

УДК 378.015.3

Старовойтенко Н.В.

к.пед.н., доцент кафедри загальної екології,
педагогіки та психології
Черкаського державного технологічного
університету, Україна

Білик Л.І.

д.пед.н., професор кафедри загальної екології,
педагогіки та психології
Черкаського державного технологічного
університету, Україна

Чемерис І.А.

к.,б.н., доцент кафедри загальної екології,
педагогіки та психології
Черкаського державного технологічного
університету, Україна

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УЯВЛЕНЬ СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ ТА ІНЖЕНЕРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ПРО УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Проаналізовано проблеми психологічної готовності майбутніх економістів та інженерів до управлінської діяльності. Подано особливості уявлень опитаних студентів щодо вимог до особистості керівника та самоусвідомлення власного управлінського потенціалу. Виявлено відмінності управлінського самовизначення майбутніх економістів-менеджерів та інженерів. З'ясовано, що студенти економічного напрямку підготовки мають вищу самооцінку та мотивацію до управлінської діяльності у порівнянні зі студентами технічних спеціальностей. Досліджено, що у студентів-менеджерів порівняно зі студентами-«технарями» вищий рівень знань про функції управлінської діяльності, яскравіше виражений підприємницький та соціальний тип професійної спрямованості, вище оцінено власні комунікативні здібності.

Показано, що лише третина студентів технічного напрямку проявляє інтерес до управлінської діяльності, позитивно оцінює свої комунікативні здібності, підкреслює роль професійної компетентності, відповідальності керівника, пунктуальність, швидкість реакції, розсудливість, надійність у виконанні технічної роботи. Відмічено, що недооцінка майбутніми інженерами демократичних підходів в управлінській діяльності, морально-етичних якостей керівника свідчить про недостатньо сформовану модель управлінської діяльності. У студентів-«технарів» домінує професійно-ділова спрямованість.

Визначено недооцінювання гуманістичної спрямованості керівника усіма досліджуваними студентами.

Ключові слова: професійна спрямованість; професійно-управлінські настанови; управлінський потенціал; діяльність; самоусвідомлення; самооцінка; управлінські уміння; навички; психологічна готовність; соціальний інтелект.

Постановка проблеми. Студентський період у рамках концепції професійного розвитку особистості розглядається не тільки як період адаптації, пристосування, підготовки до майбутньої професійної діяльності, але і як етап професійного самопізнання, самовизначення, пошуку шляхів реалізації в майбутній професії своїх можливостей, зокрема управлінського потенціалу. Водночас, у багатьох студентів спостерігається затримка професійно-психологічної адаптації (відсутність у когнітивній структурі «Я-концепції» професійно-управлінських настанов), що заважає самоствердженню і самореалізації себе як майбутнього керівника [1]. Такий стан справ можна пояснити не тільки недоліками в організації

навчально-виховного процесу (недооцінка психолого-педагогічної підготовки економіста та інженера), але і особливостями індивідуального розвитку студентів та формування системи ціннісних орієнтацій, які пов'язані з майбутньою управлінською діяльністю в обраній професії. Практика показує, що, з одного боку, підвищуються вимоги до керівника, що працює в різних сферах народного господарства, підкреслюючи соціальну значущість і вимогу до професії, а, з іншого боку, низький рівень психологічної і професійної готовності випускників ВНЗ до взаємодії з людьми, управління персоналом. Звідси постає потреба розкриття та реалізації внутрішніх можливостей студентської молоді в напрямку їх успішної управлінської підготовки з урахуванням специфіки фаху.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Технології прищеплення майбутнім фахівцям культури управління присвячені роботи І. Атватера, Дж. Доула, К. Татейсі, Р. Фішера, Г. Хофстеде, В. Вільямса [2; 3]. У психологічній літературі широко поширене розуміння готовності як запоруки успішності та ефективності діяльності, про що свідчать дослідження М. Дьяченко, Л. Кандибович [4]. Різним аспектам професійної готовності майбутніх менеджерів фінансово – економічного профілю, зокрема психологічної готовності до ролі керівника, присвячені роботи А. Поважного, Ю. Комара, О. Любчук, Н. Старовойтенко [5, 6, 7]. Психологічну складову менеджменту в економіці та підприємстві досліджували В. Шпалінський, К. Помазан, Л. Орбан-Лембрик [8]. У контексті нашого дослідження значний інтерес становлять праці Т. О. Бутенко з проблеми формуванні комунікативної компетентності майбутніх інженерів [9], О. Пономарьова, О. Романовського, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО з проблем управлінської культури в структурі професійної діяльності інженера-керівника [10], Н. Липченко, К. Баловневої про посилення психолого-педагогічної складової змісту інженерної освіти [11], Л. Гушіної, Н. Пфейфер про структуру управлінського потенціалу, його складові [12]. У працях І. Беха, Т. Дубовицької, В. Гашимової, В. Носкова, В. Юрченка, Л. Подоляк акцентовано увагу на особливостях професійного зростання студента як фахівця та особливості професійно-рольової ідентифікації [1, 13].

Однак, для розуміння сутності проблеми формування управлінських умінь та навичок у майбутніх фахівців економічного та технічного спрямування, важливо дослідити особливості усвідомлення і внутрішнього прийняття ними професійно-управлінських завдань з оцінкою власних ресурсів для їх розв'язання. З'ясування даного аспекту підготовки майбутніх управлінців дозволить створити соціально-психологічні та педагогічні умови актуалізації управлінського потенціалу студентів, формувати психологічну готовність до роботи керівника, попереджувати формування у них негативних професійно-управлінських настанов.

Мета та завдання дослідження. Виявити та проаналізувати особливості уявлень студентів економічних та технічних спеціальностей щодо вимог до особистості керівника та самоусвідомлення власного управлінського потенціалу.

Викладення основного матеріалу. Звісно, що інженер-керівник, менеджер фінансово-економічного профілю є і завжди буде в першу чергу фахівцем, і його діловий авторитет як керівника визначатиметься насамперед рівнем компетентності в обраній сфері професійної діяльності. Психологічні ж та педагогічні знання виступатимуть хоча важливими, але все-таки лише однією з інструментальних функцій інженера (економіста) -керівника. Під управлінським потенціалом будемо розуміти сукупність об'єднаних в систему вроджених та набутих якостей керівника–управлінця, які визначають здатність виконувати свої обов'язки на належному рівні і управляти колективом для успішної та ефективної діяльності. Управлінський потенціал студента виявляється у системі його стосунків з навколишніми і до самого себе. Звісно, що

помітити, розвинути управлінський потенціал студента у ВНЗ не просто, так як лише на робочому місці, виконуючи обов'язки керівника, зокрема у невизначених, стресових ситуаціях, розкривається така важлива якість, як компетентність у прийнятті управлінського рішення. Одним з найважливіших компонентів управлінського потенціалу автори вважають комунікативний. Мистецтво спілкуватися з людьми і керувати ними – це не тільки результат спеціальної професійної підготовки управлінських кадрів, але і товар, що сьогодні користується попитом і високо оцінюється на ринку професійних послуг. «Це такий товар, що купується за гроші, як цукор, і кава, – стверджує Д. Рокфеллер. – І я готовий платити за таке вміння більше, ніж за будь-який інший товар у цьому світі» [8]. Зрозуміло, що для керівника, який прагне досягти високих результатів у професійній діяльності, соціальний інтелект та соціальна компетентність на високих рівнях свого розвитку забезпечать прояв таких властивостей як адекватність, автономність та автентичність [7].

Усвідомлення значущості управлінських умінь і навичок є важливим етапом їх формування у майбутніх економістів та інженерів в процесі вузівської підготовки. З метою діагностування особливостей уявлень студентів економічних та технічних спеціальностей стосовно вимог до особистості керівника та самоусвідомлення власного управлінського потенціалу, нами було проведено анкетування 208 студентів Черкаського державного технологічного університету, зокрема, 103 студенти 2 і 3 курсу факультету економіки та управління та 105 студентів 3 курсу будівельного факультету. Ми використали авторську анкету, яка містила низку запитань щодо розуміння управлінських функцій та вимог до особистості керівника: сильні та слабкі сторони керівника, бачення себе в майбутньому керівником, володінням окремими управлінськими вміннями, здібностями та рисами характеру: комунікабельність, вміння працювати в команді, проявляти ініціативу, радіти успіхам інших, виступати публічно, сриймати критику, жартувати, наявність інтересу до самоосвіти, тренінгових занять з управлінської майстерності. Аналіз відповідей студентів в даній роботі представлено без гендерного аспекту. Ми обмежилися таким показником як напрям підготовки: студенти-менеджери і студенти-економісти – (гуманітарний), студенти-технологи харчових виробництв і студенти-інженери-будівельники (технічний).

У межах окресленого дослідження викликали інтерес результати відповідей студентів-гуманітаріїв та студентів-«технарів» стосовно бажання стати в майбутньому керівником. Встановлено, що 96% студентів-економістів бачать себе в майбутньому керівниками, обґрунтовуючи цю думку внутрішньою мотивацією: «мрія з дитинства організувати навколо себе людей», «маю лідерські здібності, що проявилися у школі», «мені цікаво досягати результату і вести інших до успіху», «хочу досягнути вершин у своїй спеціальності для забезпечення своєї сім'ї», «знаю, що мене слухають інші, роблять те, що я скажу», «я дуже активна і комунікабельна людина». Водночас, є і такі твердження: «хочу бути керівником, тому що не люблю підкорюватися іншим», «щоб бути матеріально забезпеченим», «я вмію «крутитися»). Одиниці студентів – менеджерів не бачать себе керівниками, так як бажають займатися приватним підприємництвом: «сам собі керівник без найманих працівників», «хочу робити гроші один».

Набагато обережнішими у своїх мріях про управлінську діяльність виявилися студенти технічного спрямування. Тільки 56% з них прагнуть до управлінської діяльності. Цікавими для дослідження виявилися відповіді незмотивованих до керівницької діяльності респондентів - «технарів», що розподілилися у трьох напрямках: невідповідність особистісних рис для управлінської діяльності: «не вмію і боюсь висловлювати свою думку, я дуже добра не «гавкуча» людина, а керівник повинен бути більш жорстким», «маю розпорошену увагу і не вмію працювати у колективі», «я –

виконавець», «я постійно думаю, що про мене скажуть оточуючі» тощо; недостатня обізнаність у майбутній професії, некомпетентність: «для цього треба багато знати», «ні, ще не готовий, рівень знань не такий великий, як хотілось», «ні, тому що одразу керівником не стають»; відсутність позитивної професійної спрямованості: «ні, бо мені не дуже подобається моя професія», «ні, тому що хочу здобути ще одну професію». Позитивним у таких відповідях є усвідомлення неможливості досягти успіху в галузі, якщо відсутній інтерес до фаху. Такі студенти не ідентифікують себе з роллю керівника. Заслугове на увагу думка одного респондента -технолога, який має чітку мету («я цілеспрямована людина і моєю метою є зайняти високу посаду»), проте подальші відповіді («я - людина некоммунікбельна, успіхам інших радіти не вмію, командним гравцем себе не вважаю, публічно виступати не люблю, спеціальною літературою з управлінського мистецтва не цікавлюся і відвідувати тренінги та семінари не бажаю») свідчать про завищений професійний рівень домагань, який не підкріплюється усвідомленням засобів досягнення. Тільки в індивідуальній бесіді з такою категорією молодих людей можна уточнити їхню самооцінку та спосіб досягнення мрії «зайняти високу посаду»: попереду наполеглива праця над самовдосконаленням та набуття управлінських вмінь, використання родинних та інших зв'язків, спроба «купити» високу посаду, залучити висококваліфікованих спеціалістів, дочекатися сивини, щоб зайняти в компанії високий пост?

Ми з'ясували високий відсоток «невпевненості у собі», як риси, що не вистачає усім опитаним для виконання ролі керівника. Така «невпевненість» зовсім не означає, що внутрішні ресурси молодої людини насправді малі. Вважаємо, що таке відчуття відображає той факт, що реальні здібності студентів зрівнюються з уявним ідеалом керівника - досконалим «Я-керівник».

Студенти-економісти частіше називали вміння, що характеризують професійного керівника як виконавця різних управлінських функцій: усвідомлювати і ставити цілі, приймати вірно рішення та планувати роботу, домовлятися з партнерами, управляти власним часом, сприймати і аналізувати різноманітну інформацію, систематизувати її. Серед особистісних якостей керівника, зазначених студентами-менеджерами, домінують рішучість, екстравертність, комунікативність, активність, стресостійкість та креативність. «Позитивними» рисами та вміннями керівника, на думку незначної частини студентів економічних спеціальностей (6%), виявилися такі: «вміння трохи хитрувати», «бути красивим та сексуальним», «вміння примусити інших працювати за себе і на себе», що є свідченням сформованих управлінських настанов.

Студенти-«технарі», порівняно з студентами-економістами, частіше підкреслювали роль професійної компетентності, відповідальності керівника за себе та інших, пунктуальність, чіткість, зібраність, швидкість реакції, переключення уваги, розсудливість, надійність у виконанні великої кількості технічної роботи. Тільки одна відповідь про домінуючі риси керівника стосувалася нестандартного мислення та схильності до винахідництва.

Як бачимо, переважаюча більшість студентів обох напрямів підготовки вірно розуміє основні вимоги до особистості керівника, справедливо вказуючи на роль соціального інтелекту. Логічно припустити, що на запитання «Яких рис характеру і вмінь вам не вистачає для реалізації себе в майбутньому як керівника?», студенти дадуть відповіді, котрі будуть співвідноситися з ідеальними рисами керівника, що названі ними в цій же анкеті. З'ясовано, що переважній більшості опитуваних не вистачає лідерських здібностей, впевненості, завзятості, самоповаги, серйозності, вимогливості до інших, вміння публічно виступати, переконливості, знань професії. Одиниці респондентів технічних спеціальностей (3%) вважають, що тільки при наявності таких рис як «грубість, злість і холодність», вміння показати «хто в домі

господар» вони б могли стати в майбутньому керівником. Так, не було виявленого жодного з усіх респондентів, котрі б назвали такі позитивні риси керівника як порядність і чесність.

Оскільки переважаюча більшість опитаних (81%) переконані, що «керівник теж людина», тому допускають наявність у нього слабких рис і найчастіше називали «непослідовність у вимогах та оцінюванні», «невпевненість у прийнятті рішення, недостатньо зорієнтовані на користування новими інформаційними технологіями». Цікавими є відповіді: «так, допускаю слабкі риси, але якщо ці риси не заважають керівнику в роботі», «допускаю наявність у керівника слабкостей, щоб він вчився стримувати свої негативні прояви». Відповідно 19% (з них 15% «технарів») зазначили, що «керівник повинен бути сильним, він не має права на помилку», «слабкий керівник не здатний управляти колективом», «не допускаю, тому що підлегли будуть використовувати ці слабкості у своїх цілях», «на роботі не повинно бути слабкостей, а вдома допускаються». Звернемо увагу, що поняття «слабкі» риси характеру керівника для 24% всіх опитуваних означають: «каяття совісті, щирість, правдивість, здатність співпереживати, терплячість, доброта, поступливість». На наше переконання, це наслідок реально існуючої думки багатьох людей, що живуть в авторитарному суспільстві: «підлегли не розуміють доброго слова», «будуть боятися - будуть поважати», «тільки раціо і ніяких емоцій» тощо. Нерідко самі студенти піддаються соціальним стереотипам на кшталт «ввічлива людина, зокрема, викладач, сприймається слабким, невпевненим, невольовим, поступливим». З такими рисами, на думку студентів, важко конкурувати в суспільстві і «прояв теплих почуттів до людей загрожує управлінській кар'єрі».

Оцінка студентами власної комунікабельності. 69% опитаних констатують, що їм бракує комунікативних вмінь, зокрема точно висловлювати думку, переконувати інших, робити висновки, дотримуватися мовного етикету, розуміти невербальні сигнали, а 76% зазначили, що їм важко виступати публічно. Тим більше були не зрозумілими відповіді респондентів щодо тренінгів з ораторського мистецтва: тільки 58% студентів-менеджерів і 21% «технарів» виявили готовність до самовдосконалення. Негативні відповіді обґрунтовувалися, що «плануємо зайнятися саморозвитком пізніше», «ні, тому що немає часу», «мені це не цікаво».

Стосовно того, щоб «піджартовувати над друзями», не заперечує кожен другий опитаний, мотивуючи це бажанням покращити всім настрої. Вказують на різні види сміху та доцільність жартів 10% студентів-економістів та 18% «технарів». Розуміння переваг почуття гумору в майбутній управлінській діяльності продемонструвало 8% студентів-економістів: «гумор може слугувати важливим засобом полегшення переговорів і посередництва, особливо у випадках конфлікту і напруги між сторонами». Тільки 5% усіх респондентів негативно налаштовані до гумору: «не люблю насміхатися над іншими», «ніколи не піджартовую над іншими, щоб не образити». Переконлива більшість опитаних (85%) стосовно ставлення до критики давали схожі відповіді: «позитивно, бо це дозволяє не повторювати помилок», «з боку краще видно недоліки», «прислухаюся і роблю висновки», «позитивно, якщо критика по суті і справедлива», «критика – це розвиток». Частина респондентів (16%) зазначає, що до критики ставиться «нейтрально» або «негативно, якщо це зроблено грубо і неконструктивно», «нейтрально, проте прислухаюсь, але сама знаю, що мені треба робити», «негативно, тому що ніхто не любить критики» тощо. Тільки 2% студентів – економістів пов'язали власне ставлення до критики з майбутньою професією – управлінською діяльністю, зазначивши «чим більше висот у кар'єрі досягаєш, тим більше вас критикують», «позитивно, адже безжалісна критика загартувала таких відомих політичних і суспільних діячів як Лінкольн, Черчіль».

Уміння радіти успіхам інших. Більшість піддослідних загальної вибірки (79%) позитивно сприймають перемоги та успіхи інших, заявляючи, що відчують радість. Проте, 19% респондентів (11% економістів і 8% «технарів» зазначили, що «радіють успіхам тільки своїх рідних та друзів», «в залежності від того, наскільки чесно був досягнутий успіх». Одиниці вказали, що успіх інших їх не радує, так як «хочеться бути на місці переможця», «мені байдуже».

Оцінка студентами можливостей тренінгів та спецсеминарів з управлінської майстерності для розвитку управлінських компетентностей. Переважна більшість опитаних загальної вибірки (69%) впевнена, що тренінги з управлінського мистецтва формують важливі вміння, корисні в майбутній діяльності керівника та інших сферах життя і тому вони бажають самовдосконалюватися; 28% вважають, що тренінги з управлінської майстерності можуть бути корисними тільки для керівників-практиків, так як забезпечують лише „вузько спеціальні знання та управлінські уміння”, і тільки 3% вважають, що тренінги управлінські „студентам і керівникам практично нічого не дають, так як найкращий тренінг – це досвід роботи», тому відвідувати такі заходи не бажають.

Висновки. Результати дослідження дозволили виявити стан спрямованості студентів до управлінської діяльності та їхні уявлення про власний управлінський потенціал. В цілому можна констатувати, що у студентів домінує загальне позитивне ставлення до управлінської діяльності, а система ціннісних орієнтацій тісно пов'язана з майбутньою професійною діяльністю, в тому числі управлінською.

Разом з тим, встановлено, що управлінська модель моральної поведінки у багатьох студентів є суперечливою, хоча вони прагнуть до гармонійного розкриття та ствердження свого управлінського потенціалу. Звертає на себе увагу те, що про такі моральні якості керівника як людяність, ввічливість, емпатія (як сильні) згадало тільки 4% респондентів, а про порядність, чесність, совісність керівника не було згадано. Отже, студенти недооцінюють гуманістичну спрямованість особистості керівника. Це сумний факт, адже «Совість, що є психологічним еквівалентом соціальної й морально-духовної повноцінності та почуття власної особистості, не дозволить їй маніпулювати іншою людиною, принижувати її гідність, а спонукатиме до прийняття її як рівної собі та до милосердя» [13].

Тільки третина студентів-технічного спрямування проявляє інтерес до управлінської діяльності, позитивно оцінюють свої особистісні схильності до роботи з людьми і бачить себе в майбутньому керівником - інженером. Вони усвідомлюють, що як керівнику, їм потрібні знання і вміння не лише техніко-технологічного характеру, а й психології, менеджменту. Для тих студентів технічних спеціальностей, кому на даний момент бракує вираженого інтересу до розвитку власного професійно-рольового аспекту «Я-керівник», характерним є відсутність мотивації читати спеціальну літературу та відвідувати управлінські тренінги. Це є свідченням недостатньої психологічної готовності до роботи з людьми в майбутній професійній діяльності, наявності певних обмежень, пов'язаних з управлінською кар'єрою. У студентів – «технарів» домінує професійно – ділова спрямованість (на дію і результат), а не заглиблення у роздуми над поведінкою, вчинком, емоційними станами людини. Оскільки серед опитаних студентів – «технарів» була достатня кількість тих, хто вже закінчив технікум і працював на харчових виробництвах та в будівельних організаціях, то у них більш реальні уявлення про керівника, професіоналізм якого тісно пов'язаний із знанням виробничих технологічних процесів. Одиниці студентів технічних спеціальностей сумніваються у можливості реалізації себе в обраній сфері діяльності, у тому числі й управлінській, тому як наслідок такий стан справ спонукає їх до думки про отримання другої спеціальності.

На відміну від студентів технічних спеціальностей, майже стовідсотково, студенти - економісти прагнуть реалізувати себе як керівника, у них чіткіше прослідковується підприємницький та соціальний тип професійної спрямованості. Авторів не дивує факт, що студенти-економісти, відповідаючи на запитання анкети, демонструють більшу впевненість у своїх лідерських здібностях, мають більш чіткий психологічний портрет ідеального керівника, акцентують увагу на функціональних вміннях керівника, спроможні обґрунтовувати власну думку, спираючись на вже вивчені курси психології та основ менеджменту. Порівняно з «технарями», студенти-економісти оцінюють вище свої комунікативні, творчі здібності (організувати культурні заходи, відвідувати тренінги), впевненіше заявляють про успіх, кар'єрний ріст, необхідність наслідувати талановитих, самореалізованих управлінців та суспільних діячів. Проте, для 5 % студентів-економістів характерними є незрілі форми управлінської ідентичності, неадекватних кар'єрних домагань та самооцінок власного управлінського потенціалу, маніпулятивної настанови до майбутніх колег та підлеглих в питаннях розвитку кар'єри. Враховуючи вік (18-20 років), та ситуацію, що в суспільстві достатньо прикладів моралі індивідуальних досягнень, непрофесійного управлінського середовища, то автори допускають наявність таких хибних особливостей мотиваційно-сислової сфери даної категорії молодих людей. Незначна кількість студентів-економістів зорієнтована в майбутньому розпочати власний бізнес, і на їхню думку, керувати людьми їм не доведеться. Вони частіше вживають в анкеті «моя справа», а не «надійна команда». Для них, у порівнянні зі студентами технічних спеціальностей, яскравіше проявляється потреба у домінантності, визнанні і владі.

Спираючись на теоретичні положення та результати наших досліджень, робимо висновок, що усвідомлення студентами власного управлінського потенціалу, психологічна готовність до роботи керівника розпочинається з формування позитивної особистісної та професійної «Я-концепції».

Потенційні управлінські можливості особистості студента, як економічного, так і технічного напрямку підготовки формуються як його бажання саморозвиватися, самоутверджуватися, оптимізувати процес психологічної підготовки до виконання функцій керівника з огляду на свої індивідуальні психофізичні, соціально-психологічні властивості. Авторі відзначають той факт, що значна кількість студентів не знає свого управлінського потенціалу через відсутність або слабкість мотивів саморозвитку, усвідомлення єдності управлінського потенціалу особистості та управлінського потенціалу підприємства, через відсутність досвіду.

У структуру підготовки фахівців технологічного вузу доцільно включити дисципліни з галузей психології, які стосуються психологічних особливостей діяльності спеціаліста технічного (економічного) профілю, а також визначають психологічні особливості та закономірності міжособистісної професійної взаємодії випускника технічного вузу з іншими людьми (партнерами, керівниками, підлеглими тощо). На жаль, такі навчальні курси як «Психологія праці та організаційна психологія», «Економічна психологія», «Психологія управління проектами» не посідають чільне місце в програмі підготовки студентів технічного та економічного спрямування. Перспективні наукові пошуки авторів будуть спрямовані на розробку та удосконалення форм і методів навчання та виховання з метою психологічної готовності до управлінської діяльності майбутніх економістів та інженерів. Серед найважливіших – тренінгові заняття на вправлення у прийнятті управлінських рішень, зустрічі з успішними керівниками підприємств, конкурси «Кращий за професією» тощо.

Список використаної літератури

1. Подоляк Л. Г. Юрченко В. І. Психологія вищої школи: навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. Київ: ТОВ «Філ-студія», 2006. 320 с.

2. К. Татеиси. Вечный дух предпринимательства. Практическая философия бизнесмена Москва: Московский бизнес, 1990. 222 с.
3. Williams, W. M., Yang, L. T. Organizational creativity: Handbook of Creativity. In: R. J. Sternberg (Ed.). Cambridge: Univ. Press, 1999. P. 373-391.
4. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., Кандыбович С. Л. Военная психология и педагогика. Минск, 1999. 325 с.
5. Творческое развитие субъектов управления: концептуальные основы и практика: монография / Поважный А.С., Поважный С.Ф., Любчук О.К., Комар Ю.Н. и др. Донецк: СПД Куприянов В.С., 2010. 324 с.
6. Luybchuk O. Development of self – concept in students of high school of management Mapping of psychological knowledge for society: X-th European congress of psychology, 3–6 July 2007. Prague: Union of psychologists Association of the Czech Republic. P. 28.
7. Старовойтенко Н. В. Формування соціального інтелекту у майбутніх керівників. *Сучасний університет: перспективи розвитку*: матеріали Міжнародної науково–практичної конференції. Т.2. Черкаси: ЧДТУ, 2011. С. 35-38.
8. Шпалінський В. В., Помазан К. А. Психологія управління: навч. посіб. для керівників навч. закладів Харків: Видав. «Ранок», 2002. 128 с.
9. Бутенко Т. О. Роль психолого-педагогічної підготовки у формуванні комунікативної компетентності майбутніх інженерів. *Соціально-гуманітарні вектори педагогіки вищої школи*: II Міжнародна наукова конференція, 15-16 квітня 2010. Харків, ХДАДМ, 2010. С. 133.
10. Товажнянський Л. Л., Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Формування і реалізація концепції підготовки національної гуманітарно-технічної еліти в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут»: навч. посіб. Харків: НТУ «ХПІ», 2002. С. 160.
11. Липченко Н. В., Баловнева К. С. Формирование управленческой культуры будущего инженера посредством внедрения комплексной дисциплины в учебную программу. *Фундаментальные исследования*. 2013. № 6. С. 127-130.
12. Гущина Л. Ю. Формирование образовательного потенциала студентов в вузе: автореф. дисс. на получение науч. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08. Караганда: Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова. 2006. 20 с.
13. Бех І. Д. Виховання особистості: сходження до духовності: наук. видання. Київ: Либідь, 2006. 272 с.

References

1. Podolyak, L. G. & Yurchenko, V. I. (2006). *Higher school psychology: a manual for graduate students and postgraduate students*. Kiev: TOV «Fil-studIya» (in Ukr.)
2. Tateisi, K. (1990) *The eternal spirit of entrepreneurship. Practical Philosophy of a businessman*. Moskva: Moskovskij biznes (in Russ.)
3. Williams, W. M., Yang, L. T. (1999). *Organizational creativity: Handbook of Creativity*. In: R. J. Sternberg (Ed.). Cambridge: Univ. Press, 373-391 (in Eng.)
4. D'yachenko, M. I., Kandybovich, L. A. & Kandybovich, S. L. (1999). *Military psychology and pedagogy*. Minsk (in Russ.)
5. Povazhnyj, A.S. et. al. (2010). *Creative development of subjects of management: conceptual bases and practice: monograph*. Doneck: SPD Kupriyanov V.S. (in Russ.)
6. Luybchuk, O. (2007). Development of self–concept in students of high school of management. *Mapping of psychological knowledge for society: X-th European congress of psychology. Prague: Union of psychologists Association of the Czech Republic*, 28.
7. Starovoytenko, N. V. (2011). Formation of social intelligence for future managers. *Modern university: prospects for development: materials of the international scientific and practical conference*. Cherkasi: ChDTU (in Ukr.)
8. Shpalins'kij, V. V. & Pomazan, K. A. (2002). *Psychology of management: teach. manual for the teaching staff. establishments*. Harkiv: Vidav. «Ranok» (in Ukr.)
9. Butenko, T. O. (2010). The role of psychological and pedagogical training in shaping the communicative competence of future engineers. *Socio-humanitarian vectors of higher education pedagogy: II International scientific conference*. Harkiv, HDADM (in Ukr.)
10. Tovazhnyans'kij, L. L., Romanovs'kij, O. G. & Ponomar'ov O. S. (2002). *Formation and implementation of the concept of preparation of the national humanitarian and technical elite at the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute": teaching. Manual*. Harkiv: NTU "HPI" (in Ukr.)
11. Lipchenko, N. V. & Balovneva, K. S. (2013) Formation of the managerial culture of the future engineer through the introduction of a comprehensive discipline in the curriculum. *Fundamental'nye issledovaniya (Basic research)*, 6, 127-130 (in Russ.)
12. Gushchina, L. Yu. (2006). Formation of the educational potential of students in high school (PhD dissertation) *Theses*. Karagandy: Pavlodar State University. S. Toraiygrova (in Russ.)

13. Beh, I. D. (2006) *Education of the person: climb to spirituality: science. Publication*. Kiev: Libid' (in Ukr.)

Starovoytenko Nataliya

*PhD, Associate Professor,
Cherkasy State Technological University, Ukraine*

Bilyik Lyudmila

*DSc, Professor,
Cherkasy State Technological University, Ukraine*

Chemerys Ingrida

*PhD, Associate Professor
Cherkasy State Technological University, Ukraine*

COMPARATIVE ANALYSIS OF ECONOMIC AND ENGINEERING STUDENTS' IMAGES TOWARDS MANAGEMENT ACTIVITIES

Introduction. Nowadays many students experience a delay in professional psychological adaptation, which is associated with underestimation of psychological and pedagogical training, as well as the peculiarities of student development and the formation of a system of value orientations. Hence the need to open and implement the internal capabilities of student youth in the direction of their successful management training arises, taking into account the specificity of the specialty.

Purpose of the article – to identify and analyse the peculiarities of images of students of economic and technical specialties concerning the requirements to the personality of the leader and self-awareness of their own management potential.

Results. It was found that economic students had a higher self-esteem, motivation and a deep level of knowledge about management as compared to students of technical specialties. They were dominated by entrepreneurial and social type of professional orientation. Students appreciated their communicative abilities above. Only a third of technical students were interested in management, positively evaluated their inclinations to work with people and saw themselves as a chief engineers. Future engineers emphasized the professional skills of the manager, the role of professional competence, responsibility of the manager, reliability in the performance of technical work. However, the underestimation of democratic approaches in managerial activities, moral and ethical qualities, showed the unformed model of management activity. Technical students were dominated by professional business orientation, rather than a deepening of reflection on the emotional states of human. Moral qualities of the manager, like humanity, politeness, empathy, were mentioned by 4% of respondents, but decency, honesty, conscientiousness were not mentioned. Hence, underestimation of the humanist orientation of the manager.

Originality. For the first time, knowledge of students of Cherkasy State Technological University about managerial potential was investigated, a comparative view towards management activity and the formation of a value system for students of economic and technical specialties was made.

Conclusion. The dominance of positive attitude towards management activity was established. The underestimation of the humanistic orientation of the personality of the leader was revealed. One third of the students of technical direction saw themselves as a leader. Almost 100% of economists were eager to realize themselves as managers, they had an entrepreneurial and social type of professional orientation. But 5% of economic students were characterized by immature forms of managerial identity, the need for dominance was more pronounced. It was proposed to include psychological disciplines to the structure of training, which would relate to the peculiarities of the specialist, and also determine the features and patterns of interpersonal professional interaction of a graduate of a technical university with other people (partners, managers, subordinates etc). Perspective and effective are training sessions for the practice in making managerial decisions.

Keywords: professional orientation; professional management guidelines; managerial potential; activity; self-awareness; self-esteem; managerial skills; skills; psychological readiness; social intelligence.

Одержано редакцією 02.02.2018 р.
Прийнято до публікації 09.02.2018 р.