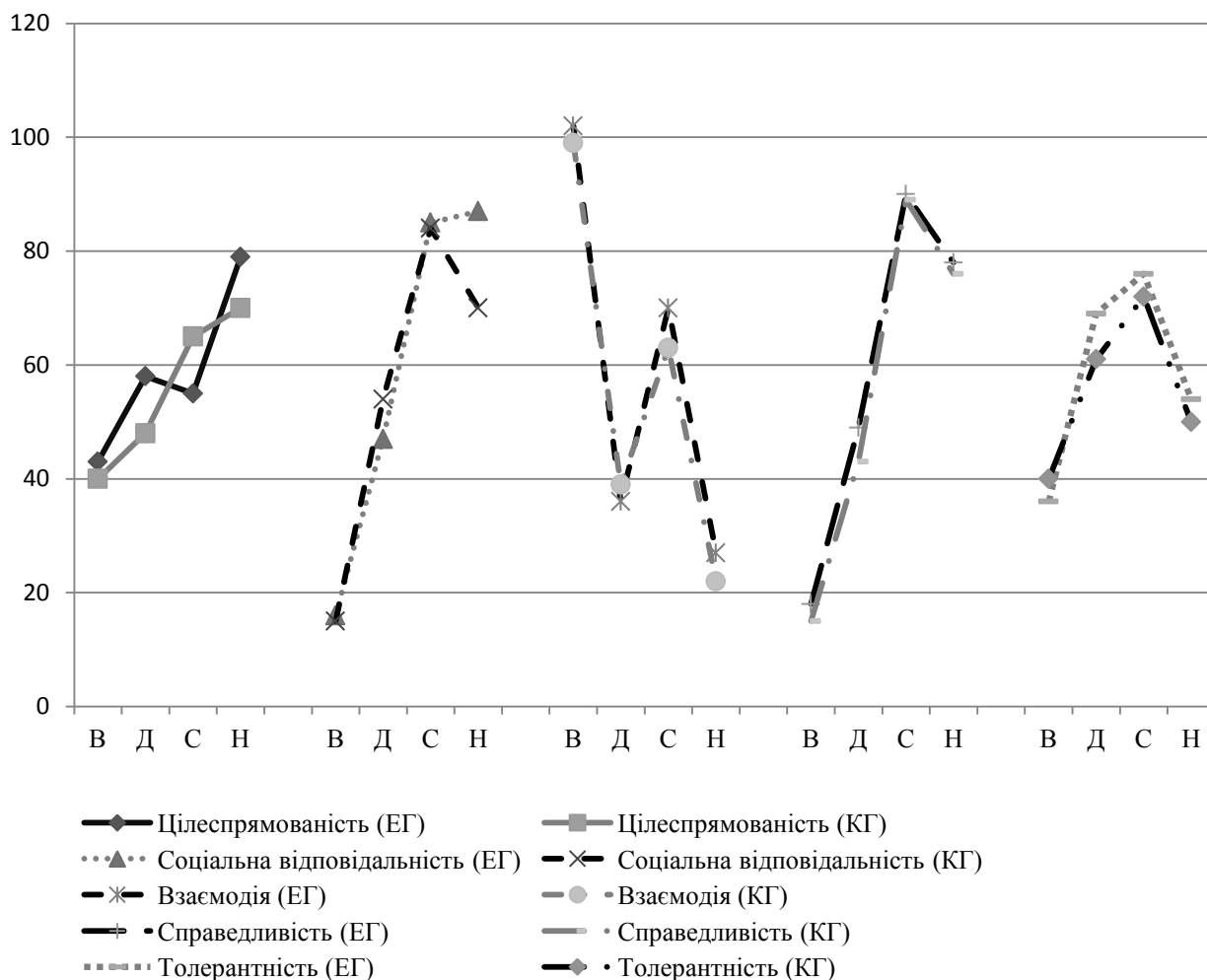


Рис. 2.1. Рівень сформованості соціально-етичних цінностей у студентів на етапі констатувального експерименту

Добираючи професійно-орієнтовані інтерактивні методи та порівнюючи їх із традиційними методами, слід зазначити низку переваг перших:

1) процес виховання максимально наближається до практики, що сприяє накопиченню досвіду щодо включення в самостійну соціально значущу діяльність;

2) зазначені методи ставлять студентів перед необхідністю вибирати та приймати оптимальне рішення, аналізувати результати своєї діяльності;

3) діяльнісне моделювання соціальних ситуативних методик, які сприяють формуванню професійних взаємовідносин, особистісних якостей, які відображають як професійні якості, так і соціально-етичні цінності-якості.

Отже, виявлення рівня володіння та прояв соціально-етичних цінностей є необхідною умовою успішної діяльності майбутніх менеджерів в управлінській сфері. Це зумовлено такими чинниками: наявність певної соціальної зрілості фахівця (цілеспрямованість, відповідальність, взаємодія (співпраця) і водночас — справедливість, толерантність (повага) при виконанні соціальних функцій в управлінській сфері. Передбачаючи виконання різноманітних соціальних функцій майбутнім фахівцем, слід звернути увагу на готовність до реалізації етичного аспекту при виконанні конкретних соціальних функцій.

2.2. Зміст, форми та методи формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери

Найважливішою функцією нинішньої освітньої системи вищої школи є відтворення уявлення про виховання студентської молоді як про постійну функцію суспільства, яка реалізується на соціетарному рівні, що відображено як у Законі «Про вищу освіту», у Конституції України, так і в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [83; 111; 110], що сприяє реалізації освітньо-виховної політики нашої держави стосовно соціального становлення молодого покоління. Це по-перше.

У свою чергу, інституційний рівень забезпечує реалізацію виховних цілей і завдань в умовах конкретних соціальних інститутів, організацій і установ, що їх спеціально створюють для цього. Це другий рівень.

Третій, соціально-психологічний рівень, зумовлює виховання в умовах окремих соціальних груп, асоціацій, корпорацій, колективів.

Четвертий, міжособистісний рівень, визначає специфіку виховання як практику взаємодії, взаємовпливу, сприяє індивідуалізації соціально-виховного процесу.

П'ятий, інтерперсональний рівень, власне кажучи, є процесом самовиховання, що його особистість здійснює як виховний вплив на саму себе в різних життєвих обставинах, у ситуаціях вибору, у процесі виконання професійних завдань, у період самостійної роботи чи самостійного прийняття рішення.

Реалізація виховних завдань на різних рівнях, безперечно, забезпечує виховання духовної еліти завдяки створенню необхідних умов для вільного розвитку особистості студента, його мислення та соціальної й етичної культури (включення до різних видів науково-дослідної, професійно-орієнтованої, соціально-захисної, культурно-просвітницької діяльності), збагачення соціального досвіду шляхом включення їх у соціально значущу діяльність.

Виходячи із здійсненого аналізу наукових напрацювань стосовно соціально-етичних цінностей [116; 145; 172; 186; 271], в період життєдіяльності студентів у вищій школі можна визначити домінуючі фактори, які обумовлюють соціальну зрілість особистості в умовах позанавчальної соціально-виховної діяльності. Першим серед них слід назвати комплекс знань етики, норм і оцінок, яким володіє особистість, що, безперечно, є початком соціально значущої позиції та поведінки особистості.

При цьому сукупність етичних якостей особистості, усвідомлення і відповідальність за прийняття рішень, толерантність (повага) у відносинах студентів детермінують свідомий вибір типу поведінки, обумовлюючи таким чином цілі діяльності, включаючи й міру активності в соціально-виховній діяльності. Таким чином, соціально-етичні норми стають частиною розвитку особистісної зрілості лише в процесі духовного переосмислення та засвоєного соціального досвіду в реальній

поведінці. З урахуванням цього, соціально-етичні цінності та цілі, що визначаються ззовні, у процесі виховної роботи стають для студента регуляторами дій, оскільки обумовлюють внутрішні цілі й обсяг особистісних ставлень до здійснених і майбутніх дій.

Відомо, що спосіб життя реалізується через діяльність і поведінку особистості [35; 45; 66; 70], де соціально-етичні вимоги та впливи соціуму сприймаються й засвоюються нею. А отже, із зовнішнього фактора він перетворюється в соціумі в особистісний механізм, за допомогою якого організовується, регулюється та корегується спосіб життя окремого індивіда. Саме в поведінці в концентрованому вигляді проявляється формуюче значення сукупності впливу певних організаційних форм і методів на соціальне й етичне становлення особистості під час її дій у позанавчальній виховній діяльності.

Виходячи з особливостей функціоналу менеджера, соціально-етичних цінностей, окреслених нами вище, було спроектовано структурно-логічну модель поетапного педагогічного впливу на процес формування соціально-етичних цінностей майбутнього менеджера у позанавчальній соціально-виховній діяльності (рис. 2).

Як свідчення розгортання педагогічного соціально-виховного процесу дана модель відображає вже реалізований певний крок у цьому процесі — це діагностика рівня сформованості соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери (§ 2.1). Для нашого дослідження особливо важливим є прогностично-проектувальний етап, який дозволяє передбачити майбутній очікуваний результат (відповідно до визначених критеріїв), оскільки з ним тісно пов'язаний процес проектування дій і логіки їх розгортання та розробки конкретних програм і планів діяльності окремих соціально-виховних структур. Цей процес передбачає інформаційну роботу викладачів і волонтерів, просвітницьку діяльність серед кураторів груп з позицій педагогічної підтримки соціально-етичної зрілості.

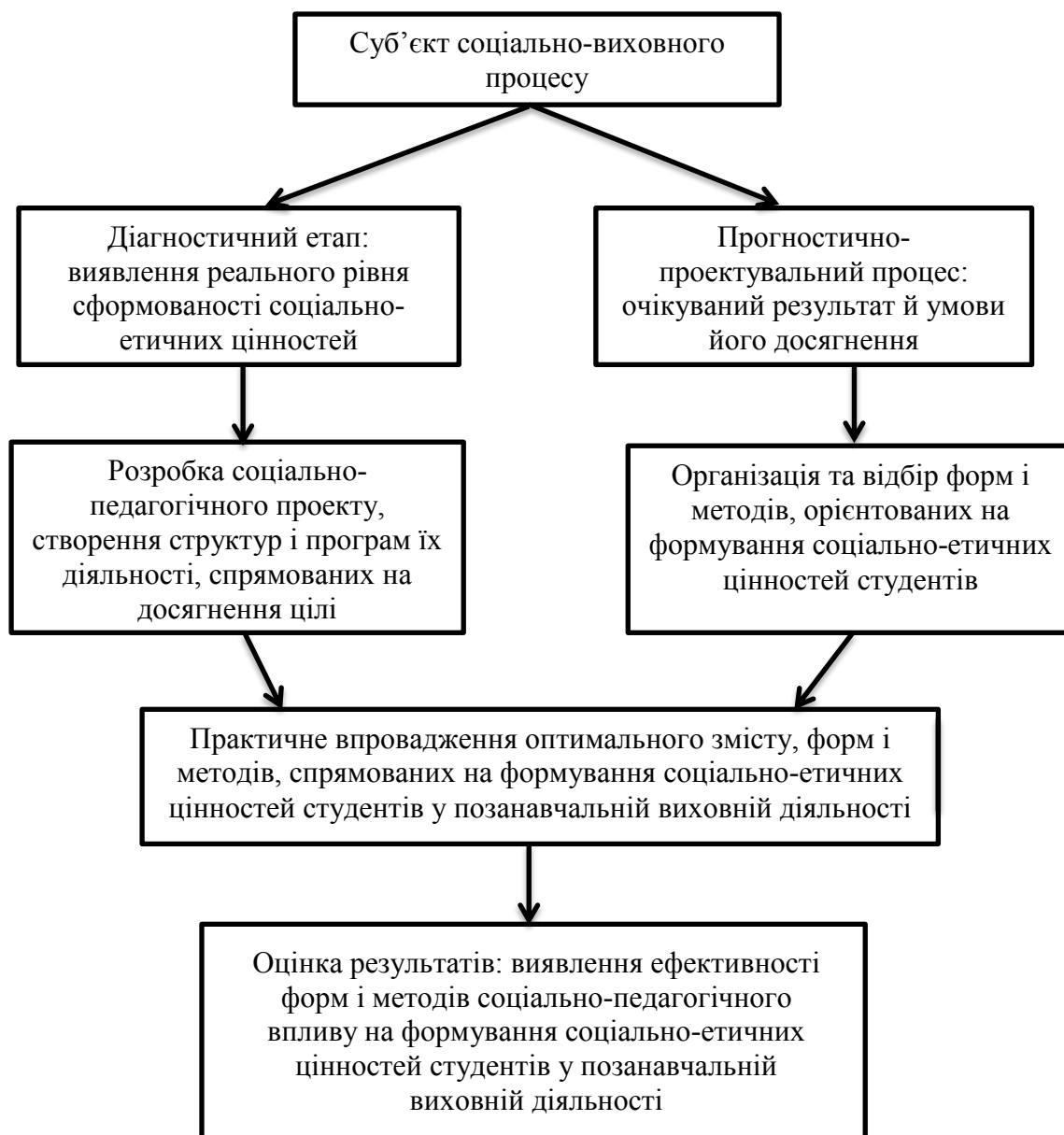


Рис. 2.2. Структурно-логічна модель педагогічного впливу на формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери

Звичайно, оцінка результатів дозволяє виявити місце та роль окремих форм і методів соціально-педагогічного впливу на формування соціально-етичних цінностей, прояв нових рівнів сформованості означених цінностей-якостей.

Слід зауважити, що в реальних умовах показниками успішного досягнення соціально-етичної зрілості є: міра ідентифікації студентів з

функціями майбутнього професіонала, з тими соціальними ролями, які кожному із випускників вищої школи економічного профілю доведеться виконувати, міра персоналізації соціально-етичної діяльності особистості.

Окреслені цілі та завдання передбачають саомобілізацію соціально-етичних цінностей кожним із учасників експериментального дослідження, що, безперечно, обумовлює спрямованість їх дій і ставлення до соціально-етичних явищ і проблем. Виходячи з вищесказаного, в експериментальній роботі посилюється значущість застосування певного комплексу методів соціально-виховної роботи, які забезпечують успіх процесу формування соціально-етичних цінностей, зокрема, це стосується теоретичних знань і практичних методів (проектування, ділові та рольові ігри, метод ситуацій, практикум тощо).

Що стосується теоретичного забезпечення формування соціально-етичних цінностей, то нами здійснено контент-аналіз змісту програм навчальних дисциплін, шість із яких були визначені студентами на констатувальному етапі дослідження (історія, правові дисципліни, психологія та педагогіка, соціологія, соціальна політика, інформаційні технології) та кількість яких ми розширили за рахунок інших навчальних дисциплін, зокрема: професійна етика, культурологія, філософія, ділова українська мова (за профілем діяльності). Результати аналізу змісту теоретичних дисциплін спонукали нас до проведення круглого столу з викладачами, які читають відповідні навчальні дисципліни. Це дозволило спрямувати їхню діяльність так, щоб професійними соціально-етичними знаннями студенти оволодівали не в готовому вигляді через теоретичні дисципліни, а шляхом самостійних пошуків на базі різних навчальних дисциплін. Це «не лише скорочує терміни засвоєння нових соціально-етичних знань і способів їх «виявлення», але й істотно підвищує їх якість» [116, с. 84]. У цьому плані помітну роль відіграло використання іншими викладачами запропонованого нами *методу проектування*, «в основі якого лежить уміння студентів орієнтуватися в інформаційному просторі та

самостійно конструювати свої знання при вивченні навчальних дисциплін з різних загально професійних циклів» [59, с. 85].

Методика проектування дозволяє, не змінюючи кількості нормативних годин, практично використовувати зміст усіх зазначених навчальних дисциплін з метою сформувати у майбутніх менеджерів економічної сфери соціально-етичні основи професійної (управлінської) діяльності. Тому для викладачів відповідних загальноосвітніх дисциплін було запропоновано окремо включити до семінарських занять теми проектів:

1. Соціально-етичні основи управлінської діяльності.
2. Принципи та норми соціальної етики.
3. Соціально-етичні та правові норми діяльності менеджера економічної сфери.
4. Соціально-етичний зміст діяльності менеджера економічної сфери.
5. Соціально-етичний аспект при прийнятті рішення.
6. Соціально-етичні основи захисту співробітника.

Звичайно, кожен студент може запропонувати свій варіант теми проекту, але, на нашу думку, вона має стосуватися соціально-етичних аспектів управлінської діяльності.

З метою впровадження даного методу (проектування) для викладачів вищої школи, котрі брали участь в експерименті було запропоновано додаткову інформацію (див. методичні рекомендації дисертанта [205, с. 136]) щодо розробки проектів, у яких передбачалося реалізувати:

- 1) *підготовчий етап* (визначення теми, мети і завдань, методів вирішення проблеми та джерела інформації, розподіл функцій учасників);
- 2) *збір студентами інформації*, її аналіз, самостійна підготовка презентацій (вся робота супроводжувалася консультаціями викладачів);
- 3) *презентація проекту* (це може бути у вигляді доповіді, слайд-шоу з оцінкою роботи кожного учасника, аргументацією можливості реалізації даного проекту).

Зведену оцінку за проект виставляли одногрупники, студенти-експерти чи викладачі та самі виконавці. Така методика оцінювання проекту дозволяє студентам об'єктивно та критично здійснити самоаналіз власної роботи й спрогнозувати можливу корекцію щодо подальшого оволодіння соціально-етичними цінностями.

Так, наприклад, при виконанні проекту «Соціально-етичні основи управлінської діяльності» студенти третього курсу зверталися до інформації про специфіку управлінської діяльності в економічній сфері. В своїх презентаціях вони доводили, що успішна управлінська діяльність має базуватися на соціально-етичних цінностях: цілеспрямованості, соціальній відповідальності, взаємодії (співпраці), справедливості, толерантності (повазі).

Презентація проекту супроводжувалася творчими завданнями для присутніх студентів з метою їх включення у пізнавальний процес. Наприклад: «Визначте, які етичні якості проявляє менеджер економічної сфери у професійній діяльності», «В чому полягає суть соціальності дій управлінця в економічній сфері?». Такі та інші завдання дозволяють виявити не лише рівень знань студентів про соціально-етичні цінності, а й проаналізувати прояв активності студентів у відстоюванні власних позицій.

Включення студентів у інші форми соціально-виховної роботи, крім навчальних дисциплін, дозволяє розширювати їхні знання з проблеми соціально-етичних цінностей і в принципі здійснювати самоперевірку та формувати готовність до виконання певних соціально-етичних дій. Дослідження прояву соціально-етичних цінностей знайшло своє відображення в показниках про повноту знань про суть соціально-етичних цінностей, необхідних для професійної діяльності, основних норм і вимог професійної етики.

Серед низки методів, використаних у процесі позанавчальної діяльності (в Школі управлінця, на факультативі «Крок до професійного успіху», творчій групі «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо») особливим успіхом користувався метод включення студентів 2, 3,

4 курсів у спеціально-змодельованій *ситуації*. Свого часу Л.Виготський наголошував, що «соціальна ситуація — це абсолютно своєрідні, специфічні, виняткові, єдині і неповторні відносини між особистістю і навколишньою дійсністю, перш за все, соціальною» [48, с. 241]. Тому ми звертаємо увагу на той факт, що моделювання ситуацій студентами та їх вирішення стимулює всіх учасників до активного мислення, оперативності й різноманітності в прийнятті рішень. Це пояснюється тим, що студент хоча й не виконує професійну діяльність, але він, виконуючи певну соціальну роль у змодельованій ситуації, по суті проходить певні етапи професіоналізації: пізнає, оцінює, приймає рішення, визначає шляхи чи механізми реалізації завдання на засадах соціально-етичних норм.

У сприйнятті студентом всього, що відбувається у тій чи іншій ситуації, домінує, безперечно, орієнтація на прояв особистісних факторів у тих подіях, що розгортаються. Суб'єктивне сприйняття ситуації індивідом базується на його індивідуальному рівні, хоча та чи інша модель ситуації включає в себе не лише знання про ситуацію конкретного типу, але й більш узагальненні знання, які стосуються певного кола людей чи соціальної групи [284].

Завдяки прояву індивідуальних способів сприйняття ситуацій, їх співставленню з нормативними соціально-етичними ситуаціями можна виявити зміну рівнів соціального становлення студента. Причому це може простежуватись за умови, якщо студент визначає для себе ситуацію як реальну, тоді й результат її вирішення максимально наближається до реального. До речі, подібна «умова» допомагає студентові не просто реагувати на ситуацію, а й одночасно «визначати» себе в цій ситуації [271]. І в цьому йому допомагають різнопланові ситуації: ситуації-аналогії, ситуації-дискусії, ситуації-розваги, ситуації-дії. При цьому ми вважали за доцільне орієнтувати студентів добирати ситуації такого змісту, в яких відображається не лише зміст їхньої професійної спрямованості, а й чітко проявляється соціально-етична сутність. Студентам надається інформація

про особливості ситуативної методики, її модель і логіку розгортання. Такий підхід спонукає студентів другого, й особливо третього курсів, до «виконання» функціональної ролі менеджера (прийняття рішення, визначення плану діяльності, забезпечення організаційних умов, що уможливлюють виконання рішення, забезпечення позитивної мотивації до дії, адекватна передача розпорядження, контроль за його реалізацією). Водночас перед ними ставиться завдання — чітко окреслити ті соціально-етичні цінності-якості, які мають проявлятися при виконанні означених управлінських функцій (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага). Поєднання таких ознак (соціальних ролей і соціально-етичних цінностей) розширює можливості формування (чи розвитку) професійно-особистісних якостей студентів: лідера, зв'язкового, монітора, інформатора, радника, керуючого в усуненні конфлікту, парламентаря [287].

Використання ситуативної методики допомагає виявити особистісні особливості студента в проблемних ситуаціях: чи бере він ініціативу в свої руки, чи очікує, коли це зроблять інші; чи пропонує своє вирішення проблеми, чи відмежовується від прийняття рішення; чи проявляє справедливість і повагу до інших учасників ситуацій, чи дбає лише про власний емоційний комфорт тощо [32]. Важливим аспектом при використанні ситуативних методик є розподіл обов'язків, доручень, відзнак, вибір між особистим і суспільним, адекватний прояв внутрішньої позиції, що, безперечно, потребує досить тонкого педагогічного керівництва [175, с. 35]. Наприклад, студентам пропонується низка ситуативних тем, на основі яких вони повинні змоделювати один із типів ситуацій (тематику ситуацій і їх зміст див. в авторських методичних рекомендаціях [205, с. 118]). У самій назві ми закладаємо, певною мірою, ціль розв'язання ситуації, тому «керівнику» ситуативної команди дається завдання — розкрити ціль дій у ситуації за змістом її назви. Скажімо, назва ситуації «Партнер» спонукає до досягнення цілі — налагодити партнерську

взаємодію. При цьому доцільно вирішити низку завдань: розумно завищувати початкові вимоги, дати можливість партнерові зберегти гідність, уникати смислових та емоційних «полюсів», критикувати лише те, що Вам зашкодить, хвалити та не захвалювати, «не грюкати дверима».

Успішним можна вважати вирішення даної ситуації, якщо студенти дійшли згоди щодо досягнення цілі. Проте, на нашу думку, успіх використання такої ситуації полягає ще й у тому, що кожен із учасників має можливість проявити «реально» в подібній ситуації спокій, розсудливість, терпимість і переконливість.

Іншого плану ситуація-дія — «Покарання побічного винуватця»: неправильні дії підлеглого, який ставить безпосереднього керівника перед необхідністю виявити основного винуватця ситуації (головним у цій ситуації є те, що між керівником і підлеглим існують приятельські взаємини, які необхідно було порушити). При цьому учасникам ситуації слід було прийняти справедливе рішення й обґрунтувати його (повний текст ситуації представлено в методичних рекомендаціях дисертанта [205, с. 51]).

Практика засвідчує, що кожна з ситуацій має своє смислове спрямування: *політичне* (йти чи не йти на мітинг); *стресове* (призначено того начальника цеху, який багато років працював у цьому цеху, що призвело до конфлікту з робітниками); *культурне* (фірма, яка випускає побутову техніку проводить презентацію нового філіалу, гості вручають подарунки, конкуренти подарували пілосос, який за технічними характеристиками значно кращий, ніж у господарів свята); *соціальне* (за один рік роботи цех поліпшив своє фінансове становище й отримав досить чималий дохід: куди можуть піти ці кошти ...).

Багатоаспектні ситуації та соціальні ролі учасників, без сумніву, одночасно впливають на розширення їхніх знань про особливості професійної діяльності й про соціально-етичні цінності-якості, які вкрай необхідні при вирішенні тієї чи іншої проблеми: у першому випадку —

толерантність, у другому — соціальна відповідальність, у третьому — повага, в четвертому — справедливість.

Іноді ми свідомо ускладнювали зміст і проблему ситуації. Так, у ситуації «Критики» умовно задіяно кілька дійових осіб, кожен із яких вирішує питання, які його хвилюють, хоча при цьому кожен свою розмову будує на засадах толерантності:

«Гмирю і Грекова викликав арбітр, моложава жінка з засмаглим обличчям.

— Потрібно пояснити, чому не працюють відправлені в Баку чотири прилади? З чієї вини? — запитав арбітр і вичікувально подивилася на Грекова.

Той почав пояснювати.

— Мене цікавить такий факт. Перші два прилади були отримані бакинцями, випробувані та забраковані. Через тиждень вони отримали ще два прилади й теж забракували, — вимовила арбітр. — Невже сумний досвід із першими двома приладами відразу не насторожив бакинців? Мало ймовірно. Значить, будучи впевненими в правильності своїх дій, вони сподівалися, що хоча б наступні прилади будуть хороші. Що ви думаєте з цього приводу?

— Треба було відразу ж його звільнити, — сказав Гмиря.

— Кого? — не зрозуміла арбітр.

— Хлопця, що перші два прилади випробовував. Все було б гаразд! — Гмиря перейшов у наступ.

У його голосі чулася і повага до арбітра, і образа за підозру в несумлінності. Він витягував із папки безліч довідок, доводячи, що в інших містах і регіонах прилади працюють «як годинник».

— Прикро! Завод на трьох міжнародних виставках отримував медаль, у кілька країн експортуємо свої прилади ...

— Стривайте, Василь Сергійович, — перериває арбітр. — Ви не те говорите. До речі, ви у нас частий гість. І, звичайно, в ролі відповідача.

Занадто часто стали згадувати вашу продукцію. І аж ніяк не добрими словами.

Гмиря ляснув себе по колінах і в подиві відкинувся на спинку крісла.

— Тепер я вам скажу. У Херсоні в моїх сусідів сина посадили до в'язниці за розтрату. Крім цього сина в них був другий син — професор математики, світла голова, і третій син — народний артист. І тим не менш всі говорили про них. Це ті, Браїловські, у яких син розтратник! Ніхто не згадував другої та третьої дитини. Це факт із життя. Такі люди, пані арбітр. — Гмиря скорботно замовк.

Греків розсміявся. Жінка суворо звела свої брови, але не витримала й теж посміхнулася».

Отже, низку адміністративних і соціально-етичних проблем необхідно вирішувати з позиції справедливості, але при цьому студенти мають відповісти на питання: про які людські якості говорить Гмиря? Що можна сказати про Гмирю, виходячи із суті ситуації? Які можливі варіанти наслідків даної ситуації?

Кожен студент має обґрунтувати свою позицію стосовно прояву учасниками соціально-етичної поведінки та її впливу на вирішення проблеми.

Розкриваючи вище сутність поняття «соціально-етичні цінності», ми підійшли до думки, що на формування особливих якостей-цінностей найбільш продуктивно впливають засоби практичної діяльності в структурі ситуативної методики, яка є багатогранним педагогічним інструментом. Водночас саме ситуація, а відтак і взаємодія, є особливим видом відтворення ціннісно-орієнтаційної діяльності, що проявляється в процесі взаємовідносин між людьми в різних ситуаціях і характеризується суб'єкт-суб'єктною позицією кожного з учасників виховного процесу.

На нашу думку, формування соціально-етичних цінностей при активному використанні засобів ситуативної методики може одночасно здійснюватись за рахунок осмислення, засвоєння та застосування

студентами 2, 3 та 4 курсів загальнолюдських цінностей, що проявляється в спрямованості особистості на ціннісно-раціональну діяльність у сфері управління та забезпечує розуміння єдності й взаємодії різних людей у результаті використання та порівняння позицій, цілей і результатів дій.

Причому слід сказати, що основною відправною точкою в процесі формування соціально-етичних цінностей у майбутнього менеджера економічної сфери є організація професійної виховної діяльності з урахуванням професійних особливостей об'єкта інформаційного поля. Якраз соціально-етична поведінка спроможна забезпечити входження студентів в іншу соціально-етичну сферу завдяки використанню дії в різних модельованих ситуаціях. При цьому студент, виконуючи різні соціальні ролі (функції) в ситуаціях, в яких реалізуються набуті соціально-етичні знання й уміння, одночасно оволодіває професійними якостями, які в майбутньому можуть і повинні проявлятися найбільш повноцінно в процесі взаємодії з різними суб'єктами у сфері управлінської діяльності.

До активних методів формування соціально-етичних цінностей і адекватної поведінки ми відносимо *дискусійні методи*, які, на нашу думку, найбільш продуктивно спрацювали під час занять у творчій групі «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо» (2-3 курс) та у Школі управлінця (3-4 курс).

Дискусійні методи спрямовані на розвиток соціальної адаптації студентів в умовах управлінської діяльності, особистісної та професійної креативності, на закріплення соціально-етичної поведінки.

Слід зазначити, що змістове наповнення дискусії часто є відображенням реальної події чи випадку, а їх обговорення переходить у реальну модель соціального розвитку особистості, яка вибирає можливий оптимальний варіант соціально-етичної поведінки.

Зміст дискусії в основному залежить від теми заняття в творчій групі чи в іншій соціально-виховній структурі. Принципово важливим для розгляду конкретної проблеми в формі дискусії є положення про те, що

суть будь-якої проблеми в неформальній обстановці можна розглядати завдяки застосуванню саме методу дискусій. Причому метод дискусії може бути частиною заняття, а може повністю заповнити все заняття. Але за будь-якого варіанту тема соціально-виховної дискусії повинна мати соціально-етичну спрямованість. За таких умов дискусія є одним із найбільш адекватних засобів засвоєння соціально-етичних цінностей саме тому, що вона поєднує в собі два види діяльності: пізнавальну діяльність і соціально-етичну поведінку.

Особливістю дискусії є її короткотривалий термін, але обов'язково з короткою інформацією та постановкою проблеми. Наприклад, дискусія на занятті у Школі управління на тему «Міфи управлінської кар'єри», на думку М.Опольської, передбачає з'ясування наявних стереотипів щодо професії менеджера (управління). Колективне обговорення афоризмів щодо кар'єри та поведінки управління («Керівник завжди правий», «Ніколи не знають, хто правий, але завжди відомо, хто відповідає» тощо) допомагає виявити різні точки зору, зіставити різні позиції студентів і взаємозбагатитися [159]. У процесі проведення дискусії ми прагнемо вчити студентів аргументувати свою позицію, дотримуючись ввічливості й коректності. Головне, щоб кожен усвідомив і обміркував «чужу» позицію.

Дискусії в практиці є різного типу: наукова, організаційна, навчальна. Кожна з них має свої особливості. Так, мета *наукової дискусії* — це виявлення істинних знань і оволодіння новими знаннями. Наукова дискусія, як правило, будується на імпровізації, а її якість, переконливість залежать від рівня інтелекту студентів.

Організаційна дискусія потребує компетентності учасників і організаторів, домінування імпровізації, її метою є вирішення певної організаційної проблеми, джерелом правильного рішення є самі учасники.

Навчальна дискусія потребує вирішення задачі, яка уже відома в науці, залишилося знайти її вирішення в навчальному процесі. Успіх навчальної дискусії залежить від попередньої методичної підготовки

викладача, його вміння прогнозувати результат і водночас наявність високого рівня імпровізації учасників дискусії.

Дискусія може бути запланованою, свідомо підготовленою викладачем або стихійно розгорнута на занятті [243]. У нашому дослідженні ми використовуємо заплановану дискусію, щоб планомірно активізувати заняття зі студентами, що допомагає їм самостійно прийти до істини.

Як свідчить практика, у роботі зі студентами в процесі аналізу дискусійної проблеми учасники відразу переходять до аналізу соціально-етичного змісту суспільних явищ, що вивчаються. Це дозволяє викладачеві (керівнику факультативу чи школи) актуалізувати ті знання, що були засвоєнні студентами з різних джерел, які в тому чи іншому плані були раніше доступні. За результатами аналізу використання дискусійних методик у творчій групі та у Школі управління виявлено збільшення кількості студентів в Е групі за критерієм «повнота засвоєння знань» (інтелектуальним) про зазначені складові соціально-етичних цінностей, зокрема високий рівень знань про справедливість з 36 осіб (15,32%) до 54 осіб (22,97%), тобто в півтора рази, а низький рівень зменшився з 109 осіб (46,38%) до 63 осіб (26,8%).

Без сумніву, дискусійний метод дає позитивні результати лише за умови вміння викладача оперативно надати студентам потрібну інформацію перед розгортанням дискусії (постановка проблеми, уточнити процес розгортання дискусії, обмін думками, інтерпретація педагогом чи експертом отриманої інформації від студентів, підведення підсумку), що робиться в межах від 5 до 8 хвилин. За таких умов дискусія дозволяє оперувати спільними знаннями студентів і спрямувати їх на поглиблення нових соціально-етичних знань. Хоча, звичайно, в ході дискусій необхідно досить коректно актуалізувати у студентів соціально-етичні знання, оскільки вони мають різний рівень раніше засвоєних знань.

Проте ми цілком погоджуємось із позицією вітчизняних вчених (В.Діуліної [75], В.Іови [87], О.Корнієнка [113], Л.Олексюк [155],

М.Опольської [159] та ін.), які стверджують, що метод дискусій дійсно актуалізує та розширює знання студентів про соціально-етичні цінності, але вони не оволодівають у достатній мірі вміннями в плані прояву різних соціально-етичних цінностей. Це пояснюється певним часовим обмеженням дискусій, кількістю учасників (іноді всі присутні бажають взяти участь у дискусії), відсутністю у них навичок коротко аргументувати свої положення, що посилює відмежованість набутої теорії від реальної практики. Це особливо помітно серед студентів других курсів.

Досить часто педагоги абсолютизують форму дискусій «в якій народжується істина» [75; 149; 155; 159]. Практична робота зі студентами дозволила виявити, що біля 80% студентів вважають, що учасники в процесі дискусії повинні самостійно прийти до істини. Але ж відомо, що тема будь-якої дискусії не є випадковою. Вона обумовлена метою та формою заняття: дискусія може бути повноцінною формою або епізодом (фрагментом) у іншій формі роботи (на занятті, на круглому столі, на захисті проекту тощо). Але в будь-якому випадку тема дискусії повинна мати соціально-етичну спрямованість, оскільки етичні норми служать керівництвом до дій як суспільства загалом, так і особистості зокрема.

Метод дискусії є також ефективним засобом формування самостійності студентів, яка передбачає свідому мотивацію їх дій і їх вмотивованість. Мається на увазі: вміння студента самостійно здобувати знання й оволодівати певними вміннями й навичками; вміння застосовувати їх у практиці. Тобто, пізнавальна самостійність реалізується в практичній дії — в позиції дискусатора, його аргументації, вміння відстоювати певні соціально-етичні норми. Окрім того, під час дискусії соціально-етичні знання стають переконаннями студентів, оскільки, з їхньої точки зору, вони проходять випробування індивідуальною практикою [75].

З метою поєднання теорії та реальної практики студентів четвертого курсу на заняттях у Школі управління викладач проводить дискусію як фрагмент одного заняття з метою закріплення одержаної теоретичної

інформації. Для цього він створює дискусійну ситуацію, яка має допомогти вирішити етичну проблему: «Під час проходження практики ваш однокурсник (не дуже дисциплінований) не має жодного шансу мати хорошу оцінку за практичну діяльність. Проте при захисті результатів практики він демонструє якісно оформлені звітні матеріали та на всі запитання дає переконливі відповіді. Очевидно, він оперативно скористався інформацією й окремими матеріалами інших студентів або ж хтось його добре проконсультував. Така «оперативність» студента була відома викладачеві, оскільки йому самому доводилося стикатися зі схожою проблемою даного студента під час сесії: на заняттях відсутній, а відповідає пристойно, хоча часто ігнорував рекомендації викладача.

Яку оцінку педагог поставить за практику? Потрібно обґрунтувати власну позицію як щодо оцінки, так і щодо позиції викладача».

Закінчивши збір інформації через виступи студентів, викладач інтерпретує, класифікує й оцінює виступи. А потім робить висновки про обговорення, рівень дискусії, позицій всіх учасників і підводить групу до правильних висновків.

Викладач зумів переконати, що, виходячи з норм етики й моралі, універсальних загальнолюдських норм, етичних правил, особистісних зразків соціально-етичної його поведінки, він, безумовно, повинен поставити в запропонованій ситуації конкретному студенту оцінку «відмінно», в іншому випадку — це буде дискредитація не лише системи діагностики якості роботи викладача, але і його моралі. Хоча можна цього студента похвалити, відзначити його оперативність у підготовці документів, але звернути увагу, що заплановані завдання на період практики не були ним виконані, що й призвело до зниження загальної оцінки.

Як засвідчує дослідження, в процесі дискусій студенти оволодівають знаннями й уміннями, необхідними для об'єктивного застосування соціально-етичних норм і професійних правил. Так, до використання дискусійних методик на соціально-етичні проблеми 86 учасників (36,59%)

Е групи і 63 особи (28,25%) К групи відповіли, що вони володіють достатніми знаннями й уміннями, щоб правильно визначити свою соціально-етичну позицію й обрати варіант поведінки в будь-якій ситуації. Після включення їх у дискусії різного плану ці показники збільшилися в середньому вдвічі та становили в Е групі 186 осіб (79,15%), а в К групі, де дана методика не використовувалась, результати майже не змінилися й становили 78 осіб (34,98%).

Виявлено ще один факт, якщо до участі в дискусіях студенти не дуже впевнено й не досить активно включалися в своїх академічних групах у обговорення тих чи інших проблем, то після ряду дискусій у позанавчальній діяльності вони стали активними учасниками обговорення різних проблем у групі, особливо стосовно соціально-етичних.

Слід відзначити, що ефективність застосування дискусійного методу спрацьовує як засіб подолання установки на просте відтворення соціально-етичних знань у 2,2 рази. А отже, дискусія допомагає формувати у студентів об'єктивно вмотивовані соціально-етичні норми поведінки й їх ставлення до інших людей.

Дослідження проведені зі студентами третього та четвертого курсів дозволили виявити один із найбільш доступних соціально-виховних методів у позанавчальній діяльності: *ігровий метод*.

У процесі реалізації завдань формувального експерименту ми постійно орієнтувались на головну ідею: дотримуватись єдності теоретичної й практичної підготовки студентів, хоча пріоритетним напрямом у нашому дослідженні було включення студентів у різноманітні організаційні структури та форми позанавчальної діяльності. Так, наприклад, під час проведення тренінгу «Секрети працевлаштування» зі студентами випускного курсу ми використовували методи ділової та рольової гри. Кожна з них має не лише свою змістову спрямованість, а й чітку орієнтацію на індивідуалізацію виховного процесу, оскільки кожна роль потребує від

студента розкриття в дії не лише своїх знань, а й позиції, соціальних переконань і етичних норм поведінки.

З метою успішного проведення ігор нами було запропоновано студентам перелік правил. Зокрема, учасники ділової гри мають дотримуватись:

- чіткості та лаконічності висловлювання, запитання чи аргументації;
- добирати сприйнятливую форму звернення (залежно від ситуації);
- не допускати фамільярності, категоричності, зневажливої оцінки співбесідника (партнера по грі);
- слухати питання, чути їх і коректно відповідати;
- органічно включатись у обговорення, не виставляючи пріоритетною власну думку;
- дбати про те, щоб вас розумів співбесідник;
- враховувати інтереси партнера.

Іноді використовувались кілька варіантів ділової гри, що дозволяло учасникам порівнювати та робити висновок про наявність умінь відображати в діях соціально-етичні цінності. Проте в будь-якій діловій грі має бути чіткий розподіл ролевих функцій учасників гри, що давало їм можливість реалізувати певні навички соціально-етичної поведінки.

При проведенні ділової гри окреслювались позиції всіх учасників. Сама ділова гра завжди проводилась за визначеним алгоритмом:

- 1) визначення проблеми, яку необхідно було вирішувати;
- 2) визначення сюжету розгортання дії;
- 3) визначення поведінки учасників гри й можливих засобів їх корекції;
- 4) визначення способів вирішення проблеми;
- 5) хід ділової гри при самостійному виборі студентом поведінки;
- 6) підведення підсумків (аналіз результату та способів його досягнення).

Наприклад, проведення ділової гри на одному із занять тренінгу, завданням якої було вирішення проблеми «Прийняття на роботу

претендентки», потребувала з'ясування питання щодо кандидатури секретарки фірми. При цьому в дискусії про вимоги до даної посади взяли участь як безпосередні учасники, так і всі присутні на тренінговому занятті. Загалом було прийняте рішення, що претендентка має володіти такими даними:

- бути комунікабельною та викликати довіру в людей різних за соціальним статусом;
- мати знання про психологію людей і вміти вести з ними перемовини;
- вміти ввічливо, переконливо, з повагою пояснювати поточні проблеми різним соціальним групам чи окремим працівникам фірми;
- володіти організаторськими навичками та, за необхідності, самостійно приймати поточні рішення.

Технологія проведення даної ділової гри представлена в книзі В.Лозниці [134, с. 329 — 337], в якій відображено роль керівника та вказівки для спостерігачів, які після завершення гри виступають із повідомленням про те, що відбувалося під час визначення претендентки на місце секретарки. При цьому за результатами спостереження студентів-експертів було визначено той факт, що найбільш повно проявилися такі цінності-якості, як толерантність і соціальна відповідальність, друге місце посіли такі цінності-якості, як справедливість і взаємодія, й останнє місце посіла цінність «цілеспрямованість». Загалом після проведення ділових ігор (таких було три) слід відзначити досить виражену спрямованість студентів на пошуки засобів прояву соціально-етичних цінностей. Практично всі відповіді 106 студентів експериментальної групи були пов'язані з бажанням об'єктивно та справедливо оцінити можливості претендентки на роботу, хоча 32 особи (13,62%) не змогли для себе з'ясувати, в чому має полягати суть їхньої цілеспрямованої дії, що свідчить про відсутність або ж знань, або ж чіткого осмислення своєї позиції.

Цікавим є ще факт, що більшість студентів при виконанні функцій у діловій грі акцентують увагу, перш за все, на позитивних якостях

претенденток (відповідальність, толерантність, оперативність мислення, оптимізм), які необхідні в їхній майбутній роботі. Така соціально-етична цінність, як толерантність (повага) збільшилась із 36 студентів (15,32%) до 92 осіб (39,15%). Помітно збільшення такого показника, як соціальна відповідальність (удвічі), що засвідчує прагнення студентів зрозуміти й оцінити свою позицію по відношенню до іншої людини при вирішенні її долі.

В нашому дослідженні було передбачено використання такого методу, як *рольові ігри*. Даний метод органічно використовується при проведенні тренінгу «Соціальні ролі, які ми граємо в житті» (за М.Докторович) [76]. Особливість рольової гри полягає в тому, що вона завжди потребує сценарію, в якому визначені персонажі. Гравцям означених персонажів не робиться жодних приписів, як вони повинні грати свої ролі. Кожен гравець повинен спробувати ідентифікувати себе зі своїм персонажем у ситуації та вести себе так під час гри, мов би «такою людиною» він був завжди.

В психолого-педагогічній літературі [46; 67; 76; 129; 170; 171], зазвичай, визначаються різні види рольових ігор:

- «психодрама», здебільшого застосовується для терапевтичних цілей;
- «соціодрама», гра, що здебільшого застосовується для педагогічних цілей, хоча в ній «актори» набувають певного соціального досвіду;
- «рольова гра» здебільшого застосовується для педагогічних цілей, передусім у роботі з дорослими (в промисловості чи економіці).

Обираючи рольову гру як метод формування соціально-етичних цінностей, ми відразу налаштовуємо студентів на включення їх у дію як учасників. Можна вважати, що ситуація програється, а кожному гравцеві передбачається основна лінія поведінки. Під час дій учасників обов'язково проявляються їхні емоції, притаманні для певної ролі, що, безперечно, впливає на прийняття рішення.

Під час дослідної роботи в експериментальних групах ми стимулювали особистісну ініціативу при вирішенні нестандартних завдань в умовах виконання відповідної ролі, а це, в свою чергу, сприяло усвідомленому

самостійному пошуку механізмів прояву соціально-етичних цінностей. Актуалізація уваги студентів до особистісного становлення і в професійному, і в соціально-ціннісному плані якраз допомагає на практиці кожному зі студентів досягати соціально-етичної зрілості.

Водночас у процесі проведення рольових ігор студент має змогу здійснювати самоаналіз власної поведінки з позицій вибраної ролі та здійснювати під контролем викладача необхідну корекцію щодо взаємодії з партнером по грі, що сприяє достовірності й органічності прояву соціально-етичних якостей (взаємодії, справедливості, цілеспрямованості тощо). Так, наприклад, при проведенні рольової гри «Дружба», в основі якої лежить ідея зміни статусу працівника й який залишається в тому ж колективі, де він працював раніше. Учасникам пропонується порядок виконання дій. (Повний зміст і поради до даної гри представлено в методичних рекомендаціях дисертанта [205, с. 87 — 91]).

Перш за все, в рольовій грі досить виразно проявляється особистісна проблема (колишній друг і колега став раптом керівником), що загострює ситуацію та потребує відповідної поведінки «виконавців ролі». Адже, умовно кажучи, кожна людина має право змінювати свою думку та свою позицію при переході до кар'єрного росту; кожен може вибрати свій варіант поведінки — мести як нова мітла, відійти на відстань від колишніх друзів, колег по роботі чи не вступати в протиріччя й вести себе як раніше, і розраховувати на підтримку групи, яка його знає та розуміє; може розірвати тісну дружбу з друзями й тримати їх на відстані — головне, щоб довіряло керівництво фірми; схилити колишніх співробітників і друзів до підтримки його соціальної ролі керівника.

Звичайно, наша експериментальна робота базувалась на сформованих у студентів знаннях про соціально-етичні цінності та при цьому ми враховували вхідний рівень їх сформованості за вищезазначеними критеріями. Але під час аналізу ми перевіряємо й акцентуємо увагу, чи проявляються в діях, вчинках, позиціях учасників гри досліджувані нами

соціально-етичні цінності. Студенти четвертого курсу оцінюють наявність у собі їх прояву за 5-бальною шкалою: 5 — повнота засвоєння, усвідомлення їх змісту, завжди проявляються; 4 — в основному проявляються, хоча іноді на підсвідомому рівні; 3 — засвоєння часткове, ставиться нейтрально та проявляє під контролем педагога; 2 — в більшості випадків спостерігається прояв соціально-етичних цінностей спонтанно; 1 — проявляються лише деякі із зазначених цінностей і в основному потребують корекції на рівні взаємозв'язку усвідомлення змісту й відповідності поведінки.

Результати самооцінки студентів дозволяють зробити висновок, що 23 учасника (41,1%) можна віднести за трьома критеріями до високого рівня, 12 осіб (21,42%) — до достатнього, 10 осіб (17,85%) — до середнього та 9 осіб (16,07 %) — до низького рівня й лише 2 особи мають занадто низьку оцінку, що засвідчує необхідність індивідуальної оцінки та консультації.

Безперечно, готовність аналізувати власну соціально-етичну поведінку є однією з обов'язкових умов педагогічного стимулювання формування у студентів соціально-етичних цінностей. Адже перед нами стояло завдання допомогти учасникам рольових ігор сформувати гнучкі соціально-етичні моделі поведінки. Хоча при цьому слід дотримуватись певних умов: перше — студент має розуміти наявні індивідуальні соціально-етичні якості, знати свої позитиви та негативи в поведінці з іншими учасниками й за необхідності уміло здійснювати їх корекцію; друге — студент повинен розвивати в собі вміння орієнтуватися щодо соціально-етичних цінностей у інших учасників і в тих умовах (ситуаціях), у яких розгортається дія; третє — найбільш складною умовою формування моделі соціально-етичної поведінки є узгодженість індивідуальних особливостей з особливостями групи (чи мікрогрупи), з умовами життєдіяльності. Таке співпадання трьох складових дозволяє говорити про реальну можливість і доцільність використання соціально-етичних цінностей у практичній професійній діяльності майбутніх менеджерів економічної сфери.

Окрім того, ми звертаємо увагу на деякі особливості в самій особистості студента та в його діяльності:

- по-перше, бажання студента брати активну участь у позанавчальній роботі, дбати про власне самовдосконалення, брати участь у суспільно-громадських справах, долучатися до різних видів творчої діяльності, здійснювати самокорекцію;
- по-друге, можна стверджувати про сформованість соціально-етичних цінностей за умови володіння студентом уміннями виконувати низку соціальних ролей, виходячи з набутого соціального досвіду: прояв етичних навичок, культура суспільної поведінки, критичне ставлення до себе й до своєї поведінки, здатність вибирати варіант рішення, почуття соціальної відповідальності та повага до інших, взаємодія з іншими людьми тощо.

З метою реалізації набутих студентами четвертого курсу цінностей-якостей і уміння виконувати соціальні ролі ми використали тренінг «Соціальні ролі, які ми виконуємо в житті» (за М.Докторович [76]), зміст якого відображає три основні позиції, що проявляються студентом у різних ситуаціях:

1. Ролі, які виконуються для всіх.
2. Ролі, які виконуються для окремої групи людей.
3. Ролі, які виконуються для себе.

Використання даного тренінгу в Школі управління та в Клубі молодого менеджера (3-4 курс) сприяє розширенню навичок соціально-етичної поведінки в практичній діяльності. Окрім того, студенти завдяки виконанню різних соціальних ролей зрозуміли, щоб «обрати себе, треба відчути себе» в різних ролях і знайти ту, в якій зручно почуваються. При цьому кожен із учасників тренінгу при виконанні окремих завдань і вправ уже під час самоаналізу ролі та поведінки робить акцент на тому, які саме соціально-етичні цінності-якості можуть (чи повинні) проявлятися в його діях у конкретній ситуації.

У результаті використання різних організаційних форм і видів діяльності на даному етапі експерименту ми переконалися в тому, що окреслені нами спільно зі студентами соціально-етичні цінності в принципі можуть формуватися, хоча й на різних рівнях, оскільки студенти в кожному конкретному випадку усвідомлюють, які соціально-етичні цінності в них ще не сформовано або сформовані недостатньо. До речі, відсутність в окремих студентів умінь і навичок виконувати соціальні ролі по суті є відображенням низького рівня сформованості соціально-етичних цінностей.

Як доводить А.Донцов, «функціонально-рольові відносини виникають між людьми в процесі їхньої практичної та духовної діяльності і зумовлені, передусім, змістом і формами діяльності. Такі відносини мають місце, зокрема, між представниками різних соціальних груп, виконавцями певних ролей і функцій» [77, с. 87].

Такий підхід до суті соціальних ролей, які в поєднанні з особистісними якостями діяльної особистості зумовив уведення в експериментальну роботу, окрім зазначених вище організаційних форм позанавчальної виховної роботи ще й такі, як: кейс-метод, імітаційна гра, ситуативна гра, семінар-практикум, які використано в «Гуртку якості» як форми управління та контролю.

З метою підвищення рівня сформованості соціально-етичних цінностей у даному гуртку передбачається ознайомлення студентів із реальною ситуацією у сфері соціально-етичної поведінки. Це, у свою чергу, потребує від студентів осмислення дійсності, аналізу реальності та виявлення проблеми ігнорування в роботі менеджера економічної сфери тих чи інших соціально-етичних цінностей.

Водночас, оцінюючи інших, студент починає оцінювати й власну готовність до прояву соціально-етичних цінностей в діяльності. До того ж він поступово починає усвідомлювати, що етична поведінка є не просто загальнолюдською нормою, а є нормою в конкретній діяльності при виконанні ним соціальних функцій як управлінця.

Скажімо, використання методики «Боулінг-рішення» дозволяє формувати у студентів навичку прийняття моральних рішень у різних ситуаціях [149]. Під час впровадження даної методики здійснювалося формування навичок прояву справедливості при прийнятті рішень і уміння добирати альтернативні підходи в такій ситуації.

Важливим моментом під час використання даної методики є те, що при підведенні підсумків практичної діяльності студентів ми, по-перше, змогли актуалізувати знання, набуті ними раніше, але стали вкрай необхідними при прийнятті справедливого рішення і, по-друге, виявляли разом із студентами їхні перспективні можливості прояву інших навичок соціально-етичного плану.

Звичайно, особливості соціально-виховної роботи у вищому навчальному закладі наразі свідчать про те, що отримані знання про соціально-етичні цінності можна виявити лише за умови реалізації практичної діяльності студентів. І хоч ігрові та ситуативні методики завжди приваблюють студентів, проте ми вважали за доцільне ввести в експеримент такі форми виховної роботи, які органічно поєднують процес засвоєння знань, самостійну пошукову роботу студентів і практичну реалізацію тих дій, у яких особливо яскраво проявляється поєднання знань і їх індивідуальних соціально-етичних якостей. Такою організаційною формою ми визначили факультатив «Крок до професійного успіху», під час занять на якому переслідувалася мета: створити умови для засвоєння та прояву досліджуваних нами соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага). При цьому факультатив дозволив нам використовувати не лише традиційну схему заняття (завдання, самостійна робота, практична реалізація — оцінювання), а й такі, що дозволяють активізувати інтерес студентів до конкретної проблеми факультативу, зокрема: круглий стіл, дискусія, усний журнал, інтерв'ю-аргументація, зустріч із практиками управлінської сфери, самотестування тощо.

Використання таких різноманітних засобів під час факультативних занять сприяє тому, що студенти генерують і обговорюють соціально-етичні поняття й поведінку, а також прогнозують необхідну (якщо потрібно) корекцію власного прояву соціально-етичних цінностей і правил.

Враховуючи те, що факультативний курс уже в своїй назві передбачає його цільове призначення — професійного успіху майбутній менеджер може досягти лише за умови володіння соціально-етичними цінностями, — то можна висловити думку про те, що такий факультатив орієнтований на використання комплексної форми позанавчальної виховної роботи. Саме комплексність дозволяє водночас використати методи перевірки сформованості у студентів соціально-етичних знань. Адже розгортання факультативу одночасно передбачало активну самостійну роботу студентів:

- розробка індивідуального плану розвитку соціально-етичних знань;
- здійснювати самоаналіз і самооцінку власних навичок прояву соціально-етичних знань та визначати для себе можливі шляхи самовдосконалення;
- орієнтуватися в ситуативній проблемі, яка має базуватись на певних соціально-етичних нормах;
- бачити перспективу саморозвитку соціально-етичних цінностей і визнання їх в іншій особі.

Після завершення участі студентів у факультативі, який ми проводили у двох вибірках (на третьому курсі — 112 осіб і на четвертому курсі — 106 осіб), було проведено бесіду зі студентами, які відзначають, що застосування професійно орієнтованих методик, спрямованих одночасно на формування соціально-етичних цінностей, зробило виховний процес досить привабливим; студенти проявили помітну активність та ініціативу під час проведення різних форм роботи, практичних і факультативних занять, що сприяло розвитку загальнолюдських цінностей, необхідних у їхній життєдіяльності. Певна видовищність і привабливість запропонованих виховних методів

зацікавила окремих студентів, які раніше не включалися у виховний процес до участі в позанавчальній діяльності.

Окрім того, соціально-виховний жанр експериментального факультативу дає можливість використати в ньому таку форму занять, як етико-педагогічний практикум, оскільки він має досить чітке спрямування на практичне використання набутих знань. Тому ми передбачили використання вправ, творчих завдань, моделювання ситуацій, соціально-етичних задач (вони представлені в авторських методичних рекомендаціях [205]). Функція педагога в такому випадку полягає в основному в організації координації самостійної діяльності студентів. А процес практичного осмислення соціально-етичних проблем необхідно робити цілеспрямованим і організованим за допомогою вправ і багатогранних задач на соціально-етичну орієнтацію.

Соціально-етичні задачі дозволяють проводити навчання студентів на узагальненому людському досвіді, що зводить до мінімуму необхідність морального вибору шляхом проб і помилок. Вибір соціально-етичних задач, їх кількість і тематика є справою викладача. Тут орієнтиром є специфіка аудиторії: її підготовленість, інтереси та професійна базова підготовка. При цьому слід враховувати характер діяльності студентів при її вирішенні.

Розв'язуючи соціально-етичні задачі, студенти вчаться одночасно застосовувати теоретичні положення щодо конкретної ситуації. Але в будь-якому випадку необхідно враховувати професійний аспект підготовки, в даному випадку — майбутніх менеджерів економічної сфери. Тому в структурі факультативу «Крок до професійного успіху» ми передбачили впровадження програми практикуму «Професійна етика менеджера економічного профілю», в якому представлено низку соціально-етичних задач (вони подані в авторських методичних рекомендаціях [205, с. 119 — 121]). Запропоновані задачі ставлять студента в позицію, коли він, спираючись на власний досвід, може вибрати лише один із варіантів вирішення соціально-етичної проблеми. Але іноді ми ставимо студента в

таку позицію, коли він «змушений» обґрунтувати всі можливі варіанти вирішення складної соціально-етичної ситуації. У такому випадку дана методика виступає засобом індивідуальної об'єктивізації.

У процесі формування у студентів уміння індивідуальної об'єктивізації, кількість студентів, які оволоділи соціально-етичними знаннями на рівні усвідомленого відтворення збільшилась в Е групах з 6,38% до 49,78%. Зміст творчих задач має чітко виражену соціально-етичну спрямованість, тому вони можуть сприяти не лише розширенню додаткової інформації загалом про соціально-етичні складові, а й про окремі складові: цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага). При цьому їх значення розкривається при повторній аргументації, при відтворенні суті соціально-етичної поведінки, простежується самоконтроль з боку студентів відповідності знання про певну соціально-етичну якість і адекватності їхньої поведінки, а також уміння творчо використовувати «пізнані» особливості соціально-етичної цінності-якості в нових умовах (ситуаціях).

Так, скажімо, при виконанні соціально-етичної задачі про 12-річного учня, якого поступово «затравили» різні люди (повний текст див. в авторських методичних рекомендаціях [205, с. 118 — 119]), студенти мають змогу повернутися до суті таких понять, як «відповідальність» за свою поведінку та за долю підлітка, як «толерантність», що відображає можливість і бажання підтримати іншу людину, захистити її. Ці знання дозволили учасникам експерименту індивідуально об'єктивовано оцінити поведінку педагога, директора, матері, учнів, начальника виробництва та бригадира з позиції загальнолюдських норм і педагогічної етики, обґрунтовуючи при цьому власну позицію й спираючись на міжнародні та правові документи про права дитини.

Важливо відзначити, що використання творчих завдань під час проведення практикуму дозволило, перш за все, самим учасникам експерименту зробити висновок про тактику поведінки інших людей, що для

самих студентів є досить важливим у період їх соціального становлення в умовах вищої школи.

Отже, цілеспрямована соціально-виховна робота щодо орієнтації майбутніх менеджерів економічної сфери у вищій школі відповідно до спроектованої нами логіки формування в них соціально-етичних цінностей дійсно забезпечує посилення соціально-етичних норм поведінки особистості й активний їх прояв в різному соціумі та в різних ситуаціях, що відображається в їхній етичній порядності, відповідальності. Водночас прояв означених соціально-етичних цінностей доказує, що відповідальність за себе, свої дії та соціальну відповідальність за інших виступають змістовою характеристикою соціально-етичної зрілості. Звідси можна зробити такий висновок: повноцінна соціально-етична поведінка особистості не може бути поза системою усвідомлених студентом загальнолюдських цінностей і принципів.

Відомо, що аксіома виховання — «вивчення теорії має служити практиці», — завжди висувалась спеціалістами на противагу односторонньому розумінню зв'язку теорії та практики, ототожненням її з простою ілюстрацією. Тому ми пішли через активне засвоєння студентами знань, в основному шляхом самостійного осмислення, творчого пошуку та його практичного застосування, в тому числі й при вирішенні нових соціально-виховних задач.

2.3. Ефективність впровадження змісту, форм і методів у позанавчальну виховну діяльність студентів вищої школи як необхідну педагогічну умову формування соціально-етичних цінностей

Вивчення соціально-етичної сфери студентів як суб'єктів соціально-виховної діяльності дозволяє стверджувати, що етичний аспект як складова професійної діяльності є однією з важливих характеристик майбутнього

менеджера економічної сфери, а нині суб'єкта вищої школи. Соціально-етична сфера має структурований характер і включає різні за значущістю феномени соціальної нормативності поведінки студентів.

Слід зазначити, що у студентів простежується певне суперечливе ставлення до їхньої власної етичної сфери та до того, які орієнтири в оцінці соціально-етичної сфери студентської молоді їм властиві (між тим, «яким я є», і тим, «як я вважаю»). З одного боку, в своїй більшості студенти відзначають наявність у себе таких позитивних етичних якостей, як відповідальність, толерантність, прагнення до самовиховання. Вони не визнають у категоричній формі таких поведінкових характеристик, як марнославство, категоричність, цинічність. Водночас при характеристиці студентської молоді загалом цими ж студентами називаються серед негативних якостей і такі характеристики поведінки інших, як нетерпимість, несправедливість вчинків, відсутність доброзичливості, зневага до інших.

Незаперечним є факт, що майбутні менеджери економічної сфери створюють позитивну атмосферу, перетворюють соціальні відносини в особисту взаємодію, а соціально-етичні властивості орієнтують студентів економічних спеціальностей на співвіднесення цілей їх діяльності з тенденціями розвитку суспільства, громади. Соціально-етичні цінності наповнюють адекватною до їх змісту спрямованістю діяльність менеджера економічної сфери.

Виходячи з даних міркувань і відповідно до завдання дослідження, було проведено перевірку ефективності змістового наповнення форм і методів формування соціально-етичних цінностей особистості студента в умовах позанавчальної діяльності. Розрахунок необхідної вибірки в обох групах засвідчив їх достатність.

Одержані результати експерименту та теоретичні висновки дозволяють визначити наявність кількох рівнів сформованості соціально-етичних цінностей (високий, достатній, середній, низький), які були діагностовані до

початку та після проведення формувального експерименту. Характеристика означених рівнів представлена в § 2.1.

Для діагностики чотирьох рівнів сформованості соціально-етичних цінностей після формувального експерименту були використані методики ідентичні до констатувального етапу: тест Д.Леонтьєва на виявлення смисложиттєвих орієнтацій; методика М.Рокича «Ціннісні орієнтації»; методика «Інтерв'ю з самим собою» за Л.Поповим; методика А.Кошельової на виявлення соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера; анкета на визначення загальнолюдських цінностей за Н.Борбич; авторська анкета на виявлення позиції студента-менеджера щодо майбутньої професії; методика Т.Елерса на визначення цілеспрямованості; анкета на усвідомлення студентами відповідальності за дії та вчинки за Н.Борбич; тест О.Єршова на особистісну орієнтацію у взаємовідносинах; методика оцінки стилю управління за Я.Подольком; методика на прояв толерантності за В.Бойком, тестування та ін.

Як свідчить вибір зазначених методик і їх змістова спрямованість, вони дозволили на вихідному етапі експериментальної роботи з'ясувати реальну ситуацію щодо обізнаності майбутніми менеджерами економічної сфери змісту й особливостей соціально-етичних цінностей і соціально-етичної поведінки як складової їх майбутньої діяльності.

Зокрема, самооцінка здійснювалась студентами шляхом визначення та «присвоєння» певних соціально-етичних цінностей, запропонованих нами, і які вони шляхом самоаналізу вибудували за рейтингом під час пілотного дослідження. Самокритичність студентів, особливо на констатувальному етапі експерименту, вплинула на остаточні показники тесту (див. § 2.1), в зв'язку з цим між результатами оцінки та самооцінки було виявлено незначну різницю в еталонах відповідей: за тестом першого рівня до групи А (загальнолюдські етичні цінності) віднесено 5 позицій; до групи Б (соціально-етичні цінності) віднесено також 5 позицій, причому перша й третя позиції (дружба та справедливість) в обох групах співпадають.

Зазначені цінності, як якості будь-якого індивіда, поступово підтверджуються у відповідях за тестами другого та третього рівня. Серед таких можна назвати: «повага», «цілеспрямованість», «справедливість», «взаємодія». Слід зазначити, що в кількісному вираженні зазначені цінності за різними тестами відрізняються, що, безумовно, диктує вибір відповідних форм роботи, в яких може достатньо переконливо розкриватися зміст означених понять.

У процесі формувального експерименту ми використовували названі студентами домінуючі форми: дискусію про певну проблему, обговорення ситуації. Тематика їх пропонується як викладачами, так і студентами.

Зважаючи на позанавчальну діяльність студентів різних курсів, ми мали змогу поступово розширювати тематику як для дискусій («Морально-етичні вимоги до сучасного ефективного менеджера», «Етичні аспекти ухвалення менеджерських рішень», «Професійна етика: мода чи необхідність?», «Прибуток чи етичні принципи: що важливіше для керівника?») так і для педагогічних ситуацій («Створення успіху», «Три спірних рішення», «Сила делегування», «Нетерпимість до колеги»). Аналіз змін, які відбулися в учасників експерименту, дозволили підтвердити усвідомлений вибір і оцінку студентами соціально-етичних цінностей, необхідних у практичній діяльності менеджера економічної сфери. Початковий показник вибору студентами Е і К груп соціально-етичних цінностей зафіксував найбільшу кількість вибору у 24 студентів (10,21%) Е групи та у 27 студентів (12,11%) К групи, яких ми віднесли до високого рівня; до достатнього рівня віднесено 68 студентів (28,94%) Е групи та 72 студенти (32,29%) К групи; до середнього рівня в Е групі віднесено 76 студентів (32,34%) і 63 студенти (28,25%) в К групі; до низького рівня віднесено 67 студентів (28,51%) Е групи й 61 студент (27,35%) К групи.

Певну корекцію щодо кількісного та якісного рівня готовності студентів виконувати соціально-етичні завдання в практичній діяльності було внесено після використання певних методів. Аналіз результатів

засвідчує однорідність рівнів у Е та К групах, тому відмінність у результатах після формувального експерименту можна вважати посиленням ефективного впливу вибраних нами методів і форм соціально-виховної роботи.

У результаті інтеграції в позанавчальний виховний процес інтерактивних методів з метою стимулювання процесу формування соціально-етичних цінностей (ділова гра «Якості, що необхідні сучасному менеджеру-економісту», проблемно-рольова гра «Атестація», соціально-рольова гра «Працевлаштування»; вправи «Як ми розуміємо співрозмовника?», «Ситуаційне використання стилів керівництва»; творчі завдання «Розробіть структуру феномена керівництва», «Напишіть твір-роздум на тему: «Я і моя професія»; дискусія «Авторитет керівника» тощо) у студентів (учасників експерименту) низький рівень виявлено в Е групі лише у 18 осіб (7,66%), в К групі — у 45 осіб (20,18%); середній рівень продемонстрували відповідно 56 (23,83%) і 66 (29,6%) студентів; на достатньому рівні виявилось в Е групі 96 (40,86%) та відповідно в К групі 83 (37,22%) студента і на високому рівні — в Е групі 65 студентів (27,66%), в К групі 29 студентів (13%). Одержані результати підтверджують доцільність використання інтерактивних методів у виховному процесі вищої школи.

Незважаючи на складність виміру якісних змін сформованості соціально-етичних цінностей особистості, наступні методи дозволили виявити наявність особистісних якостей, важливих і необхідних для їх прояву в практичній роботі менеджера. Це стосується, зокрема, ставлення студентів до соціально-етичних цінностей, які проявляються в різних видах діяльності (результати та методика оцінювання на констатувальному етапі представлені в табл. 2.6).

Аналіз відповідей дозволив виявити, що 162 студенти (68,94%) Е групи на першу позицію поставили таку цінність-якість, як «взаємодія», яка проявляється та має бути, на їхню думку, закладена в змісті навчання й виховання та в методи, спрямовані на формування соціально-етичних цінностей. Визначені види діяльності (навчальна, спільна робота, соціально

значуща діяльність, культурно-творча й професійно-орієнтована) та типи орієнтації (взаємодія з людьми спільної діяльності, представниками різних сфер, професійно орієнтована взаємодія, відсутність орієнтації на взаємодію) потребували пошуку таких форм позанавчальної виховної роботи, які б сприяли активізації формування такої цінності-якості, як «взаємодія».

Використані методи ситуації («Партнер», «Покарання побічного винуватця», «Критики») та проекту в різних видах діяльності («Соціально-етичні основи управлінської діяльності», «Принципи та норми соціальної етики», «Соціально-етичні норми правової діяльності менеджера економічної сфери») дозволяють стверджувати, що обмеження процесу формування лише позанавчальною діяльністю (хоча вона й є досить різноманітною за сферами діяльності), на жаль, не дає стовідсоткової гарантії стабільної орієнтації на соціально-етичні цінності. Тому ми вважали за доцільне розширити наповнення деяких навчальних дисциплін оновленим змістом окремих тем («Етика менеджменту: поняття й основні характеристики», «Основні морально-етичні вимоги до сучасного ефективного менеджера», «Етика відносин у системі «керівник-підлеглий». Стилi і методи керівництва», «Поняття етичного менеджменту: принцип людиноцентризму в управлінні») і створенням навчально-методичного посібника «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей як складової професійної діяльності» та методичних рекомендацій «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічного профілю» для викладачів-керівників факультативів («Крок до професійного успіху», «Етика та менеджмент») і проектів («Соціально-етичний зміст діяльності менеджера економічної сфери», «Соціально-етичні основи захисту співробітника», «Соціально-етична підтримка особистості працівника»). Запропоноване змістове наповнення й методи роботи сприяли зміцненню деяких показників сформованості соціально-етичних цінностей, які зазначили учасники експерименту. Зокрема, найбільшим позитивом виявилось те, що жоден студент із Е групи не заперечив сам факт необхідної

стабільної їхньої орієнтації на соціально-етичні цінності (на вихідному етапі таких було 151 особа — 64,26%), причому помітно змінилися й ті види діяльності, які, на їхню думку, і потребували, і сприяли формуванню соціально-етичних цінностей.

Так, на констатувальному етапі найбільша кількість студентів Е групи відзначала навчальну (162 особи — 68,94%) і культуротворчу діяльність (139 осіб — 59,15%), а після формувального експерименту на першу позицію студенти поставили соціально значущу діяльність (166 осіб — 70,64%). При цьому змінилося також і ставлення студентів Е групи до їхньої орієнтації на соціально-етичні цінності в навчальній діяльності (з 162 осіб — 68,94% до 101 особи — 42,98%), але збільшилася позитивна динаміка у відповідях стосовно спільної роботи (з 86 осіб — 36,6% до 101 особи — 42,98%) і професійно-орієнтованої діяльності (з 60 осіб — 25,53% до 82 осіб — 34,89%).

Без сумніву, педагогічний процес формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери потребував з'ясування, чи усвідомлюють вони суть загальнолюдських цінностей (дод. М) та суть загальнолюдських етичних цінностей (дод. М.2).

Із 235 учасників Е групи за першою позицією анкети дали «умовно» правильну відповідь 120 осіб (51,06%); за другим запитанням відповіді співпали у 118 студентів Е та К груп; на третє запитання у 86 студентів Е і К груп співпали відповіді за чотирнадцятою позицією; по четвертому запитанню домінувала відповідь, зафіксована в першій позиції — 103 особи (43,83%); п'яте запитання дозволило одержати досить різноманітні відповіді, але при цьому домінують ті, що є в третій і другій позиції.

За сумарною оцінкою в Е групі до високого рівня ми віднесли 28 студентів (11,91%), до достатнього — 66 студентів (28,09%), до середнього — 87 студентів (37,02%) і до низького — 54 студента (22,98%).

Одержані результати засвідчують чималу розбіжність у виборі загальнолюдських цінностей. Щоб відкинути сумніви, ми провели тестування (див. дод. М.2) на вибір студентами відповідей, що дозволяє

з'ясувати чи вони усвідомлюють суть загальнолюдських соціально-етичних цінностей: перше завдання — вибрати поняття, які можна віднести до загальнолюдських цінностей; друге завдання потребує визначення, з яким із явищ пов'язана поява загальнолюдських етичних цінностей; третє — розвести запропоновані поняття за категоріями: «цінність», «якість», «норма» та четверте завдання потребувало розвести поняття за двома категоріями: «цінність» і «ціннісні орієнтації».

За першим завданням 165 студентів (70,21%) Е групи вибрали поняття «обов'язок»; за другим завданням 173 студенти (73,62%) вибрали «зародження життя на Землі» як явище, що сприяло появі соціально-етичних цінностей; за третім завданням тесту 139 студентів (59,15%) віднесли поняття «справедливість», «життя» і «відповідальність» до категорії «цінність», до категорії «якість» 71 студент (30,21%) відніс поняття «гордість», «краса», «турбота», до категорії «норма» 25 студентів (10,64%) віднесли поняття «право на труд», «турбота», «гостинність». Виконання четвертого завдання даного тесту засвідчило, що 168 студентів (71,49%) до загальнолюдських цінностей віднесли такі поняття, як «чинити по совісті», «залишатися вірним обов'язку», «проявляти терпимість»; до категорії «ціннісні орієнтації» 67 студентів (28,51%) віднесли такі цінності, як «поважати старших», «любити ближнього», «не вбивати», «всі люди брати».

На нашу думку, результати дозволяють зробити певний висновок: відповіді студентів і за першим, і за другим тестом не завжди є коректними залежно від їх розуміння загальнолюдських соціально-етичних цінностей. Хоча загалом більше 50 відсотків студентів усвідомлюють суть загальнолюдських цінностей, як таких, які стосуються поведінки та вчинків кожної людини.

Проектуючи педагогічний експеримент соціально-етичного спрямування, ми передбачали використання творчого потенціалу форм і методів, що дозволяло одночасно включати студентів у пошуки найбільш ефективних форм і методів для розв'язання соціально-виховних задач,

співробітництво з різними соціальними групами та представниками різних творчих груп, які задіяні у позанавчальній виховній діяльності (студенти-сироти та студенти з багатодітних сімей, студентські сім'ї, члени студентського самоврядування, учасники творчих об'єднань різних курсів та ін.).

Особливо важливою складовою нашої дослідно-експериментальної роботи було обґрунтування методів формування у студентів соціально-етичних цінностей — зокрема, включення їх у самостійну творчу діяльність при реалізації проектів («Соціально-етичні цінності сучасного керівника», «Соціальна відповідальність керівника організації», «Соціально-етичні основи взаємовідносин керівника та підлеглих»), рольових технологій («Звертання до колеги», «Непросте рішення», «Впевнені, невпевнені та агресивні рішення») та при розв'язанні ситуативних варіантів, а також у процесі стимулювання соціально значущих мотивів означеної діяльності та надання їй соціально-виховної спрямованості («Цінності сучасної молоді», «Успіх окрилює», «Підвищення зарплати», «Турботливий, цілеспрямований, але ...», «Три спірних рішення»).

При цьому варто зазначити, що домогтися якісних змін вибраних студентами соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага) стало метою експериментальної роботи.

Приведене дослідження дозволило обґрунтувати зазначені вище показники, які характеризують сформованість соціально-етичних цінностей студентів:

- розуміння суті означених п'яти понять, які визначено як складові соціально-етичних цінностей;
- усвідомлення взаємозв'язку соціально-етичних цінностей із реальними явищами, діями та поведінкою особистості;
- уміння виконувати практичну професійну діяльність на засадах соціально-етичних цінностей і використовувати їх як інструмент реалізації цілей у співвідношенні з соціально-етичними цінностями;

- проявляти знання, норми й стиль етичної поведінки в різних ситуаціях.

Одним із ключових завдань у нашому дослідженні є, безперечно, оцінка динаміки ставлення студентів — майбутніх менеджерів економічної сфери — до соціально-етичних цінностей і адекватної до ситуації соціально-етичної поведінки та стилю управління. При цьому, ми вважаємо, що високий рівень сформованості соціально-етичних цінностей і їх прояв характеризується визнанням загальнолюдських етичних норм і правил, вільним проявом етичних цінностей, індивідуальної позиції при взаємодії. Таке прийняття інших цінностей і позицій (об'єктивне ставлення до прояву власних етичних цінностей, відсутність стереотипів у взаємодії, справедливе визнання досягнень інших та повага до людини) передбачає альтернативні погляди фахівця на проблеми, які часто наявні в управлінській сфері.

Той факт, що на початку експерименту за підсумками діагностики рівнів сформованості окремих соціально-етичних цінностей визначено п'ять домінуючих соціально-етичних цінностей, це дозволяє нам акцентувати увагу на них і добирати для їх формування альтернативні форми та методи.

Так, на констатувальному етапі діагностики були одержані такі результати щодо сформованості, зокрема, соціально-етичної цінності «цілеспрямованість»: 33,62% студентів Е групи та 31,39% студентів К групи мають низький рівень сформованості, що характеризує їх як людей, які ще не визначилися у власних цілях і засобах їх досягнення, хоча позитивно ставляться до інших, хто чітко усвідомлює те, що він робить і для чого йому це потрібно. Водночас такі студенти підпадають під вплив певних стереотипів, упереджень у ставленні до людей, які досить відверто відкривають «ворота» до своїх цілей, відкидаючи дану цінність як бачення власних дій заради «кар'єри». Після завершення експерименту відбулися певні зміни показників — низький рівень «цілеспрямованості» в Е групі зменшився з 79 осіб (33,62%) до 13 осіб (5,53%), а в К групі — з 70 осіб (31,39%) до 43 осіб (19,28%) від загального числа; високий рівень цілеспрямованості в Е групі піднявся майже удвічі — з 18,3% до 31,49%, в

К групі також простежується, хоч і незначна, проте позитивна динаміка — показник високого рівня «цілеспрямованості» піднявся на 2,69% студентів, а низький рівень зменшився на 12,11%. Оскільки оцінки до початку та після експерименту в основному досить наближені в відносних показниках, то для перевірки значущості результатів було застосовано критерій χ^2 , який показав зі значущістю $\alpha = 0,02$, що середнє арифметичне є достовірною мірою в нашому дослідженні. Отже, можна констатувати, що відбулося зростання показників високого й достатнього рівнів «цілеспрямованості».

Порівняння результатів тестування дозволило отримати співвідношення, представлене у табл. У.1 (дод. У).

Аналіз результатів засвідчив, що метод проектування та метод ситуації сприяли формуванню у студентів логіки власного соціального зростання, позитивної мотивації оволодіння знаннями, навичками соціально-етичної поведінки. При цьому слід зазначити, що поєднання повноти знань про соціально-етичні цінності, особливостей соціальних ролей і соціально-етичної поведінки дозволили розширити можливості формування у студентів нових особистісних і професійних якостей лідера, інформатора, координатора тощо.

Таким чином, для студентів експериментальної групи є характерним підвищення рівня «цілеспрямованості», що свідчить про високу усвідомлену об'єктивну оцінку даної цінності та зростання позитивного ставлення до необхідності формування «цілеспрямованості», як однієї з складових успішної професійної діяльності випускників вищої школи в управлінській сфері. Результати, отримані за методикою Т.Елєрса на визначення цілеспрямованості, завдяки багатогранності тверджень дозволили достатньо об'єктивно оцінити дані якості у студентів, оскільки з 235 студентів Е групи набрали 32 й більше балів за відповідями «так» 136 осіб, у К групі таких відповідей в межах 11-21 бала було виявлено у

81 студента, яких ми віднесли до середнього рівня. Отримані результати наочно представлено на рис. 2.3.

Підсумки анкетування (дод. Р) підтвердили думку про те, що чим вищий рівень знань про категорію соціально-етичних цінностей, тим переконливішою є мотивація до досягнення успіху в управлінській діяльності на соціально-етичних засадах, оскільки високий рівень наявних знань і суті складових соціально-етичних цінностей, усвідомлення взаємозв'язку соціально-етичних цінностей і практичних дій та використання соціально-етичних цінностей як інструменту дозволяє студентам спроектувати й обґрунтувати спрямованість власної діяльності в професійній сфері.

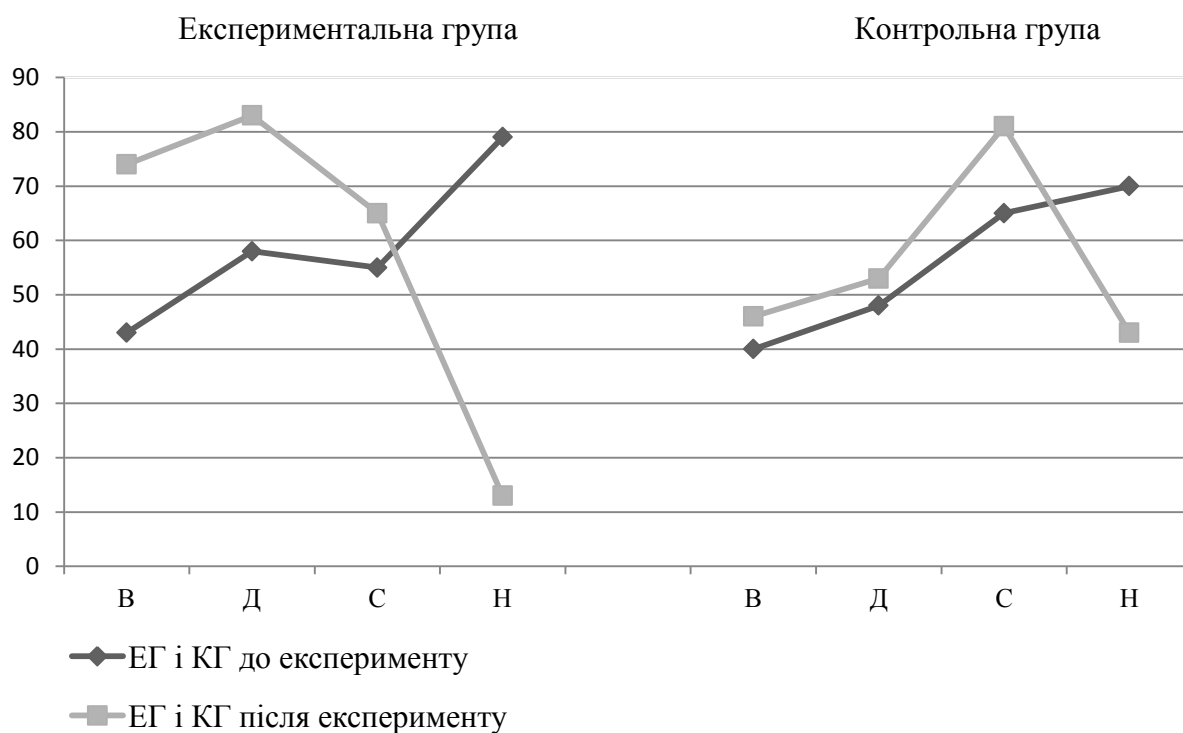


Рис. 2.3. Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності «цілеспрямованість» в Е і К групах

Важливу роль у формуванні інших чотирьох складових соціально-етичних цінностей, без сумніву, відігравала орієнтація на критерії — *інтелектуальний* — повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей, *практичний* — усвідомленість і реалізація змісту й особливостей

соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери та *поведінковий* — дієвість застосування складових соціально-етичних цінностей у сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності та їх показники, що дозволяло використовувати різноманітні форми роботи, які розкривають реалії професійної діяльності та прояви в дії соціально-етичних цінностей: Школа управлінця, факультатив «Крок до професійного успіху», творча група «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо», Клуб молодого менеджера, ситуації-аналогії («Зустріч двох подруг», «Ризик», «Американські робочі щасливіші своїх японських колег»), ситуації-розваги («Хотілося як краще, а вийшло ...», «Директор-винахідник», «Приємний сюрприз», «Пошук соломини в очі іншого»), дискусії («Особистісні якості сучасного керівника», «Авторитет та псевдоавторитет керівника») тощо. Особливе значення мали зустрічі з менеджерами-практиками, представниками комерційних і державних організацій.

Недостатній рівень сформованості вміння проявляти соціально-етичні цінності в практичній діяльності досить часто фіксують студенти самостійно (дод. Р.1). Це простежується в процесі спостереження й обговорення виконання завдання на роботі (під час відвідування певних структур), у процесі оцінювання результатів роботи практиками-виконавцями, під час робочих взаємовідносин між керівниками відділів і співробітниками. Такі спостереження є важливими, оскільки характеризуючи міру й якість прояву іншими людьми соціально значущих цінностей, студенти добирають для аналізу слова, фрази, оцінюють дії та вчинки практиків, дотримуючись стилю поваги, справедливості й відповідальності за свої слова.

З метою вивчення сформованості «соціальної відповідальності» майбутніми менеджерами економічної сфери ми детально розглянули ситуацію «Критики», суть якої полягає в порушенні етики ділових відносин із партнерами та бажанням одного з учасників «перекинути» власну провину на іншого співробітника. Проведена анкета (дод. П) на початку експерименту та після обговорення даної ситуації засвідчила у відповідях студентів різний

рівень усвідомлення мети дії учасників. При цьому відповіді студентів другого курсу на початку експерименту були досить лаконічними, без коментарів і набрали найбільшу кількість балів в межах 54-57 лише 11 студентів, то після проведеної роботи зі студентами четвертого курсу при використанні методу соціально спрямованої дискусії було отримано результати, цифрове вираження яких представлено в табл. У.2 (дод. У). Наочно отримані результати представлено на рис. 2.4.

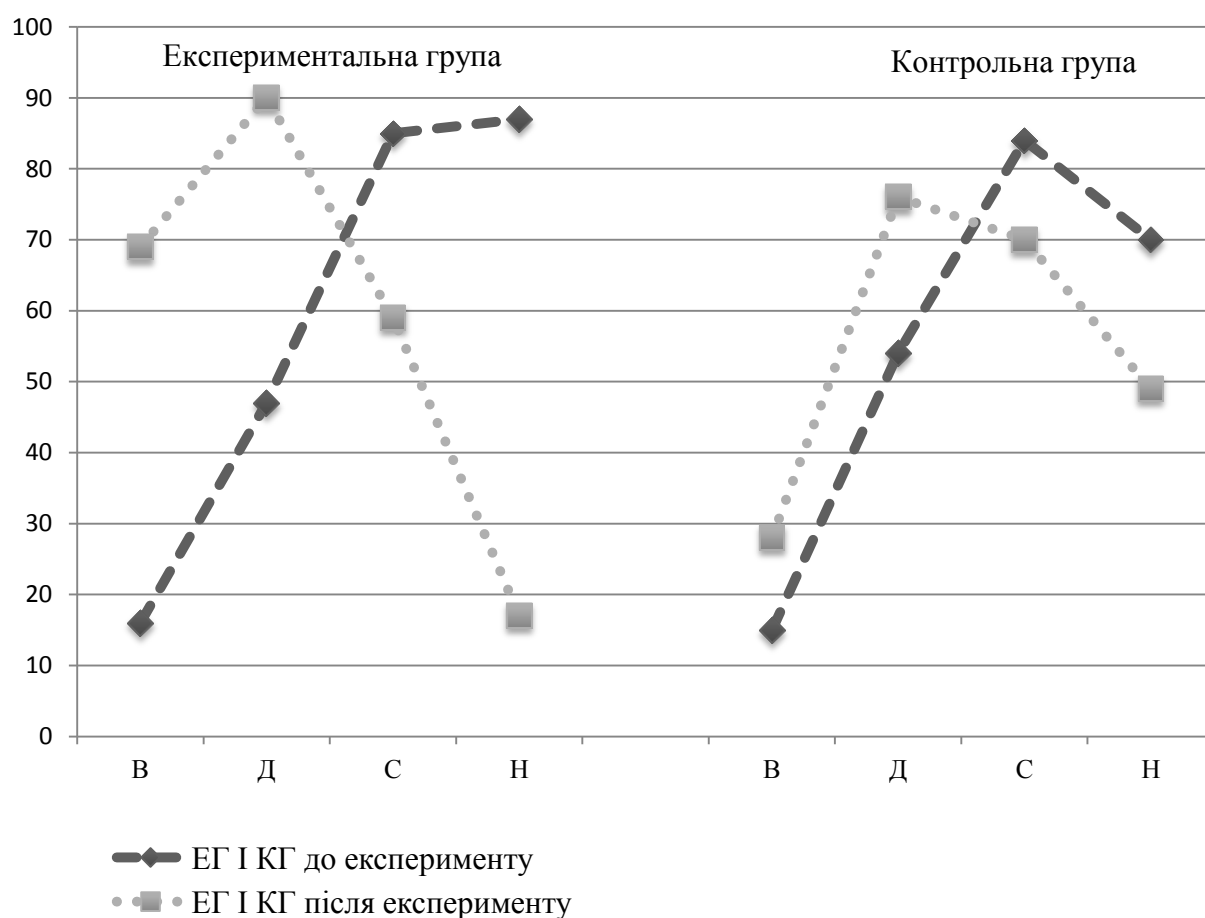


Рис. 2.4. Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності «соціальна відповідальність» у Е та К групах

Дані, представлені в табл. У.2 (дод. У) за результатами експертної оцінки та обрахунки за набраними балами, дозволили виявити, що основна маса учасників експерименту в основному усвідомлює «соціальну відповідальність» за уміння приймати рішення, ставлення до інших і до себе й об'єктивно оцінює, в

якій ситуації несе особисту відповідальність за дії, вчинки та поведінку. Це значить, що студенти на четвертому році навчання вміють уникати прийняття помилкових рішень, готові нести відповідальність за дії й життя інших людей. Якщо ж доведеться приймати рішення за себе та за інших, то вони завжди враховують, як це має вплинути на їх взаємовідносини й партнерську взаємодію з тими, з ким їм доведеться співпрацювати надалі.

Окрім того, ми досліджували, які способи вибирають студенти для реагування на порушення етичних норм поведінки чи їх уникнення в процесі проведення дискусії. До речі, студенти четвертого курсу Е групи при розв'язанні означеної ситуації запропонували альтернативні способи: співробітництво, компроміс, уникнення (ухиляння) від проблеми, пристосування до конкретної ситуації; студенти К групи вибрали способи «уникнення та пристосування», це засвідчило факт їхнього небажання брати на себе відповідальність.

Проаналізувавши дані про способи реалізації ролі менеджера за позицією «соціальна відповідальність», ми зробили висновок про те, що студенти експериментальної групи схильні до вирішення проблеми на користь інших людей і менше звертаються до таких способів, як «уникнення та пристосування», що підтверджує бажання студентів не займати рішучу позицію у вирішенні справ інших людей.

Таким чином, це дозволяє стверджувати, що студентів необхідно навчати конструктивним способам вирішення складних ситуацій, перш за все, щоб знищити рівень байдужості й прийняття неправильних рішень в роботі з різними групами людей, сформувати готовність брати відповідальність за свої дії на себе в професійній ситуації, при виконанні обов'язку перед громадою, проявляти принциповість і високий рівень соціально-етичної поведінки.

Проведене повторне анкетування, спрямоване на виявлення усвідомлення майбутніми менеджерами соціальної відповідальності за дії та вчинки (див. дод. К), дозволило зафіксувати зміни даних, отриманих на констатувальному етапі (табл. 2.9). За сумарними балами кількість студентів в Е групі, яких ми віднесли до високого рівня, змінилася з 8 осіб (3,41%) до 56 осіб

(23,83%); до достатнього рівня — з 13 осіб (5,53%) до 91 особи (38,72%); до середнього рівня — з 134 осіб (57,02%) зменшилась кількість до 66 осіб (28,09%) і на низькому рівні зафіксовано зменшення студентів з 80 осіб (34,04%) до 22 осіб (9,36%). У контрольній групі відповідно: високий рівень — 7-21; достатній — 15-44; середній — 141-120; низький — 60-38 осіб.

Динаміка рівнів сформованості соціально-етичних цінностей в експериментальній групі більш помітна, хоча не можна заперечувати деякі зміни щодо сформованості соціальної відповідальності у студентів контрольної групи, особливо це простежується на достатньому та низькому рівнях. Таку різницю можна пояснити ще й тим, що для студентів четвертих курсів Е групи (на відміну від К групи) було проведено семінар-практикум «Професійна етика менеджера економічного профілю», в якому чимало уваги приділялося формуванню соціальної відповідальності та її прояву в різних професійних ситуаціях.

Не менш значущим у рамках нашого дослідження є питання про таку соціально-етичну цінність як «взаємодія (співпраця)», яка є певною характеристикою ставлення особистості до тих, з ким вона працює та до своїх партнерів. Водночас дана цінність-якість засвідчує міру довіри до інших людей і поваги до рішень інших партнерів та відображає позитивно спрямовану поведінку й ставлення при співпраці з різними людьми чи групами людей.

З метою виявлення особистісної орієнтації на взаємодію ми використовували методику А.Єршова (див. дод. Ж). Запропоновані тести за конкретними ситуаціями для діагностики дозволили використати в реальних умовах позанавчальної соціально-виховної роботи дану ситуативну методику.

На етапі формувального експерименту студентам пропонуються ситуативні теми, на основі чого вони моделюють один із типів ситуацій (ситуації-аналогії, ситуації-розваги тощо). При цьому у назву ситуації закладено ціль дій виконавця соціальної ролі (наприклад, «Партнер», «Покарання побічного винуватця», «Вибираємо наше рішення ...», «Кожен має робити те, що йому належить ...», «Потрібно звільнити людину. Яким шляхом Ви підете: обговорення в колективі чи приймете рішення самотійно?» та ін.). У ситуації

створюються умови для прояву особистісної орієнтації на взаємодію та взаємовідносини з людьми (підлеглими, рівноправними чи з партнерами).

На констатувальному етапі експерименту за методикою А.Єршова ми визначили 4 типи орієнтації студентів у Е та К групах, за якими було визначено позицію учасників тестування.

Результати формувального експерименту дозволили виявити помітну динаміку рівнів сформованості означеної цінності-якості в Е групі: частина студентів перемістилася з середнього на достатній рівень, а на низькому рівні не виявлено жодного студента. В К групі більшість студентів закріпилася на достатньому та середньому рівнях (21,97% і 26,01%), лише на 9 студентів збільшилась кількість студентів високого рівня, а на низькому залишилися 8 осіб, які, на нашу думку, потребують у подальшому індивідуальної роботи (див. табл. У.3 у дод. У). Наочно отримані результати представлено на рис. 2.5.



Рис. 2.5. Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності «взаємодія (співпраця)» в Е та К групах

Розглядаючи складову соціально-етичних цінностей «справедливість», ми враховуємо те, що дана цінність є набутою властивістю в практиці, що дозволяє припускати — її можна формувати, оскільки навчаючись, студенти стають здатними до справедливих дій згідно з законом і нормами суспільства. Хоча, на нашу думку, в діяльності менеджера більше слід апелювати не до справедливості за законом, а до людської совісті й розуму, адже дана цінність відображає повагу до права та гідності людей. Володіння даною цінністю дозволяє назвати такого фахівця управлінцем із «моральною технологією роботи».

Прояв такої цінності відомий дослідник Я.Подольак називає «стилем управління», яка формується спочатку в період навчально-виховної діяльності у вузі, а після завершення навчання — в реальній виробничій сфері діяльності [177]. Тому ми вважали за доцільне саме в період позанавчальної виховної роботи посилити даний аспект серед інших ціннісних позицій студента. В роботі зі студентами різних курсів ми використовували різні методи та форми, орієнтовані на формування соціально-етичної цінності «справедливість»: 2 курс — круглий стіл, факультатив «Крок до професійного успіху», інтерв'ю-аргументацію, рольові ігри (спонтанні й змодельовані) — «Дружба», «Найрозумніший повинен погоджуватися», індивідуальна робота; 3 курс — ситуативні методики («Критики», «Покарання побічного винуватця», «Конфлікт у кризовій компанії», «Етика бізнесу»), ділова гра «Відбіркове інтерв'ю при влаштуванні на роботу», сюжетно-рольова гра «Прийняття на роботу претендентки», тренінг «Соціальні ролі, які ми граємо в житті», система тренінгових занять для формування професійної етики менеджера (за Л.Карамушки [228]) та ін.; 4 курс — дискусії («Міфи нашої професії», «Керівник завжди правий», «Прийняття етично складних рішень», «Розгадуючи секрет успіху управлінців, варто дивитися не на рішення, а на спосіб, який дозволив його досягти»), зустрічі з практиками у Клубі молодого менеджера, семінар-практикум «Професійна етика менеджера економічного профілю».

В основному студенти активно проявляють знання й уміння під час тренінгу, виконання творчих задач під час практикуму, в «Гуртку якості». Тому в

даному випадку для оцінки рівня сформованості справедливості ми використали методику Я.Подоляка (див. дод. Т), виходячи з характеристики студентами сформованого в них того чи іншого стилю управління. Студенти оцінюють міру прояву стилю за п'ятибальною шкалою та здійснюють досить ґрунтовну характеристику кожного типу стилю управління (дана характеристика представлена в дод. Т). За результатами самооцінки сформованості морально-етичного стилю поведінки (справедливості) на констатувальному етапі до високого рівня віднесено студентів Е групи, котрі набрали 16-20 балів — 18 студентів; до достатнього рівня від 11 до 15 балів — 49 студентів; до середнього рівня від 6 до 10 балів — 90 студентів; до низького рівня від 0 до 5 балів — 78 студентів (табл. 2.10).

Після формувального експерименту було проведено повторний зріз і виявлена значна динаміка в показниках, що відображено в таблиці У.4 (дод. У). Отримані результати наочно представлено на рис. 2.6.

Зафіксовані результати дозволяють зробити висновок, що завдяки включенню студентів Е групи в різні форми роботи з використанням різноманітних методів виявлено певну динаміку рівнів сформованості соціально-етичної цінності «справедливість», хоча про отримані результати ще не можна сказати, що вони є остаточними. Адже така цінність-якість найбільш повно розкривається лише у взаємодії з людьми в різних професійних ситуаціях, що й підтверджує наявна чимала кількість студентів, яких можна віднести до середнього рівня та частину навіть до низького рівня.

На жаль, в К групі простежується незначна динаміка, що є цілком закономірним явищем. Адже студентів старших курсів загалом більше орієнтують на професійне зростання, а що стосується загальнолюдських етичних цінностей, то гіпотетично передбачається можливість їх формування як самостійний процес чи під впливом інших педагогічних факторів (навчальних дисциплін, професійної практики, громадської діяльності тощо). Цей факт вплинув, безперечно, і на кількісні показники: на низькому рівні через два роки навчання залишилось 46 студентів, а на високому рівні їх

кількість збільшилася лише на 18 осіб, що переконливо відображено в табл. У.4 (дод. У).



Рис. 2.6. Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності «справедливість» в Е та К групах

Надзвичайно важливою соціально-етичною цінністю, яка потребувала вивчення в нашому дослідженні, є «толерантність». З метою вивчення рівнів сформованості такої цінності в основу діагностичного матеріалу студентам був запропонований тест за В.Бойком (див. дод. 3). Згідно з методикою автора толерантність поділяється на ситуативну, типологічну, професійну та загальну. Рівень ситуативної толерантності визначається ставленням людини до конкретного партнера (колеги, підлеглого, адміністрації); типологічної — ставленням до збірного типу чи групи людей (представника будь-якої національності, професії, соціальної групи); професійна толерантність проявляється в робочій ситуації, у взаємодії з тими людьми, з якими доводиться мати справу за видом діяльності (клієнти, працівники); загальна компетентність

толерантності обумовлена життєвим досвідом, властивостями характеру, моральними принципами та значною мірою визначає інші типи толерантності.

В методиці тесту В.Бойка основні пункти згруповано в 9 шкалах. За кожною шкалою вираховується загальна кількість балів: максимально за одною шкалою може бути 15, за всіма шкалами — 135. Чим вища кількість балів, тим вища міра нетерпимості до людей.

За даними, отриманими після констатувального експерименту в Е групі максимальне число балів було 68, яке набрали лише 69 студентів (29,36%). Досягнення максимуму 12 і 14 балів за шкалами 3 та 4 свідчить про те, що студенти 2 курсу категоричні в своїх судженнях та оцінках інших людей, не вміють контролювати свої емоції в спілкуванні з людьми, не володіють стилем спілкування в різних ситуаціях. Для студентів К групи виявилось максимальне число балів за шкалами 3, 4 і 8.

Порівняння результатів тестування дозволяє розвести студентів за різними рівнями та виявити зміни, які відбулися після формувального експерименту.

Після завершення експерименту повторне тестування дало такі результати: 211 студентів (89,79%) Е групи набрали 40 балів, що є в межах норми (за тестом 30-40 балів). Студенти К групи не змогли досягти норми, хоча їм вдалося знизити кількість балів за іншими шкалами, число таких студентів досягло 67 осіб (30,04%), що відображено в табл. У.5 (дод. У) та наочно представлено на рис. 2.7.

Інтерпретація підсумкових показників за сформованістю означеної цінності дозволила зробити висновок про те, що загальна для обох груп позитивна динаміка наближена до норми засвідчує відкритість студентів до прояву толерантності по відношенню до різних людей (різних за професією, за статусом, інтелектуальним рівнем, приналежністю до соціального класу). Вони володіють знаннями й уміннями толерантної поведінки, здатністю критично оцінювати себе й інших, визнавати свої та чужі помилки, діють відповідно до моральних норм у спілкуванні з різними людьми. У студентів поступово сформувалась взаємоповага, доброзичливість, рівноправні стосунки незалежно від віку, національності, релігії тощо.

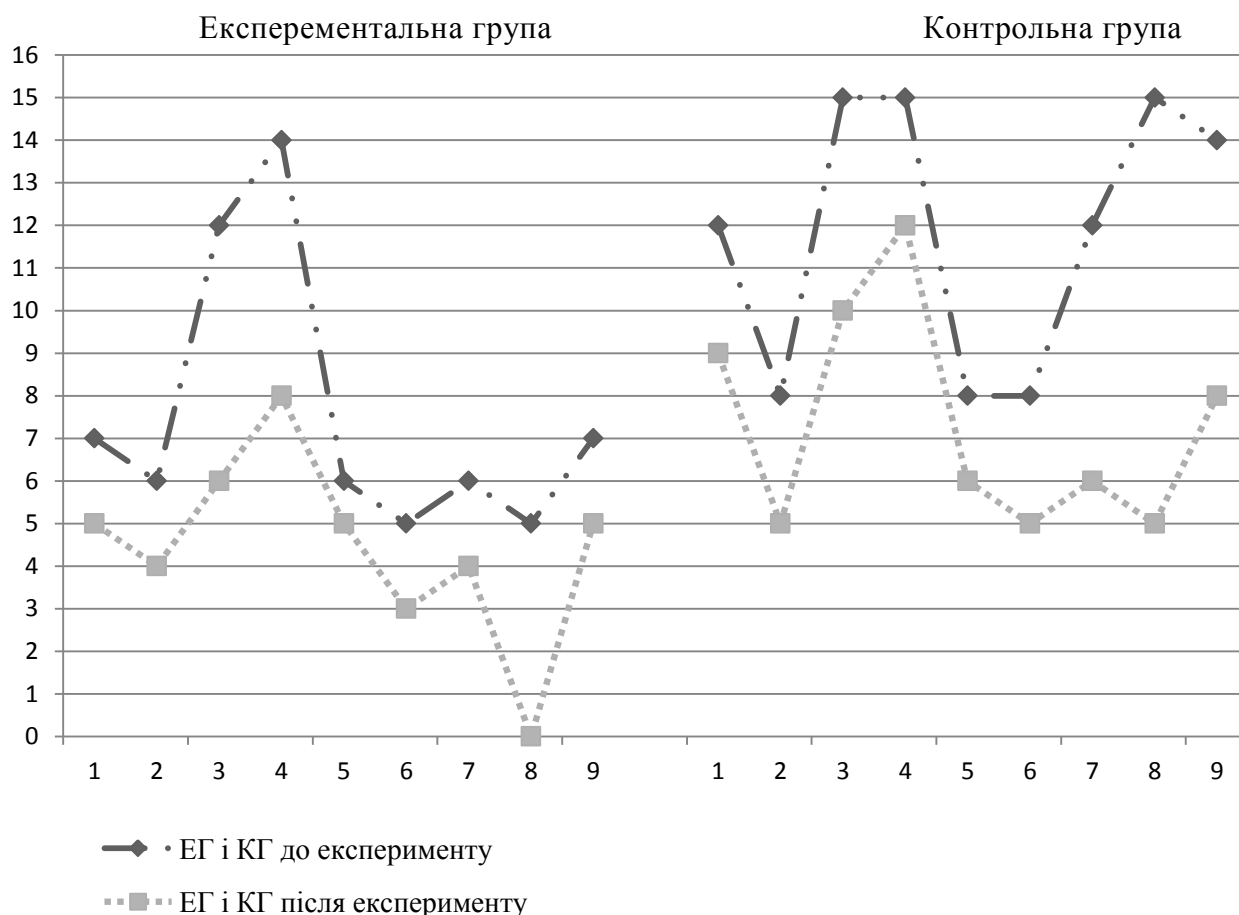


Рис. 2.7. Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності «толерантність (повага)» в Е і К групах

Отже, ефективність впровадження запропонованого змісту, форм і методів позанавчальної виховної роботи у вищій школі демонструють підсумкові показники рівнів сформованості п'яти досліджуваних соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага), які відображено в табл. У.6 (дод. У) та наочно представлено на рис. 2.8. Зафіксовані результати дозволяють зробити висновок, що особливого розвитку набули такі соціально-етичні цінності, як справедливість, соціальна відповідальність та толерантність (повага).

Проведена експериментальна робота дозволила нам співвіднести вплив форм позанавчальної виховної роботи на ті чи інші соціально-етичні цінності. Без сумніву, окремі форми роботи позитивно реалізуються при

формуванні не лише однієї якоїсь цінності, а іноді — двох або трьох соціально-етичних цінностей, що наочно представлено в табл. 2.12.

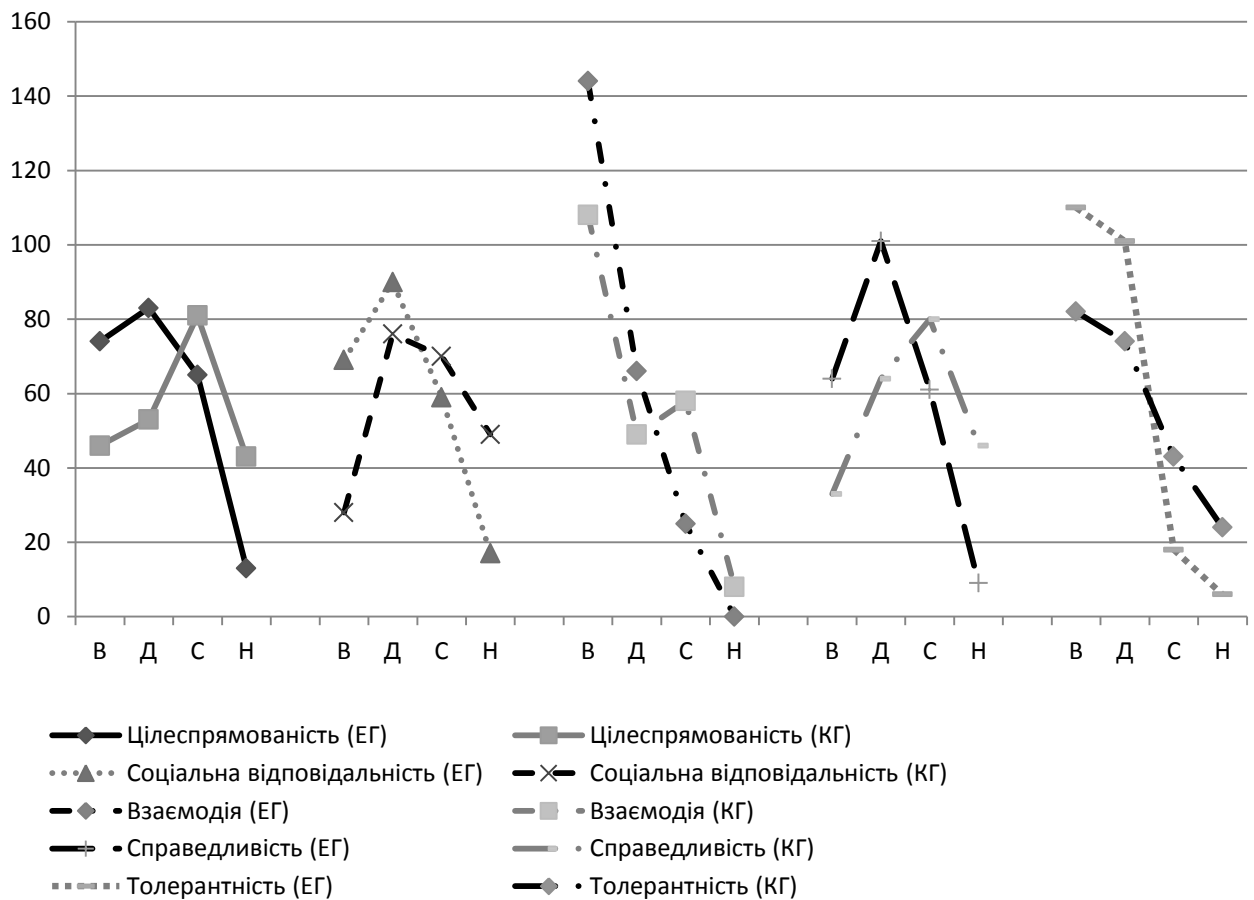


Рис. 2.8. Рівень сформованості соціально-етичних цінностей у студентів після формувального експерименту

Так, з метою формування таких соціально-етичних цінностей, як справедливість, толерантність застосовувалися — *ігри* (ділові — «Соціально-етичні цінності-якості сучасного менеджера економічної сфери» (2 курс), «Прийняття на роботу претендентки» (3 курс), рольові — «Дружба», «Атестація» (4 курс), *розробка та презентація виховних проєктів* «Соціально-етичні та правові норми діяльності менеджера» (2 курс), «Соціальна відповідальність керівника організації», «Соціально-етичні основи взаємовідносин керівника та підлеглого» (3-4 курс); з метою формування цілеспрямованості, взаємодії — *ситуації* (пізнавальні, ігрові, імітаційні) політичного, культурного, соціального чи стресового

спрямування — «Турботливий, цілеспрямований, але ...» (2 курс), «Партнер», «Успіх окрилює» (3 курс), «Критики», «Неочікуване рішення» (4 курс).

Таблиця 2.12

**Форми позанавчальної виховної роботи, які орієнтовані на
формування конкретних соціально-етичних цінностей**

Соціально-етичні цінності	Форми позанавчальної виховної роботи
Цілеспрямованість	<i>соціально-виховні ситуації «Партнер», «Критики», «Неочікуване рішення», «Успіх окрилює», «Турботливий, цілеспрямований, але ...»; дискусії «Прибуток чи етичні принципи?», «Професійна етика: мода чи необхідність?», «Авторитет керівника»; факультатив «Крок до професійного успіху»; ділова гра «Погляд у майбутнє»; творча група «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо»;</i>
Соціальна відповідальність	<i>соціально-виховні ситуації «Новий начальник», «Ризик», «Три спірних рішення», «Економний менеджер»; тренінг «Секрети працевлаштування»; соціально-етична задача «Дванадцятирічний хлопчик»; рольова гра «Найрозумніший повинен погоджуватися»; Школа управління; круглий стіл на тему «Соціальна відповідальність у менеджменті»; дискусії «Прибуток чи етичні принципи?», «Професійна етика: мода чи необхідність?», «Авторитет керівника»;</i>
Взаємодія (співпраця)	<i>соціально-виховні ситуації «Партнер», «Критики», «Неочікуване рішення», «Успіх окрилює», «Турботливий, цілеспрямований, але ...»; тренінг «Соціальні ролі, які ми граємо в житті»; Гурток якості як форма управління та контролю; інтерактивні бесіди «Формула успіху менеджера», «Я і мої рішення»; Школа управління; Клуб молодого менеджера; факультатив «Крок до професійного успіху»;</i>
Справедливість	<i>ділова гра «Прийняття на роботу претендентки», рольові — «Дружба», «Атестація»; розробка та презентація виховних проектів «Соціальна відповідальність керівника організації», «Соціально-етичні основи взаємовідносин керівника і підлеглого»; дискусії «Керівник завжди правий», «Ніколи не знають, хто правий, але завжди відомо, хто відповідає»; тренінги «Соціальні ролі, які ми граємо в житті», «Боулінг-рішення»; факультатив «Крок до професійного успіху»; Школа управління; Клуб молодого менеджера; Гурток якості;</i>
Толерантність (повага)	<i>ділова гра «Прийняття на роботу претендентки», рольові ігри «Дружба», «Атестація»; розробка та презентація виховних проектів «Соціальна відповідальність керівника організації», «Соціально-етичні основи взаємовідносин керівника і підлеглого»; дискусії «Прибуток чи етичні принципи?», «Професійна етика: мода чи необхідність?»; усний журнал «Етика сучасного менеджменту»; Клуб молодого менеджера; тренінг «Секрети працевлаштування»; Школа управління.</i>

При цьому на формування соціальної відповідальності, толерантності, цілеспрямованості були орієнтовані *дискусійні методи* (організаційна, наукова та навчальна дискусії) — «Міфи управлінської кар'єри» (2 курс), «Професійна етика: мода чи необхідність?», «Прибуток чи етичні принципи?», «Авторитет керівника» (3-4 курс); на формування, в першу чергу, толерантності та соціальної відповідальності спрямовувалися *тренінги* «Соціальні ролі, які ми граємо в житті» (2 курс), «Секрети працевлаштування» (3-4 курс); формуванню соціально-етичної поведінки, в якій проявляються взаємодія, справедливість, толерантність сприяли *творча група* «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо» (2-3 курс), *Школа управлінця, факультатив* «Крок до професійного успіху», *Клуб молодого менеджера* (3-4 курс).

Окрім цього, нами було спроектовано розробку і впровадження різних форм позанавчальної виховної роботи, які могли забезпечувати динаміку показників за трьома критеріями, що наочно представлено в табл. 2.13.

На завершення експериментальної роботи зі студентами 2-4 курсів було проведено анкету (дод. М.1), метою якої було з'ясувати думку студентів, котрі протягом двох-трьох років брали активну участь у позанавчальній соціально-виховній діяльності, про можливість і доцільність введення в освітню систему вищої школи спеціальної програми з соціального виховання, спрямованої на формування соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери.

Анкета має 5 блоків запитань, до яких пропонуються варіанти відповідей, що оцінюються в межах від 10 до 30 балів. У тому випадку, де відсутній варіант відповіді, то позитивна оцінка дає бали в межах 10.

Привертають увагу результати, отримані за даною анкетною: *перший блок* засвідчив у відповідях 190 студентів (80,85%) Е групи схвальну оцінку — наявні сприятливі умови — 30 балів; негативну 30 студентів (12,77%) — 20 балів; «важко сказати» 15 студентів (6,38%) — 10 балів; *другий блок*, спрямований на виявлення зацікавленості студентів щодо різноманітних форм соціально-виховної роботи.

Таблиця 2.13

Форми позанавчальної виховної роботи, які забезпечують динаміку показників за критеріями

Критерії та показники	Форми роботи
1. Інтелектуальний критерій характеризується такими показниками: • готовність назвати всі складові поняття соціально-етичних цінностей, що відносяться до професійної діяльності менеджера економічної сфери; • знання сутності кожної із названих складових; • розуміння зв'язків між соціально-етичними цінностями, які засвоюються, і явищем, процесом, дією, в яких вони проявляються;	соціально-виховні проекти «Соціально-етичні основи управлінської діяльності» (2 курс), «Принципи та норми соціальної етики» (3 курс), «Соціально-етичні та правові норми діяльності менеджера» (2 курс), «Соціально-етичний зміст діяльності менеджера» (3 курс), «Соціально-етична підтримка особистості працівника економічної сфери» (4 курс), «Соціально-етичні основи захисту співробітника» (4курс); усний журнал «Етика сучасного менеджменту» (2-3 курс); інтерактивні бесіди «Формула успіху менеджера», «Я і мої рішення» (2-3 курс); круглий стіл «Соціально-етичні цінності як професійна складова успішного менеджменту» (2-3-4 курс); творча група «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо» (2-3 курс);
2. Практичний критерій характеризується такими показниками: • прояв студентами уміння виявляти зв'язок між соціально-етичними цінностями і явищами та процесами, в яких вони реалізуються в діяльності; • уміння реалізовувати соціально-етичні цінності та виявляти між ними спільне й відмінне в різних ситуаціях; • уміння узагальнювати прояви соціально-етичних цінностей в діяльності та взаємовідносинах людей;	дискусії «Міфи управлінської кар'єри», «Цілепокладання як одна з головних функцій менеджменту», «Прибуток чи етичні принципи?» (2-3-4 курс); <i>соціально-виховні ситуації</i> «Створення успіху», «Покарання побічного винуватця», «Неочікуване рішення», «Критики», «Турботливий, цілеспрямований, але ...» (2-3-4 курс); <i>соціально-етичні задачі</i> «Дванадцятирічний хлопчик», «Портрет», «Надмірна турбота» (2-3 курс); <i>Гурток якості як форма управління та контролю</i> (3-4 курс); <i>Клуб молодого менеджера</i> (3-4 курс);
3. Поведінковий критерій характеризується такими показниками: • здатність вибирати поведінку на основі вимог соціально-етичних цінностей у відповідних умовах; • уміння адекватно співвідносити соціально-етичні цінності та поведінку людини з життєвими й професійними ситуаціями; • стійкий прояв соціально-етичних цінностей у різних ситуаціях управлінської діяльності та успішне виконання різних соціальних ролей.	тренінги «Секрети працевлаштування», «Соціальні ролі, які ми граємо в житті», «Боулінг-рішення» (3-4 курс); ділові ігри «Дружба», «Найрозумніший повинен погоджуватися», «Погляд у майбутнє», «Жорсткий чи м'який керівник» (3-4 курс); Школа управлінця (3-4 курс); зустріч з менеджерами-практиками на тему «Професійна етика менеджменту» (2-3 курс); семінар-практикум «Соціально-етичні основи успішного менеджменту» (4 курс); Клуб молодого менеджера (3-4 курс); факультатив «Крок до професійного успіху» (3-4 курс).

При цьому даний показник оцінювався за шкалою за чотирма рівнями: «дуже зацікавлений» — 150 студентів (63,83%); «швидше зацікавлений, ніж не

зацікавлений» — 52 студенти (22,13%); «швидше не зацікавлений, ніж зацікавлений» — 20 студентів (8,51%); «байдуже» — 13 студентів (5,53%); *четвертий блок* дозволив зафіксувати найбільшу кількість позитивних відповідей за третьою позицією («допоможе розібратися з власною системою цінностей») — 107 студентів (45,53%) Е групи; за першою позицією «може дати знання про соціально-етичні цінності» — позитивно відповіли 98 студентів (41,7%) і 30 студентів (12,77%) вибрали четверту позицію — «допоможе краще зрозуміти суть цінностей іншої людини, народу»; *п'ятий блок* анкети дозволив з'ясувати, які саме проблеми можуть вирішуватись у процесі позанавчальної соціально-виховної роботи. Із дев'яти запропонованих відповідей 112 студентів (47,66%) Е групи вибрали 5 позицій (норми моралі інших народів, сім'я та шлюб, справедливість, цінності й виховання, мораль і традиції); 82 студенти (34,89%) вибрали 4 позиції (норми моралі інших народів, права молоді, соціальні меншини, толерантність); по три проблеми визначили 32 студенти (13,62%) та по дві проблеми — 9 студентів (3,83%).

Аналіз відповідей студентів дав можливість визначити суть соціально-виховної роботи та її проблеми у вихованні майбутніх менеджерів економічної сфери. Причому важливим є той факт, що ці відповіді засвідчують достатню сформованість *інтелектуального критерію* — повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей; *практичного критерію* — усвідомленість і реалізація змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери; *поведінкового критерію* — дієвість застосування соціально-етичних цінностей в сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Дані висновки підтверджуються результатами статистичного порівняння сформованості соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери на початку та в кінці експерименту. Динаміку сформованості рівнів соціально-етичних цінностей в експериментальній та контрольній групах за критеріями представлено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Динаміка сформованості рівнів соціально-етичних цінностей в ЕГ та КГ за критеріями

Рівні Критерії	Високий				Достатній				Середній				Низький			
	ЕГ		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ		КГ		ЕГ		КГ	
	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %	абс.ч.	і %
Критерії	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.	До експ.	Після експ.
<i>Інтелектуальний</i> (повнота засвоєння знань і складових соціально-етичних цінностей)	18 / 7,66	92 / 39,15	16 / 7,17	38 / 17,04	26 / 11,06	73 / 31,06	23 / 10,31	37 / 16,59	68 / 28,94	52 / 22,13	66 / 29,6	78 / 34,97	123 / 52,34	18 / 7,66	118 / 52,92	70 / 31,4
<i>Практичний</i> (усвідомленість і реалізація змісту й особливостей соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера економічної сфери)	21 / 8,94	64 / 27,23	18 / 8,07	28 / 12,56	42 / 17,87	70 / 29,79	39 / 17,49	41 / 18,38	76 / 32,34	91 / 38,72	72 / 32,29	98 / 43,95	96 / 40,85	10 / 4,26	94 / 42,15	56 / 25,11
<i>Поведінковий</i> (дієвість застосування складових соціально- етичних цінностей в сукупності чи окремо в різних ситуаціях управлінської діяльн-ті)	19 / 8,08	70 / 29,79	17 / 7,62	37 / 16,59	34 / 14,47	71 / 30,21	31 / 13,9	52 / 23,32	58 / 24,68	90 / 38,3	53 / 23,77	96 / 43,05	124 / 52,77	4 / 1,7	122 / 54,71	38 / 17,04

Наочно результати представлено на рис. 2.9.

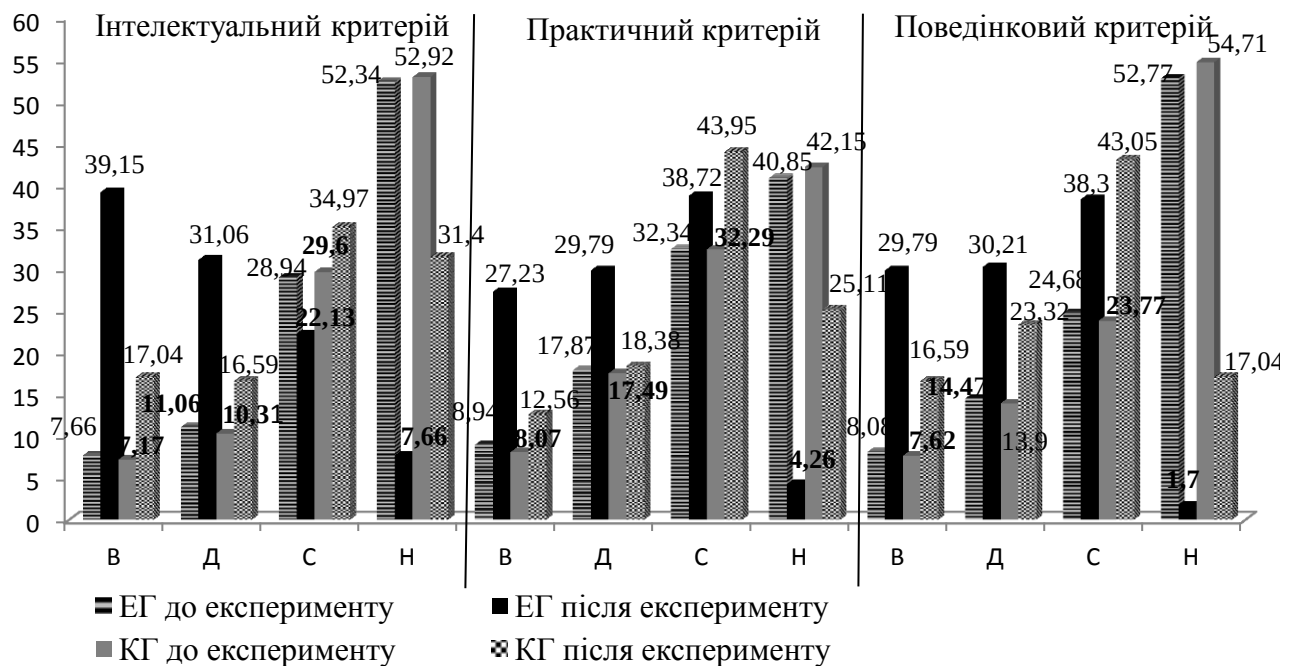


Рис. 2.9. Динаміка сформованості соціально-етичних цінностей в експериментальній та контрольній групах за критеріями

Показники сформованості соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів після завершення експерименту демонструють високий рівень сформованості соціально-етичних цінностей за трьома критеріями. Зафіксовано, що в експериментальних групах (ЕГ) частка студентів, які проявили високий рівень сформованості соціально-етичних цінностей, зросла на 23,83% (з 8,23% до 32,06%, у кількості осіб, відповідно, з 19 до 75); частка студентів, котрі проявили достатній рівень сформованості соціально-етичних цінностей, зросла на 15,88% (з 14,47% до 30,35%, відповідно, з 34 до 71 особи); частка студентів, які проявили середній рівень сформованості соціально-етичних цінностей, зросла на 4,4% (з 28,65% до 33,05%, у кількості осіб, відповідно, з 67 до 77); помітні зміни у студентів відбулися стосовно низького рівня сформованості соціально-етичних цінностей — зменшення на 44,11% (з 48,65% до 4,54%, відповідно, зі 114 до 10 осіб). При цьому частка студентів контрольної групи (КГ), які проявили високий рівень сформованості соціально-

етичних цінностей, становила до експерименту 7,62%, а після експерименту — 15,39% (з 17 до 34 осіб); частка студентів, що проявили достатній рівень сформованості, становила 19,43% (з 31 до 43 осіб); частка осіб, яких віднесено до середнього рівня, становила 40,66% (з 63 до 90 осіб); змінилася і частка студентів, котрі проявили низький рівень сформованості соціально-етичних цінностей, і становила 24,52% (зі 111 до 54 осіб).

З метою активізації професійного інтересу викладачів вищої школи до процесу формування соціально-етичних цінностей у студентів нами було розроблено і впроваджено комплекс семінарських занять («Принципи та норми соціальної етики», «Соціально-етичні основи управлінської діяльності», «Соціально-етичний аспект при прийнятті рішення», «Соціально-етичні цінності: роль і місце в управлінській діяльності», «Характерологічні ознаки складових соціально-етичних цінностей менеджера економічної сфери», «Етико-психологічний феномен управління. Успішний менеджмент»), що дозволяло викладачам зорієнтуватися в особливостях соціально-виховної роботи зі студентами і долучатися до позанавчальної виховної роботи зі студентами певного курсу. З цією ж метою нами було розроблено і впроваджено у позанавчальну виховну роботу навчально-методичний посібник «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей як складової професійної діяльності» та методичні рекомендації «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічного профілю».

Впровадження експериментальних методів формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей, розробка та впровадження змісту і форм соціально-виховної роботи з означеною категорією студентів-вихованців дозволили проаналізувати й оцінити результати експерименту, які засвідчили позитивне вирішення поставлених завдань.

З метою підтвердження вірогідності результатів експериментальної роботи нами було здійснено оцінку наявності та достовірності прояву позитивної динаміки в результаті змін показників сформованості соціально-етичних цінностей у студентів за напрямом підготовки «Менеджмент» завдяки використанню критерію Колмогорова-Смірнова [202].

Даний критерій дозволяє виявити точку, в якій сума набраних частот розходження між двома розподілами є найбільшою й оцінити достовірність даного розходження. Так, при дослідженні сформованості соціально-етичних цінностей були отримані результати для експериментальних і контрольних груп (табл. 2.15). Необхідно було виявити, чи є значущими відмінності між показниками контрольної та експериментальної груп.

Вираховуємо відносні частоти f , що дорівнюють відношенню частот на кількість вибірки для двох наявних вибірок (235 осіб та 223 особи).

Таблиця 2.15

Показники частот в Е та К групах за рівнями сформованості

Рівні сформованості	Частота в Е групі (кількість студентів 235)	Частота в К групі (кількість студентів 223)
Високий	92	49
Достатній	73	59
Середній	52	64
Низький	18	51
Загальна вибірка	$N_1 = 92 + 73 + 52 + 18 =$ 235	$N_2 = 49 + 59 + 64 + 51 =$ 223

Потім визначаємо модуль різниці відносних частот для контрольної та експериментальної вибірок. У результаті вихідна таблиця набуває такого вигляду:

Таблиця 2.16

**Показники відносних частот і модуля різниці частот
в Е та К групах**

Відносна частота Е групи (f експер.)	Відносна частота К групи (f контр.)	Модуль різниці частот (f експер. — f контр.)
92 / 235 $\approx$ 0,39	49 / 223 $\approx$ 0,21	0,18
73 / 235 $\approx$ 0,31	59 / 223 $\approx$ 0,26	0,05
52 / 235 $\approx$ 0,22	64 / 223 $\approx$ 0,29	- 0,07
18 / 235 $\approx$ 0,08	51 / 223 $\approx$ 0,23	- 0,15

Серед отриманих модулів різниці між визначеними частотами обираємо найбільший модуль і позначаємо його **d_{max}**. У даному випадку, 0,18 > 0,05 > - 0,07 > - 0,15, тому **d_{max} = 0,18**.

Емпіричне значення критерію $\lambda_{\text{емп.}}$ визначається за допомогою формули (2.1):

(2.1)

$$\lambda_{\text{емп.}} = \mathbf{d_{max}} \times \sqrt{\frac{N1 \times N2}{N1+N2}},$$

де **N1** — кількість частот у першій вибірці;

N2 — кількість частот у другій вибірці;

d_{max} — найбільша абсолютна величина різниці між накопиченими частотами по кожному розряду.

$$\lambda_{\text{емп.}} = 0,18 \times \sqrt{\frac{235 \times 223}{235 + 223}} = 0,18 \times \sqrt{\frac{52405}{458}} = 0,18 \times 10,696793 \approx \mathbf{1,93}$$

Критичні значення критерію Колмогорова-Смірнова постійні: $\lambda_{\text{крит.}} = 1,36$ для рівня значущості $p = 0,95$; $\lambda_{\text{крит.}} = 1,63$ для рівня значущості $p = 0,99$.

Якщо $\lambda_{\text{емп.}} \geq \lambda_{\text{крит.}}$, то відмінності між розподілами статистично достовірні.

Якщо $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{крит.}}$, то відмінності між розподілами статистично не достовірні.

Таким чином, $1,93 > 1,36$ ($\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{крит.}}$) і $1,93 > 1,63$ ($\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{крит.}}$).

Отже, відмінності між розподілами статистично достовірні та значущі.

Підводячи підсумки проведеної експериментальної роботи, можна стверджувати, що використання запропонованих напрямів виховної діяльності довело свою продуктивність у формуванні соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери. Доказом продуктивності й оптимальності запропонованого змісту, форм і методів позанавчальної виховної роботи є підвищення якісних і кількісних характеристик сформованості соціально-етичних цінностей і їх структурних елементів в експериментальній групі на статистично значущому рівні порівняно з початковими показниками.

Висновки до другого розділу

Представлена логіка процесу формування у студентів соціально-етичних цінностей у позанавчальній виховній діяльності відображає неперервність соціального виховання майбутніх фахівців економічної сфери, їх особистісного та соціально спрямованого самовдосконалення, врахування особистісного й виховного потенціалу позанавчальної діяльності в умовах вищої школи.

Зміст і логіка формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей базується на вимогах вищої освіти та суспільства, які відображають соціальне замовлення на якісного професіонала, духовно й морально сформованої особистості.

Основною педагогічною умовою реалізації окресленої мети — формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних

спеціальностей — є включення студентів у позанавчальну виховну діяльність, яка сприяє створенню особливого виховного простору у вищій школі, дозволяє використати можливості конкретного соціуму та різних соціально-виховних структур і форм роботи й потенціалу самої особистості в розвитку її соціальних потреб, інтересів, реалізації соціально-етичних цінностей, здатності до проектування соціально-етичних відносин, прояву відповідної поведінки та вчинків.

З метою визначення змісту, форм і методів формування у студентів економічних спеціальностей соціально-етичних цінностей було визначено й обґрунтовано *компоненти педагогічного процесу*: цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний, які дозволили забезпечити формування соціально-етичних цінностей в умовах позанавчальної виховної діяльності. Аналіз наукових досліджень даної проблеми, орієнтованих на вивчення цінностей-якостей особистості, дозволив виявити такі *критерії* сформованості соціально-етичних цінностей: інтелектуальний, практичний, поведінковий.

Використання на констатувальному етапі низки діагностичних методик дозволило здійснити комплексну діагностику рівнів сформованості окреслених соціально-етичних цінностей. Водночас результати констатувального експерименту сприяли виявленню певних упущень в організації спрямованості та змісту позанавчальної виховної діяльності студентів економічних спеціальностей; також виявлено, що рівні сформованості в студентів кожної з п'яти соціально-етичних цінностей помітно відрізняються. Так, до високого та достатнього рівня сформованості соціально-етичної цінності «цілеспрямованість» в Е групі було віднесено 101 студента, в К групі — 88; оцінку високого й достатнього рівня соціально-етичної цінності «соціальна відповідальність» в Е групі засвідчили 63 особи, а в К групі — 69; до високого та достатнього рівня сформованості соціально-етичної цінності «взаємодія» в Е групі високого та достатнього рівня набрали 138 осіб і в К групі — 138; соціально-етична цінність «справедливість» в

Е групі включає студентів високого і достатнього рівнів 67 осіб, в К групі — 58; соціально-етична цінність «толерантність» в Е групі включає на високому та достатньому рівнях 105 осіб, в К групі — 101.

Аналіз практичного досвіду, виявлених упущень, врахування результатів констатувального експерименту потребували організації формувального експерименту, що передбачало: 1) поліпшення рівня володіння студентами повнотою знань про соціально-етичні цінності, 2) усвідомлення їх змісту й особливостей та 3) сформованість умінь проявляти в професійній поведінці соціально-етичні цінності-якості. При цьому *інтелектуальний критерій* реалізовувався завдяки впровадженню на семінарських заняттях таких тем: «Соціально-етичні основи управлінської діяльності», «Принципи та норми соціальної етики», «Соціально-етичні та правові норми діяльності менеджера економічної сфери», «Соціально-етичний зміст діяльності менеджера», «Соціально-етична підтримка особистості працівника економічної сфери», «Соціально-етичні основи захисту співробітника». *Практичний критерій* проявлявся в процесі навчання студентів на факультативі «Крок до професійного успіху», включення студентів в ситуації-дискусії, ситуації-розваги, ситуації-дії, ситуації політичні, культурні, соціальні та ін. *Поведінковий критерій* посилюється за умови включення студентів до роботи в Школі управління, в творчу групу «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо»; до участі в дискусіях — «Міфи управлінської кар'єри», наукову дискусію, організаційну (з використанням імпровізацій) та наукову дискусію; ігровий метод (рольові, ділові, імітаційні ігри), який поєднує теоретичний і практичний аспект формування соціально-етичних цінностей, що дозволяє перевірити, чи проявляється в діях, вчинках, позиціях учасників гри досліджувані нами соціально-етичні цінності.

Організація позанавчальної виховної діяльності у вузі дозволила добирати професійно-орієнтовані інтерактивні методи, зміст яких мав соціально-етичне спрямування, що обумовило визначення етапів

педагогічного впливу на процес формування соціально-етичних цінностей: а) діагностичний, б) прогностично-проектувальний, що передбачав умови досягнення результатів, в) відбір змісту, форм і методів, орієнтованих на формування соціально-етичних цінностей студентів. Зокрема, практична робота дозволила виявити, що досить продуктивними в плані формування соціально-етичних цінностей виявилися такі методи: проектування, ситуації різного типу, метод інциденту, інтерв'ю-аргументація, рольові та ділові ігри, різного типу дискусії, тренінг, практикум, пошукова робота, навчання в Школі управління, на семінарі-практикумі.

Завершення формувального експерименту й аналіз отриманих результатів дозволяють стверджувати про ефективність використання позанавчальної виховної діяльності як необхідної умови впровадження змісту, форм і методів формування соціально-етичних цінностей студентів економічних спеціальностей. Означена умова реалізується завдяки визначенню етапів роботи щодо формування соціально-етичних цінностей, окресленню логіки педагогічного впливу на формування соціально-етичних цінностей та розкриттю компонентів педагогічного процесу формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери. При цьому реальна практика засвідчує, що майбутні фахівці у виховному процесі перетворюють соціальні відносини в особистісну взаємодію, усвідомлено співвідносять цілі власної діяльності з тенденціями на факультеті, в громаді, суспільстві, що сприяє створенню позитивної атмосфери у взаємодії. Використання методу анкетування, тестування та діагностичних методик дозволили виявити значну динаміку рівнів, які характеризують сформованість соціально-етичних цінностей студентів: розуміння суті п'яти основних понять, як складових соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага); усвідомлення взаємозв'язку соціально-етичних цінностей із реальними явищами, діями та поведінкою особистості; вміння виконувати практичну діяльність на засадах

соціально-етичних цінностей і використання їх як інструменту досягнення цілей; уміння проявляти знання, норми та стиль соціально-етичної поведінки в різних ситуаціях.

Представлено динаміку рівнів сформованості кожної із досліджуваних соціально-етичних цінностей. Встановлено, що особливого розвитку набули такі соціально-етичні цінності, як справедливість, соціальна відповідальність та толерантність (повага).

Переконливим результатом проведеної роботи стали відповіді студентів 2-4 курсів, які брали активну участь у позанавчальній соціально-виховній діяльності, про доцільність введення в умови вищої школи спеціальної програми соціального виховання, орієнтованої, в тому числі, і на формування соціально-етичних цінностей як складових їх успішної майбутньої професійної діяльності.

В сукупності отримані результати за статистичними даними засвідчили зміни рівнів за трьома критеріями — *інтелектуальним, практичним, поведінковим*. До того ж за всіма критеріями зменшилася кількість студентів Е групи, які до формувального експерименту були на низькому рівні: за інтелектуальним — з 123 (52,34%) до 18 (7,66%) осіб, за практичним — з 96 (40,85%) до 10 (4,26%) осіб і за поведінковим — зі 124 (52,77%) до 4 (1,7%) осіб. При цьому на високому рівні в Е групі простежується зміщення студентів з 58 (24,68%) до 226 (96,17%) осіб. Достовірність даних підтверджується завдяки використанню критерію Колмогорова-Смірнова, де $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{крит.}}$ ($1,93 > 1,63$).

Доказом продуктивності й ефективності педагогічних умов позанавчальної виховної роботи є запропоновані форми, методи, цілеспрямований зміст, що в сукупності сприяють підвищенню якісних і кількісних характерологічних ознак сформованості соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей.

ВИСНОВКИ

У дослідженні представлено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення актуальної проблеми — формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей, що відображено: у теоретичних положеннях про розвиток особистості в умовах позанавчальної виховної діяльності, яка забезпечує у майбутніх менеджерів економічної сфери успішне формування соціально-етичних цінностей завдяки впливу ефективного змісту, форм і методів на якісний рівень формування соціально-етичних цінностей.

Результати теоретичного й експериментального дослідження підтвердили правомірність основних ідей і положень стосовно процесу формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей, засвідчили розв’язання поставлених завдань і дали підстави для наступних висновків:

1. Визначено наукові підходи до процесу формування соціально-етичних цінностей студентів: *педагогічний підхід*, який відображає взаємодію особистості із соціумом, світом, із самим собою з метою прояву потенційних цінностей і як особистості, і як майбутнього фахівця економічної сфери; *особистісно-орієнтований підхід*, який сприяє створенню умов для розвитку гуманістичних якостей та *діяльнісний* — спрямований на формування соціально-етичних цінностей шляхом включення студентів у різні види позанавчальної виховної діяльності, що задовольняють їхні потреби й інтереси. Охарактеризовано змістовий аспект поняття «*цінність*» як реального поняття про об’єкт, відображене, усвідомлене й оцінене суб’єктом у процесі оволодіння ним знаннями та практичним досвідом у моральній сфері суспільства. Уточнено сутність поняття «*ціннісна орієнтація*» як інтегративного утворення, яке характеризує цілісну особистість, її спрямованість; ціннісні орієнтації відображають ціннісне ставлення особистості до соціально-моральних явищ, що свідчить про усвідомлення та

переживання нею об'єктивних цінностей як потреб, які мотивують її сьогодишню й майбутню поведінку.

Представлено авторське тлумачення поняття «*соціально-етичні цінності*» як сукупності особистісних і соціально значущих якостей, які відображають цілі, характер дій і поведінки особистості, що дозволяє говорити про соціально-етичні цінності як про інтегративну якість особистості, яка включає систему соціальних знань, оціночних суджень, соціально-етичних установок, вчинків, спрямованих на прояв етичної поведінки та взаємодію з представниками різних інституцій, на ініціативність і самостійність у прийнятті рішень, на гармонізацію ділових, громадянських й особистісних якостей студентів. Визначено *складові соціально-етичних цінностей* (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага) та представлено їх характерологічні ознаки.

2. Виявлено змістову характеристику *складових процесу формування соціально-етичних цінностей* — теоретичну, практичну та індивідуальну, що включають знання соціально-етичних цінностей, уміння та навички, адекватні до норм і вимог соціальної етики спеціаліста економічного профілю. Обґрунтовано роль педагогічного потенціалу позанавчальної виховної діяльності студентів, яка є сукупністю притаманних їй внутрішніх ресурсів комплексного педагогічного впливу на процес формування у них соціально-етичних цінностей.

Охарактеризовано місце, суть соціально-етичних цінностей і їх ознаки в системі професійної підготовки майбутніх спеціалістів економічної сфери. Акцентовано увагу на координуючій ролі індивідуальної соціально-етичної зрілості студента в системі соціально-етичної поведінки, втіленої у високому та достатньому рівнях домагань і ціннісних орієнтацій. Наголошено, що майбутній фахівець економічної сфери (менеджер) завдяки соціально-етичній поведінці виступає як носій загальнонаціональних норм і професійної культури, як транслятор інформації, як споживач і як творець соціально-

етичних цінностей. Представлено значущі характеристики студента-менеджера економічної сфери як учасника «суб'єкт-суб'єктного» виховного процесу та професійної взаємодії.

Уточнено сутність поняття *«соціально-етична поведінка»*: прояв певної соціальної й етичної зрілості особистості, певної системи цінностей, ціннісних орієнтацій, способів поведінки та життєвих позицій, притаманних особистості, що відображає соціальні цілі й завдання конкретної особистості; передбачає засвоєння нею норм і обов'язків, пов'язаних із оволодінням соціальними й етичними цінностями. З'ясовано, що соціально-етичні цінності є складовою загальнолюдських цінностей і мають своє поле прояву, зокрема у професійній діяльності, та відображають систему й характер суспільних відносин. На цій підставі визначено зміст поняття *«сформованість соціально-етичних цінностей майбутніх менеджерів економічної сфери»* як результат засвоєння особистістю через ціннісно-раціональну діяльність та функціонал менеджера економічної сфери етичних цінностей, необхідних для виконання соціальних ролей такого фахівця, в яких відображено складові соціально-етичних цінностей (цілеспрямованість, соціальна відповідальність, взаємодія (співпраця), справедливість, толерантність (повага).

3. Визначено *критерії* (інтелектуальний, практичний, поведінковий) та показники сформованості соціально-етичних цінностей студентів економічних спеціальностей, які базуються на компонентах педагогічного процесу, а також представлено *рівні* сформованості соціально-етичних цінностей студентів-менеджерів економічної сфери (високий, достатній, середній, низький). Результати констатувального етапу дослідження дозволили виявити в підготовці студентів певні недоліки. Так, у значної частини респондентів соціально-етичні цінності сформовані на низькому рівні: цілеспрямованість — 31,39%, соціальна відповідальність — 31,39%, взаємодія (співпраця) — 9,87%, справедливість — 34,08%, толерантність (повага) — 22,42%.

4. Визначено *етапи формування соціально-етичних цінностей*: вихідний, сумативний, комплексний і системний, кожному з яких відповідають два рівні. На першому відбувається накопичення інформації, на другому — систематизація накопиченої інформації, на третьому — перехід від соціальної до ситуативної орієнтації та на четвертому — використання інформації в продуктивній самостійній виховній діяльності. Останній передбачав розгортання позанавчальної виховної діяльності. Спрогнозовано використання різних форм виховної діяльності, в яких передбачалося використання на різних курсах навчання певного *комплексу методів*: метод проектування, метод ситуації (ситуація-аналогія, ситуація-дискусія, ситуація-розвага, ситуація-дія), метод дискусії (наукова, організаційна, навчальна), творчі завдання (2-4 курс), ігровий метод — ділові та рольові ігри, імітаційна гра, ситуативна гра (3-4 курс), семінар-практикум «Соціально-етичні основи успішного менеджменту» (4 курс).

5. Впроваджено в позанавчальну соціально-виховну роботу такі *форми*, як: творча група «Соціально-етична поведінка — наше професійне кредо» (2-3 курс), Школа управлінця, факультатив «Крок до професійного успіху» (3-4 курс); *метод ситуації* (ситуація-аналогія, ситуація-дискусія, ситуація-розвага, ситуація-дія), в яких студенти виконували різні соціальні ролі та різні функції (лідера, зв'язкового, монітора, інформатора, радника, парламентаря тощо) та *метод дискусії* (наукової, організаційної, навчальної), що в сукупності дозволило студентам других, третіх і четвертих курсів актуалізувати набутті знання, аргументувати свою позицію, розвивати уміння дискусатора, пропонувати лінію поведінки та варіанти вирішення соціально-етичних проблем. Реалізації означених форм і методів позанавчальної виховної роботи сприяло залучення викладачів різних спеціальностей до вирішення проблеми формування у студентів соціально-етичних цінностей. Для них було розроблено і впроваджено комплекс семінарських занять, що дозволило їм зорієнтуватися в особливостях соціально-виховної роботи зі

студентами, спрямованої на розвиток спеціальних знань і прояв соціально-етичної поведінки.

6. На основі зіставлення результатів експериментальної роботи доведено, що організація позанавчальної виховної роботи, спрямованої на формування у студентів економічних спеціальностей соціально-етичних цінностей, зумовила суттєві статистично значущі зміни за кожним із критеріїв: в *експериментальній групі* зафіксовано збільшення частки респондентів з високим і достатнім рівнями за інтелектуальним критерієм сформованості соціально-етичних цінностей з 9,36% до 35,1% (у 3,7 рази); за практичним критерієм з 13,4% до 28,51% (удвічі); за поведінковим критерієм з 11,28% до 30% (у 2,7 рази); зафіксовано зниження частки студентів, яких ми віднесли до низького рівня сформованості соціально-етичних цінностей — в середньому за всіма критеріями з 48,65% до 4,54% (у 10,7 рази). Водночас частка студентів *контрольних груп*, яких можна віднести до високого та достатнього рівнів сформованості соціально-етичних цінностей, зростав середньому за всіма критеріями з 10,76% до 17,41% (у 1,6 рази); при цьому частка студентів з низьким рівнем зменшилася в середньому за всіма критеріями з 49,93% до 24,52% (удвічі). Достовірність даних підтверджено завдяки використанню критерію Колмогорова-Смірнова, де $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{крит.}}$ ($1,93 > 1,63$).

Результати формувального експерименту дозволили підтвердити прогнозовану ефективність впровадження змісту, форм і методів у позанавчальну виховну діяльність студентів, яка виявилась важливою педагогічною умовою формування соціально-етичних цінностей студентів економічних спеціальностей у вищому навчальному закладі. Констатовано, що означена умова реалізується завдяки визначенню етапів роботи щодо формування соціально-етичних цінностей, окресленню логіки педагогічного впливу на формування соціально-етичних цінностей та розкриттю компонентів педагогічного процесу формування соціально-етичних цінностей у майбутніх менеджерів економічної сфери. На основі результатів педагогічного

експерименту розроблено методичні рекомендації «Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічного профілю» щодо підвищення якості змістового та методичного забезпечення організації і проведення позанавчальної виховної роботи, орієнтованої на формування соціально-етичних цінностей.

Дослідження проблеми формування соціально-етичних цінностей студентів вищої школи (менеджерів економічної сфери) не вичерпує всіх її аспектів. У *перспективі* необхідно зосередити увагу на: організації позанавчальної соціально-виховної роботи у вищому навчальному закладі із урахуванням специфіки та професійної підготовки студентів за різними спеціальностями; розробці та вирішенні питань поєднання змісту навчальних дисциплін і позанавчальної виховної роботи, спрямованої на соціально-етичне виховання студентів; виявленні й обґрунтуванні основних напрямів соціально-етичного виховання та розробці нових організаційних форм; розробці спеціальних програм і методик формування соціально-етичних цінностей для викладачів-кураторів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абдульханова-Славская. — М. : Наука, 1980. — 336 с.
2. Абрамов В. І. Проблеми формування та еволюції системи цінностей особистості : (соціально-філософський аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук : спец. 09.00.11 «Соціальна філософія» / В. І. Абрамов. — К., 1993. — 17 с.
3. Агаркова А. О. Формування професійно-етичної культури майбутніх лікарів у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / А. О. Агаркова. — К., 2011. — 22 с.
4. Аза Л. О. Теоретико-соціологічний аналіз соціальних проблем виховання : дис. ... доктора соціол. наук : 22.00.01 / Аза Лариса Олександрівна. — К., 1994. — 273 с.
5. Акимов Ю. Н. Типы личности студентов в современных условиях высшего образования России : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Акимов Юлия Николаевна. — Ярославль, 2007. — 187 с.
6. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підруч. [для студентів, аспірантів та молодих викладачів вузів] / А. М. Алексюк. — К. : Либідь, 1998. — 557 с.
7. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды. В 2-х томах / Б. Г. Ананьев. — М. : Педагогика, 1980. — Т. 1. — 361 с.
8. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. — М. : Аспект Пресс, 2001. — 384 с.
9. Андрієвська В. В. Професія і особистість : проблеми рольової ідентифікації / В. В. Андрієвська // Теоретичні проблеми психології професій ; за ред. Б. Федоришина. — Краків, 1999. — 13 с.
10. Анисимов С. Ф. Мораль и поведение / С. Ф. Анисимов. — М. : Мысль, 1985. — 153 с.

11. Анненков В. П. Особенности формирования ценностных ориентаций учнівської молоді в умовах промислово-економічного коледжу : монографія / В. П. Анненков. — К. : КДУ, 1998. — 137 с.
12. Арцишевський Р. А. Вихідні засади світоглядної освіти / Р. А. Арцишевський // Проблеми філософсько-світоглядних основ концепції розвитку освіти та навчання : зб. наук. праць. — Луцьк : Вежа, 2000. — С. 10 — 20.
13. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса : методические основы / Ю. К. Бабанский. — М. : Просвещение, 1982. — 192 с.
14. Бабочкин П. И. Духовно-нравственное становление специалиста в вузе (в зеркале социологии) / П. И. Бабочкин. — М. : Социум, 1999. — 34 с.
15. Байша К. М. Соціально-педагогічні умови морального виховання студентів у позанавчальній діяльності : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.07 / Байша Кіра Миколаївна. — К., 2000. — 193 с.
16. Барановський В. Ф. Духовность личности : социальный механизм развития / В. Ф. Барановський. — К. : Институт философии НАН Украины, 1995. — 167 с.
17. Барська В. О. Самоіндентифікація студентів-менеджерів за тестом «Хто я?» / В. О. Барська // Психологія : зб. наук. праць. — К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 1999. — № 2 (5). — С. 230 — 235.
18. Басалаева Н. В. Становление ценностно-смыслового отношения к будущей профессии у студентов / Н. В. Басалаева // Сибирский педагогический журнал. — 2010. — № 11. — С. 113 — 119.
19. Бахтин М. М. Автор и герой. К философским основам гуманитарных наук / М. М. Бахтин. — СПб. : Азбука, 2000. — 336 с.
20. Белкин А. С. Ситуация успеха. Как ее создать? / А. С. Белкин. — М. : Просвещение, 1991. — 176 с.
21. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. — М. : Педагогика, 1995. — 336 с.

22. Бех І. Д. Виховання особистості : сходження до духовності / І. Д. Бех. — К. : Либідь, 2006. — 272 с.
23. Бех І. Д. Цінності як ядро особистості / І. Д. Бех // Цінності освіти і виховання : наук.-метод. зб. ; [за заг. ред. О. В. Сухомлинської]. — К. : АПНУ, 1997. — С. 8 — 11.
24. Библер В. С. Нравственность. Культура. Современность : философские размышления о жизненных проблемах / В. С. Библер. — М. : Знание, 1990. — 64 с.
25. Бирюкова М. В. Социально-психологический портрет первокурсника среднего профессионального учебного заведения / М. В. Бирюкова, Н. А. Ложникова // Гуманизация образования. — 2008. — № 2. — С. 80 — 85.
26. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека : характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. — М. : Наука, 1998. — 168 с.
27. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. — М. : Издательство института практической психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1997. — 352 с.
28. Бондаревская Е. В. Формирование нравственного сознания старших школьников : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Бондаревская Евгения Васильевна. — Ростов-на-Дону, 1979. — 423 с.
29. Бондаревская Е. В. Ценностные основания личностно-ориентированного воспитания / Е. В. Бондаревская // Педагогика. — 1995. — №4. — С. 29 — 36.
30. Бондаренко І. Ціннісні орієнтири у формуванні державотворчих устремлінь молоді / І. Бондаренко, П. Давидов // Шлях освіти. — 1996. — № 2. — С. 15 — 18.
31. Борбич Н. В. Формування соціальної компетентності студентів педагогічних коледжів : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.05 / Борбич Наталія Віталіївна. — Луцьк, 2013. — 247 с.

32. Борытко Н. М. Диагностическая деятельность педагога : уч. пособ. для студ. вузов / Н. М. Борытко ; под. ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. — М. : Академия, 2006. — 288 с.

33. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанти громадянського виховання особистості / М. Й. Боришевський // Цінності освіти і виховання; за заг. ред. О. В. Сухомлинської. — К. : АПН України, 1997. — С. 21 — 25.

34. Боришевський М. Й. Національні цінності у структурі громадянської свідомості та самосвідомості / М. Й. Боришевський // Ціннісні орієнтації в громадянському становленні особистості. — К. — Дрогобич : ДПУ, 1998. — С. 11 — 14.

35. Брушлинский А. В. Психология студента / А. В. Брушлинский. — М. : Институт психологии РАН, 2003. — 272 с.

36. Булах І. С. Особливості соціального вибору ціннісних орієнтацій / І. С. Булах, Л. М. Кулагіна // Ціннісні орієнтації студентської молоді. Високі технології виховання. — К. : УСДО, 1995. — С. 86 — 90.

37. Буржуазная педагогика на современном этапе. Критический анализ / [под ред. З. А. Мальковой, Б. Л. Вульфсона]. — М. : Педагогика, 1984. — 256 с.

38. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : дис. ... доктора пед. наук : 13. 00. 04 / Вайнола Ренате Хейкіївна. — К., 2009. — 542 с.

39. Вашкевич В. М. Соціалізація сучасної молоді і її життєві цінності : соціально-філософський аналіз / В. М. Вашкевич // Гілея (наук. вісник) : зб. наукових праць; [за ред. В. М. Вашкевича]. — К., 2008. — Вип. 11. — С. 234 — 241.

40. Ващенко Т. Г. Діагностика моральних цінностей особистості школярів / Т. Г. Ващенко // Рідна школа. — 1996. — № 2. — С. 24 — 25.

41. Веретін М. В. Реформаційні вчення про гуманістичні цінності та соціальні й духовні реалії кінця ХХ століття / М. В. Веретін // Науковий вісник. — Чернівці, 1998. — Вип. 35 : Філософія. — С. 91 — 95.

42. Вернадский В. И. Размышления натуралиста : в 2-х частях / В. И. Вернадский. — Ч. 1. — М. : Наука, 1975. — 174 с.
43. Виховна робота в закладах освіти України // Збірник нормативних документів та методичних рекомендацій з питань організації виховної роботи. — К. : ІСД, 1995. — 135 с.
44. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої освіти / С. С. Вітвицька, Н. М. Андрійчук // Fundamental higher school pedagogy : [посіб. для студ. вищ. навч. закл.]. — Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2013. — 290 с.
45. Возняк Л. С. Психологічні особливості професійної підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 / Возняк Любомира Сидорівна. — Івано-Франківськ, 2000. — 195 с.
46. Волкова Л. В. Педагогічна технологія застосування ділової гри у процесі формування іншомовної комунікативної компетентності майбутніх спеціалістів фінансово-економічного профілю : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Волкова Людмила Вікторівна. — К., 2006. — 206 с.
47. Воспитательная деятельность педагога / [Борытко Н. М., Колесникова И. А., Поляков С. Д., Селиванова Н. Л.]. — М. : Академия, 2008. — 336 с.
48. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский ; под ред. В. В. Давыдова. — М. : Педагогика, 1991. — 480 с.
49. Гавриленко М. Г. Соціальне виховання студентської молоді в культурно-дозвілєвій діяльності та її вплив на формування національної самосвідомості особистості / М. Г. Гавриленко // Актуальні проблеми формування національної самосвідомості під час навчання у вищих навчальних закладах. — Донецьк, 2010. — С. 52 — 57.
50. Гегель Г. В. О коммуникации и действии. Эстетика : в 4-х томах / Г. В. Гегель. — М. : Искусство, 1968. — Т. 1. — 312 с.

51. Герасимова І. Г. Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Герасимова Ірина Геннадіївна. — Вінниця, 2002. — 230 с.
52. Герчикова І. Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики : учеб. пособие / И. Н. Герчикова. — М., 2001. — 213 с.
53. Гершунский Б. С. Общечеловеческие ценности в образовании / Б. С. Гершунский, Р. И. Шейерман // Педагогика. — 1992. — № 5 — 6. — С. 1 — 3.
54. Гладковська О. О. Соціальне становлення молоді в умовах сучасного соціуму / О. О. Гладковська // Гілея : науковий вісник. — К., 2010. — Вип. 39. — С. 249 — 257.
55. Гнатюк Я. Культурні стандарти та соціальні цінності сучасного українського суспільства / Я. Гнатюк // Етико-аксіологічні аспекти трансформації сучасного українського суспільства. — Івано-Франківськ, 2009. — С. 116 — 129.
56. Головатый Н. Ф. Социология молодежи / Н. Ф. Головатый. — К. : МАУП, 1999. — 224 с.
57. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. — К. : Либідь, 1997. — 374 с.
58. Горностаева И. Н. Формирование профессионально важных качеств личности будущих менеджеров : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.08 / Горностаева Ирина Николаевна. — Брянск, 2002. — 243 с.
59. Гринвальд О. Н. Формирование социально-этической компетентности будущих специалистов в воспитательно-образовательном процессе вуза : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.08 / Гринвальд Оксана Николаевна. — Кемерово, 2011. — 201 с.
60. Гунбина С. Г. Психологические тесты и педагогические ситуации / С. Г. Гунбина, А. В. Нюхтилин. — Ульяновск : УлГТУ, 2007. — 24 с.

61. Гур В. І. Головні характеристики управлінської етики / В. І. Гур // Сучасні проблеми управління : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. — К. : Політехніка, 2007. — С. 14 — 15.
62. Гуревич П. С. Философия культуры : пособие для студентов / П. С. Гуревич. — М. : «Аспект-Пресс», 1994. — 447 с.
63. Гусейнов А. А. Размышления о прикладной этике / А. А. Гусейнов // Ведомости Научно-исследовательского института прикладной этики. Профессиональная этика. — Тюмень : НИИПЭ, 2004. — № 25 — С. 148 — 159.
64. Гусейнов А. А. Этика / А. А. Гусейнов, Р. Г. Апресян. — М. : Гардарики, 2000. — 472 с.
65. Гуськова Э. Е. Современные концепции экономической этики (социально-этический анализ) : дис. ... кандидата философ. наук : 09.00.05 / Гуськова Элла Евгеньевна. — Тула, 2006. — 129 с.
66. Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі : навч. посіб. / О. В. Данчева, Ю. М. Швалб. — К. : Лібра, 1998. — 270 с.
67. Двинянинова Е. Н. Развитие нравственно-этической сферы личности студентов в процессе профессионального обучения : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.13 / Двинянинова Елена Николаевна. — Казань, 2010. — 219 с.
68. Де Джордж Р. Т. Деловая этика / Р. Т. Де Джордж ; [пер с англ. Р. И. Столпера]. — Спб. : Экономическая школа ; М. : Прогресс, 2001. — Т. 1. — 496 с.
69. Демченко О. П. Виховні ситуації в особистісно зорієнтованому просторі початкової школи : монографія / О. П. Демченко. — К. : Слово, 2014. — 416 с.
70. Денисова О. П. Формирование психологической готовности студента — будущего менеджера к управленческой деятельности : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Денисова Оксана Петровна. — Самара, 2007. — 193 с.

71. Державна національна програма «Освіта : Україна ХХІ століття». — К. : Райдуга, 1994. — 61 с.
72. Дзюба В. І. Соціально-педагогічні основи формування гуманістично-ціннісних орієнтацій студентської молоді : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.05 / Дзюба Віталій Іванович. — К., 1994. — 205 с.
73. Діалогічна взаємодія у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи. Книга для вчителя : навч. посіб. / [В. В. Андрієвська, Г. О. Балл, А. Г. Волинець та ін.]. — К. : АПН України ; Інститут психології імені Г. С. Костюка, 1997. — 136 с.
74. Діагностика у виховному процесі / [авт. упоряд. Л. Є. Литвин, К. І. Приходченко]. — Харків : Основа, 2006. — 38 с.
75. Діуліна В. В. Соціально-педагогічні умови формування морально-етичної культури майбутнього керівника у сфері управлінської діяльності : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.05 / Діуліна Віра В'ячеславівна. — Х., 2003. — 187 с.
76. Докторович М. О. Формування соціальної компетентності старшого підлітка з неповної сім'ї : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.05 / Докторович Марина Олександрівна. — К., 2007. — 208 с.
77. Донцов А. В. Психолого-педагогічні особливості формування ціннісних орієнтацій студентської молоді / А. В. Донцов // Високі технології виховання. — Х. — К. : ІСДО, 1995. — С. 85 — 90.
78. Дубко Е. Л. Социальная справедливость / Е. Л. Дубко // Этическая мысль : научно-публицистические чтения. — М. : Политиздат, 1988. — 384 с.
79. Дьюи Д. Введение в философию воспитания / Д. Дьюи. — М. : Работник просвещения, 1921. — 63 с.
80. Дюркгейм Е. Соціологія. Її предмет, метод, призначення / Е. Дюркгейм. — М. : Канон, 1995. — 352 с.
81. Етика ділового спілкування : курс лекцій / [Чмут Т. К., Чайка Г. Л., Лукашевич М. П., Осечинська І. Б.]. — К., МАУП, 1999. — 203 с.

82. Етичні норми і цінності : проблема обґрунтування / [Аболіна Т. Г., Єрмоленко А. М., Кисельова О. О., Малахов В. А.]. — К. : Стилос, 1997. — 243 с.
83. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. — Заголовок з екрану.
84. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>. — Заголовок з екрану.
85. Зарубінська І. Б. Теоретико-методичні основи формування соціальної компетентності студентів вищих навчальних закладів економічного профілю : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Зарубінська Ірина Борисівна. — К., 2011. — 505 с.
86. Зязюн І. А. Педагогіка добра : ідеї і реалії / І. А. Зязюн. — К. : МАУП, 2000. — 312 с.
87. Іова В. Ю. Інноваційні методи виховання : наук.-метод. посіб. / В. Ю. Іова, Л. В. Красномоєць. — Кам'янець-Подільський : Інститут післядипломної педагогічної освіти, 2006. — 175 с.
88. Іщенко М. П. Молодь — активний суб'єкт оновлення сучасної цивілізації / М. П. Іщенко // Вивчення молоді на сучасному етапі. — К. : Столиця, 1996. — С. 73 — 76.
89. Каган М. С. Философская теория ценности / М. С. Каган. — Спб. : Петрополис, 1997. — 205 с.
90. Казакова Н. Т. Ценности : сущность, природа, содержание / Н. Т. Казакова // Социальные ценности и их гуманистическая направленность. — Красноярск, 1991. — С. 3 — 15.
91. Кант И. Лекции по этике / И. Кант ; [пер. с нем.]. — М. : Республика, 2000. — 431 с.
92. Капська А. Й. Самореалізація особистості студента в системі ціннісних орієнтацій / А. Й. Капська // Високі технології виховання. — Х. : ІСДО, 1995. — С. 23 — 32.

93. Капська А. Й. Соціальне виховання студентів у сучасній вищій школі — одна із актуальних проблем / А. Й. Капська // Зб. наук. праць. — К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. — С. 68 — 73.
94. Капська А. Й. Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічних спеціальностей як складової професійної діяльності : навч.-метод. посіб. / А. Й. Капська, А. І. Сікалюк. — К. — Чернігів : Центр оперативної поліграфії, 2015. — 134 с.
95. Караковский В. А. Стать человеком. Общечеловеческие ценности — основа целостного учебно-воспитательного процесса / В. А. Караковский. — М. : Педагогика, 1993. — 178 с.
96. Кардаш Г. М. Морально-етичні цінності студентської молоді : проблеми та перспективи формування / Г. М. Кардаш // Наукові записки. — Острог : Національний університет «Острозька академія», 2007. — Вип. 9. — С. 198 — 205.
97. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання : навч. посіб. / С. Г. Карпенчук. — К. : Вища школа, 1997. — 304 с.
98. Карпов А. В. Психология менеджмента : уч. пособ. [для студ. выс. уч. зав.] / А. В. Карпов. — М. : Гардарики, 1999. — 584 с.
99. Киричук О. В. Основы психологии / О. В. Киричук. — К. : Либідь, 2006. — 632 с.
100. Киричук О. І. Імітаційне моделювання як метод підготовки до професійного спілкування / О. І. Киричук // Проблеми соціальної психології : міжвід. наук. зб. — Вип. 1. — К. : Либідь, 1992. — С. 59 — 66.
101. Кітура А. Морально-етичне та правове виховання молоді, формування свідомості та мотивації її поведінки / А. Кітура // Виховання української еліти в системі національної освіти України. — Львів : За вільну Україну, 1997. — С. 33 — 39.
102. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике : обучение на основе исследования, игры и дискуссии. — Рига : Эксперимент, 1998. — 180 с.

103. Ковальов В. П. Критерії морального виховання / В. П. Ковальов ; за ред. І. Д. Бега. — К. : Рад. школа, 1989. — 96 с.
104. Ковальчук В. А. Соціально-педагогічні задачі : сутність, типологія, технологія розв'язання / В. А. Ковальчук. — Житомир : ЖДПУ, 2003. — 152 с.
105. Коган Л. Н. Цель и смысл жизни человека / Л. Н. Коган. — М. : Мысль, 1984. — 252 с.
106. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. — Заголовок з екрану.
107. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н. Л. Коломінський. — К. : МАУП, 2000. — 286 с.
108. Кон И. С. Психология ранней юности. Книга для учителя / И. С. Кон. — М. : Просвещение, 1989. — 254 с.
109. Кон И. С. Социализация и воспитание молодежи / И. С. Кон. — М. : Политиздат, 1989. — 206 с.
110. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004. — Заголовок з екрану.
111. Конституція України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. — Заголовок з екрану.
112. Концепція національного виховання студентської молоді : додаток до рішення Колегії МОН України (протокол № 7 / 2-4 від 25 червня 2009 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://vzvo.gov.ua/home/51-documents-of-the-educational-work/132-the-concept-of-national-education-of-students.html>. — Заголовок з екрану.
113. Корнієнко О. М. Національні цінності особистості : сутність та особливості формування : дис. ... кандидата філос. наук : 09.00.03 / Корнієнко Олександр Миколайович. — К., 1998. — 181 с.

114. Костів В. Дослідження ціннісних орієнтацій учнівської молоді у сучасній психолого-педагогічній літературі / В. Костів // Методи дослідження ціннісних орієнтацій учнівської молоді. — Івано-Франківськ : НМЦ «Українська етнопедагогіка і народознавство» АПН України та Прикарпатського університету імені В. Стефаника, 1997. — С. 17 — 20.
115. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк. — К. : Рад. школа, 1989. — 380 с.
116. Кошелева А. О. Становление социально-нравственной зрелости личности в условиях высшего профессионального образования : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Кошелева Алла Олеговна. — Орел, 2001. — 193 с.
117. Кравцова В. Етичні цінності людини як базис економічних реформ в Україні // Українська національна ідея : реалії та перспективи розвитку. — Львів : НУ «Львівська політехніка», 2000. — Вип. 7. — С. 147 — 153.
118. Кравченко М. Ціннісні орієнтації майбутніх фахівців / М. Кравченко // Рідна школа, 1997. — № 5. — С. 73 — 75.
119. Кравчук П. Ф. Творчество : условие и способ развития личности специалиста в системе высшего образования : [монография] / П. Ф. Кравчук. — Курск : ГТУ, 2009. — 256 с.
120. Краткий философский словарь / [под ред. Алексеева А. П.]. — М : Проспект, 2008. — 496 с.
121. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха : уч. пособ. / В. И. Курбатов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1995. — 416 с.
122. Куренда Л. Д. Соціально-педагогічні фактори виховання гуманістичних рис у старших підлітків : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Куренда Лариса Дмитрівна. — К., 1995. — 183 с.
123. Левин И. Д. Сочинения : в 2-х томах / И. Д. Левин. — М. : Радикс, 1994. — Том 1. — 408 с.
124. Левицький О. І. Моральний розвиток особи / О. І. Левицький. — К. : Політвидав України, 1990. — 172 с.

125. Левцун О. Г. Соціокультурна детермінація підприємницької поведінки : дис. ... кандидата соціол. наук : 22.00.04 / Левцун Олександр Григорович. — К., 1997. — 156 с.
126. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М. : МГУ, 1975. — 304 с.
127. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. — М. : Смысл, 1992. — 17 с.
128. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личным : социогенез и феноменология ценностей регуляции деятельности / Д. А. Леонтьев // Вестник Московского университета. — Серия 14 : Психология. — М., 1996. — С. 37 — 40.
129. Лэндрет Г. Л. Игровая терапия : искусство отношений / Г. Л. Лэндрет ; [пер. с англ.]. — М. : Международная педагогическая академия, 1994. — 368 с.
130. Лисовская Н. Б. Становление ценностных ориентаций в разных условиях развития (на примере подростков) : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Лисовская Наталья Борисовна. — СПб., 1999. — 181 с.
131. Лисовский В. Т. Формирование личности современного студента (опыт социол. исследования в высшей школе 1965-1976 гг.) : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. философ. наук : спец. 09.00.11 «Социальная философия» / В. Т. Лисовский. — Л., 1976. — 38 с.
132. Логвиновська Т. А. Виховання соціальної спрямованості молоді у студентському середовищі : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.07 / Логвиновська Тетяна Анатоліївна. — Умань, 2012. — 239 с.
133. Лозніул В. С. Психологія менеджменту / В. С. Лозніул. — К. : МАУП, 1997. — 242 с.
134. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика : навч. посіб. / В. С. Лозниця. — К. : ЕксОб, 2000. — 512 с.

135. Лотце Г. Микрокосм. Мысли о естественной и бытовой истории человечества. Опыт антропологии. Душа / Г. Лотце. — М. : Либроком, 2012. — 162 с.
136. Лукашевич М. П. Соціалізація. Виховні механізми і технології : навч.-метод. посіб. / М. П. Лукашевич. — К. : ІЗМН, 1998. — 112 с.
137. Макаренко А. С. Деякі висновки з мого педагогічного досвіду / А. С. Макаренко // Вибр. пед. тв. : у 7 т. — К. : Радянська школа, 1954. — Т. 5. — С. 284 — 301.
138. Макаренко А. С. Методика організації виховного процесу / А. С. Макаренко. — К. : Радянська школа, 1951. — 100 с.
139. Маковецький А. М. Формування морального світу молоді та її ціннісних орієнтацій у кризовий період життя суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. соціол. наук : спец. 22.00.04 «Соціальна структура, соціальні інститути і процеси» / А. М. Маковецький. — К., 1994. — 37 с.
140. Максименко С. Д. Фахівця потрібно моделювати / С. Д. Максименко, О. М. Пелех // Рідна школа. — 1994. — №3 — 4. — С. 68 — 72.
141. Маслікова І. І. Етичне та раціональне в економічній діяльності людини / І. І. Маслікова // Філософські проблеми гуманітарних наук. — К., 2005. — № 4 — 5. — С. 163 — 170.
142. Маслоу Н. Ф. Рабочая книга социального педагога / Н. Ф. Маслоу. — Орел : Книга, 1994. — 157 с.
143. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу ; [пер. с англ.]. — СПб. : Евразия, 1999. — 480 с.
144. Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. ; [пер. с англ.]. — М. : Дело, 1992. — 702 с.
145. Михайлов О. В. Формування соціальної зрілості студентів економічного профілю : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / О. В. Михайлов. — К., 2001. — 20 с.

146. Моделювання виховної діяльності в системі професійної підготовки студентів : теорія, практика, програми / [за ред. А. Й. Капської]. — К. : ІЗМН, 1998. — 192 с.

147. Молчанов С. В. Развитие морально-ценностной ориентации личности как функция социальной ситуации развития в подростковом и юношеском возрасте : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.13 / Молчанов Сергей Владимирович. — М., 2005. — 234 с.

148. Москальова Л. Ю. Актуальні проблеми організації й управління виховним процесом у вищих навчальних закладах / Л. Ю. Москальова // Науковий вісник ПНПУ імені К. Д. Ушинського : зб. наук. праць. — Одеса : ПНПУ, 2008. — № 6 — 7. — С. 115 — 122.

149. Москальова Л. Ю. Теоретико-методичні засади виховання у майбутніх учителів морально-етичної культури : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.07 / Москальова Людмила Юріївна. — К., 2011. — 564 с.

150. Мочерний С. В. Основи підприємницької діяльності : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / С. В. Мочерний. — К. : Академія, 2001. — 279 с.

151. Мудрик А. В. Социализация человека : уч. пособ. [для студ. высш. учеб. завед.] / А. В. Мудрик. — М. : Академия, 2004. — 304 с.

152. Научитель О. Д. Ціннісні орієнтації студентів : психологічні фактори формування, розвитку, трансформації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. Д. Научитель. — К., 1999. — 17 с.

153. Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>. — Заголовок з екрану.

154. Огнівець В. О. Основи менеджменту / В. О. Огнівець. — Чернігів : ЧДІЕУ, 2002. — 112 с.

155. Олексюк Л. С. Формування толерантності студентів у міжнаціональному середовищі вищих навчальних закладів економічного профілю : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец.

13.00.07 «Теорія та методика виховання» / Л. С. Олексюк. — Тернопіль, 2013. — 20 с.

156. Олексюк О. М. Формування духовного потенціалу студентської молоді в процесі професійної підготовки : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Олексюк Ольга Миколаївна. — К., 1997. — 176 с.

157. Олпорт Г. Становление личности : избранные труды / Г. Олпорт. — М. : Смысл, 2002. — 462 с.

158. Омелянєнко В. Л. Педагогіка : завдання і ситуації / Омелянєнко В. Л., Кузьмінський А. І., Вовк Л. П. — К. : Знання-Прес, 2006. — 423 с. — (Навчально-методичний комплекс з педагогіки).

159. Опольська М. В. Формування гуманістичної спрямованості майбутніх менеджерів-економістів у процесі професійної підготовки : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.07 / Опольська Марина Вікторівна. — Запоріжжя, 2009. — 231 с.

160. Орел В. В. Педагогічні умови соціалізації майбутніх економістів і менеджерів у фаховій підготовці : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Орел Вікторія Вікторівна. — Харків, 2010. — 192 с.

161. Орлов А. О. Психологічні особливості студентів і закономірності їх становлення як майбутніх менеджерів / А. О. Орлов // Вісник Черкаського університету : зб. наук. статей. Вип. 131. Серія «Педагогічні науки». — Черкаси : ЧДУ імені Б. Хмельницького, 2008. — С. 90 — 95.

162. Освітньо-кваліфікаційна характеристика [Текст] : галузь знань 0306 «Менеджмент і адміністрування», напрям підготовки 6.030601 «Менеджмент», кваліфікація Бакалавр з менеджменту / [розробники стандарту : А. А. Мазаракі, Н. В. Притульська, Н. М. Гуляєва та ін.]. — К. : КНТЕУ, 2012. — 23 с. — (Галузевий стандарт Вищої освіти України).

163. Освітньо-кваліфікаційна характеристика [Текст] : галузь знань 0306 «Менеджмент і адміністрування», напрям підготовки 030601 «Менеджмент», спец. 7.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування» / [розробники стандарту : А. А. Мазаракі, Н. В. Притульська,

С. В. Мельниченко та ін.]. — К. : КНТЕУ, 2012. — 25 с. — (Галузевий стандарт вищої освіти України).

164. Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра [Текст] : галузь знань 0306 «Менеджмент і адміністрування», напрям підготовки 6.030601 «Менеджмент», кваліфікація Бакалавр з менеджменту, менеджер-адміністратор / [розробники стандарту : А. А. Мазаракі, М. І. Зверяков, М. З. Згуровський та ін.]. — К. : КНТЕУ, 2011. — 19 с. — (Галузевий стандарт вищої освіти України).

165. Осипова Т. Ю. Виховна робота зі студентською молоддю : навч. посібник / Осипова Т. Ю., Бартенєєва І. О., Біла О. О. — Одеса : Фенікс, — 2006. — 288 с.

166. Основи національного виховання : концептуальні положення / [Кузь В. Г., Руденко Ю. Д., Сергійчук З. О., Стельмахович М. Т. та ін.]. — К. : Інформ.-вид. центр «Київ». — 1993. — Ч. 1. — 152 с.

167. Палеха Ю. І. Етика ділових стосунків : навч.-метод. посіб. / Ю. І. Палеха, Ю. В. Водерацький. — К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1999. — 138 с.

168. Пащенко Д. І. Формування готовності майбутніх учителів початкових класів до гуманістичного виховання учнів : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Пащенко Дмитро Іванович. — К., 2006. — 466 с.

169. Петровский А. В. Личностно-развивающее взаимодействие / А. В. Петровский. — Ростов-на-Дону : Цветная печать, 1996. — 85 с.

170. Пидкасистый П. И. Технология игры в обучении и развитии : учеб. пособ. / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. — М. : Роспедагенство, 1997. — 176 с.

171. Платов В. Я. Деловые игры : разработка, организация, проведение / В. Я. Платов. — М. : Профиздат, 1991. — 190 с.

172. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. — М. : Наука, 1986. — 244 с.

173. Платонов С. В. Искусство управленческой деятельности / Платонов С. В., Третьяк В. И., Черкасов В. В. — К. : Либра, 1996. — 413 с.
174. Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Побірченко Неоніла Антонівна. — К., 2000. — 456 с.
175. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс : учеб. [для студ. пед. вузов : в 2 кн.] / И. П. Подласый. — М. : ВЛАДОС, 1999. — Кн. 2 : Процесс воспитания. — 256 с.
176. Подольская Е. А. Ценностные ориентации и проблема активности личности / Е. А. Подольская // Социс. — 1992. — № 6. — С. 145 — 146.
177. Подоляк Я. В. Личность и коллектив : психология военного управления / Я. В. Подоляк. — М. : Военное издательство, 1989. — 347 с.
178. Помиткін Е. О. Психологія духовного розвитку особистості : монографія / Е. О. Помиткін. — К. : Наш час, 2005. — 280 с.
179. Попов Л. М. Психология самостоятельного творчества студентов / Л. М. Попов. — Казань : КГУ, 1990. — 238 с.
180. Потеряхин А. Л. Взаимодействие руководителя и подчиненного в управленческом общении / А. Л. Потеряхин // Персонал. — 1997. — № 1. — С. 53 — 68.
181. Приймак О. Г. Наука і етика : гуманістичні та соціальні цінності / О. Г. Приймак // Науковий вісник. — К., 2008. — Вип. 121. — С. 159 — 164.
182. Приходько Т. В. Ціннісні орієнтації молоді за ринкових умов в українському суспільстві / Т. В. Приходько // Ціннісні орієнтації в громадському становленні особистості. — К. : ІЗМН, 1998. — С. 92 — 94.
183. Прокофьев А. В. Справедливость и ответственность : социально-этические проблемы в философии морали : монография / А. В. Прокофьев. — Тула : ТГПУ имени Л. Н. Толстого, 2006. — 277 с.
184. Пугачев В. П. Руководство персоналом : практикум / В. П. Пугачев. — М. : Аспект Пресс, 2006. — 316 с.

185. Радугин А. А. Социология / А. А. Радугин, К. А. Радугин. — М. : Владос, 1995. — 192 с.
186. Радул В. В. Соціально-професійне становлення особистості : монографія / В. В. Радул. — Кіровоград : Імекс ЛТД, 2002. — 263 с.
187. Резник С. Д. Управление персоналом. Практикум : деловые игры, тесты, конкретные ситуации : уч. пособ. / Резник С. Д., Игошина И. А., Кухарев К. М. — М. : ИНФРА-М, 2004. — 212 с.
188. Рекомендация о воспитании в духе международного взаимопонимания, сотрудничества и мира, и воспитании в духе уважения прав человека и основных свобод [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_863. — Заголовок з екрану.
189. Риккерт Г. Науки о природе и науки о культуре / Г. Риккерт. — М. : Республика, 1998. — 413 с.
190. Роджерс К. Творчество как усиление себя / К. Роджерс // Вопросы психологии. — 1990. — № 1. — С. 164 — 168.
191. Романовський О. О. Теорія і практика підприємницької освіти в розвинутих зарубіжних країнах : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Романовський Олександр Олексійович. — К., 2003. — 211 с.
192. Ролз Дж. Теория справедливости / Дж. Ролз. — М. : ЛКИ, 2010. — 536 с.
193. Рубинштейн С. Л. Нравственное воспитание личности / С. Л. Рубинштейн. — М. : Просвещение, 1976. — 260 с.
194. Руссо Ж.-Ж. Про суспільну угоду, або принципи політичного права / Ж.-Ж. Руссо ; [пер. з фр. та коментарі О. Хома]. — К. : Port-Royal, 2001. — 349 с.
195. Савенкова Л. О. Педагогічне спілкування : навч. посіб. / Л. О. Савенкова. — К. : КДЕУ, 1997. — 140 с.
196. Савченко С. В. Науково-теоретичні засади соціалізації студентської молоді в позанавчальній діяльності в умовах регіонального

освітнього простору : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.05 / Савченко Сергій Вікторович. — Луганськ, 2004. — 455 с.

197. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / [Борзикова Л. В., Водзинская В. В., Ядов В. А. и др.] ; под ред. В. А. Ядова. — Л. : Наука, 1979. — 264 с.

198. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент» / [Драчева Е.Л., Кочеткова А. И., Уткин Э. А., Юликов Л. И.]. — М. : Финансы и статистика, 2001. — 192 с.

199. Селезнева И. П. Ориентация студентов педвуза на общечеловеческие этические ценности в сфере межкультурной коммуникации : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Селезнева Ирина Петровна. — Красноярск, 1998. — 173 с.

200. Селиванова Н. Л. Педагогические ситуации в процессе формирования коллективных отношений / Н. Л. Селиванова // Социальная педагогика. — 1991. — № 7 — С. 53 — 56.

201. Ситуаційна методика навчання : теорія і практика / [упоряд. О. Сидоренко, В. Чуб]. — К. : Центр інновацій та розвитку, 2001. — 255 с.

202. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. — Спб. : Речь, 2003. — 350 с.

203. Сікалюк А. І. Діагностичний аналіз складових соціально-етичних цінностей майбутніх управлінців економічної сфери / А. І. Сікалюк // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені М. Коцюбинського. Серія : педагогіка і психологія : зб. наук. праць. — Випуск 43. — Вінниця : ТОВ «Нілан ЛТД», 2015. — С. 135 — 139.

204. Сікалюк А. І. Соціально-етичні цінності як професійна складова майбутнього менеджера / А. І. Сікалюк // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка : зб. наук. праць. — Випуск 18. — К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2014. — С. 90 — 96.

205. Сікалюк А. І. Формування соціально-етичних цінностей у студентів економічного профілю : методичні рекомендації / А. І. Сікалюк ; за ред. проф. А. Й. Капської. — К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. — 140 с.
206. Сковорода Г. С. Сочинения / Г. С. Сковорода. — Минск : Современный литератор, 1999. — 703 с.
207. Скуратівський В. А. Соціальні цінності українського суспільства / В. А. Скуратівський // Формування громадянського суспільства в Україні : стан, проблеми, перспективи. — К., 2001. — С. 38 — 53.
208. Сластенин В. А. Педагогика : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н.; под ред. В. А. Сластенина. — М. : Академия, 2002. — 576 с.
209. Словарь по этике [под ред. А. А. Гусейнова, И. С. Кона]. — М. : Политиздат, 1989. — 447 с.
210. Словник української мови : у 11-ти томах. — Т. XI. — К. : Наукова думка, 1980. — С. 237.
211. Словник-довідник для соціальних працівників та соціальних педагогів [за ред. А. Й. Капської]. — К. : Аспект, 2000. — 260 с.
212. Собко Я. Інтегративний підхід до формування ціннісних орієнтацій у становленні особистості фахівця / Я. Собко, І. Козловська // Ціннісні орієнтації в громадянському становленні особистості. — К. — Дрогобич : Відродження, 1998. — С. 173 — 175.
213. Соціальна педагогіка : Мала енциклопедія / [за заг. ред. проф. І. Д. Звереві]. — К. : Центр учбової літератури, 2008. — 336 с.
214. Социология молодежи : учеб. пособ. для вузов / [Волков Ю. Г., Добренев В. И., Кадария Ф. Д. и др.] ; под ред. Ю. Г. Волкова. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2001. — 575с.
215. Соціологія : підруч. / [за ред. В. М. Пічі]. — К. : Заповіт, 1996. — 344 с.
216. Спенсер Г. Научные основания нравственности. Индукции этики. Этика индивидуальной жизни / Г. Спенсер. — М. : ЛКИ, 2011. — 248 с.

217. Спиноза Б. Этика / Б. Спиноза // Избранные произведения. — М. : Политиздат, 1957. — Т. 1. — С. 359 — 618.
218. Степин В. Общечеловеческое и классовое / А. Гусейнов, В. Межуев, В. Степин, В. Толстых // Диалог. — 1990. — № 13. — С. 18 — 28.
219. Струманський В. П. Морально-ціннісне орієнтування виховної роботи / В. П. Струманський // Педагогіка і психологія. — 1997. — № 1 (14). — С. 137 — 144.
220. Студентство у дзеркалі соціології. За результатами соціологічного дослідження підготовки студентів НПУ імені М. П. Драгоманова у 2004 році / [Андрущенко В. П., Бех В. П., Крохмаль Н. В., Ярошенко А. О.]. — К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. — 265 с.
221. Суарес Ф. Метафизические рассуждения : в 4 томах. / Ф. Суарес. — М. : Институт философии, теологии и истории св. Фомы, 2007. — Том. 1. — 776 с.
222. Сухомлинский В. О. Хрестоматия по этике / В. О. Сухомлинский. — М. : Педагогика, 1990. — 303 с.
223. Сухомлинський В. О. Виховання обов'язку : [вибр. тв. : в 5-ти томах] / В. О. Сухомлинський. — К. : Радянська школа, 1977. — Т. 5. — С. 472 — 488.
224. Сырова Н. В. Этические отношения как механизм профессионального развития студентов : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.08 / Сырова Надежда Васильевна. — Нижний Новгород, 2005. — 182 с.
225. Талтынов С. М. Управление персоналом. Практикум : деловые игры, ситуации, тесты / С. М. Талтынов. — Воронеж : ВГУ, 2008. — 64 с.
226. Тангян С. А. Культура педагогики мира / С. А. Тангян // Педагогика. — 1997. — № 6. — С. 3 — 14.
227. Терещук Г. Педагогічна діагностика ціннісних орієнтацій молоді в процесі соціального і професійного становлення / Г. Терещук // Педагогіка і психологія. — 1996. — № 3. — С. 119 — 124.

228. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки]. — К. : ІНКОС, 2005. — 366 с.
229. Ткаченко С. В. Морально-етичні цінності у сучасному суспільстві / С. В. Ткаченко // Інтелігенція і влада. — Одеса, 2009. — Ч. 2. — С. 170 — 173.
230. Троцька О. С. Біо(еко)етичне виховання : теорія і практика / Троцька О. С., Назарко І. С., Степанюк А. В. — Тернопіль : ТНПУ, 2012. — 238 с.
231. Тугаринов В. П. О ценностях жизни и культуры / В. П. Тугаринов. — Л. : ЛГУ имени А. А. Жданова, 1960. — 156 с.
232. Українська інтернет – енциклопедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.uapedia.com.ua>. — Заголовок з екрану.
233. Уткин Э. А. Этика бизнеса : учебник для вузов / Э. А. Уткин. — М. : Зерцало, 2000. — 256 с.
234. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания / К. Д. Ушинский // Избранные педагогические произведения : в 2-х т. — Т. 1. — М. : Педагогика, 1974. — 229 с.
235. Философский энциклопедический словарь [ред.-сост. Е. Ф. Губский и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 570 с.
236. Філоненко Л. А. Роль ціннісних орієнтацій у процесі інтеріоризації стереотипів соціальної поведінки / Л. А. Філоненко // Ціннісні орієнтації в громадському становленні особистості. — К. — Дрогобич : ДПУ, 1998. — С. 100 — 104.
237. Файоль А. Управление — это наука и искусство / А. Файоль. — М. : Республика, 1992. — 368 с.
238. Флиер А. Я. Культурология для культурологов : уч. пособ. [для магистрантов, аспирантов и соискателей] / А. Я. Флиер. — М. : Согласие, 2010. — 672 с.
239. Формирование социально-профессиональных качеств будущих специалистов / [Алексюк А. Н., Кашин С. А. и др.] — М. : НИИВО, 1992. — 56 с.

240. Фромм Э. Психоанализ и этика / Э. Фромм. — М. : Республика, 1993. — 368 с.
241. Фромм Э. Человек для себя / Э. Фромм ; [пер. с англ. Л. А. Чернышевой]. — Минск : Коллегиум, 1992. — С. 16 — 21.
242. Фурман А. В. Психолого-педагогічна теорія навчальних проблемних ситуацій : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.07 / Фурман Анатолій Васильович. — К., 1993. — 449 с.
243. Хаматнуров Ф. Т. Теоретические основы развития этических знаний профессионально-педагогических работников : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Хаматнуров Фердинанд Тайфукович. — Екатеринбург, 1999. — 492 с.
244. Харченко С. Я. Дидактические основы подготовки студентов к социально-педагогической деятельности / С. Я. Харченко. — Луганск : Альма-Матер, 1999. — 137 с.
245. Хлестова С. С. Формування деонтологічної культури студентів вищих навчальних закладів у процесі соціально-виховної роботи : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.07 / Хлестова Світлана Святославівна. — К., 2011. — 237 с.
246. Ціннісні орієнтації : аналіз соціально-філософських концепцій Заходу 80 — 90-х років / [Гордієнко А. Т., Пазенок В. С., Ситниченко Л. А. та ін.]. — К. : Наукова думка, 1995. — 208 с.
247. Цінності освіти і виховання : наук.-метод. збірник / [за ред. О. В. Сухомлинської]. — К. : АПН України, Центр інформації та документації Ради Європи в Україні, 1997. — 224 с.
248. Чайка В. М. Основи дидактики : навч. посіб. / В. М. Чайка. — К. : Академвидав, 2011. — 238 с.
249. Чапка М. Психологічні засади підготовки менеджерів : монографія / М. Чапка. — К. : МАУП, 2005. — 188 с.

250. Черевко В. П. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Черевко Валентина Петрівна. — К., 2001. — 244 с.

251. Чернышев А. С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций / А. С. Чернышев. — М. : Педагогическое общество России, 1999. — 186 с.

252. Чмут Т. К. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка. — К. : Знання, 2007. — 230 с.

253. Чурсина И. А. Краткий словарь терминов по профессиональной этике : словарь-справочник / И. А. Чурсина. — М. : Академия МВД России, 2006. — 111 с.

254. Шабурова А. В. Управление персоналом : практикум / А. В. Шабурова. — Новосибирск : СГГА, 2006. — 177 с.

255. Шаров А. С. Система ценностных ориентаций как психологический механизм регуляции жизнедеятельности человека : автореф. дис. на соискание науч. степени докт. психол. наук : 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / А. С. Шаров. — Новосибирск, 2000. — 41 с.

256. Шарова Е. Б. Формирование ценностных ориентаций студентов в период обучения в высшем учебном заведении : дис. ... кандидата социол. наук : 22.00.06 / Шарова Екатерина Борисовна. — Тюмень, 2004. — 189 с.

257. Шашенко С. Ю. Соціальне становлення студентської молоді у позааудиторний час у ВНЗ : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.05 / Шашенко Світлана Юріївна. — К., 2004. — 180 с.

258. Шевандрин Н. И. Основы психологической диагностики : учеб. [для студ. вузов] / Н. И. Шевандрин. — М. : ВЛАДОС, 2003. — 366 с.

259. Шевнюк О. Л. Культурологія : навч. посіб. / О. Л. Шевнюк. — К. : Знання-Прес, 2004. — 353 с.

260. Шевнюк О. Л. Проблемні текстові ситуації в курсі української та зарубіжної культури / О. Л. Шевнюк // Мистецтво та освіта. — 2002. — № 2. — С. 58 — 62.

261. Шевченко И. И. Влияние ценностных ориентаций на формирование конкурентоспособности личности студентов : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.08 / Шевченко Инна Ивановна. — Махачкала, 2007. — 185 с.

262. Ширшов В. П. Философия становления личности : ценностный аспект / В. П. Ширшов // Магистр. — 1997. — С. 91 — 93.

263. Шкепу И. К. Формирование нравственных убеждений личности в процессе овладения общечеловеческими и национальными ценностями : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Шкепу Илья Константинович. — Тирасполь, 1991. — 387 с.

264. Шнекендорф З. К. Воспитание учащихся в духе культуры, мира, взаимопонимания, прав человека / З. К. Шнекендорф // Педагогика. — 1997. — № 2. — С. 43 — 50.

265. Шубенкова Е. И. К вопросу о формировании ценностных ориентаций личности / Е. И. Шубенкова // Советская педагогика. — 1980. — № 9. — С. 24 — 32.

266. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента : науч.-практ. пособ. / Г. В. Щекин. — К. : Украина, 1994. — 399 с.

267. Щириця Т. В. Соціальна етика : предмет, завдання, методологія / Т. В. Щириця // Філософія освіти. — 2009. — № 1 — 2 (8). — С. 108 — 117.

268. Щуркова Н. Е. Воспитание : новый взгляд с позиции культуры / Н. Е. Щуркова. — М. : Педагогический поиск, 1996. — 75 с.

269. Энциклопедический словарь / [под ред. Р. Г. Апресяна и А. А. Гусейнова]. — М. : Гардарика, 2001. — 671 с.

270. Юркевич Г. Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 / Юркевич Галина Йосафатівна. — Івано-Франківськ, 1999. — 173 с.

271. Яруллина Л. Ф. Социальное становление студентов в процессе их экономической подготовки в колледже : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Яруллина Лилия Фаритовна. — Казань, 1999. — 228 с.
272. Ященко Е. М. Формування комунікативної культури студентів у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів економічного профілю : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / Е. М. Ященко. — К., 2010. — 20 с.
273. Auernhaeimer G. Einführung in die interkulturelle Erziehung / G. Auernhaeimer. — Darmstadt : Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 1990. — 178 s.
274. Boginski J. Premiera w kształcenie menedżerów / J. Boginski // *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa*. — Nr. 7. — 1998. — S. 14 — 20.
275. Brugger W. Philosophisches Wörterbuch / W. Brugger. — Freiburg in Breisgau : Murber-Variag, 1964. — 512 s.
276. Cohn R. Lebendiges Lehren und Lernen : TZI macht Schule / R. Cohn. — Klett-Cotta : Stuttgart, 2001. — 512 s.
277. Czapka M. Kształtowanie osobowości menedżerów dla potrzeb zarządzania przedsiębiorstwem / M. Czapka // *Zeszyty Naukowe Katedry Nauk Ekonomicznych*. — Nr. 1, 2 (23) / 2002. — Bytom : Wyd. Wyższa Szkoła Economii i Administracji w Bytomiu, 2002. — S. 109 — 188.
278. Dickopp K.-H. Begründung und Ziele einer interkulturelle Erziehung. Zur Konzeption einer transkulturellen Pädagogik / K.-H. Dickopp. — In : Borrelli m. / Hg. / — Baltmannsweiler, 1986. — 132 s.
279. Kohlberg L. Essays on Moral Development / L. Kohlberg // *The Psychology of Moral Development*. — San Francisco : Harper and Row, 1984. — 464 p.
280. Listwan T. Polski menedżer w perspektywie międzynarodowej / T. Listwan // *Prace psychologiczne-psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*. — Tom 3. Witkowski S. [red.]. — Wrocław : Wydawnictwo Uniwersytet Wrocławski, 1996. — S. 24.

281. Nosal C. S. Psychologia myślenia i działania menedżera. / C. S. Nosal. — Wrocław : Wydawnictwo AKADE, 2001. — S. 153 — 154.
282. Peccei A. The Human Quality / A. Peccei. — Oxford ; New York : Pergamon Press, 1977. — 214 p.
283. Peters R. S. Education and Values / R. S. Peters. — New York : Sloan, 2009. — 229 p.
284. Pet'ko L. The «case study» method as means of formation of a professionally oriented foreign language teaching environment in university conditions / L. Pet'ko // Intellectual archive. — 2015. — Volume 4. — Num. 4 (July). Series «Education & Pedagogy». — Toronto : Shiny Word Corp. — P. 48 — 65.
285. Schulze A. TZI als lebendiges Lerner in Gruppen / A. Schulze // Versucheiner Darstellung mt Hilfe eines Baumbildes. — Freising : Taschen, 1995. — 115 s.
286. Sheler M. Der Formalismus ir der Ethik und materiale Wertcthik / M. Sheler. — Gerber : S. Fischer Verlag, 1954. — 114 s.
287. Wachowiak P. Profesjonalny menedżer — umiejętności pełnienia ról kierowniczych / P. Wachowiak. — Warszawa : Difin, 2002. — 203 s.
288. Witkowski S. Treningowe metody podnoszenia umiejętności kadry kierownicze / S. Witkowski // Trening psychologiczny jako metoda optymalizacji i zdolności działania. Red. Cenin. — Prace Psychologiczne XX. — Wrocław, 1990. — S. 21 — 28.
289. Zaleznik A. Managers and leaders: are they different? / A. Zaleznik // Harvard Business Review. — 1977. — May-June. — P. 67 — 78.
290. Zaleznik A. The managerial mystique : restoring leadership in business / A. Zaleznik. — New York: Harper and Row, 1989. — 307 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест смисложиттєвих орієнтацій Д.Леонтєва (СЖО)

Шановні студенти!

Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання – вибрати одне з двох тверджень на бланку відповідей, яке, на Вашу думку, більше відповідає дійсності і відзначити одну з цифр 1, 2, 3 в залежності від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на Ваш погляд, однаково вірні).

Дякуємо за співпрацю!

Бланк для відповідей

1. Зазвичай мені дуже нудно.	3 2 1 0 1 2 3	1. Зазвичай я повний енергії.
2. Життя здається мені завжди хвилюючим і захоплюючим.	3 2 1 0 1 2 3	2. Життя здається мені абсолютно спокійним і рутинним.
3. У житті я не маю чітких цілей і намірів.	3 2 1 0 1 2 3	3. У житті я маю дуже ясні цілі і наміри.
4. Моє життя видається мені вкрай безглуздим і безцільним.	3 2 1 0 1 2 3	4. Моє життя видається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим.
5. Кожен день здається мені завжди новим і не схожим на інші.	3 2 1 0 1 2 3	5. Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші.
6. Коли я буду на пенсії, я займатимуся цікавими речами, якими завжди мріяв зайнятися.	3 2 1 0 1 2 3	6. Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе ніякими турботами.
7. Моє життя склалося саме так, як я мріяв.	3 2 1 0 1 2 3	7. Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв.
8. Я не домогся успіхів у здійсненні своїх життєвих планів.	3 2 1 0 1 2 3	8. Я здійснив багато чого з того, що було мною заплановано в житті.
9. Моє життя порожнє і нецікаве.	3 2 1 0 1 2 3	9. Моє життя наповнене цікавими справами.
10. Якби мені довелося підводити сьогодні підсумок мого життя, то я б сказав, що воно була цілком осмисленим.	3 2 1 0 1 2 3	10. Якби мені довелося сьогодні підводити підсумок мого життя, то я б сказав, що воно не мало сенсу.

11. Якби я міг вибирати, то я б побудував своє життя цілком інакше.	3 2 1 0 1 2 3	11. Якби я міг вибирати, то я б прожив життя ще раз так само, як живу зараз.
12. Коли я дивлюся на навколишній світ, він часто приводить мене в стан розгубленості і занепокоєння.	3 2 1 0 1 2 3	12. Коли я дивлюся на навколишній світ, він зовсім не викликає у мене занепокоєння і розгубленості.
13. Я завжди дотримуюсь своїх обіцянок.	3 2 1 0 1 2 3	13. Я не дотримуюсь своїх обіцянок.
14. Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням.	3 2 1 0 1 2 3	14. Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати через вплив природних здібностей і обставин.
15. Я точно можу назвати себе цілеспрямованою людиною.	3 2 1 0 1 2 3	15. Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною.
16. У житті я ще не знайшов свого покликання і чітких цілей.	3 2 1 0 1 2 3	16. У житті я знайшов своє покликання і ціль.
17. Мої життєві погляди ще не визначилися.	3 2 1 0 1 2 3	17. Мої життєві погляди цілком визначилися.
18. Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті.	3 2 1 0 1 2 3	18. Я навряд чи здатен знайти покликання і цікаві цілі в житті.
19. Моє життя в моїх руках і я сам керую ним.	3 2 1 0 1 2 3	19. Моє життя не підвладне мені і воно керується зовнішніми подіями.
20. Мої повсякденні справи приносять мені задоволення.	3 2 1 0 1 2 3	20. Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності.

Обробка та інтерпретація результатів

Запропоновано 20 шкал, на різних полюсах яких розташовані протилежні за змістом твердження. Між ними — числові значення, відповідно різного ступеня вираженості кожного стану від -3 до +3.

Підраховується сумарний бал по усім твердженням, при чому істотним є те, з якою певністю випробуваний відповідав на поставлені питання.

Ступені 2 і 3 відповідають сформованості уявлень про життя, а ступені 0 і 1 говорять про те, що випробуваний нечітко уявляє собі різницю між названими полюсами. Таким чином, максимальний бал, який можливо набрати за цією методикою – 60.

Висновок про сформованість уявлень про життя можна зробити за такою схемою (обрахунки рівнів тесту адаптовані до завдань нашого наукового дослідження):

- *високий рівень: 45 – 60 балів;*
- *достатній рівень: 30 – 44 бали;*
- *середній рівень: 16 – 29 балів;*
- *низький рівень: 0 – 15 балів.*

Далі проводиться аналіз по важливим для нас блокам тверджень:

- *осмисленість цілей (твердження № 3, 4, 15, 16);*
- *інтерес до життя (№ 1, 2, 5, 9).*

Відповіді підсумовуються у відповідності зі ступенем вираженості. Максимальний бал по кожному блоку – 12 (кожне з 4-х тверджень оцінюється від -3 до +3, сума підраховується з урахуванням знаків).

Додаток Б

Анкета

на виявлення позиції студента-менеджера щодо майбутньої професії (авторська)

Шановні студенти!

З метою виявлення Вашої позиції щодо майбутньої професії і бажання стати керівниками, просимо дати об'єктивну відповідь на поставлені питання.

Кожне запитання іде під певним номером, до нього пропонується кілька варіантів відповідей. Необхідно прочитати кожне питання, на аркуші записати номер питання (без тексту) та букву, яка позначає вибрану Вами одну відповідь, і внести дані у таблицю.

1. Уявіть собі, що з наступного дня Вам доведеться керувати чималою групою співробітників, старших за Вас за віком. Чого найбільше Ви боїтесь?

- а) можете бути менш обізнаними за них?
- б) що Вас будуть ігнорувати і не приймати Ваші рішення?
- в) що не вдасться виконати роботу на достойному рівні?

2. Якщо Вам у якійсь справі сильно не повезе, то:

- а) будете намагатись утішитись, ігноруючи ..., вважаючи те, що трапилось неістотним і підете десь розважатись (на концерт...)?
- б) почнете думати над тим, чи не «звалити» провину на когось чи на щось?
- в) чи проаналізуєте проблему і з'ясуєте в чому Ваша провина, і як можна виправити ситуацію?
- г) чи опустите руки, впадете у відчай, депресію?

3. Яке із перерахованих поєднань якостей найбільше підходить Вам?

а) скромний, комунікабельний, вразливий, добродушний, повільний, слухняний;

б) привітний, наполегливий, енергійний, винахідливий, вимогливий, рішучий;

в) працьовитий, впевнений в собі, стриманий, старанний, відповідальний, логічний;

4. Чи вважаєте Ви що більшість людей:

а) люблять працювати добре і старанно?

б) добросовісно працюють лише тоді, коли їхня праця достойно оплачується?

в) сприймають роботу як необхідність і не більше?

5. Керівник повинен бути відповідальним за:

а) підтримання хорошого настрою в колективі?

б) відмінне і своєчасне виконання завдань?

6. Уявіть, що Ви є керівником якоїсь організації і повинні протягом тижня подати «вище» план певних робіт. Як Ви вчините?

а) підготуєте проект плану, доповісте керівництву і попросите поправити, якщо щось не так?

б) вислухаєте думку підлеглих спеціалістів і після цього складете план і включите ті позиції, які співпадають з Вашими?

в) доручите розробити проект плану підлеглим і не будете вносити ніяких правок та пошлете узгоджувати свого заступника?

г) розробите проект плану спільно зі спеціалістами, потім доповісте самостійно, аргументуючи конкретні положення?

7. Чи Ви вважаєте відповідальність за свою роботу рівнозначною відповідальності за результати всього колективу:

а) так;

б) ні.

8. Уявіть, що Ваша позиція чи вчинок сприйнятий іншими критично. Як Ви будете себе вести?

- а) не будете поспішати з запереченнями, а тверезо зважите всі «за» і «проти»;
- б) не відступитесь, а постараетесь довести перевагу своєї позиції;
- в) можливо не скриєте свою образу, чи навіть розгніваєтесь;
- г) промовчите, але позиції своєї не зміните.

9. Що краще вирішує виховне завдання?

- а) заохочення;
- б) покарання.

10. Чи хотілося б Вам, щоб:

- а) у Вас інші бачили хорошого друга;
- б) щоб ніхто не засумнівався у Вашій чесності і рішучості надати допомогу у потрібний момент;
- в) викликати в інших захоплення Вашими якостями і досягненнями.

11. Чи любите Ви приймати самостійні рішення?

- а) так;
- б) ні.

Додаток В

Анкета

на виявлення соціально-етичних цінностей у професійній діяльності менеджера (за А.Кошельовою)

Шановний студенте!

Просимо Вас взяти участь в соціально-педагогічному дослідженні. Ваші відповіді допоможуть визначити оптимальні шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Дякуємо за відвертість Ваших відповідей і об'єктивне висвітлення власної позиції.

Оцініть, якою мірою кожне із зазначених соціально-етичних тверджень має відношення до Вашої професії. Уважно прочитайте кожне твердження і поставте знак «+» в ту колонку, яка відповідає Вашій оцінці.

№ п / п	Варіанти відповідей	Так	Швидше так, ніж ні	Важко відповісти	Швидше ні, ніж так	Ні
1	2	3	4	5	6	7
1.	Вибрана мною професія приносить користь суспільству					
2.	Робота за даною спеціальністю дозволяє захистити державні і мої інтереси					
3.	Дозволяє завжди бути в колективі, брати участь у вирішенні справ					
4.	Дає змогу швидше досягнути інтелектуальної зрілості і досконалості					

5.	Дає можливість проявити свою моральну зрілість					
6.	Сприяє розвитку мого соціального інтелекту і здібностей					
7.	Дозволяє утвердити мої прагнення до успіху і досягнень					
8.	Допомагає морально вдосконалюватись					
9.	Надає можливість творчо розвиватись					
10.	Дає змогу проявити власне «Я» і бути оригінальним в роботі					
11.	Потребує особистої відповідальності за економіку Батьківщини					
12.	Вимагає розумової напруги і самоосвіти					
13.	Добре оплачується					
14.	Забезпечує стабільне майбутнє					
15.	Допомагає облаштовувати сімейне життя					
16.	Забезпечує швидку кар'єру і професійне зростання					
17.	Дає змогу мати постійну роботу					
18.	Дозволяє продовжити навчання					

Додаток Д

Анкета

на визначення цілеспрямованості (за Т.Елерсом)

Шановний студенте!

Прочитайте уважно, будь ласка, твердження. Якщо Ви згодні з запропонованим твердженням, поставте знак «+» навпроти номера твердження у відповідній колонці на бланку для відповідей. Якщо Ви не згодні, тоді поставте такий самий знак в іншу колонку.

Дякуємо за співпрацю!

1. Коли є вибір між двома варіантами, його (вибір) краще зробити швидше, ніж відкласти на невизначений час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, начебто я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я частіше всього приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли у мене два дні поспіль не має справ, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. По відношенню до себе я більш суровий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюсь від важкого завдання, я потім суворо осуджую себе, бо знаю, що досяг би успіху в ньому.
10. У процесі роботи я потребуую невеликі паузи для відпочинку.
11. Наполегливість – це не головна моя риса.
12. Мої досягнення у праці не завжди однакові.
13. Мене більш за все приваблює інша робота, ніж та, якою я займаюся.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене людиною слова.
16. Перепони роблять мої рішення ще більш твердими.
17. У мене легко викликати честолубство.

18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Під час виконання роботи я не розраховую на допомогу кого-небудь іншого.
20. Інколи я відкладаю те, що можна зробити зараз.
21. Потрібно покладатися лише тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я маю натхнення до роботи, я роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли у мене не має справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі інколи вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи частково залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Інколи не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не виходить, я нетерплячий.
36. Я зазвичай мало звертаю уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж робота інших.
38. Багато за що я беруся, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не дуже завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади.

41. Коли я впевнений, що я на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду до останнього.

Бланк для відповідей

№ питання	Так	Ні	№ питання	Так	Ні
1			21		
2			22		
3			23		
4			24		
5			25		
6			26		
7			27		
8			28		
9			29		
10			30		
11			31		
12			32		
13			33		
14			34		
15			35		
16			36		
17			37		
18			38		
19			39		
20			40		
			41		

Обробка результатів

Підрахунок балів відбувається шляхом співставлення відповідей респондента з варіантом відповідей «ключа». Враховуються тільки ті відповіді, які співпали з відповідями респондента та «ключа».

Ключ:

Номера питань з відповідями «Так»: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Номера питань з відповідями «Ні»: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Рівні	Сумарне число балів
Низький рівень	0 – 10 балів
Середній рівень	11 – 21 балів
Достатній рівень	22 – 31 балів
Високий рівень	32 і більше балів

Додаток Ж

Методика визначення особистісної орієнтації у взаємовідносинах (тест конкретних ситуацій О.Єршова)

Шановний студенте!

Прочитайте, будь ласка, уважно кожен з 20 запропонованих ситуацій, що виникають у виробничій діяльності і виберіть із чотирьох запропонованих рішень (позначених літерами А, Б, В і Г) найбільш прийнятне для Вас. Свій вибір запишіть у бланк відповідей, обвівши кружечком відповідну букву навпроти номера ситуації.

Дякуємо за співпрацю!

1. Ваш безпосередній начальник, минаючи Вас, дає термінове завдання Вашому підлеглому, який вже зайнятий виконанням іншого відповідального завдання. Ви і Ваш керівник вважаєте свої завдання невідкладними.

Виберіть найбільш прийнятний для Вас варіант рішення.

А. Не заперечуючи завдання начальника, буду суворо дотримуватися посадової субординації, запропоную підлеглому відкласти виконання поточної роботи.

Б. Все залежить від того, наскільки для мене авторитетний начальник.

В. Висловлю підлеглому свою незгоду із завданням начальника, попереджу його, що надалі в подібних випадках буду скасовувати завдання, доручені йому без узгодження зі мною.

Г. В інтересах справи запропоную підлеглому виконати розпочату роботу.

2. Ви отримали одночасно два термінових завдання: від Вашого безпосереднього і Вашого вищестоящого начальника. Часу для узгодження строків виконання завдань у Вас немає, необхідно терміново розпочати роботу.

Оберіть найбільш прийнятне для Вас рішення.

А. В першу чергу почну виконувати завдання того, кого більше поважаю.

Б. Спочатку буду виконувати завдання, найбільш важливе на мій погляд.

В. Спочатку виконаю завдання вищестоящего начальника.

Г. Буду виконувати завдання свого безпосереднього начальника.

3. Між Вашими підлеглими виник конфлікт, який заважає їм успішно працювати. Кожен з них окремо звертався до Вас з проханням, щоб Ви розібралися і підтримали його позицію.

Оберіть свій варіант поведінки в цій ситуації.

А. Я повинен припинити конфлікт на роботі, а конфліктні взаємини — це їх особиста справа.

Б. Краще всього попросити розібратися в конфлікті представників громадських організацій.

В. Передусім особисто спробувати розібратися в мотивах конфлікту і знайти прийнятний для обох способ примирення.

Г. З'ясувати, хто з членів колективу служить авторитетом для конфліктуючих сторін та спробувати через нього впливати на цих людей.

4. У найбільш напружений період завершення виробничого завдання в бригаді здійснений непорядний вчинок, порушена трудова дисципліна, в результаті чого допущено брак. Бригадирові невідомий винуватець, однак виявити і покарати його треба. Як би Ви вчинили на місці бригадира?

Виберіть прийнятний для Вас варіант рішення.

А. Залишу з'ясування фактів щодо цього інциденту до закінчення виконання виробничого завдання.

Б. Запідозрених у проступку викличу до себе, круто поговорю з кожним віч-на-віч, запропоную назвати винного.

В. Повідомлю про те, що трапилося тим робітникам, яким найбільш довіряю, запропоную їм з'ясувати конкретних винних і доповісти.

Г. Після зміни проведу збори бригади, публічно вимагатиму виявлення винних і їх покарання.

5. Вам надана можливість вибрати собі заступника. Є кілька кандидатур. Кожен претендент відрізняється наступними якостями.

А. Перший прагне насамперед до того, щоб налагодити доброзичливі товариські стосунки в колективі, створити на роботі атмосферу взаємної довіри та дружнього розташування, воліє уникати конфліктів, що не всі розуміють правильно.

Б. Другий часто віддає перевагу в інтересах справи йти на загострення відносин «незважаючи на особи», відрізняється підвищеним почуттям відповідальності за доручену справу.

В. Третій воліє працювати строго за правилами, завжди акуратний у виконанні своїх посадових обов'язків, вимогливий до підлеглих.

Г. Четвертий відрізняється напористістю, особистою зацікавленістю в роботі, зосереджений на досягненні своєї мети, завжди прагне довести справу до кінця, не надає великого значення можливим ускладненням у взаєминах з підлеглими.

6. Вам пропонується вибрати собі заступника. Кандидати відрізняються один від одного наступними особливостями взаємовідносин з вищестоящим начальником.

А. Перший швидко погоджується з думкою або розпорядженням начальника, прагне чітко, беззастережно і у встановлені терміни виконувати всі його завдання.

Б. Другий може швидко погоджуватися з думкою начальника, зацікавлено і відповідально виконувати всі його розпорядження і завдання, але тільки в тому випадку, якщо начальник авторитетний для нього.

В. Третій володіє багатим професійним досвідом і знаннями, гарний спеціаліст, вмілий організатор, але важкий у контакті.

Г. Четвертий дуже досвідчений і грамотний фахівець, але завжди прагне до самостійності і незалежності в роботі, не любить, коли йому заважають.

7. Коли Вам трапляється спілкуватися з колегами або з підлеглими в неформальній обстановці, під час відпочинку, до чого Ви схильні?

А. Вести розмови, близькі Вам по діловим і професійним інтересам.

Б. Задавати тон бесіди, уточнювати думки щодо спірних питань, відстоювати свою точку зору, намагатися в чомусь переконати інших.

В. Розділяти загальну тему розмов, не нав'язувати свої думки, підтримувати загальну точку зору, прагнути не виділятися своєю активністю, а тільки вислуховувати співрозмовників.

Г. Намагатися не говорити про справи та роботу, бути посередником у спілкуванні, бути невимушеним і уважним до інших.

8. Підлеглий другий раз не виконав Ваше завдання в терміни, хоча обіцяв і давав слово, що подібний випадок більше не повториться.

Що, на Вашу думку, Вам необхідно зробити у даному випадку?

А. Дочекатися виконання завдання, а потім суворо поговорити наодинці, попередивши останній раз.

Б. Не чекаючи виконання завдання, поговорити з ним про причини повторного зриву, домогтися виконання завдання, покарати за зрив штрафом.

В. Порадитися з досвідченим працівником, авторитетним в колективі, як вчинити з порушником? Якщо такого працівника немає, винести питання про недисциплінованість працівника на збори колективу.

Г. Не чекаючи виконання завдання, передати питання про покарання працівника на рішення адміністрації. В подальшому підвищити вимогливість і контроль за його роботою.

9. Підлеглий ігнорує Ваші поради і вказівки, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, не виправляючи того, на що Ви йому вказуєте.

Як Ви будете поступати з цим підлеглим в подальшому?

А. Розібравшись у мотивах завзятості і вбачаючи в них неспроможність, застосую звичайні адміністративні міри покарання.

Б. В інтересах справи постараюся викликати його на відверту розмову, спробую знайти з ним спільну мову, налаштувати на діловий контакт.

В. Звернуся до активу колективу — нехай звернуть увагу на його неправильну поведінку і застосують заходи громадського впливу.

Г. Спробую розібратися в тому, чи не роблю я сам помилок у взаєминах з цим підлеглим, потім вирішу, як вчинити.

10. У трудовий колектив, де є конфлікт між двома угрупованнями з приводу впровадження нововведень, прийшов новий керівник, запрошений зі сторони.

Яким чином, на Вашу думку, йому краще діяти, щоб нормалізувати психологічний клімат у колективі?

А. Насамперед встановити діловий контакт з прихильниками нового керівника, не беручи всерйоз доводи прихильників старого порядку, вести роботу по впровадженню нововведень, впливаючи на супротивників силою свого прикладу і прикладу інших.

Б. Насамперед спробувати переконати і залучити на свою сторону прихильників колишнього стилю роботи, противників перебудови, впливати на них переконанням в процесі дискусії.

В. Насамперед вибрати актив, доручити йому розібратися і запропонувати заходи по нормалізації обстановки в колективі, спиратися на актив, підтримку адміністрації і громадських організацій.

Г. Вивчити перспективи розвитку колективу та поліпшення якості продукції, поставити перед колективом нові перспективні завдання спільної трудової діяльності, спиратися на кращі досягнення та трудові традиції колективу, не протиставляти нове старому.

11. У найбільш напружений період завершення виробничої програми один зі співробітників Вашого колективу захворів. Кожен з підлеглих зайнятий виконанням своєї роботи. Робота відсутнього також повинна бути виконана в строк.

Як поступити в цій ситуації?

А. Подивлюся хто з працівників менше завантажений і дам розпорядження: «Ви візьмете цю роботу, а Ви допоможете доробити це».

Б. Запропоную колективу: «Давайте разом подумаємо, як вийти із ситуації».

В. Попрошу членів активу колективу висловити свої пропозиції, попередньо обговоривши їх з членами колективу, потім прийму рішення.

Г. Викличу до себе самого досвідченого і надійного працівника та попрошу його виручити колектив, виконавши роботу відсутнього.

12. У Вас склалися напружені стосунки з колегою. Припустимо, що причини цього Вам не зовсім зрозумілі, але нормалізувати відносини необхідно, щоб не страждала робота.

Що Ви зробите в першу чергу?

А. Відкрито викличу колегу на відверту розмову, щоб з'ясувати справжні причини напружених взаємин.

Б. Насамперед спробую розібратися у власній поведінці по відношенню до нього.

В. Звернуся до колеги зі словами: «Від наших натягнутих взаємин страждає справа. Пора домовитися, як працювати далі».

Г. Звернуся до інших колег, які у курсі наших взаємин і можуть бути посередниками в їх нормалізації.

13. Вас нещодавно обрали керівником трудового колективу, в якому Ви кілька років працювали рядовим співробітником. На 8 год. 15 хв. Ви викликали до себе в кабінет підлеглого для з'ясування причин його частих запізнь на роботу, але самі несподівано запізнилися на 15 хв. Підлеглий прийшов вчасно і чекає на Вас.

Як Ви почнете бесіду при зустрічі?

А. Не залежно від свого запізнення відразу ж вимагатиму його пояснень про запізнення на роботу.

Б. Вибачусь перед підлеглим і почну розмову.

В. Привітаюсь, поясню причину свого запізнення і запитав його: «Як Ви думаєте, що можна очікувати від керівника, який так само часто запізнюється, як і Ви?»

Г. В інтересах справи відміню бесіду і перенесу її на інший час.

14. Ви працюєте бригадиром вже другий рік. Молодий робітник звертається до Вас з проханням відпустити його з роботи на чотири дні за свій рахунок у зв'язку з одруженням.

- Чому на чотири? - питає Ви.

- А коли одружувався Іванов, Ви йому дозволили чотири дні, — незворушно відповідає робочий та подає заяву. Ви підписуєте заяву на три дні, згідно з чинним положенням. Однак підлеглий виходить на роботу через чотири дні.

Як Ви вчините?

А. Повідомлю про порушення дисципліни вищестоящому начальнику, нехай він вирішить.

Б. Запропоную підлеглому відпрацювати четвертий день у вихідний. Скажу: «Іванов також відпрацьовував».

В. Зважаючи на винятковість випадку (адже люди одружуються не часто) обмежуся публічним зауваженням.

Г. Візьму відповідальність за його прогул на себе. Просто скажу: «Так робити не слід». Привітаю, побажаю щастя.

15. Ви керівник виробничого колективу. В період нічного чергування один з Ваших робітників у стані алкогольного сп'яніння зіпсував дороге обладнання. Інший, намагаючись його відремонтувати, отримав травму. Винуватець дзвонить Вам додому по телефону і з тривогою запитує, що ж їм тепер робити?

Як Ви відповісте на дзвінок?

А. «Дійте згідно інструкції. Прочитайте її, вона у мене на столі, і зробіть все, що потрібно».

Б. «Розкажіть про те, що трапилося вахтеру. Складіть акт на поломку обладнання, потерпілий нехай іде до чергової медичної сестри. Завтра розберемося».

В. «Без мене нічого не робіть. Зараз я приїду і розберуся».

Г. «В якому стані потерпілий? Якщо необхідно, терміново викличте лікаря».

16. Одного разу Ви опинилися учасником дискусії кількох керівників виробництва про те, як краще поводитися з підлеглими.

Одна з точок зору Вам сподобалася найбільше. Яка?

А. Перший: «Щоб підлеглий добре працював, треба підходити до нього індивідуально, враховуючи особливості його особистості».

Б. Другий: «Це все дрібниці. Головне в оцінці людей — це їх ділові якості, старанність. Кожен повинен робити те, що йому належить».

В. Третій: «Я вважаю, що успіху в керівництві можна домогтися лише в тому випадку, якщо підлеглі довіряють своєму керівнику, поважають його».

Г. Четвертий: «Це правильно, але все ж кращими стимулами у роботі є чіткий наказ, пристойна зарплата, заслужена премія».

17. Ви — начальник цеху. Після реорганізації Вам терміново необхідно перекомплектувати кілька бригад згідно з новим штатним розкладом.

Яким шляхом Ви підете?

А. Візьмуся за справу сам, вивчу всі списки і особисті справи працівників цеху, запропоную свій проект на зборах колективу.

Б. Щоб уникнути конфліктів запропоную висловити свої побажання всім зацікавленим особам.

В. Створю комісію по комплектуванню нових бригад, яка і займеться їх перекомплектуванням.

Г. Спочатку визначу, хто буде очолювати нові бригади і ділянки, потім доручу цим людям подати свої пропозиції щодо складу бригад.

18. У Вашому колективі є працівник, який швидше просто значиться, ніж працює. Його це влаштовує, а Вас ні.

Як Ви поступите в цьому випадку?

А. Поговорю з цією людиною віч-на-віч. Дам йому зрозуміти, що йому краще звільнитися за власним бажанням.

Б. Напишу доповідну вищестоящому начальнику з пропозицією «скоротити» цю одиницю.

В. Запропоную профгрупоргу обговорити цю ситуацію і підготувати свої пропозиції про те, як чинити з цією людиною.

Г. Знайду для цієї людини відповідну справу, назначу йому наставника, посилю контроль за його роботою.

19. При розподілі коефіцієнта трудової участі (КТУ) деякі члени бригади порахували, що їх незаслужено «обійшли», це стало приводом їх скарг начальнику цеху.

Як би Ви відреагували на ці скарги на його місці?

А. Ви відповідаєте скаржникам приблизно так: «КТУ затверджує і розподіляє ваша бригада, я тут не причому».

Б. «Добре, я врахую ваші скарги і спробую розібратися в цьому питанні з вашим бригадиром».

В. «Не хвилюйтеся, Ви отримаєте свої гроші. Викладіть свої претензії на моє ім'я у письмовій формі».

Г. Пообіцявши допомогти встановити істину, відразу ж піти на ділянку і поговорити з бригадиром, майстром та іншими членами активу бригади. У разі підтвердження обґрунтованості скарг, запропонувати бригадиrowі перерозподілити КТУ в наступному місяці.

20. Ви недавно почали працювати начальником сучасного цеху на великому промисловому підприємстві, прийшовши на цю посаду з іншого заводу. Ще не всі Вас знають в обличчя. До обідньої перерви ще дві години.

Йдучи по коридору, Ви бачите трьох робочих Вашого цеху, які про щось жваво розмовляють і не звертають на Вас уваги. Повертаючись через 20 хв., Ви бачите ту ж картину.

Як Ви себе поведете?

А. Зупинюся, дам зрозуміти робітникам, що я новий начальник цеху. Зроблю зауваження, що їх бесіда затягнулася і пора братися за справу.

Б. Запитаю, хто їх безпосередній начальник. Викличу його до себе в кабінет.

В. Спочатку поцікавлюся, про що йде розмова. Потім представлюсь і запитаю, чи немає у них будь-яких претензій до адміністрації. Після цього запропоную пройти в цех на робоче місце.

Г. Насамперед представлюсь, поцікавлюсь, як йдуть справи в їх бригаді, як завантажені роботою, що заважає працювати ритмічно? Візьму цих робітників на замітку.

Бланк для відповідей

1.	А	Б	В	Г
2.	А	Б	В	Г
3.	А	Б	В	Г
4.	А	Б	В	Г
5.	А	Б	В	Г
6.	А	Б	В	Г
7.	А	Б	В	Г
8.	А	Б	В	Г
9.	А	Б	В	Г
10.	А	Б	В	Г
11.	А	Б	В	Г
12.	А	Б	В	Г
13.	А	Б	В	Г
14.	А	Б	В	Г

15.	А	Б	В	Г
16.	А	Б	В	Г
17.	А	Б	В	Г
18.	А	Б	В	Г
19.	А	Б	В	Г
20.	А	Б	В	Г

Обробка результатів

Тест вимірює чотири типи схильностей або орієнтацій респондента на вираження своєї особистої позиції у взаєминах з людьми:

С — орієнтація на взаємодію в інтересах справи;

П — орієнтація на позитивний психологічний клімат і взаємовідносини підлеглих та партнерів;

В — орієнтація на власну позицію, самостійність рішення, а не на інших;

О — орієнтація на офіційні (усталені, унормовані) взаємовідносини.

Порівняйте відповіді з «ключем», в якому колонки *С*, *П*, *В*, *О* (які позначають типи орієнтацій) містять переліки відповідей на ситуації, що виражають той або інший тип орієнтації. Підрахувавши кількість відповідей по колонках, можна скласти уявлення про досліджуваного як про особистість, що володіє певними типами схильностей, що виражають особисту позицію у взаєминах з людьми.

Ключ:

Номер ситуації	Тип орієнтації			
	С	П	В	О
1	Г	Б	В	А
2	Б	А	Г	В
3	А	Г	В	Б
4	А	В	Б	Г

5	Б	А	Г	В
6	В	Б	Г	А
7	А	Г	Б	В
8	А	В	Б	Г
9	Б	В	Г	А
10	Г	Б	А	В
11	А	В	Г	Б
12	В	Г	Б	А
13	Г	Б	В	А
14	Б	В	Г	А
15	А	Г	В	Б
16	Б	А	В	Г
17	Г	В	А	Б
18	В	Г	А	Б
19	Г	Б	В	А
20	Г	В	А	Б

Додаток 3

Методика на прояв толерантності (за В.Бойком)

Шановний студенте!

Вам надається змога здійснити екскурс у багатогранні людські стосунки. З цією метою пропонується оцінити себе в дев'яти запропонованих нескладних ситуаціях взаємодії з іншими людьми.

Оцініть ваше ставлення до кожного з 5 висловлювань у дев'яти представлених нижче ситуаціях. Ваші оцінки в балах проставте в колонці «Бали». Підрахуйте суми балів, набраних у дев'яти ситуаціях. Нарахування балів з кожного судження відбувається залежно від того, наскільки правильні ці судження відносно вас:

- 0 балів – зовсім неправильно;
- 1 бал – правильно деякою мірою (не сильно);
- 2 бали – правильно значною мірою (значущо);
- 3 бали – правильно вищою мірою (дуже сильно).

Дякуємо за співпрацю!

1. Перевірте себе: наскільки ви здатні приймати чи не приймати індивідуальність оточуючих людей.

№ з/п	Судження	Бали
1	Повільні люди зазвичай діють мені на нерви.	
2	Мене дратують метушливі, непосидючі люди.	
3	Гамірні дитячі забави переносу важко.	
4	Оригінальні, нестандартні, яскраві особистості зазвичай діють на мене негативно.	
5	Бездоганна у всіх відношеннях людина мене б насторожила.	
	Всього:	

2. Перевірте себе: чи немає у вас тенденції оцінювати людей, виходячи із власного «Я». Міру погодження з судженнями, як і в попередньому випадку, виражайте в балах від 0 до 3.

№ з/п	Судження	Бали
1	Мене зазвичай виводить з рівноваги некмітливий співрозмовник.	
2	Мене роздратовують балакучі люди.	
3	Для мене обтяжлива розмова з байдужою мені людиною в автобусі, літаку, якби вона проявила ініціативу.	
4	Для мене обтяжлива розмова з випадковою людиною, у якої нижчий рівень знань і культури.	
5	Мені важко знайти спільну мову з партнерами іншого інтелектуального рівня, ніж у мене.	
	Всього:	

3. Перевірте себе: наскільки категоричні або незмінні оцінки оточуючих (оцінка суджень від 0 до 3 балів).

№ з/п	Судження	Бали
1	Сучасна молодь викликає неприємні почуття своїм зовнішнім виглядом (одяг, зачіска, косметика та ін.).	
2	Так званні «мажори» викликають неприємне враження або відсутністю культури, або намаганням щось вихопити для себе в інших будь-якими методами.	
3	Представники окремих національностей у моєму оточенні відверто несимпатичні мені.	
4	Є тип чоловіків (жінок), яких я не можу переносити.	
5	Не можу терпіти ділових людей з низьким професійним рівнем.	
	Всього:	

4. Перевірте себе: наскільки ви вмієте приховувати або згладжувати неприємні враження при зіткненні з некоммунікбельними якостями людей (оцінка суджень від 0 до 3 балів).

№ з/п	Судження	Бали
1	Вважаю, що на грубість треба відповідати тим же.	
2	Мені важко приховувати, якщо людина мені не приємна.	
3	Мене дратують люди, які в суперечці намагаються відстоювати власну думку.	
4	Мені неприємні самовпевнені люди.	
5	Зазвичай мені важко утримуватись від зауважень на адресу озлобленої або нервової людини, яка штовхається у транспорті.	
	Всього:	

5. Перевірте себе: чи є у вас схильність переробляти і перевиховувати партнера (оцінка суджень від 0 до 3).

№ з/п	Судження	Бали
1	Я маю звичку навчати оточуючих.	
2	Невиховані люди обурюють мене.	
3	Я часто ловлю себе на тому, що намагаюсь кого-небудь виховувати.	
4	Я за звичкою постійно роблю кому-небудь зауваження.	
5	Я люблю керувати близькими.	
	Всього:	

6. Перевірте себе: наскільки ви схильні підлаштовувати партнерів під себе, робити їх «зручними» (оцінка суджень від 0 до 3).

№ з/п	Судження	Бали
1	Мене роздратовують люди похилого віку, коли вони в міському транспорті або в магазині з'являються в час, коли там найбільше людей.	
2	Жити в одному номері готелю зі сторонньою людиною для мене просто мука.	
3	Коли партнер не погоджується з моєю правильною позицією, то зазвичай це мене роздратовує.	
4	Я проявляю нетерпимість, коли мені суперечать.	
5	Мене роздратовує, якщо партнер намагається робити щось по-своєму, не так, як мені хочеться.	
	Всього:	

7. Перевірте себе: чи притаманна вам така тенденція поведінки (оцінка суджень від 0 до 3).

№ з/п	Судження	Бали
1	Зазвичай я надіюсь, що тих, хто мене образив, життя покарає.	
2	Мене часто звинувачують у буркотливості.	
3	Я довго пам'ятаю образи, вчинені тими, кого я ціную і поважаю.	
4	Не можна прощати співробітникам нетактовні жарти.	
5	Якщо діловий партнер ненавмисне зачепить моє самолюбство, то я на нього все одно ображусь.	
	Всього:	

8. Перевірте себе: наскільки ви терпимі до дискомфортних станів оточуючих (оцінка суджень від 0 до 3).

№ з/п	Судження	Бали
1	Я осуджую людей, які «плачуться у жилетки».	
2	Внутрішньо я не схвалюю колег (приятелів), які в кожному зручному випадку розповідають про свої хвороби.	
3	Я намагаюсь уникати розмов, якщо хтось намагається висловлювати незадоволення своїм сімейним життям.	
4	Зазвичай я без особливої уваги вислуховую сповіді друзів (подруг).	
5	Інколи мені подобається подратувати кого-небудь з рідних або друзів.	
	Всього:	

9. Перевірте себе: які ваші адаптаційні здібності у взаємодії з людьми (оцінка суджень від 0 до 3).

№ з/п	Судження	Бали
1	Зазвичай мені важко поступатися партнерам.	
2	Мені важко налагоджувати стосунки з людьми, у яких поганий характер.	
3	Зазвичай мені важко пристосовуватись до нових партнерів по роботі.	
4	Я уникаю підтримувати стосунки з дещо дивними людьми.	
5	Зазвичай я принципово наполягаю на своєму, навіть якщо розумію, що партнер правий.	
	Всього:	

Обробка й інтерпретація даних

Отже, ви познайомилися з деякими поведінковими ознаками, які свідчать про рівні загальної комунікативної толерантності. Підрахуйте суму балів, одержаних вами з усіх ознак, і зробить висновок. Чим більше балів, тим нижчий рівень комунікативної толерантності. Максимальна кількість

можливих балів – 135 – свідчить про абсолютну нетерпимість до оточуючих, що недопустимо для нормальної особистості.

Одержані 0 балів теж свідчать про неймовірність того, щоб особистість була терпимою до всіх типів партнерів у всіх ситуаціях.

Зверніть увагу на те, за якими з 9 запропонованих вище ознак у вас найвищі сумарні оцінки. Чим більше балів за конкретною ознакою, тим ви менш толерантні у цьому аспекті стосунків з оточуючими. І навпаки, чим нижчі оцінки з певних ознак, тим ви толерантніші в даних випадках.

Слід зазначити, що одержані дані дозволяють окреслити лише основні тенденції, притаманні вашій взаємодії з партнерами. У безпосередньому живому спілкуванні особистість проявляється більш яскраво і різносторонньо.

Додаток К
Анкета
на усвідомлення студентами відповідальності
за дії та вчинки (за Н.Борбич)

Шановний студенте!

Запрошуємо Вас взяти участь у анкетуванні на усвідомлення відповідальності за власні дії та вчинки і щиро відповісти на ряд запитань.

Мета анкетування: виявити прагнення людини змінити щось у світі; ставити пріоритетними завдання, які є важливими відносно природи, суспільства, інших людей, самого себе; визначити наявність альтруїстичних нахилів; проаналізувати ставлення людини до фізичного, духовного, інтелектуального здоров'я.

Питання Анкети досить прості, Ви повинні вибрати один варіант з запропонованих відповідей.

1. Як Ви вважаєте, чи повинна людина прагнути щось змінити у світі, в самій собі, чи ж вона повинна приймати все таким, як воно є, не прагнучи змін?

1 – вважаю, що людина повинна обов'язково прагнути до того, щоб змінити на краще оточуючу дійсність, суспільство і саму себе;

2 – вважаю, що людина повинна приймати все таким, як воно є, і ні у що не втручатися;

3 – важко відповісти.

2. Які дії Ви вважаєте найбільш важливими відносно природи:

1 – пізнавати природу, проникати в її таємниці;

2 – користуватися благами і дарами природи і змінювати її для задоволення своїх потреб;

3 – займатися охороною навколишнього природного середовища;

4 – милуватися красою природи;

5 – вбачати в природі мудрість і могутність її Творця;

6 – якісь інші дії (напиши, які саме);

7 – важко відповісти.

3. Які дії Ви вважаєте найбільш важливими відносно суспільства:

1 – вивчати його історію і культуру;

2 – робити все для того, щоб воно було більш розвинутим і справедливим, щоб усі люди були в ньому щасливішими;

3 – пристосуватися до існуючих у ньому умов, щоб не ускладнювати собі життя і не виглядати «білою вороною»;

4 – оберігати і примножувати суспільні надбання в різних сферах людського життя (науці, культурі, господарстві тощо);

5 – старатися збагнути Боже провидіння;

6 – якісь інші дії (напиши, які саме);

7 – важко відповісти.

4. Які дії Ви вважаєте найважливішими щодо інших людей:

1 – спостерігати за ними, вивчати і пізнавати їх;

2 – допомагати їм, старатися зменшити їхні біди і страждання;

3 – керувати ними, підкоряти їх своїй волі, використовувати їх для досягнення своїх цілей;

4 – спілкуватися з ними, обмінюватися з ними різними думками, новинами;

5 – ставитися до інших людей відповідно до Божих заповідей («не вбивай», «не кради» тощо);

6 – якісь інші дії (напиши, які саме);

7 – важко відповісти.

5. Які дії Ви вважаєте найбільш важливими відносно самого себе:

1 – займатися самопізнанням;

2 – удосконалювати свої задатки і здібності;

3 – задовольняти всі свої бажання;

4 – відстоювати свої права, оберігати свою гідність і честь;

5 – шукати в собі Бога, займатися духовним самовдосконаленням;

6 – якісь інші дії (напиши, які саме).

6. Чи цікавитеся Ви діяльністю парламенту і різних політичних партій, чи ходите на мітинги?

1 – так;

2 – ні.

7. Чи дивитеся Ви телепрограми «ТСН», «Новини», «Час»?

1 – завжди;

2 – досить часто;

3 – інколи;

4 – ніколи.

8. Чи стараєтеся Ви добре вчитися?

1 – так;

2 – ні.

9. Чи берете Ви участь в роботі різних гуртків і секцій?

1 – так;

2 – ні.

10. Чи любите Ви ходити в гості, на дискотеки, бувати в різних компаніях?

1 – так;

2 – ні.

11. Чи робите Ви зауваження тим людям, які, на Ваш погляд, ведуть себе неправильно?

1 – завжди;

2 – досить часто;

3 – інколи;

4 – ніколи.

12. Чи заступитеся Ви за інших, коли бачите, що їх скривджують?

1 – завжди;

2 – досить часто;

3 – інколи;

4 – ніколи.

13. Чи вступаєте Ви в дискусію з дорослими, якщо вважаєте, що вони у чомусь помиляються?

1 – так;

2 – ні.

14. Чи займаєтеся Ви спортом?

1 – так;

2 – ні.

15. Чи допомагаєте Ви іншим людям, коли бачите, що вони потребують Вашої допомоги?

1 – завжди;

2 – тільки тоді, коли вони просять мене;

3 – тільки тоді, коли я знаю, що матиму від цього якусь вигоду;

4 – ніколи.

16. Чи доводиться Вам підробляти, займаючись якоюсь тимчасовою роботою, торгівлею чи надаючи комусь платні послуги?

1 – так;

2 – ні.

Щиро вдячні за відповіді!

Ключ до тесту:

№ запитання	Кількість балів за № відповіді						
	1	2	3	4	5	6	7
1	5	3	1				
2	4	1	5	4	4	3	1
3	4	5	1	5	4	3	1
4	4	5	1	4	4	3	1
5	3	5	1	3	4	3	
6	4	1					
7	4	3	2	1			

8	4	1					
9	4	1					
10	3	1					
11	2	3	3	4			
12	4	3	2	1			
13	4	2					
14	4	1					
15	4	3	2	1			
16	3	1					

Обрахунки рівнів тесту адаптовані до завдань нашого наукового дослідження.

Сумарне число балів	Рівень
40 — 47	Низький
48 — 55	Середній
56 — 62	Достатній
63 — 67	Високий

Додаток Л

Методика «Ціннісні орієнтації» М.Рокича

Мета: визначення змістової сторони направленості особистості, ставлення її до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе, з'ясувати основу світовідчуття та ядро мотивації життєвої активності.

М.Рокич виділяє два класи цінностей:

- *термінальні* – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування вартує того, щоб до неї прагнути;
- *інструментальні* – переконання в тому, що існує будь-який образ дії чи якість людини, якій надають перевагу в будь-якій ситуації.

Цей розподіл відповідає традиційному поділу на цінності-мету та цінності – засоби.

Респонденту пропонують два списки цінностей (по 18 в кожному) чи на листках паперу, чи на карточках. В списках досліджуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а карточки розкладає у порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш достовірні результати. Спочатку пропонується набір термінальних цінностей потім набір інструментальних цінностей.

Інструкція: «Зараз вам буде надано набір із 18 карточок із зазначенням цінностей. Ваша задача – розкласти їх по порядку значущості для вас як принципів, якими ви керуєтеся у вашому житті.

Кожна цінність написана на окремій карточці. Уважно вивчите карточку та виберіть ту, яка для вас найбільш значуща та розташуйте її на першому місці. Потім виберіть другу за значущістю цінність та розташуйте її за першою. Потім проробіть це ж саме з іншими карточками. Найменш важлива залишиться остання та займе 18 місце.

Працуйте не поспішаючи, вдумливо. Якщо в процесі роботи ви змінити свою думку, то можете виправити свої відповіді, помінявши карточки місцями. Кінцевий результат має відображати Вашу істину позицію».

Список А (термінальні цінності):

- активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя);
- життєва мудрість (зрілість поглядів та здоровий глузд, який досягається життєвим досвідом);
- здоров'я (фізичне та психічне);
- цікава робота;
- краса природи та мистецтва (переживання прекрасного в природі та мистецтві);
- кохання (духовна та фізична близькість з коханою людиною);
- матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальної потреби);
- наявність гарних та вірних друзів;
- суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів);
- пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток);
- продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил та здібностей);
- розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне удосконалення);
- розваги (приємне проведення часу, відсутність обов'язків);
- свобода (самостійність, незалежність у поглядах та діях);
- щасливе сімейне життя;
- щастя інших (розвиток та удосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому);
- творчість (можливість творчої діяльності);
- впевненість в собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів);

Список Б (інструментальні цінності):

- охайність (чистоплотність), вміння тримати у порядку речі, порядок в справах;
- вихованість (гарні манери);

- високі потреби (високі вимоги до життя та високий рівень прагнень);
- життєрадісність (почуття гумору);
- старанність (дисциплінованість);
- незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);
- неприязнь до недоліків в собі та інших;
- освіченість (широта знань, висока загальна культура);
- відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово);
- раціоналізм (вміння логічно мислити, приймати осмислені, раціональні рішення);
- самоконтроль (стриманість, самодисципліна);
- хоробрість у відстоюванні своєї точки зору, своїх поглядів;
- міцна воля (вміння наполягати на своєму, не відступати перед труднощами);
- терпимість (до поглядів та думок інших, вміння прощати іншим їх помилки);
- широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички);
- чесність (правдивість, щирість);
- ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі);
- чуйність (дбайливість).

Перевагою методики є універсальність, зручність та економічність в проведенні дослідження та обробці результатів, гнучкість – можливість варіювати як стимулюючий матеріал (списки цінностей), так і інструкції. Великим її недоліком є вплив соціальної бажаності, можливості бути нещирим. Тому особлива роль в даному випадку відіграє мотивація діагностики та добровільний характер тестування. Методику не рекомендують використовувати з метою відбору та експертизи.

Для усунення вказаних недоліків та більш глибокого проникнення в систему ціннісних орієнтацій можливі зміни в інструкції, котрі дадуть додаткову діагностичну інформацію та дозволять зробити більш

обґрунтовані висновки. Так, після основної серії можна попросити досліджуваного розкласти карточки, відповідаючи на наступні питання:

- В якому порядку та в якому ступені (у відсотках) реалізовані данні цінності у Вашому житті?
- Як би ви розташували ці цінності, якби стали такими, якими мріяли?
- Як, на ваш погляд, це зробила би людина, яка досконала у всіх відношеннях?
- Як зробило би це, на ваш погляд, більшість людей?
- Як зробили би ви 5 чи 10 років назад?
- Як зробили би ви через 5 чи 10 років?
- Як розклали би карточки близькі вам люди?

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливе і групове тестування.

Додаток М

Анкета

на визначення загальнолюдських цінностей (за Н.Борбич)

Шановний студенте!

Прошу Вас взяти участь у дослідженні, яке допоможе Вам більш глибоко замислитись над тим, що сьогодні є пріоритетом у виховному процесі; пріоритетом духовного щодо матеріального; прагненні жити по совісті; оберігати честь людини, тієї спільноти, до якої належить особистість; прагненні до високого рівня вихованості.

Ваші відверті відповіді на питання анкети слугуватимуть основою для опрацювання важливих висновків та рекомендацій. Будь ласка, уважно ознайомтесь з можливими варіантами відповідей на кожне запитання. Оберіть той, котрий відображує Вашу точку зору.

1. Уявіть собі, що Ви раптом опинилися в такій ситуації, коли Вам треба вирішити: врятувати людей чи якесь надзвичайно цінне обладнання. Яке б рішення Ви прийняли у цьому випадку?

- 1 – врятував(ла) би людей;
- 2 – врятував(ла) б обладнання;
- 3 – важко відповісти.

2. Які якості і риси характеру Ви найбільше цінуєте в людях?

- 1 – доброту, чуйність, милосердя;
- 2 – чесність, працелюбність;
- 3 – фізичну силу, спритність, відвагу;
- 4 – волю, рішучість, сміливість;
- 5 – розум, знання, кмітливість;
- 6 – зовнішню красу, вміння гарно одягатися, охайність;
- 7 – м'якість, поступливість, скромність;
- 8 – вірність, обов'язковість;
- 9 – щось інше (що саме?);
- 10 – важко відповісти.

3. Представники яких професій і видів діяльності приносять, на Вашу думку, найбільше користі суспільству, людям?

- 1 – вчителі, вихователі, лікарі;
- 2 – письменники, композитори, артисти та інші діячі культури;
- 3 – учені, дослідники, працівники науки;
- 4 – мислителі, філософи;
- 5 – проповідники, священики, лектори;
- 6 – народні депутати, політичні діячі, дипломати;
- 7 – працівники правоохоронних органів і органів безпеки;
- 8 – робітники і селяни;
- 9 – інженерно-технічні працівники;
- 10 – Президент, члени Уряду і Верховної Ради;
- 11 – керівники підприємств, організацій і установ;
- 12 – працівники торгівлі і сфери обслуговування;
- 13 – представники інших професій і видів діяльності (яких саме?);
- 14 – вважаю, що представники всіх професій і видів діяльності однаково корисні для суспільства;
- 15 – важко відповісти.

4. Що Вам найбільше не подобається в людях?

- 1 – жорстокість, байдужість, злість;
- 2 – нечесність, лінощі;
- 3 – фізична немічність, боягузтво;
- 4 – безвілля, нерішучість, несміливість;
- 5 – нерозумність, обмеженість, тупість;
- 6 – зовнішня непривабливість, неохайність;
- 7 – жорстокість, непоступливість, нескромність;
- 8 – зрадливість, заздрість, лайливість;
- 9 – щось інше (що саме?);
- 10 – важко відповісти.

5. Як Ви вважаєте, чи допустимо використовувати людину як засіб досягнення чийхось цілей?

- 1 – цілком допустимо;
- 2 – інколи допустимо;
- 3 – недопустимо ні в якому разі;
- 4 – важко відповісти.

Щиро вдячні за відповіді!

Ключ до тесту:

№ запитання	Кількість балів за № відповіді														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	1	2												
2	5	4	3	3	3	1	2	3	3	1					
3	5	4	4	2	3	2	1	4	3	3	2	4	3	5	2
4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	2					
5	1	2	5	3											

Обрахунки рівнів тесту адаптовані до завдань нашого наукового дослідження

Сумарне число балів	Рівень
9 - 11	Низький
12 - 16	Середній
17 - 19	Достатній
20 - 23	Високий

Додаток М.1

Анкета-прогноз

**про можливість введення в освітню систему вищої школи програми з
соціального виховання, спрямованої на формування
соціально-етичних цінностей (авторська)**

П.І.Б. _____ курс _____

Питання № п / п	Зміст
1	Будь-яка програма з виховної роботи в одному ВНЗ буде прийнятна, в іншому може бути «інородною». Чи є наразі сприятливі умови у Вашому ВНЗ для введення програми і різних організаційних форм роботи, орієнтованих на формування у студентів соціально-етичних цінностей?
<i>Варіанти відповідей</i>	<i>1) Сприятливі, 2) несприятливі, 3) важко сказати.</i>
2	Наскільки Ви зацікавлені у введенні такої програми і різноманітних організаційних форм виховної роботи? Визначить міру Вашої зацікавленості за шкалою, де 100 означає вищий рівень зацікавленості, а 0 – повна відсутність інтересу.
3	Чи повинні такі форми соціально-виховної роботи або програми бути міждисциплінарними (міжфакультетськими), і які дисципліни можуть позитивно впливати на формування соціально-етичних цінностей?
4	Які завдання можуть вирішуватись у позанавчальній соціально-виховній роботі? Чому Ви можете навчитися?

<i>Варіанти відповідей</i>	1) Дати знання про соціально-етичні цінності; 2) допомогти вирішувати питання про смисл життя; 3) допомогти розібратися з власною системою цінностей; 4) допомогти краще зрозуміти суть цінностей іншої людини, народу, культури; 5) навчать спілкуватися на рівні інших цінностей та ін. завдання.
5	Які проблеми можуть вирішуватись у соціально-виховній роботі і чи будуть вони цікавими для Вас?
<i>Варіанти відповідей</i>	1) Норми моралі інших народів, 2) права молоді, 3) соціальні меншини, 4) сім'я і шлюб, 5) любов, дружба, 6) толерантність, 7) справедливість, 8) цінності і виховання; 9) мораль і традиції та ін.

Додаток М.2

Загальнолюдські етичні цінності: моє розуміння їх

П.І.Б. _____ курс _____

Питання № п / п	Зміст
1	Як на Вашу думку, чи можна віднести до загальнолюдських етичних цінностей: 1) любов, 2) надію, 3) будову Українського дому, 4) народну поезію, 5) релігійні норми, 6) народні традиції; 7) поняття «обов'язок», 8) інститут дружби; 9) картину І.Рєпіна?
2	Як на Вашу думку, з яким із названих нижче явищ співпадає поява загальнолюдської етичної цінності?
<i>Варіанти відповіді</i>	1) Зародження життя на Землі, 2) поява людини, 3) поява сім'ї, 4) поява націй, 5) утворення держави, 6) перші закони; 7) Заповіді Христа; 8) утворення ООН; 9) друга світова війна; 10) загроза атомної війни; 11) інша причина.
3	Розведіть наступні поняття за категоріями: «цінність», «якість», «норма»: відповідальність, щастя, гордість, краса, життя, толерантність, гостинність, право на труд, справедливість, турбота.
4	Розведіть подані нижче поняття за категоріями — «цінність» і «ціннісні орієнтації»: поважати старших, любити ближнього, чинити по совісті, не убивати, залишатись вірним обов'язку, проявляти терпимість, всі люди браття.

Додаток Н

Опитувальник (авторський)

Шановний студенте!

Виберіть Ваші варіанти відповідей і розподіліть цінності за рангом.

Дякуємо за співпрацю!

Смисл життя я бачу в тому, щоб ...

- ... бути щасливим
- ... я міг поважати себе
- ... мої діти були щасливими
- ... моя родина ні в чому не знала потреби
- ... робити те, що мені підкаже совість
- ... досягнути чогось у житті
- ... мене поважали інші люди
- ... побачить світ
- ... зробити те суспільство, в якому я живу, кращим
- ... встигнути отримати насолоду від життя
- ... подібатись іншим
- ... здобути професію, яка заповнить все моє життя
- ... встигнути зробити все те, що мені визначено долею
- ... допомагати іншим
- ... віддати всі сили за ідею, яку я виберу
- ... створити сім'ю
- ... інші варіанти відповідей

Додаток П

Анкета

на визначення спрямованості діяльності, рівня відповідальності, мотивації, оцінного ставлення до світу і самих себе (за Н.Біляєвою)

Шановний респонденте!

Просимо Вас прийняти участь у анкетуванні та відповісти на декілька запитань. Ваші відповіді допоможуть обґрунтувати та окреслити деякі аспекти досліджуваної проблеми та будуть використані виключно в узагальненому вигляді.

Щиро вдячні за співпрацю!

1. Як часто Ви замислюєтеся над можливими наслідками своїх дій?

1 – завжди;

2 – досить часто;

3 – інколи;

4 – ніколи.

2. Якщо Ви над цим замислюєтеся, то на що насамперед звертаєте увагу?

1 – на те, щоб не потрапити в якусь халепу або не залишитися в програвші;

2 – на те, щоб не викликати незадоволення або осуд інших людей;

3 – на те, щоб не зашкодити іншим людям;

4 – на щось інше.

3. Чи відчуваєте «муки сумління» у тих випадках, коли чините щось неправильно, хоча й ніхто, крім Вас, про це не знає?

1 – так;

2 – ні.

4. Чи буває Вам соромно за інших людей, коли бачите, що вони поводяться неправильно?

1 – так;

2 – ні.

5. *Чи вважаєте Ви себе хоч певною мірою відповідальним за дії своїх друзів?*

1 – так;

2 – ні.

6. *Чи хвилюють Вас події, що відбуваються в світі?*

1 – так;

2 – ні.

7. *Як Ви вважаєте, чи завжди людина повинна нести якесь покарання за ті дії, які приносять комусь шкоду?*

1 – завжди;

2 – не завжди;

3 – важко відповісти.

8. *Як Ви вважаєте, чи повинен хтось нести відповідальність за те, що гине природа, люди вбивають один одного в міжнаціональних конфліктах або вмирають з голоду?*

1 – повинен;

2 – не повинен;

3 – важко відповісти.

9. *Як Ви вважаєте: в якому випадку людина має бути найбільш відповідальною за свої вчинки?*

1 – якщо вона завдає шкоди природі;

2 – якщо вона завдає шкоди людству;

3 – якщо вона завдає шкоди своїй країні;

4 – якщо вона завдає шкоди своїм друзям;

5 – якщо вона завдає шкоди своїй сім'ї;

6 – якщо вона завдає шкоди самій собі;

7 – важко відповісти.

10. Обведіть кружечком порядкові номери тих висловлювань, які Ви вважаєте правильними.

1 – оточуючий світ – це безладне нагромадження предметів, істот, процесів і подій; він ворожий до людини, бо є джерелом її нещастя і бід;

2 – світ – це гармонійне ціле, невід’ємною частиною якого є й сама людина, яка, тільки живучи у злагоді з цим світом, може бути щасливою;

3 – у людському житті нема нічого привабливого і хорошого, воно жорстоке і страшне;

4 – життя, незважаючи на його труднощі й темні сторони, є прекрасним і дивовижним;

5 – всі люди – вороги, вони ненавидять один одного і прагнуть зробити один одному тільки зло;

6 – всі люди мають певні вади і слабкості, але в більшості своїй вони добрі та готові допомогти один одному;

7 – людина – агресивна тварина, не здатна змінити на краще ні саму себе, ні навколишній світ;

8 – людина – це найрозумніша і найпрекрасніша з усіх живих істот; вона здатна до безмежності вдосконалювати і навколишній світ, і саму себе;

9 – труднощі і незгоди, які переживає зараз людство, свідчать про те, що воно невпинно йде до своєї загибелі, якої йому не уникнути;

10 – людство завжди знаходило в собі розум і сили, щоб подолати ті труднощі, що виникли на його шляху, і сучасні труднощі воно теж зуміє здолати і піднятися на вищий рівень свого розвитку.

11. Як Ви вважаєте, у майбутньому люди будуть жити краще чи гірше, ніж у наш час?

1 – краще;

2 – гірше;

3 – так само;

4 – мене це не цікавить;

5 – важко відповісти.

12. Як Ви думаєте, чи можливо в Україні уникнути збройних конфліктів на міжнаціональній основі?

- 1 – можливо;
- 2 – неможливо;
- 3 – важко відповісти.

13. Чим, на Вашу думку, можна пояснити все те, що відбувається у світі?

- 1 – об'єктивними, тобто незалежними від нашої волі і наших бажань, законами;
- 2 – волею Бога;
- 3 – існуванням якогось космічного розуму або світової душі;
- 4 – мене це не цікавить;
- 5 – важко відповісти.

14. А чим, на Ваш погляд, визначається розвиток людства, його історія?

- 1 – об'єктивними суспільними законами;
- 2 – Божим провидінням;
- 3 – діями народів, націй, інших великих груп людей;
- 4 – бажанням і діями окремих видатних людей;
- 5 – мене це не цікавить.

15. Чим або ким, на Ваш погляд, визначається життєвий шлях людини?

- 1 – зовнішніми обставинами, оточенням;
- 2 – долею;
- 3 – Богом;
- 4 – якимись космічними силами, розташуванням планет;
- 5 – бажаннями і прагненнями самої людини;
- 6 – спадковістю;
- 7 – не думав над цим;
- 8 – важко відповісти.

16. Як Ви вважаєте, чи може бути людина господарем свого життя?

1 – цілком може;

2 – може лише в деякій мірі;

3 – не може зовсім;

4 – не думав над цим;

5 – важко відповісти.

Ключ до тесту:

№ запитання	Кількість балів за № відповіді									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	3	2	1						
2	1	3	4	2						
3	3	1								
4	3	1								
5	3	1								
6	3	1								
7	3	1	2							
8	3	1	2							
9	3	3	4	2	3	1	1			
10	1	4	1	3	1	3	1	4	1	4
11	4	1	3	1	2					
12	3	1	2							
13	3	4	3	1	1					
14	3	4	3	2	1					
15	3	3	4	2	3	2	1	1		
16	4	3	1	1	1					

Обрахунки рівнів тесту адаптовані до завдань наукового дослідження

Сумарне число балів	Рівень
31 — 40	Низький
41 — 49	Середній
50 — 53	Достатній
54 — 57	Високий

Додаток Р

Методика визначення рівня знань соціально-етичних основ управлінської діяльності (для майбутніх менеджерів економічної сфери)

Шановні студенти!

Просимо Вас дати відповіді на запитання, пов'язані з Вашою майбутньою професійною діяльністю. Прохання дати якомога більше відповідей на кожне запитання.

Дякуємо за співпрацю!

1. Які основні функції Вашої майбутньої професії?
2. Які соціально-етичні поняття лежать в основі професійної діяльності?
3. Які соціально-етичні категорії визначають характер управлінської діяльності?
 а) _____
 б) _____
 в) _____
 г) _____
 д) _____
4. Які норми і правила етики Вам відомі?
5. Назвіть етичні цінності, необхідні у вибраній Вами професії.

Інтерпретація результатів

При аналізі враховується кількість варіантів відповідей на кожне запитання: 0-1 — оцінка 1 бал; 2-3 варіанти — 2 бали; 4 і більше — 3 бали.

Співвідношення набраних балів з рівнем сформованості знання соціально-етичних основ управлінської діяльності:

Набрані бали	Рівень
0 - 5	Низький
6 - 10	Середній
11 - 15	Достатній
16 - 20	Високий

Характеристика рівнів

Високий рівень: розуміння суті кожного із складових соціально-етичних цінностей, усвідомлення взаємозв'язку соціально-етичних цінностей і практичних дій, реалізація дій на засадах соціально-етичних цінностей, використання соціально-етичних цінностей як інструмент досягнення цілі в різних ситуаціях.

Достатній рівень: уміти розкрити суть соціально-етичних цінностей, відображати взаємозв'язок між поняттями й конкретною поведінкою, співвідносити професійну діяльність і окремі соціально-етичні цінності, дотримуватись соціально-етичної поведінки в різних соціальних ситуаціях, не завжди володіють стилем етичної поведінки.

Середній рівень: називають окремі соціально-етичні цінності, проявляють знання про окремі складові, потребують уточнення знань і взаємозв'язку з професією.

Низький рівень: відсутні або низькі показники знань, не знають як співвідносити соціально-етичні знання і певні соціальні ролі.

Додаток Р.1

Експертна карта оцінювання рівня сформованості вміння проявляти соціально-етичні цінності у професійній діяльності (авторська)

Шановні експерти!

Просимо Вас взяти участь у процесі оцінювання сформованості у студентів вміння проявляти соціально-етичні цінності, які закладено в основу їхньої майбутньої професійної діяльності.

З цією метою необхідно оцінити кожного учасника експерименту в балах від 1 до 10, де 1 відповідає «характеристиці нерозвиненого вміння проявляти соціально-етичні цінності, наявністю недостатніх знань щодо соціально-етичної поведінки», а 10 відповідає «характеристиці розвиненого вміння проявляти соціально-етичні цінності-якості у практичній діяльності, вміння дотримуватися професійної етики у поведінці».

Експерт _____

Респонденти _____

Список учасників експерименту	Уміння здійснювати управлінську діяльність на основі соціально-етичних цінностей	Наявність прояву соціально-етичної поведінки у професійній діяльності
1.		
2.		
3.		
4.		

За результатами набраних балів визначається рівень сформованості знань і умінь соціально-етичних цінностей і соціально-етичної поведінки. При цьому $R(\max) = N(\text{експерти}) \times 10$ і $R(\min) = N(\text{експерти}) \times 1$ за обома показниками.

Співвідношення кількості балів з рівнем сформованості умінь і навичок прояву соціально-етичних цінностей

Набрані бали	Рівень
1 % — 25 % від R (max)	Низький
26 % — 50 % від R (max)	Середній
51 % — 75 % від R (max)	Достатній
76 % — 100 % від R (max)	Високий

Характеристика рівнів

Високий рівень: добре співвідносить соціально-етичні цінності й особливості ситуації, має досить стійкий прояв соціально-етичних цінностей у відповідних ситуаціях і професійній практичній діяльності.

Достатній рівень: вміє співвідносити соціально-етичні цінності і потреби ситуації, поведінка адекватна соціально-етичним нормам, діє свідомо, хоч і не завжди вдало робить акценти на взаємозв'язках соціальної ролі й етичних цінностей.

Середній рівень: знає про соціально-етичні цінності, але не співвідносить з конкретною поведінкою, прагне пов'язувати соціально-етичні цінності і соціальні ролі, але не має в цьому навичок, не впевнений в адекватності застосування соціально-етичних цінностей.

Низький рівень: невпевненість у доцільності використання соціально-етичних цінностей, не може переключатися на певний етичний стиль у діяльності, не завжди співвідносить свою професію і конкретні соціально-етичні цінності.

Додаток С
Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості
(за М.Фетискіним)

Методика сприяє виявленню особистісних професійних і соціально-психологічних орієнтацій і переваг, може бути корисна при виборі професії, виду роботи.

Пропонується 16 тверджень, які оцінюються за п'ятибальною системою залежно від їх значущості для особистості. Проти кожного твердження пропонується поставити оцінку значущості (від одного до п'яти балів).

Опитувальник

1. Приваблива робота, яка викликає задоволення.
2. Високооплачувана робота.
3. Вдале створення сім'ї.
4. Знайомство з новими людьми, участь у різних заходах, святах.
5. Включення у громадську роботу.
6. Релігія.
7. Спорт.
8. Інтелектуальний (розумовий) розвиток.
9. Кар'єра.
10. Гарний будинок чи квартира, машина, одяг та інші матеріальні блага.
11. Проведення вільного часу в сім'ї.
12. Кілька близьких друзів.
13. Робота на добровільних началах в громадських, благодійних організаціях.
14. Розмірковування, молитви, мрії.
15. Здорове збалансоване харчування.
16. Читання книг, підвищення освіти, самовдосконалення в здоров'ї, професії, цікавих видах роботи (кулінарія, майстрування та ін.).

Обробка та інтерпретація результатів

Розподіл балів відбувається згідно з таблицею (цифри відповідають номерам тверджень).

Цінності	Номер твердження		Всього балів
Професійні	1	9	
Фінансові	2	10	
Сімейні	3	11	
Соціальні	4	12	
Суспільні	5	13	
Духовні	6	14	
Фізичні	7	15	
Інтелектуальні	8	16	

Чим вища підсумкова кількість балів в кожному розділі, тим більшу цінність має цей напрям. При цьому чим ближчі один до одного значення у всіх розділах, тим більш різносторонньою є особистість.

Додаток Т

Методика оцінки стилю управління (за Я.Подоляком)

Шановні студенти!

Вам пропонується об'єктивно оцінити твердження, що стосуються Вашого характеру, звичок, схильностей, та обвести кружком ті твердження, які відповідають Вашій поведінці та відношенню до людей.

1. Віддаю перевагу тому, щоб підлеглі бездоганно виконували мої розпорядження.
2. Мене легко зацікавити новими ідеями, але я швидко втрачаю інтерес до них.
3. Люди часто заздять моєму терпінню та витримці.
4. У скрутних ситуаціях я спочатку думаю про інших, а потім про себе.
5. Мої батьки рідко примушували мене робити те, чого я не хотів.
6. Мене роздратовує, коли хтось занадто ініціативний.
7. Я дуже наполегливо працюю, оскільки не можу покластися на помічників.
8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відмовляюсь від спроби довести що-небудь.
9. Я вмію об'єктивно оцінювати підлеглих, виділивши серед них сильних, середніх та слабких.
10. Мені доводиться часто радитись з помічниками, перш ніж прийняти відповідальне розпорядження.
11. Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати у людей роздратування.
12. Впевнений, що мої оцінки успіхів та невдач підлеглих правильні та справедливі.
13. Я завжди вимагаю від підлеглих беззаперечного дотримання моїх наказів та розпоряджень.
14. Мені легше працювати одному, ніж керувати ким-небудь.
15. Багато хто вважає, що я чутливий керівник.

16. Мені здається, що від колективу не можна нічого приховувати — ні добре, ні погане.
17. Якщо я зустрічаю опір, у мене пропадає інтерес до роботи з людьми.
18. Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність одноособового керівництва.
19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи не визнаю своїх помилок.
20. Для ефективної роботи мені часто не вистачає часу.
21. На грубість підлеглого я намагаюсь відповісти так, щоб не викликати конфлікту.
22. Я роблю все, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження.
23. З підлеглими у мене дуже тісні контакти та дружні відносини.
24. Я завжди прагну будь-якою ціною бути першим у всіх починаннях.
25. Я намагаюсь виробити універсальний стиль управління, що підходить для більшості ситуацій.
26. Мені легше погодитись із думкою більшості колективу, ніж виступити проти нього.
27. Мені здається, що підлеглих потрібно хвалити за кожне, навіть саме незначне досягнення.
28. Я не можу критикувати підлеглого в присутності інших людей.
29. Мені приходится частіше просити, ніж вимагати.
30. У стані розпалу я часто втрачаю контроль над собою, особливо, коли мені набридають.
31. Якби я мав можливість частіше бути серед підлеглих, то ефективність мого керівництва значно б зросла.
32. Я іноді проявляю байдужість до інтересів та захоплень підлеглих.
33. Я надаю більш грамотним підлеглим більше самостійності у вирішенні складних завдань, не контролюючи їх особливо.
34. Мені подобається аналізувати і обговорювати з підлеглими їх проблеми.

35. Мої помічники справляються не тільки зі своїми, але й з моїми функціональними обов'язками.
36. Мені легше уникати конфлікту з вищестоящим керівництвом, ніж з підлеглими, яких завжди можна поставити на місце.
37. Я завжди добиваюсь виконання своїх розпоряджень.
38. Найважче для мене — втручатися в хід роботи людей, вимагати від них додаткових зусиль.
39. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюся уявити себе на їх місці.
40. Я думаю, що управління людьми повинно бути гнучким — підлеглим не можна демонструвати ні залізної невблаганності, ні панібратства.
41. Мене більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми підлеглих.
42. Мені приходится часто займатися поточними справами та відчувати від цього великі емоційні та інтелектуальні навантаження.
43. Батьки примушували мене підкорюватись навіть тоді, коли я вважав це недоречним.
44. Роботу з людьми я уявляю собі як нестерпну діяльність.
45. Я намагаюся розвивати в колективі взаємодопомогу та співробітництво.
46. Я із вдячністю відношусь до пропозицій та порад підлеглих.
47. Головне в керівництві — розподілити обов'язки.
48. Ефективність управління досягається тоді, коли підлеглі існують, як виконавці волі командира.
49. Підлеглі — безвідповідальні люди, і тому їх потрібно постійно контролювати.
50. Краще всього надавати колективу повну самостійність і ні в що не втручатися.
51. Для більш ефективного керівництва необхідно заохочувати найбільш здібних підлеглих та більше вимагати із слабших.
52. Я завжди визнаю свої помилки та вибираю більш правильне рішення.

53. Мені доводиться часто пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними обставинами.
54. Порушників дисципліни я суворо караю.
55. У критиці недоліків підлеглих я безжальний.
56. Іноді мені здається, що у колективі я зайва людина.
57. Перш ніж дорікати підлеглому, я намагаюсь його похвалити.
58. Я добре взаємодію з колективом та зважаю на його думку.
59. Мене часто дорікають у надмірній м'якості до підлеглих.
60. Якби мої підлеглі робили так, як я вимагаю, я б досягнув значно більшого.

Ключ до тесту:

Стиль управління	Номера відповідей	Сума позитивних відповідей
Авторитарно-одноосібний	1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60	
Пасивно-потуральницький	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59	
Одноосібно-демократичний	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58	

Залежно від отриманих сум відповідей ступінь вияву стилів управління буде різним (обрахунки ступеня вияву стилів управління адаптовані до завдань нашого наукового дослідження):

Ступінь вияву стилю управління	Сума відповідей-тверджень
Високий	16 – 20
Достатній	11 – 15
Середній	6 – 10
Низький	0 – 5

Характеристика управлінських стилів

Сума відповідей- тверджень	Ступінь вияву стилю управління
<i>Авторитарно-одноосібний</i>	
0 - 5	<i>Низький:</i> проявляється у слабкому бажанні бути лідером, у нестійких командних навичках, самовпевненості, впертості, намаганні доводити розпочату справу до кінця, критикувати відсталих та нездатних підлеглих.
6 - 10	<i>Середній:</i> відображає добрі лідерські якості, уміння керувати діями підлеглих, вимогливість та наполегливість, намагання впливати на колектив силою наказу та примусу, цілеспрямованість та егоїзм, поверхнєве відношення до запитів підлеглих, небажання слухати пропозиції заступників.
11 - 15	<i>Достатній:</i> проявляється у прагненні до одноосібної влади, неухильність та рішучість у судженнях, ігнорування громадської думки, зловживання покараннями.
16 - 20	<i>Високий:</i> розкриває яскраво виражені лідерські якості, енергійність та жорстокість у вимогах, невміння враховувати ініціативу підлеглих та надавати їм самостійність, надмірна різкість у критиці й упередженість в оцінках, надмірне честолюбство та низька психологічна сумісність із заступниками
<i>Пасивно-потуральницький</i>	
0 - 5	<i>Низький:</i> виявляється у нестійкому бажанні працювати з людьми, невмінні ставити перед підлеглими завдання та спільно їх вирішувати, невпевненості та нечіткості у розподілі обов'язків, імпульсивності у критиці недоліків підлеглих, слабкій вимогливості та відповідальності.
6 - 10	<i>Середній:</i> відображає прагнення перекласти свої обов'язки на заступників, пасивність у керівництві людьми, невимогливість та довірливість, піддатливість щодо стороннього впливу та страх перед необхідністю приймати рішення самостійно, надмірна м'якість до порушників дисципліни, схильність до умовляння.
11 - 15	<i>Достатній:</i> невимогливість і самоусунення від управління, підвищена навіюваність і слабовілля, безпринципність та невміння захищати свою думку, потурання.
16 - 20	<i>Високий:</i> показує повну байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність та приймати складні рішення, відсутність цілей діяльності та конкретних планів, запобігання, панібратство.

<i>Одноосібно-демократичний</i>	
0 - 5	<i>Низький:</i> свідчить про слабе прагнення бути ближче до підлеглих, співпрацювати та прислухатися до порад помічників, спроби скеровувати діяльність колективу через заступників та актив, деяка невпевненість у своїх командно – організаторських здібностях.
6 - 10	<i>Середній:</i> розкриває стійке прагнення жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих, довіряти заступникам та заохочувати їх ініціативу, реагувати на критику та спиратися на актив, уміння переконувати та розтлумачувати накази, поєднувати заохочення та покарання, реагувати на прохання та прислуховуватись до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку.
11 - 15	<i>Достатній:</i> відображає вміння скеровувати діяльність колективу бути справедливим і тактовним у спорах, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси в колективі, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи.
16 - 20	<i>Високий:</i> відображає вміння координувати діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, переконувати та надавати моральну підтримку, попереджувати конфлікти в колективі і створювати високоморальну атмосферу.

Додаток У

**Динаміка сформованості рівнів соціально-етичних цінностей
в експериментальній та контрольній групах**

Таблиця У.1

**Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності
«цілеспрямованість»**

Рівні	Експериментальна група				Контрольна група			
	До експерименту		Після експерименту		До експерименту		Після експерименту	
	Абс. число	%	Абс. число	%	Абс. число	%	Абс. число	%
Високий	43	18,3	74	31,49	40	17,94	46	20,63
Достатній	58	24,68	83	35,32	48	21,52	53	23,77
Середній	55	23,4	65	27,66	65	29,15	81	36,32
Низький	79	33,62	13	5,53	70	31,39	43	19,28

Таблиця У.2

**Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності
«соціальна відповідальність»**

Рівні	Експериментальна група				Контрольна група			
	До експерименту		Після експерименту		До експерименту		Після експерименту	
	Абс. чис.	%	Абс. чис.	%	Абс. чис.	%	Абс. чис.	%
Високий	16	6,81	69	29,36	15	6,73	28	12,56
Достатній	47	20	90	38,3	54	24,21	76	34,08
Середній	85	36,17	59	25,11	84	37,67	70	31,39
Низький	87	37,02	17	7,23	70	31,39	49	21,97

Таблиця У.3

**Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності
«взаємодія (співпраця)»**

Рівні	Експериментальна група				Контрольна група			
	До експерименту		Після експерименту		До експерименту		Після експерименту	
	Абс. число	%	Абс. число	%	Абс. число	%	Абс. число	%
Високий	102	43,4	144	61,28	99	44,39	108	48,43
Достатній	36	15,32	66	28,08	39	17,49	49	21,97
Середній	70	29,79	25	10,64	63	28,25	58	26,01
Низький	27	11,49	—	—	22	9,87	8	3,59

Таблиця У.4

**Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності
«справедливість»**

Рівні	Експериментальна група				Контрольна група			
	До експерименту		Після експерименту		До експерименту		Після експерименту	
	Абс. число	%	Абс. число	%	Абс. число	%	Абс. число	%
Високий	18	7,66	64	27,23	15	6,73	33	14,8
Достатній	49	20,85	101	42,98	43	19,28	64	28,7
Середній	90	38,3	61	25,96	89	39,91	80	35,87
Низький	78	33,19	9	3,83	76	34,08	46	20,63

Таблиця У.5

**Динаміка сформованості рівнів соціально-етичної цінності
«толерантність (повага)»**

Шкала	Експериментальна група		Контрольна група	
	До експерименту	Після експерименту	До експерименту	Після експерименту
1	7	5	12	9
2	6	4	8	5

3	12	6	15	10
4	14	8	15	12
5	6	5	8	6
6	5	3	8	5
7	6	4	12	6
8	5	0	15	5
9	7	5	14	8

Таблиця У.6

**Рівень сформованості соціально-етичних цінностей у студентів після
формульовального експерименту**

Складові соціально- етичних цінностей	Рівні							
	Високий абс.ч. і %		Достатній абс.ч. і %		Середній абс.ч. і %		Низький абс.ч. і %	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Цілеспрямованість	74/ 31,49	46/ 20,63	83/ 35,32	53/ 23,77	65/ 27,66	81/ 36,32	13/ 5,53	43/ 19,28
Соціальна відповідальність	69/ 29,36	28/ 12,56	90/ 38,3	76/ 34,08	59/ 25,11	70/ 31,39	17/ 7,23	49/ 21,97
Взаємодія (співпраця)	144/ 61,28	108/ 48,43	66/ 28,08	49/ 21,97	25/ 10,64	58/ 26,01	—	8/ 3,59
Справедливість	64/ 27,23	33/ 14,8	101/ 42,98	64/ 28,7	61/ 25,96	80/ 35,87	9/ 3,83	46/ 20,63
Толерантність (повага)	110/ 46,81	82/ 36,77	101/ 42,98	74/ 33,19	18/ 7,66	43/ 19,28	6/ 2,55	24/ 10,76

Додаток Ф

Витяг з Державного класифікатора України ДК 003-95

«Класифікатор професій» із змінами,

затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі

України від 18 листопада 2014 року N 1361

(зміни, затверджені наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 18 листопада 2014 року N 1361, набирають чинності з 1 березня 2015 року)

Розділ 1. ЗАКОНОДАВЦІ, ВИЩІ ДЕРЖАВНІ СЛУЖБОВЦІ, КЕРІВНИКИ, МЕНЕДЖЕРИ (УПРАВИТЕЛІ)

Цей розділ щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. Розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю.

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ

1	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)
14	Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів
149	Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності
1491	<i>Менеджери (управителі) у житлово-комунальному господарстві</i>
1492	<i>Менеджери (управителі) у сфері культури, відпочинку та спорту</i>
1493	<i>Менеджери (управителі) систем якості</i>
1494	<i>Менеджери (управителі) екологічних систем</i>
1495	<i>Менеджери (управителі) систем з інформаційної безпеки</i>
1496	<i>Менеджери (управителі) із соціальної та корпоративної відповідальності</i>

Додаток Х

Витяг з Державного класифікатора України ДК 009:2010

«Класифікація видів економічної діяльності»

Чинний від 01.01.2012 р.

Із змінами і доповненнями, внесеними

наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання
та споживчої політики від 29 листопада 2010 року N 530Додатково див. наказ Державного комітету статистики України
від 23 грудня 2011 року N 396ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ
ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

Допоміжні види економічної діяльності - це види діяльності, які виконують переважно у сфері послуг, а їх результати використовує сам суб'єкт задля обслуговування його основного та другорядних видів економічної діяльності (*керування підприємством, бухгалтерський облік, транспортування, складування, закупівля, збут, ремонт, технічне обслуговування тощо*).

СТРУКТУРА КЛАСИФІКАЦІЇ ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Код	Назва	NACE (Rev. 1.1)	ISIC (Rev. 4)
О	ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ Й ОБОРОНА; ОБОВ'ЯЗКОВЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ		О
84	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування		84
84.1	Державне управління загального характеру; соціально-економічне управління		841
84.11	Державне управління загального характеру	75.11	8411
84.12	Регулювання у сферах охорони здоров'я, освіти, культури та інших соціальних сферах, крім обов'язкового соціального страхування	75.12	8412
84.13	Регулювання та сприяння ефективному веденню економічної діяльності	75.13*	8413