

УДК 37.013.75

Резник С.М., Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”



Резник Світлана Миколаївна – аспірантка кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами, інженер кафедри “Педагогіка і психологія управління соціальними системами” Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Коло наукових інтересів – удосконалення процесу формування управлінських умінь у майбутніх інженерів у вищому технічному навчальному закладі.

Експериментальне дослідження рівня розвитку управлінських умінь майбутніх інженерів

У статті аналізується рівень розвитку управлінських умінь у майбутніх інженерів в умовах традиційної системи освіти. За результатами експерименту зроблений висновок, що управлінська підготовка студентів є нездовільною, визначаються педагогічні завдання, вирішення яких сприяє підвищенню рівня управлінських умінь майбутніх інженерів.

In article the level of development of administrative skills at the future engineers in conditions of a traditional education system is analyzed. Results of experiment have allowed to draw a conclusion, that administrative preparation of engineers is unsatisfactory, and also to determine pedagogical problems which decision will promote increase of a level of administrative skills of the future engineers.

Загальною проблемою у нашій країні виступає поліпшення стану професійної освіти. Її актуальність пов’язана з визначенням перспектив і можливих напрямків соціально-економічного розвитку України. Глобалізація та інформатизація сучасного суспільства, процеси європейської і світової інтеграції визначають зміни і у сфері педагогіки. Нагальною є проблема визначення вимог до рівня професійної компетентності випускників. Здійснюються спроби створення моделей сучасного фахівця, обґрунтовується необхідність включення до її складу того чи іншого нового знання, нового напрямку дослідження.

Аналіз стану досліджень і публікацій дозволяє дійти висновку про значну увагу до

розвитку тих чи інших професійно важливих якостей майбутніх фахівців, удосконалення процесу формування знань, умінь і навичок, необхідних для успішного здійснення професійної діяльності. Особливо багато робіт, у яких розглядається педагогічна підготовка. Наприклад, проблемою формування організаторських умінь майбутніх учителів займалися такі дослідники, як Л.Т. Тюптя, Р.М. Теплякова, Л.В. Кондрашова, О.П. Лутошкіна, В.Ю. Озіра та інші.

В той же час недостатня увага приділяється цим проблемам стосовно технічної освіти, зокрема дослідження управлінської підготовки майбутніх інженерів і необхідності її удосконалення. Одному з напрямків вирішення завдань удосконалення управлінської підготовки

інженерів, пов'язаному з розвитком лідерських якостей і формуванням гуманітарно-технічної еліти, присвячені дослідження Л.Л. Товажнянського, І.Ф. Проконенко, О.Г. Романовського. Останній, зокрема, відзначає, що “у процесі фахового навчання інженера питанням його управлінської підготовки не приділяється належної уваги. Вважається, що відповідними знаннями й навичками він зможе оволодіти самостійно, безпосередньо у процесі виробничої діяльності, свого професійного, службового і посадового зростання” [1, с. 16].

Однак за межами досліджень залишаються питання аналізу готовності майбутніх інженерів до виконання ними управлінських функцій в рамках своїх професійних обов'язків та відповідні шляхи і засоби її формування.

Метою даної статті є визначення рівня розвитку управлінських умінь у майбутніх інженерів у процесі їхнього навчання у вузі. Основний зміст статті полягає в описі та інтерпретації результатів педагогічного експерименту, присвяченого сформованості цих умінь.

Актуальність проблеми підвищення якості управлінської підготовки сучасних інженерів визначається двома факторами. По-перше, структура професійної діяльності сучасного інженера містить у собі виконання конструкторських, технологічних та управлінських функцій. По-друге, характерна особливість вітчизняної системи управління полягає у тому, що переважну більшість керівників складають люди з базовою інженерною освітою [2].

Управлінська підготовка інженера – це обов'язково повинен бути процес практичний, тобто пов'язаний з формуванням відповідних умінь. Управлінська компетентність інженерів визначається в першу чергу в процесі практичної діяльності. Подібно до того, як не можна тільки теоретично навчити професії актора, лікаря або педагога, так і майбутнього фахівця не можна навчити бути керівником, просто повідомляючи студентам комплекс нехай навіть найсучасніших, управлінських теорій і технологій. Освоєння сутності управлінської діяльності можливе тільки у процесі здійснення практичних дій, спрямованих, наприклад, на досягнення тих чи інших цілей, запропонованих

у проблемній навчальній ситуації.

Критерієм ефективності управлінської підготовки є також практична діяльність, іншими словами – уміння розв'язувати різні практичні проблеми, уміння переносити теоретичні знання у практику. О.П. Кондратюк відзначає, що “критерієм перевірки істинності засвоєння теоретичних знань, володіння ними є практика... Отут спостерігається зворотний перехід – від абстрактного до конкретного, від загального до одиничного. Цей перехід відбувається в процесі виконання завдань практичного (прикладного) характеру, починаючи від елементарних завдань, необхідних для закріплення знань, і закінчуєчи творчими. Крім знання теорії, фахівцеві потрібно володіти навчальними і професійно-практичними уміннями і навичками” [3, с. 86].

У процесі теоретичного аналізу й опитування керівників автором статті були виділені окремі компоненти моделі управлінських умінь і критерії їхньої сформованості у студентів. Для визначення необхідності удосконалення управлінської підготовки інженерів необхідно було також перевірити рівень управлінських умінь, який був сформований у студентів у традиційних умовах навчального процесу.

В педагогічному експерименті взяли участь 86 студентів п'ятого курсу енергомашинобудівного факультету Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Вибір даної категорії для експерименту обумовлювався тим, що студенти на цей час закінчують своє навчання у вузі, і в такий спосіб можна було встановити, яким чином існуюча система інженерної освіти сприяє розвитку управлінських умінь як важливої складової структури умінь, необхідних фахівцеві в недалекій професійній діяльності.

З метою виявлення рівня сформованості управлінських умінь нами був використаний метод групових експертних оцінок, що полягає в діагностиці тих чи інших сторін діяльності компетентними особами (експертами).

Відповідно до моделі управлінських умінь були виділені різні рівні сформованості управлінських умінь. Отримані характеристики були класифіковані за чотирма рівнями і зведені у таблицю (табл. 1).

Для експертної оцінки розвитку

Таблиця 1
Визначення рівня сформованості управлінських умінь

Pi- вењь	Характеристика критеріїв рівня управлінських умінь
В И С О К И Й	<p>Яскраво виражена потреба і бажання займатися управлінською діяльністю. Виявляється готовність брати на себе відповідальність, приймати рішення, керувати іншими людьми.</p> <p>Системні, глибокі, дієві знання у сфері управління, пов'язані як з організаторською, так і з комунікативною діяльністю керівника. Усвідомлення способів і прийомів їх адекватного й ефективного використання.</p> <p>Сформовані уміння діяти в різноманітних, проблемних ситуаціях. Використання умінь носить цілеспрямований, системний характер відповідно до особливостей конкретних умов і ситуацій. У навчальному процесі виявляється уміння складати програми розв'язання проблемних практичних ситуацій, досягнення цілей ділових і рольових ігор з урахуванням індивідуальних особливостей інших людей. Характеризується умінням розподіляти між виконавцями обсяг необхідних робіт, коректувати їх діяльність, мотивувати, переконувати, знаходити індивідуальний підхід у роботі з людьми, а також ефективно використовувати верbalні та неверbalні засоби спілкування міжособистісної і публічної комунікації.</p> <p>Реалізація в практичній діяльності набутих знань і умінь носить творчий характер. Виявляється здатність до зваженого, системного аналізу проблеми, здатність висувати нові ідеї, розглядати різні підходи, різні точки зору, аналізувати їх переваги і недоліки. Здійснювати вибір найбільш оптимального рішення.</p> <p>Виявляється уміння робити підсумки виконаної роботи, виявляти помилки, визначати шляхи їх подальшого виправлення.</p> <p>Яскраво виражене бажання до подальшого удосконалення управлінських якостей і умінь.</p>
Д О С Т А Т Н І Й	<p>Наявність певного інтересу до управлінської діяльності, але готовність брати на себе відповідальність виявляється не завжди.</p> <p>Сформовані знання з управління не організовані в систему, носять іноді розрізнений, уривчастий характер. Деяка частина знань може бути усвідомлено перенесена в практичну діяльність, однак стосовно окремих теоретичних положень відсутнє чітке уявлення того, як їх можна було б використати на практиці.</p> <p>Застосування знань і умінь значною мірою стереотипне. У процесі розігрування практичних ситуацій виникають труднощі, якщо проблема носить новий, оригінальний характер. Часто виявляється невміння змінити свою поведінку чи засоби дії при зміні умов завдання, зміні ситуації взаємодії.</p> <p>Обрані методи не завжди адекватні ситуації чи оптимальні для даної проблеми, часто не враховуються особливості інших людей. Прийняті рішення носять переважно директивний характер.</p> <p>Досить добре сформоване уміння аргументувати свою особистісну позицію, висловлювати й обґрунтовувати свою точку зору в групі, а також уміння міжособистісної комунікації. Однак необхідність публічного виступу іноді викликає розгубленість, нервозність. Уміння публічної комунікації практично не розвинуті.</p> <p>Теоретичний аналіз проводиться досить глибоко, однак деякі аспекти проблеми іноді залишаються за межами їх розгляду. Переважає прагнення настоюти на своєму, відсутня гнучкість в осмислюванні ситуації і прийнятті іншої точки зору.</p> <p>Існує прагнення до удосконалення у сфері управлінської діяльності.</p>
Н Е З А Д О В І Л Ь Н И Й	<p>Присутній інтерес до пізнання деяких аспектів управлінської діяльності, однак недостатньо розвинене прагнення домагатися успіху в цьому виді діяльності. Майже відсутнє бажання керувати іншими людьми. Немає належного розуміння значимості управлінських умінь для майбутньої професійної діяльності.</p> <p>Знання у сфері управління поверхневі, уривчасті. За багатьма аспектами управління знання відсутні взагалі. У вирішенні практичних ситуацій проявляється розгубленість, нездатність виділити головні пріоритети і визначити шляхи досягнення мети.</p> <p>Управлінські уміння розвинені дуже слабко. Студенти недостатньо активні при розігруванні практичних ситуацій, у ділових і рольових іграх. Переважає скоріше інтуїтивний, на основі життєвого досвіду, підхід до вирішення більшості ситуацій. При цьому недолік знань і умінь часто “компенсується” авторитаризмом у прийнятті рішень, відсутність здатності враховувати конкретні особливості ситуації, поставлених умов, індивідуальні якості інших людей, які беруть участь у взаємодії.</p>

Продовж. табл. 1

Rівень	Характеристика критеріїв рівня управлінських умінь
Н Е З А Д О В І Л Ь Н И Й	<p>Мають місце уміння аналізувати проблему з різних точок зору і робити висновки. Пропонуються ідеї для розв'язання ситуацій, хоча ці ідеї іноді й носять недостатньо науково обґрунтowany характер.</p> <p>Існує потреба у вираженні своєї власної точки зору, висловлюванні особистісної позиції з того чи іншого питання. Однак мова часто монотонна і невиразна, виникають складності у виборі адекватних засобів висловлювання своєї думки. У деяких емоційно напружених ситуаціях виникають складності у формулюванні думок, тоді студенти мають потребу в підказках, щоб підібрати потрібні слова й поняття.</p> <p>У ситуаціях групового спілкування почують себе набагато впевненіше, ніж при розігруванні ситуації спілкування “керівник – підлеглий” чи в публічному виступі.</p> <p>Немає чіткого усвідомлення необхідності удосконалення своїх управлінських умінь.</p>
Н И З Б К И Й	<p>Відсутність інтересу і бажання займатися управлінською діяльністю. Управлінські уміння не розглядаються як професійно значими.</p> <p>Відзначається недостатня сформованість, а часто й повна відсутність управлінських знань.</p> <p>У розігруванні ситуацій студенти часто займають пасивну позицію, мають потребу в заохоченні для здійснення практичної діяльності. Не вміють організовувати діяльність групи, розподіляти обов'язки, враховувати можливості й індивідуальні особливості інших учасників взаємодії, використовувати засоби мотивації, переконувати. Не здатні адекватно, відповідно до особливостей ситуації, обирати методи і засоби вирішення проблеми.</p> <p>Від навчальних завдань управлінського характеру, в яких потрібно прийняти рішення, ухиляються або намагаються виконати їх формально.</p> <p>Аналіз проблем часто поверхневий. Виникають труднощі при необхідності розгляду питання з різних точок зору, аналіз ефективності того чи іншого засобу вирішення проблеми.</p> <p>У ситуаціях спілкування часто інертні, не прагнуть висловлювати свою точку зору. Виникають складності у формулюванні власних думок.</p> <p>Потреба в розвитку управлінських умінь практично відсутня.</p>

Таблиця 2
Сформованість управлінських умінь у студентів технічного університету

Експертна оцінка	Рівні сформованості умінь, %			
	Низький	Незадовільний	Достатній	Високий
	38	42	20	-

Необхідно відзначити, що організаторські уміння, які визначались у проведенному експерименті як найбільш значимі для управлінської діяльності, у студентів розвинуті найбільш слабко. В той же час на важливість організаторських умінь у структурі вимог до керівника вказують такі автори, як О.Г. Романовський, Л.Л. Товаж-нянський, С.І. Самигін, Л.Д. Столяренко, Л.І. Уманський, О.М. Власова, В.Б. Савінова, Г.С. Нікіфорова та інші.

Загальний рівень сформованості управлінських умінь визначався, виходячи з рівня розвитку кожного компоненту моделі управлінських умінь: рівня розвитку організаторських, комунікативних і інтелектуальних умінь. Кожен компонент управлінських умінь оцінювався за розробленими критеріями за 4-балльною шкалою.

Як свідчать результати аналізу, традиційна система освіти по-різному впливає на розвиток

Таблиця 3

Порівняльний аналіз сформованості різних компонентів структури управлінських умінь

Компоненти управлінських умінь	Рівні сформованості умінь, %			
	Низький	Незадовільний	Достатній	Високий
Організаторські	54	35,5	10	-
Комунікативні	17,8	56,7	23	2
Інтелектуальні	5,5	37,7	44	12

Показники, наведені у таблиці, наочно демонструють дуже низький рівень розвитку організаторських умінь у майбутніх інженерів. Цей факт можна пояснити тим, що в інженерному вузі ще не створені необхідні умови для розвитку практичних умінь студентів організовувати свою діяльність та діяльність інших людей, тим більше роботу групи у цілому.

Набагато більш високий рівень розвитку виявився відносно інтелектуальних умінь. Це, на наш погляд, пояснюється тим, що як у середній, так і у вищій школі значна увага приділяється точним, природничим наукам, які передбачають розвиток здібностей логічного аналізу проблеми. Студенти постійно стикаються з необхідністю аналізувати навчальні завдання, висувати гіпотези їх вирішення, перевіряти ці гіпотези, знаходити потрібні розв'язання.

Характерно, що незадовільний розвиток комунікативних умінь демонструє практично кожен другий студент, який взяв участь в експерименті. Для багатьох студентів викликають труднощі вибір адекватних вербалних і невербалних засобів впливу на партнера, необхідність коректувати свою комунікативну поведінку в мінливих умовах, іntonувати свою мову тощо. Цей факт пов'язаний з тим, що традиційна система навчання часто виявляється малоекективною у розвитку комунікативних умінь студентів. Студенти в процесі навчання частіше опиняються у ролі слухачів, що сприймають інформацію, набагато рідше вони мають можливість висловлювати свою точку зору, дискутувати, переконувати.

Аналіз вирішення практичних ситуацій під час семінарських занять дозволяє відзначити, по-перше, що у багатьох студентів обсяг знань явно недостатній для ефективної організації

відповідної діяльності. Наявні знання дуже поверхневі, а з багатьох питань вони взагалі відсутні. При цьому у переважної більшості студентів, хоча й виявляються деякі розрізнені, уривчасті знання з управління, однак відсутнє справжнє розуміння специфіки, сутнісних характеристик цього виду діяльності. Студенти здебільшого не бачать перспектив і можливостей їх практичного застосування у своїй майбутній професійній діяльності.

Так, на такий важливий момент, як постановка мети в управлінні, вказали 13% студентів, тобто тільки така їх частка збирається починати свою діяльність як керівника з визначення чіткої мети і вже далі організовувати роботу підлеглих відповідно до неї. На необхідність розуміти і враховувати індивідуальні особливості підлеглих, їх здібності і потенційні можливості вказують 64% учасників дослідження. Однак при цьому, коли у практичних ситуаціях потрібно продемонструвати розвиток цих умінь, спостерігається зворотний результат.

Значна кількість досліджуваних (47%) виявилися не здатними до вибору стратегії своєї поведінки і засобів впливу, виходячи із специфіки ситуації та індивідуальних особливостей людей. Слід відзначити, що 41% студентів у вирішенні практичних ситуацій можуть частково моделювати особливості своєї поведінки відповідно до ситуації, однак не враховують усієї сукупності факторів, виходячи з яких потрібно було б обирати стратегію поведінки. І тільки 12% досліджуваних продемонстрували здатність враховувати ті умови, в які вони були поставлені практичною ситуацією, що розігрувалась.

Аналізуючи способи вирішення майбутнім керівником навчальної практичної ситуації, коли в колективі виникають конфліктні

взаємини з одним із “трудних” підлеглих, можна відзначити, що більшість студентів обрали “найпростішу” тактику – запропонували просто звільнити незручну людину (51% досліджуваних). Аналізувати дану проблему з різних боків і розглядати різні варіанти її вирішення (якщо... то...) були схильні 31% досліджуваних, і тільки 18% спробували почати із з’ясування мотивів і причин такої поведінки підлеглого. При вирішенні цієї практичної ситуації було виявлено, що основна маса студентів не вміють робити критичні зауваження, коректувати поведінку і встановлювати способи контролю і терміни виконання поставлених завдань.

Викликали значні труднощі і завдання, пов’язані з мотивацією персоналу. Найбільш популярною виявилася матеріальна мотивація – 74% досліджуваних вирішили використовувати саме ці засоби стимулювання підлеглих. При цьому 43,5% з їх числа тільки матеріальними засобами й обмежилися. Цікаво, що лише 5% досліджуваних для матеріального стимулювання обрали такий метод, як виплату своїм співробітникам певного відсотка від прибутку організації в цілому. Основна ж маса запропонувала збільшення заробітної платні.

Різноманітними засобами заохочення підлеглих до більш продуктивної праці вирішили скористатися 31% досліджуваних. Однак обрані для цього варіанти не відрізнялися великою різноманітністю. Частіше за інші зустрічалися використання таких засобів мотивації, як винесення індивідуальної подяки й у присутності колективу, просування у кар’єрі, поліпшення умов праці. Були запропоновані також надання безкоштовних путівок, оплата обідів для співробітників, подарунки тим, хто відзначився у роботі, проведення спільних “масових” заходів, однак ці варіанти зустрічалися значно рідше.

І на що особливо необхідно звернути увагу, тільки 5% від усієї кількості досліджуваних вирішили при виборі засобів мотивації відштовхуватися від особливостей самих підлеглих, враховувати, що б вони самі хотіли одержати як винагороду за свою працю, їх потреби і бажання. Однак і у цих студентів відсутнє усвідомлення чіткого взаємозв’язку між потребами людей і засобами їх задоволення. Практично підійти до вирішення даного завдання вони не змогли.

Таким чином, у переважної більшості студентів відсутнє розуміння самої суті мотивації персоналу, умов досягнення успіху в стимулюванні якісної, ефективної роботи підлеглих. На жаль, 18% досліджуваних взагалі не змогли запропонувати будь-якого варіанту вирішення даної ситуації.

При загальному низькому рівні розвитку уміння знаходити оптимальні способи вирішення проблем у різних практичних ситуаціях у багатьох студентів виявляються авторитарність при виборі і прийнятті рішень, нездатність до гнучкості мислення і коректування своєї поведінки, якщо цього вимагають особливості взаємин з іншими людьми.

Біля третини всіх студентів у той чи інший момент були схильні нав’язувати винятково свою точку зору, свою лінію поведінки. Це відбивалося й у висловленнях студентів: “ви повинні беззаперечно виконувати те, що я вимагаю”, “тих, хто не справляється зі своїми обов’язками, потрібно відразу понизити у посаді”, “головне: керівник – Я, підлеглі – ВОНИ”, “свою діяльність як керівника я б почав з того, що звільнив би уесь персонал і найняв би людей, які будуть мені до вподоби”, “я буду САМ обирати найкращий варіант; а якщо комусь він не буде подобатись, я їх звільню” і т. ін.

Проведений аналіз дозволив виявити нерівномірність розвитку у студентів окремих складових управлінських умінь. Особливо важко давалися завдання, в яких потрібно було мотивувати підлеглих, висловлювати критичні зауваження, коректувати їх діяльність, а також змінювати свій стиль поведінки відповідно до вимог ситуації. Набагато краще розвинені уміння аналізувати проблему, висувати оригінальні ідеї її вирішення, висловлювати свою точку зору й обґрунтовувати та аргументувати її.

У структурі комунікаційних умінь найбільші складності викликають публічні виступи. Навіть досить сильні студенти, які легко і грамотно висловлюють свою думку “з місця”, вийшовши перед аудиторією своєї ж студентської групи, досить сильно змінюють свою поведінку. Має місце розгубленість, нервозність, мова стає монотонною, млявою, неemoційною, іноді занадто тихою, без необхідних для смислового навантаження пауз, наголосів тощо. Практично не

розвинені також такі важливі уміння, як уміння “уловлювати” від аудиторії сигнали зворотного зв’язку: яка реакція слухачів на їх повідомлення, як сприймається інформація, чи виникло розуміння суті викладеного, чи залишилась яксь основна думка у свідомості слухачів після закінчення виступу.

Студенти часто не вміють “стати на місці” слухачів, враховувати їх настрій, точку зору, особливості сприйняття, рівень інформованості і відповідним чином коректувати свій виступ. Часто доповіді, які роблять студенти, перетворюються у формальність, вони не зачіпають ні думок, ні почуттів аудиторії і, природно, не викликають бажання задавати питання, обговорювати проблему.

Необхідно відзначити також той факт, що у більшості студентів спостерігається розуміння значимості комунікативних умінь і для професійної діяльності, і для повсякденного життя, стійка потреба у вираженні своєї точки зору, свого бачення того чи іншого питання, своїх ідей. Однак у деяких випадках можна було спостерігати труднощі в оформленні своїх висловлювань, труднощі в тому, щоб підібрати потрібні вербалльні засоби для аргументації своєї точки зору.

Для ілюстрації можна навести такі не зовсім коректні висловлювання студентів: “мотивація співробітників повинна бути матеріальною, кар’єрною, необхідно підвищувати комфортність до роботи”, “гарний стимулятор – премія”, “я обрала стиль передачі досвіду від одного кадру до іншого”, “якби підлеглі приносили багато ідей”, “створення психологічної погоди в колективі”.

У той же час значна кількість сучасних керівників і фахівців у сфері менеджменту відзначають, що до 70-80% робочого часу керівника витрачається на різні види спілкування [4]. Так, наприклад, Іван Е. Рудольф, віце-президент компанії “Саутен Вілиць Медіа”, вважає, що спілкування є найпершою функцією керівника і що керівник може стати ефективним в управлінському спілкуванні тільки після ретельної підготовки. Він відзначає, що “керівники витрачають принаймні 75% робочого часу на спілкування з працівниками” [5, с. 4-84].

В цілому можна констатувати, що в умовах традиційної системи навчання сформованість у студентів управлінських умінь виявляється недостатньою для ефективної практичної діяльності у майбутньому. Це пояснюється тим,

що в навчальному процесі не приділяється належного значення формуванню управлінських умінь у майбутніх інженерів, оскільки у вищому технічному навчальному закладі основна увага сконцентрована на вивченні вузькоспеціалізованих і загальноінженерних дисциплін. У процесі навчання у вузі переважають такі форми і методи, які орієнтуються на виконавську, пасивну позицію студентів, а отже, не розвивають управлінські якості майбутніх фахівців, не формують у них розуміння значимості управлінських умінь для майбутньої успішної професійної діяльності.

Усунення недоліків традиційної системи навчання, пов’язаних з формуванням управлінських умінь у майбутніх інженерів, передбачає розробку методики, яка б дозволила цілеспрямовано розвивати здатність студентів до ефективної управлінської діяльності. На процес розвитку відповідних умінь негативно позначається також те, що в навчальних планах якщо і виділяється навчальний час на вивчення управлінських дисциплін, то у вкрай недостатньому обсязі. В результаті поверхневі знання чи навіть уривчасті відомості щодо тих чи інших положень управлінської теорії, відсутність розуміння самої суті засвоєного матеріалу і призводить до невміння розв’язувати конкретні практичні ситуації.

Тому при створенні відповідної методики удосконалення управлінської підготовки інженерів необхідно вирішити такі завдання:

- 1) забезпечити усвідомлення студентами значимості управлінських знань і умінь для майбутньої професійної діяльності, сформувати бажання підвищувати свою управлінську компетентність;
- 2) забезпечити найбільш оптимальну форму засвоєння знань, яка дозволяє студентам вільно орієнтуватися у сутнісних рисах, особливостях, положеннях управлінської теорії;
- 3) забезпечити дієвість набутих знань, розуміння студентами можливостей і ефективних способів їх практичного застосування;
- 4) створення умов для формування умінь застосування положень теорії управління на практиці;
- 5) максимальне використання потенціалу самостійної роботи студентів для підвищення ефективності розвитку управлінських умінь.

Узагальнення результатів описаного експерименту дозволило виявити слабку підготовку студентів до виконання ними управлінських функцій. Недостатній і низький рівень управлінських умінь демонструвала практично половина досліджуваних. Це свідчить про те, що більшість майбутніх інженерів практично не підготовлені до виконання управлінських функцій у рамках своїх професійних обов'язків надалі. Аналіз результатів експерименту дозволив також сформулювати цілий ряд педагогічних завдань, вирішення яких має практичну значимість для визначення способів удосконалення управлінської підготовки майбутніх інженерів.

Література

1. Романовський О.Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія. – Харків: Основа, 2001. – 312 с.
2. 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. посібн. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2002. – 160 с.
3. Педагогика / Под общей редакцией А.П. Кондратюка. – К.: Вища школа, 1982. – 382 с.
4. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. – СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2001. – 496 с.
5. Рудольф Иван Е. Эффективное общение // Современное управление. Энциклопедический справочник. – Том первый. – М.: Издательство, 1997. – С. 4-84.

Надійшла до редколегії 13.11.2003 р.