УДК 378.14:[005:339]

Запорожець Я.В.

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ СФОРМОВАНОСТІ КУЛЬТУРИ МОРАЛЬНО-ДІЛОВИХ ВІДНОСИН У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті визначаються критерії, показники та рівні сформованості культури морально-ділових відносин у майбутніх менеджерів зовнішньо-економічної діяльності за результатами констатувального експерименту.

Ключові слова: *критерії культури морально-ділових відносин, рівні сформованості культури морально-ділових відносин.*

В статье определяются критерии, показатели и уровни формирования культуры морально-деловых отношений у будущих менеджеров внешне-экономической деятельности за результатами констатирующего эксперимента.

Ключевые слова: *критерии культуры морально-деловых отношений, уровни сформированности культуры морально-деловых отношений.*

The article deals with the study of criteria, indicators and levels of formation of culture of moral-business relations of future international managers on the basis of verifying experiment.

Keywods: *criteria for a culture of moral and business relationship, the levels of formation of a culture of moral and business relationship.*

Актуальність дослідження. Основним критерієм роботи вищого навчального закладу є рівень підготовленості випускників, раціональне поєднання теоретичних знань з умінням застосовувати їх на практиці, що означає потребу вести пошук ефективних форм навчання, удосконалення програм, розробку нових навчальних методик. Основна вада цієї системи полягає, насамперед, у недостатній підготовці випускників економічних спеціальностей до високоякісної праці саме в умовах ринку і, як наслідок, повільна адаптація сучасних молодих спеціалістів на робочому місці, відсутність у багатьох із них сучасних професійних знань, діловитості, відповідальності, винахідливості, ініціативи, творчого підходу до справи, вміння знаходити багатоваріантні й альтернативні рішення практичних проблем, тобто їх готовності до роботи в сучасних умовах. Стає очевидним, що можливості традиційної системи навчання себе вичерпали. Вища професійна освіта з підготовки спеціалістів економічних спеціальностей повинна своєчасно інтегруватися у процес ринкових реформ. Адже існуюча система підготовки та перепідготовки економічних кадрів не завжди відповідає сучасним вимогам. Цей факт буде підтверджено проведеним нами констатувальним експериментом серед студентів Миколаївського навчально-наукового інституту Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова.

Мета дослідження полягає у розробці та обґрунтуванні критеріїв та рівнів сформованості морально-ділової культури у майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності.

Характеристики за рівнями сформованості можна виявити лише на основі орієнтирів, в якості яких виступають **критерії**.

Критерій, на думку М. Монахова, є сукупністю основних показників, що розкривають норму, вищий рівень розвитку відповідної якості. Отже, будучи компонентом критерію, показник є конкретним і типовим проявом однієї із суттєвих сторін, на підставі якого можна «визнати» наявність якості, судити про рівень її розвитку. Для того, щоб показник відповідав своєму призначенню,

він повинен по кожному критерію розкривати сутність відповідної якості [3].

Питанню про критерії, показники та рівні професійної діяльності менеджера присвячені дослідження В.П. Черевко, О.О. Вишневської, Н.Л. Замкової, Н.І. Кожемякіної, Н.Ф. Логутіної, Л.Б. Нікіфорової, С.М. Тарасової, Н.І. Чабан, Л.І. Бурдейної та інших.

Дослідник В.П. Черевко визначає наступні критерії діагностування рівня сформованості комунікативної компетентності менеджера: особливості професійно-комунікативного самовизначення менеджерів; схильність до обраної професії та наявність професійно-важливих комунікативних якостей; володіння вербальними та невербальними засобами спілкування і професійним словником; наявність професійно-управлінських комунікативних задатків [5]. Відповідно вивчалися такі показники професійно-комунікативного самовизначення майбутніх менеджерів:

- мотиви вибору професії менеджера;
- усвідомлення особистісних якостей, необхідних для обраної професії;
- особливості розуміння специфіки та ролі комунікативної компетентності в майбутній професії;
- співвіднесення вимог комунікативної функції менеджерської діяльності з особистісними характеристиками;
- глибина самоаналізу особливостей власного спілкування та усвідомлення засобів і наявність потреби підвищення комунікативної компетентності.

Вироблена й обґрунтована система критеріїв (показників) сформованості ділової культури студента, дослідником О.О. Вишневською, включає: необхідний рівень фахових і культурологічних знань; уміння користуватися набутою інформацією в конкретних соціальних і виробничих ситуаціях; сформованість власного іміджу; володіння культурою мовленнєвої діяльності. Показником ділової культури є також уміння пристосовуватись до будь-якої ситуації та мати успіх у роботі, що допомагає організувати затишок у приватному житті [2].

На нашу думку, ґрунтовним є дослідження Л.Б. Нікіфорової, яка визначила наступні критерії і показники сформованості емоційної культури майбутніх менеджерів:

1. мотиваційний критерій: інтерес до власних емоційних переживань, усвідомлення значення емоційної культури в особистісно-професійному розвитку, потреба в емоційному розвитку та самовихованні;
2. когнітивний критерій: якість засвоєння знань щодо емоційної культури (правильність, повнота);
3. діяльнісно-поведінковий критерій: уміння за зовнішніми ознаками (міміка, пантоміміка) визначати емоційний стан співрозмовника, емоційну обстановку аудиторії та створювати сприятливий емоційний клімат у процесі міжособистісного спілкування, здатність до емпатичного включення суб'єкта у переживання інших людей;
4. саморегулювальний критерій: уміння адекватно виражати та передавати особистісні емоції, настрої, почуття, здатність контролювати особистісні негативні переживання;
5. рефлексивний критерій: здатність до внутрішньої самооцінки та самоаналізу особистісних емоційних переживань, адекватної оцінки та аналізу переживань інших, а також адекватної оцінки емоційної ситуації [4].

Дослідник Л.І. Бурдейна вивчала моральну культуру студентів торгово-економічного профілю. Критеріальними показниками визначено такі моральні норми: відповідальність за результати економічної діяльності, справедливість у взаємостосунках із суб'єктами економічної діяльності, миролюбність, толерантність у партнерських відносинах, повага людської гідності, порядність у всіх видах бізнесової діяльності. Норми характеризуються ступенем їх прояву, міцністю, глибиною, повнотою, дієвістю, соціальною значущістю характеристик, самостійністю у реалізації моральних знань, умінь, навичок [1].

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень із проблем навчання майбутніх менеджерів, управлінців, керівників, питання формування культури морально-ділових відносин потребує подальшого ґрунтовного аналізу з позиції сучасного бачення спеціаліста. Спостерігається недостатність визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості культури морально-ділових відносин менеджера зовнішньоекономічної діяльності.

Успішність процесу формування культури морально-ділових відносин у майбутніх менеджерів залежить від своєчасного отримання та аналізу інформації про результати педагогічної роботи. Їх об'єктивність визначається як рівнем психолого-педагогічної обґрунтованості критеріїв та показників оцінювання, так і адекватністю застосованих діагностуючих засобів. Тому в розробці критеріїв, показників та рівнів сформованості культури морально-ділових відносин у майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності було поставлено такі **завдання:**

1. обґрунтувати зміст критеріїв та показників сформованості культури морально-ділових відносин;
2. оцінити їх сформованість у навчально-виховному процесі;
3. діагностувати рівні сформованості культури морально-ділових відносин.

Сформована система критеріїв та показників культури морально-ділових відносин дає можли-

вість визначити слабкі ланки у підготовці майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності та методи впливу на їх подолання.

Критеріями сформованості морально-ділової культури у майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності ми пропонуємо такі:

1. Орієнтація на морально-ділові відносини в системі зовнішньоекономічної діяльності (визначеність професійного мотиву, зацікавленість, переконаність в актуальності питання морально-ділової культури, готовність менеджера до засвоєння знань, сформованість загальних уявлень про систему морально-ділових відносин, поняття про практичне значення морально-ділових відносин у професії, визначення мотивів, що спонукають менеджерів орієнтуватися на морально-ділові відносини, усвідомлення ролі морально-ділової культури та її вплив на професійну діяльність).

2. Знання вимог із питань морально-ділових відносин у системі зовнішньоекономічної діяльності (розуміння майбутніми менеджерами поняття «морально-ділові відносини», виявлення достатності знань із питань морально-ділових відносин, і що найбільше може впливати на такі відносини, визначення змісту та функцій морально-ділових відносин, виявлення ознак зовнішнього прояву ділової культури у професійній діяльності, ініціативність майбутнього менеджера у практичній реалізації здобутих знань, планування студентами удосконалення своїх знань із цього питання у майбутньому).

3. Дотримання вимог морально-ділових відносин у системі зовнішньоекономічної діяльності (визначення студентами характеру дотримання вимог, оцінювання менеджерами необхідності та регулярності дотримання вимог морально-ділових відносин, самостійності приймати професійні рішення, виявлення чинників, що можуть заважати успішності професійній діяльності).

Таким чином, згадані критерії розглядаються нами як ознаки сформованості морально-ділової культури і є вихідними моментами для виявлення рівнів сформованості майбутнього менеджера зовнішньоекономічної діяльності. Для констатувального експерименту нами було розроблено та використано три види анкетування з варіантами відповідей та запитаннями, де необхідно було дати повні відповіді. У ході дослідження було опитано 150 студентів із першого по п'ятий курси.

Виявлені позитивні зміни у формуванні культури морально-ділових відносин менеджерів у процесі професійної підготовки не можна вважати задовільними, оскільки 56 % студентів залишаються на низькому рівні. Це означає, що в організацію прийдуть спеціалісти, ефективність роботи яких буде незначною.

Визначення орієнтації студентів на культуру морально-ділових відносин показало, що більше 90 % опитуваних зацікавлено в актуальності даного питання. Виділення студентами мотивів морально-ділових відносин свідчить, що тільки 33 % вважають духовні мотиви головними, на середньому рівні залишаються 87 %, і про низький рівень свідчать 27 % респондентів. При вивченні чинників, що можуть спонукати майбутніх менеджерів до дотримання вимог морально-ділових відносин, 30 % вважають відносини в колективі, тільки 8 % професіоналізм та удосконалення праці, іміджу визначальними чинниками, і 6 % замислюються над ефективністю роботи підприємства. Визначення студентами ролі морально-ділових відносин говорить про невизначеність щодо цього питання. Близько 52 % лише підтверджують важливість цього феномену, 31 % вважають морально-ділові відносини необхідними для сприяння спілкування і створення гарного клімату в колективі, 20 % – для проведення переговорів та підписання ділових паперів, 12,2 % визначають вплив на економічні відносини у фірмі, 11,5 % – для створення ділової репутації. Низькі показники мають такі чинники, як: вплив на продуктивність праці, уникнення конфліктів та вирішення проблем, тренування ділових якостей, сутність професії. Незадовільним можна вважати визначення студентами головного у морально-ділових відносинах: 43 % вважають комунікативість, 15 % уміння працювати з людьми, 11 % студентів виділяють професійні знання необхідними компонентами, тільки 20 % звернули увагу на дотримання моральних норм, етикету у майбутній професійній діяльності. Було встановлено, що тільки близько у 30 % респондентів змінюється позиція щодо ролі морально-ділових відносин. Вивчення чинників, що спонукають менеджерів орієнтуватися на морально-ділові відносини підтверджує той факт, що студенти зацікавлені лише у своїй кар'єрі (31 %) та отримання прибутку, вилучення певної вигоди (5,4 %), 24 % респондентів вважають це запорукою створення відносин із партнерами, тільки 7,4 % віддають перевагу моральним принципам та діловій етиці, 7,6 % – заради досягнення певної мети, 3,5 % – для самовдосконалення.

Особливості визначеності у майбутніх менеджерів орієнтації до культури морально-ділових відносин свідчать про необхідність підвищення у студентів усвідомлення необхідності культури у майбутній зовнішньоекономічній діяльності.

Вивчаючи знання студентів із питань культури морально-ділових відносин, нами було встановлено, що навіть студенти-випускники вважають свої знання недостатніми з цього питання (53 %). Крім того, студенти третього курсу після вивчення спецкурсу «Основи ділового етикету» відчувають труднощі з питання знань щодо морально-ділової культури (63 %). Встановлено, що 33 % респондентів взагалі не осмислюють сутності морально-ділових відносин. Це було підтвердже-

но при виділенні студентами ознак зовнішнього прояву морально-ділових відносин. Так 43 % співвідносять прояв під час ділового спілкування, зустрічей, 17 % проводять зв'язок із діловим стилем, поведінкою, жестами, 5 % виділяють уміння приймати рішення, рішучість основними ознаками прояву, лише 3 % чесність та порядність . Такі ознаки як вихованість, доброта, впевненість, відповідальність, мистецтво управління персоналом мають дуже низькі показники по 2 %. Серед знань, необхідних менеджеру зовнішньоекономічної діяльності у сфері морально-ділових відносин, студенти виділяють знання ділових відносин (19 %), етичних норм, етикету (33 %), знання з психології людини (17 %), комунікабельність (15 %), професійні знання (9 %), знання про культуру країн-партнерів (10 %), знання з культури управління (2,4 %). Низькі показники були виявлені нами у студентів щодо розуміння змісту морально-ділових відносин. Тільки 15 % акцентують увагу на професійних знаннях, компетентності у справі, 15 % – на вихованості, морально-ділових принципах, 8 % – на комунікабельності, діловому мовленні. Не спостерігається чіткість стосовно виділення студентами функцій морально-ділових відносин. Встановлено, що 22 % респондентів називають організаційну, 20 % – комунікативну, 16 % – мотиваційну, 15 % – контрольну, 13 % – планування, 6 % – регулювання, тільки 4,4 % – управлінську, 3 % – дипломатичну головними функціями.

Вивчаючи питання щодо удосконалення своїх знань у сфері морально-ділових відносин нами було встановлено, що 42 % зацікавлені отримувати знання у процесі самонавчання та використання додаткової літератури, 29 % – на прикладі власного досвіду та у період практики, 22 % студентів сподіваються на достатні знання у навчальному закладі, 17,4 % – у процесі спілкування, 10 % бажають оволодіти знаннями на спецкурсах, семінарах, конференціях.

Одержані дані свідчать про потребу надання суттєвих знань щодо питання культури морально -ділових відносин саме у вищому навчальному закладі.

Вивчаючи питання дотримання менеджерами культури морально-ділових відносин нами встановлено, що 81 % респондентів виражають потребу у регулярному дотриманні морально-ділової культури, 12 % надають менеджеру право ігнорувати вимоги культури. Необхідність регулярного дотримання вимог обумовлена такими чинниками, як: гарні відносини в колективі, спілкування (25 %), створення власного іміджу, кар'єри (18,7 %), успіх фірми (16 %), досягнення цілей (10 %), самовдосконалення (9 %), самоповага (5 %). Такі показники, як уникнення конфліктів, помилок, отримання прибутку мають низькі показники (по 1 %). Вивчення чинників, які з погляду студентів, можуть заважати менеджеру дотримуватися вимог морально-ділових відносин показало, що більшість респондентів (26 %) виділяють недостатність знань, 15 % – робочі обставини, 9,3 % – стосунки в колективі, 9,4 % – власні амбіції, 8,3 % – недотримання вимог із боку партнерів, 7,5 % – невихованість, некультурність, 7 % – особисті якості, 4,7 % – політично-економічне життя країни, 4,2 % – отримання прибутку. Низькі відсотки займають: невміння спілкуватися – 2,7 %, відсутність досвіду – 2,3 %, незацікавленість у справі – 2,3 %.

Отже, наявні недоліки та низькі одержані дані не є незворотними, а можуть бути усунені шляхом спеціально організованого навчання, а саме розроблення та упровадження спецкурсу, який би забезпечував системне засвоєння студентами морально-етичних норм у майбутній управлінській діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей особистості та її професійної підготовки.

Узагальнення одержаних даних та кількісне визначення рівня сформованості культури морально-ділових відносин дозволило поділити студентів на три групи з високим, середнім та низьким рівнями наявності цього феномену.

Низький рівень характеризується прагматичною орієнтацією на морально-ділові відносини, відсутністю інтересу щодо відповідного питання, нерозуміння ролі та практичного значення морально-ділової культури у майбутній діяльності; поверховими знаннями лише з питань зовнішнього прояву ділових відносин, відчуття у студентів певних труднощів у осмисленні сутності морально-ділових відносин; спонтанним дотриманням ділових вимог, а іноді навіть ігноруванням до відповідних дій, відсутністю умінь співвіднести вимоги щодо культури морально-ділових відносин у професії менеджера з власними характеристиками.

Середній рівень визначає комунікативну орієнтацію менеджерів на систему морально-ділових відносин, прояв ініціативи з цього питання. Майбутній менеджер на цьому рівні володіє знаннями лише з питань змісту морально-ділових відносин. Студенти визначають епізодичне дотримання вимог ділової культури для успішної діяльності.

Високий рівень. На цьому рівні менеджери усвідомлюють важливість і сутність морально-ділової культури, вони духовно орієнтовані на ділові відносини, прагнуть до постійного вдосконалення знань, володіють знаннями з питань функцій морально-ділових відносин. Характерною особливістю цього рівня є те, що студенти проявляють високу ініціативу та наполегливість з цього питання, широкі та стійкі пізнавальні інтереси. Високий рівень визначається регулярним дотриманням вимог щодо культури морально-ділових відносин, відсутністю ігнорування у дотриманні відповідних вимог, важливістю систематично

дотримуватися системи ділових вимог у майбутній діяльності.

На основі констатувального експерименту нами розроблено характеристику сформованості культури морально-ділових відносин на високому, середньому та низькому рівнях.

За критерієм орієнтації майбутніх менеджерів при високому рівні 12 % респондентів виявляються як духовно спрямовані. Вони характеризуються яскраво вираженою моральною орієнтацією, має місце глибина і стійкість прагнень, намірів, переконань студентів, моральна принциповість особистих позицій, виявлення раціональності у поведінці.

Середній рівень (34 %) характеризує лише комунікативну направленість респондентів на культуру, при цьому моральна спрямованість виражена недостатньо, виявлено нестійкі прагнення, наміри, переконання, більшість видів діяльності не відрізняється раціональністю, виконується неорганізовано.

При низькому рівні (58 %) орієнтація на культуру морально-ділових відносин має прагматичний характер, деяким студентам властива антиморальна спрямованість прагнень, намірів та переконань. При цьому практичний раціоналізм, організація спрямовані тільки на задоволення своїх потреб і негативно відображаються на компанії та суспільстві в цілому.

В оволодіння знаннями при високому рівні (10 %) студенти надають перевагу суттєвому, а саме досконалому знанні етикету, функцій морально-ділової культури, морально-етичних норм, глибині знань про культуру країн-партнерів; майбутні менеджери виявляють здатність аналізувати ситуації з позиції моральних вимог і поставлених цілей. При цьому характерними є прояви організованості, дипломатичності, відповідальності, лідерства, чіткої мотивації, ініціативності, уміння залишатися «людиною» у будь-яких життєвих ситуаціях.

Для середнього рівня (32%) знання студентів позначаються як неповні, лише з питань змісту культури на фоні морально-ділової спрямованої комунікативної орієнтації. Дані таблиці свідчать, що динаміка оволодіння знаннями впродовж всього навчання з першого по п'ятий курси незначна. Майбутні менеджери не здатні мобілізувати зусилля на вирішення ділових питань за умов моральної спрямованості своїх дій. При цьому прояви відповідальності, практичності, організованості виявляються лише в окремих випадках.

Низькому рівню (58 %) притаманні недосконалі знання лише з питань зовнішнього прояву культури морально-ділових відносин. Головними пріоритетами є створення власної кар'єри та одержання прибутку. Виявлено ігнорування морально-ділових принципів у вирішенні професійних задач.

За критерієм дотримання вимог культури морально-ділових відносин для високого рівня (18 %) характерно регулярність та самостійність при застосуванні знань у практичній діяльності та різних життєвих ситуаціях, прагнення доводити до завершення поставлені завдання.

На середньому рівні (30 %) у респондентів виникають труднощі із застосуванням знань у практичній діяльності і регулярним дотриманням вимог, тому виявлена неспроможність має епізодичний характер і залежить від узгодженості дій з гуманістичними нормами, моральними принципами, особистими позиціями та переконаннями.

При низькому рівні (52 %) студенти надають перевагу спонтанному дотриманню морально-ділових вимог. Вони не усвідомлюють доцільність та необхідність морально-ділових вимог, виявляють пасивну моральну спрямованість у майбутній зовнішньоекономічній діяльності та життєвих ситуаціях. Низький рівень свідчить про неспроможність студентів застосовувати набуті знання щодо культури морально-ділових відносин на практиці, що має антисуспільну спрямо-ваність.

Висновки. Аналіз проблеми свідчить, що чинники професійних утруднень з питання формування культури морально-ділових відносин виникають як результат конкретних умов та можуть бути усунені в результаті формуючих впливів.

Таким чином, сформованість морально-ділової культури у майбутнього менеджера у зовнішньоекономічній діяльності є активним станом особистості, що визначає установки на систему морально-ділових відносин, професійні ситуації і завдання, передумови до професійної діяльності, її регуляції, стійкості, ефективності, яка проявляється у формах активності та визначає здатність ставити перед собою професійні цілі, обирати способи їх досягнення, контролювати цей процес, здійснювати самоконтроль за виконанням власних дій і прогнозувати шляхи підвищення продуктивності роботи у професійному економічному напрямку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бурдейна Л.І. Формування моральної культури студентів вищих навч. закладів торгов.-економ. профілю: Автореф. дис. … канд. пед. наук: Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Т., 2005. – 20 с.
2. Вишневська О.О. Педагогічні умови формування ділової культури студентів бізнес-коледжу в системі соціалізації особистості: Дис. … канд. пед. наук. – 13.00.05. – Х., 2002.
3. Дмитренко Г.А., Дорошенко Е.А. Оценка уровня культуры персонала: Учебн.-практ. пос. / Межрегиональная академия управления персоналом. – К., 1998. – 87 с.

4. Нікіфорова Л.В. Формування емоційної культури майбутніх менеджерів у навчально-виховному процесі: Автореф. дис. … канд. пед. наук. – Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2009. – 22 с.
5. Черевко В.П. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки: Автореф. дис. … канд. псих. наук. / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2001. – 20 с.

Рецензенти: к.філол.н., доцент Шуткіна Г.М.,
д.пед.н., професор Мещанінов О.П.

© Запорожець Я.В., 2009

Стаття надійшла до редакції 29.04.2009 р.