

**Ольга Ігорівна
ЗАВИДІВСЬКА**

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА
МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ
ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО СТВОРЕННЯ
ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО
СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ**

монографія

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЧЕРНІГІВСЬКИЙ КОЛЕГІУМ»
ІМЕНІ Т. Г. ШЕВЧЕНКА

Ольга Ігорівна ЗАВИДІВСЬКА

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ
ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО СТВОРЕННЯ
ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА
ОРГАНІЗАЦІЇ**

МОНОГРАФІЯ

Чернігів – Львів
2020

УДК 378.12 : 005.12(02)

3-13

Науковий редактор

Доктор педагогічних наук, професор, дійсний член (академік) НАПН України
М. О. Носко

Рецензенти:

Євген Никодимович Пристула, доктор педагогічних наук, професор,
ректор Львівського державного університету фізичної культури
імені Івана Боберського;

Валерій Іванович Пліско, доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки, психології та методики фізичного виховання
Національного університету «Чернігівський колегіум»
імені Т. Г. Шевченка;

Любов Казимирівна Семів, доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту та соціально-гуманітарних дисциплін
Львівського навчально-наукового інституту Державного вищого навчального
закладу «Університет банківської справи»

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Чернігівський колегіум»
імені Т. Г. Шевченка,
протокол №9 від 26 червня 2020 року*

УДК 378.12 : 005.12(02)

Завидівська О. І.

3-13 Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації : монографія / Ольга Ігорівна Завидівська ; наук. ред. д-ра пед. наук, проф. М. О. Носка. – Чернігів – Львів : Простір-М, 2020. – 642 с.
ISBN 978-617-7746-51-4

У монографії розкрито теоретичні і методичні основи формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів. Представлено розроблену автором педагогічну комплементарно-інтегративну технологію формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Розкрито алгоритм упровадження психолого-педагогічних умов на засадах інноваційного змісту цієї технології.

Рекомендовано викладачам і студентам вищих навчальних закладів науковцям, які досліджують проблеми формування навичок здоров'яорієнтованого управління, аспірантам і докторантам, котрі здійснюють дослідження у галузі професійної освіти.

ISBN 978-617-7746-51-4

© О. І. Завидівська, 2020

© НУ «Чернігівський колегіум»
імені Т. Г. Шевченка, 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	6
Розділ 1. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	11
1.1. Сучасні підходи до тлумачення і розуміння дефініції «здоров'я»	11
1.2. Понятійний апарат у системі професійної освіти майбутніх менеджерів: аспект навчання здоров'яорієнтованого управління	24
1.3. Здоров'яорієнтоване середовище організації як основа економічного успіху та інноваційного розвитку	48
1.4. Педагогіка здоров'я як джерело вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів	61
1.5. Особливості професійної діяльності менеджера: історичні аспекти, сучасний стан і перспективи розвитку	76
1.6. Компетентність у питаннях здоров'яорієнтованого управління як показник якості фахової підготовки і конкурентоспроможності студентів-управлінців	101
1.7. Феномен комплементарності в системі професійної освіти майбутніх менеджерів: міжнауковий контекст здоров'язбережувального навчання	110
Висновки до першого розділу	123

Розділ 2.	СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ: ІНСТРУМЕНТАРІЙ І ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ	127
2.1.	Методи дослідження	127
2.2.	Організація дослідження	137
2.3.	Передумови вдосконалення системи професійної освіти студентів-управлінців	147
Висновки до другого розділу		189
Розділ 3.	ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ	193
3.1.	Взаємозв'язок економічного зростання і людського розвитку в системі менеджменту: філософсько-освітній аспект	193
3.2.	Філософія науки – теоретична основа розвитку системи професійної освіти студентів-управлінців	209
3.3.	Філософський аспект формування здоров'яорієнтованого управлінського мислення сучасного менеджера	232
3.4.	Особливості формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах соціалізації	254
3.5.	Теорії мотивації як рушійна сила формування навичок здоров'яорієнтованого управління в системі професійної освіти майбутніх менеджерів	269
Висновки до третього розділу		281

Розділ 4.	ОСОБЛИВОСТІ ТЕОРЕТИЧНИХ І МЕТОДИЧНИХ АСПЕКТІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ-УПРАВЛІНЦІВ	285
4.1.	Аналіз навчальних планів і освітніх програм професійної підготовки майбутніх менеджерів: здоров'язбережувальна освітня складова	285
4.2.	Теоретичні положення і методичні аспекти розвитку сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців	309
4.3.	Сучасні ідеї змісту комплементарно-інтегративного навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління	329
4.4.	Організаційно-педагогічні аспекти у змісті фахової підготовки студентів-управлінців: інноваційні форми, методи і засоби навчання	350
4.5.	Структура педагогічної комплементарно-інтегративної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації	367
	Висновки до четвертого розділу	388
Розділ 5.	РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ	391
5.1.	Результати впровадження авторської технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації	391
5.2.	Статистико-ймовірнісний аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи	423
	Висновки до п'ятого розділу	450
	ВИСНОВКИ.....	456
	СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	467
	ДОДАТКИ	523

ВСТУП

Критично оцінюючи реалії сьогодення, доводиться констатувати, що соціально-політичні й економічні зміни, процес системних суспільних перетворень, що відбуваються в нашій країні, породив глибоку кризу багатьох сторін життя нашого суспільства. Утвердження загальнолюдських цінностей, з одного боку, і погіршення стану здоров'я (наявність хронічної патології, спадкових захворювань, слабкий захист імунної системи тощо) – з другого, засвідчує потребу і породжує соціальне замовлення суспільства на підготовку фахівців спеціальності 073 «Менеджмент» нової формації. А саме менеджерів, які будуть здатними забезпечувати інноваційний характер діяльності установ і підприємств соціально-трудової сфери суспільства. Сучасний управлінець потребує не лише професійних умінь до економічної складової, а й навичок і готовності до створення здоров'яорієнтованих умов праці, що відповідатимуть вимогам працівників. Унікальність фахівців цієї спеціальності ще й у тому, що вони потрібні в усіх сферах діяльності, в установах будь-якої форми власності.

Уніфікація професійного середовища через створення передумов для формування духовних і моральних цінностей працівників шляхом використання у трудовому процесі інноваційних здоров'язбережувальних механізмів як потужного фактора свідомої гармонізації індивідуального розвитку людини – основна місія сучасного менеджера. «Включеність» працівників у трудовий процес, що орієнтований на збереження їхнього здоров'я, є важливим і необхідним явищем для успішного фінансового зростання будь-якої компанії, що є вже доведеним фактом. Проблемою залишається питання організації і заохочення працівників до здоров'язбережувальних заходів у процесі праці. Успіх таких ініціатив, на нашу думку, напряму залежить від

професіоналізму менеджерів. Саме їхня обізнаність у питаннях здоров'я та збереження, свідома участь у процесі створення здоров'я зорієнтованого середовища визначатимуть успіх організації в майбутньому.

Педагогічні технології підготовки майбутніх управлінців набувають сенсу людиноцентричної орієнтованості. Їхнє навчання має відбуватися в новому статусі і формі на засадах оновлення змісту всієї системи професійної освіти. Такий факт поставив освітян перед гострою доцільністю критичної переоцінки змісту й організації навчального процесу для майбутніх управлінців.

Питання виховання підростаючого покоління, вищої освіти, конкурентоспроможності випускників, механізми покращення освітніх послуг через запровадження інновацій педагогічної науки висвітлено в наукових працях В. Сухомлинського [440], К. Ушинського [460], О. Дідківської [103], Н. Головача [80], Л. Виготського [63], В. Кудіна [261], А. Кузмінського [264], О. Носова [334], А. Ільченко [217], Є. Пінчука [367], Я. Цебро [468] та інших. Історичні та філософські аспекти освіти і науки, філософію педагогічних впливів, філософські основи менеджменту і бізнесу, здоров'я як філософську проблему досліджували Г. Гегель [68], В. Вернадський [55], Б. Кедров [225], Т. Ойзерман [337], А. Субетто [436], І. Зязюн [211], В. Мельник [302], М. Скринник [419], В. Бабайлов [25], А. Герасимчук [71], М. Іщенко [219], Г. Іванюк [216], О. Киричок [229], В. Мельник [302], В. Петрушенко [363], О. Романовський [397], І. Смірнов [423], Н. Сухова [439], В. Штофф [484] та інші.

Моделювання педагогічної діяльності, дієві засоби психолого-педагогічних впливів у навчальному процесі, теоретико-методичні засади розвитку педагогіки здоров'я в Україні розкрито в публікаціях А. Маслоу [298], Л. Виготського [63], З. Курлянда [357], А. Панфілова [352],

В. Ортинського [339], О. Столяренка [434], М. Лук'янченка [277] та інших. Розв'язанню проблем модернізації системи сучасної професійної освіти, формування готовності студентів до професійно орієнтованої управлінської діяльності присвячені наукові розробки Н. Ничкало [327], Г. Плисенко [368], О. Дубасенюк [382], С. Рибнікова [392], Л. Влодарскої-Золи [58], О. Ельбрехта [121], Н. Головача [80], Г. Тюлю [452], Н. Кожемякіна [237], А. Зобова [210], С. Кізяна [231], М. Небави [231], О. Адлера [231], Л. Султанова [437], Л. Шевченка [481] та інших. Міждисциплінарні зв'язки у змісті освіти, основи педагогічного моделювання, сутність комплементарності, теорію і практику становлення комплементарних освітніх систем, проблеми комплементарної реабітології вивчали І. Галковська [66], М. Макоцьоба [287], Т. Юзефавичус [491], І. Осадчий [340], О. Столяренко [434], А. Теплицька [446], О. Глоба [74] та інші.

Видатні вчені сучасності, зокрема Н. Амосов [9], В. Анан'єв [11], Г. Апанасенко [20], М. Гончаренко [81], О. Дубогай [112] та інші проводили свої дослідження, розглядаючи механізми формування свідомого ставлення людини до здоров'язбереження через генетичне дослідження взаємозв'язків між діяльністю людини та її свідомістю. Питанням загальної теорії здоров'я і здоров'язбереження, виховання здорового способу життя та відповідального ставлення до власного здоров'я в молоді, створення здоров'язбережувального простору присвячені праці Ю. Старосельської [431], М. Слівак [428], П. Гусака [93], О. Желевої [127], М. Носка [330], Є. Приступи [374], Т. Круцевич [256], Н. Завидівської [136] та інших.

Людину як основний об'єкт економічної науки, концепцію людського капіталу, людського розвитку, проблеми поліпшення якості життя, здоров'я як економічну категорію досліджували О. Грішнова [90], М. Мажак [283],

В. Лагутін [267], Г. Крушніцька [259], А. Кондиріна [242], В. Долот [106], М. Денисенко [99], П. Горбенко [82], Л. Семів [455] та інші. Проблеми сфери менеджменту, управління персоналом, економіки праці та соціально-трудових відносин, організаційної поведінки стали предметом досліджень Л. Балабанової [29], І. Алієва [6], Ц. Дзюби [102], Дж. Джорджа [101], П. Друкера [110], С. Рогача [114], А. Єгоршина [125], В. Кравченко [251], О. Кузьміна [262], М. Мескона [309], О. Гавриша [448], В. Колпакова [241] та інших.

Впливи навколишнього середовища на суспільні процеси, передумови формування уявлень про сприятливе середовище, впливи середовища на здоров'я людини, проблеми охорони, фізіології і психології праці, мотивацію персоналу в умовах ринкової економіки вивчали В. Афанасьєв [23], О. Макагон [284], А. Русаловський [401], Я. Серіков [413], О. Багнетова [27], Т. Горюн [86], В. Жидецький [130], Ю. Злобін [209], О. Агапова [2], Д. Богиня [37], Г. Дмитренко [104], Е. Кірхлер [230], Я. Крушельницька [258], Ю. Мануйлов [292], М. Еггерт [488], Е. Уткін [457] та інші.

Проблемі створення та впровадження в систему професійної освіти новітніх технологій здоров'язбереження присвячені численні наукові праці. Однак дослідження механізмів формування навичок здоров'яорієнтованого управління, готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації фокусуються лише на окремих питаннях, що зумовило низку суперечностей: між соціальною потребою безпечних умов для життя і здоров'я працівників організації та браком фахівців, які здатні до створення таких умов; актуалізацією потреби продовження років здорового життя населення нашої держави й відсутністю ефективних засобів забезпечення здоров'язбереження працівників в умовах трудових процесів; потребою формування компетентності здоров'язбереження в майбутніх

менеджерів і недостатнім науковим обґрунтуванням, відображенням цього процесу у змісті їхньої професійної підготовки.

У цілому, монографія поглиблює і розширює теоретико-методичні основи розв'язання зазначених вище суперечностей через запровадження в систему професійної освіти авторської комплементарно-інтегративної технології фахового навчання, що сприятиме формуванню здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів, їхньої готовності до створення здоров'яорієнтовного середовища організації.

РОЗДІЛ 1

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ

МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ

ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА

ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА

ПРОБЛЕМА

1.1. Сучасні підходи до тлумачення і розуміння

дефініції «здоров'я»

Сучасні уявлення світової науки стосовно феномена «здоров'я» людини ґрунтуються на новому розумінні проблеми виживання людства взагалі. На початку ХХІ століття лідери світової науки зарахували проблему підтримки і збереження здоров'я до кола глобальних, від розв'язання якої залежить подальше існування людства як біологічного виду на планеті Земля [39].

Прикро, але факти минулого століття, викладені в Постанові Кабінету Міністрів України № 736 «Про національну програму планування сім'ї» від 13 вересня 1995 року [378] залишаються актуальними і сьогодні. Йдеться про те, що «інтегральним показником суспільного розвитку країни, відображенням її соціально-економічного і морального стану, могутнім фактором формування демографічного, економічного, трудового та культурного потенціалу суспільства є здоров'я населення. В Україні за останні роки воно значно погіршилося. Про це свідчить ситуація гострої демографічної кризи, що склалася в країні. Вона характеризується низькою народжуваністю, поширенням однодітності і бездітності, високим рівнем загальної та дитячої смертності, зниженням середньої тривалості життя та його активного періоду... Несприятлива екологічна ситуація, ускладнена наслідками Чорнобильської катастрофи, посилила генетичний тягар. Збільшується народжуваність дітей

з вродженими вадами розвитку...» [378]. Зараз 2020 рік, а наукові дослідження вчених, зокрема [191; 280; 393; 426; 428; 429; 473; 483], констатують подібні факти.

На превеликий жаль, нині в науковому обігу виникло ще й таке нове визначення, як «антропологічна катастрофа» [212; 369; 439], сутність якого полягає в тому, що згідно з основним біологічним законом будь-який біологічний вид вимирає, якщо змінюються умови існування, до яких він був пристосований тисячоліттями в ході еволюції. До останнього етапу розвитку людства (до початку ХХ століття) умови його існування формувала природа, і саме до цих умов організм людини і пристосувався біологічно протягом попереднього еволюційного періоду. Але з того часу, як людина охопила своєю діяльністю майже всю планету, вона почала істотно змінювати умови життєдіяльності, до яких була пристосована у своєму історико-біологічному розвитку.

Необхідність здоров'яорієнтованої професійної діяльності фахівця-управлінця вказує на те, що на сучасному етапі розвитку їхньої професійної освіти виникла потреба в дослідженні та уточненні феномену «здоров'я» не лише із психолого-педагогічних, а й соціально-економічних позицій. Адже нині проблема збереження здоров'я людини посідає одне з перших місць у системі параметрів оцінки сучасної цивілізації.

Про неоднозначність і різноплановість поняття «здоров'я» свідчить велика кількість визначень і тлумачень, що є на сьогодні. Існує близько 300 тлумачень феномену, причому деякі з них дійшли до нас із глибини віків. Відтоді і до теперішнього часу науковці працюють над розкриттям сутності цього феномену.

Гіппократ [214], Авіценна [362], Арістотель [266], Г. Гегель [68] – це далеко не весь список відомих видатних людей, які починали міркувати над тлумаченням цього поняття попередніми віками.

Основні орієнтири, різноплановість трактування та велика кількість теоретичних і практичних запитань щодо визначення поняття «здоров'я» починається зі змісту, що закладено у Статуті Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) (1946 р.). Там зазначено, що здоров'я характеризується як «стан повного фізичного, душевного та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад» [432]. Таке трактування дало можливість спеціалістам розглядати поняття «здоров'я» з позиції різних наук і вкладати в нього різний зміст. Розкриття змісту поняття «здоров'я», таким чином, відкрило перспективи спеціалістам розглядати значення цієї дефініції з позиції своєї науки, тлумачити його в контексті кожного дослідження по-різному [45]. П. Калью розглянув 79 унікальних визначень «здоров'я», наданих представниками різних наукових дисциплін у різні часи, і констатував, що жодне з них не стало загальновизнаним [221].

Здоров'я як рівновагу між вимогами середовища і силами організму, як врівноваженість усіх органів і систем трактував відомий лікар-терапевт А. Остроумов [346]. Низка науковців на чолі з Г. Апанасенком [19] вважають, що здоровий організм повинен чинити опір руйнуючим діям навколишнього середовища, бути здатним протистояти їм.

Імпонує позиція В. Ліщука та О. Мостакової, які, окрім здатності утримувати рівновагу, констатують, що «здоров'я – це здатність ... протистояти ... старінню та іншим формам деградації, зберігати себе, природне та штучне середовище...» [272. с. 46].

Із психосоціальних позицій поняття «здоров'я» визначає один з основоположників космічної кардіології Р. Баєвський. Він зазначає, що здоров'я – це можливість адаптації організму людини до змін навколишнього середовища. Йдеться про взаємодію людини з навколишнім середовищем на основі біологічної, психічної і соціальної сутностей [28]. Дещо по-іншому тлумачить це поняття А. Щедріна і визначає

здоров'я як динамічний стан, що включає позитивні і негативні показники. Саме це, як зазначає авторка, дозволяє людині по-різному здійснювати її біологічні й соціальні функції [485]. Солідарним із нею є В. Казначесв, на думку якого, здоров'я – це «стан, який розвивається у процесі реалізації генетичного потенціалу в умовах конкретного соціального й екологічного середовища і дозволяє людині різною мірою здійснювати біологічні і соціальні функції» [220, с. 37].

Більшість науковців доводить, що «здоров'я людини» характеризується наявністю чотирьох компонентів – фізичного, психічного, соціального і духовного. Причому розглядається їхня єдність, а не розмежування, і саме в єдності цих компонентів учені вбачають сутність змісту цього поняття. Багато досліджень, що стосуються фізичного здоров'я людини як живої системи, зокрема [8; 9; 13; 20], замикалися на узагальненні про те, що фізичне здоров'я – результат динамічної рівноваги і належного функціонування всіх внутрішніх органів і систем організму.

На нашу думку, рівень фізичного здоров'я взаємообумовлений, з одного боку, морфофункціональними і фізіологічними процесами, що відбуваються в організмі людини, а з другого – фізичними кондиціями, рівнем фізичного стану особистості.

Психічне здоров'я передбачає саморозуміння, самоприйняття, саморозвиток, самодостатність особистості у взаємодії з оточенням. Детальному вивченню цього феномена присвятили свої праці В. Ананьев [11, 12], Ф. Бассін [32], І. Мамайчук [291], І. Дубровіна [113] та інші.

Соціальна складова здоров'я – тлумачення цього поняття через діяльність особистості розглядали В. Аверін [1], Б. Ананьев [10], М. Воробйова [61], Ю. Лісіцин [270] та інші.

Зважаючи на погляди науковців, слід зазначити, що соціальне здоров'я ми розуміємо, як цілісний статус особистості в суспільстві: життєва активність, самодостатність

у власній професії, виконання соціальних ролей, раціональні соціальні домагання, соціальне благополуччя.

Духовне здоров'я – розвиток інтелектуальних і емоційних запитів людини, моральності. Це специфічна людська риса, яка виявляється в багатстві духовного світу особи, її творчості та ерудиції [358].

М. Іщенко та І. Руденко у своїй праці «Філософія науки: питання теорії і методології» [219] виділили базові соціально-гуманістичні цінності людства. Серед них розвиток особи і суспільна якість, добробут людей, їхнє здоров'я і безпека, економічність, функціональна придатність. Кожну із цих цінностей науковці конкретизують в цілях іншого рівня, а це означає, що будь-які цінності без здоров'я втрачають сенс.

Вирізняють шість рівнів здоров'я, що структуровані за кількісною ознакою, – від однієї окремо взятої людини до всього людства. Такі шість рівнів декларують країни-лідери, де проблему здоров'я населення визнано найбільш значущою і глобальною [93; 195].

Здоров'я окремої людини розглядають як перший рівень – індивідуальний. Здоров'я певної групи людей, оточення людини, з яким відбувається спілкування людини в соціумі, визнано як другий рівень [296]. Людина майже щоденно перебуває в колі людей і постійно впливає на них своєю поведінкою. Водночас відбувається і зворотний процес. Це оточення, люди (знайомі, друзі, співробітники, родичі тощо), своїм ставленням до життєвих виявів, своєю поведінкою впливають на людину. На нашу думку, саме в найближчому оточенні відбувається формування здоров'яорієнтованого світогляду людини і її ставлення до власного здоров'я і здоров'я людей, які її оточують. Міжособистісні впливи – це фактично психічне середовище, де формуються цінності щодо способу життя і соціальна відповідальність за тривалість здорового життя. Таким чином людина, а особливо менеджер як центрова фігура колективу, може позитивно або негативно

впливати на групу людей, а точніше, що не менш важливо, на підлеглих працівників в умовах організації. Таким чином, здоров'я колективу працівників напряду залежить від якості різноманітних впливів, тобто управління в умовах тієї чи іншої організації. Стає очевидним, що другий рівень плавно переходить у третій. І йдеться вже про здоров'я певної структури, тобто всього підприємства, організації в цілому. Будь-яке підприємство, бізнес-структура, організація не функціонують самі по собі. У суспільстві відбувається тісна взаємодія і співпраця між ними. Особливістю взаємовпливів у сфері виробництва, послуг, науки, культури, релігії, правових і соціальних інституцій визначається ставлення людей до такої цінності як здоров'я. На цьому рівні вагомість здоров'яорієнтованих впливів визначається авторитетом, владою управлінців організації. Стиль керівництва в умовах організації впливає і визначає стан здоров'я підлеглих. Наприклад, стреси, що можуть бути спровоковані в підлеглих через авторитарне керівництво, впливатимуть на психічне здоров'я працівників. А особисті риси, спосіб життя менеджерів слугують прикладом для наслідування на підприємстві.

За територіальною ознакою визначають четвертий рівень здоров'я. Мова про село, селище, район, мікрорайон, містечко, місто, тобто про той найближчий соціум, де людина перебуває тривалий час свого життя [127]. Громада також може складатися за етнічними або професійними ознаками, політичними чи релігійними переконаннями тощо. Кожному регіонові властиві свої політичні чи релігійні переконання, культурні цінності, звички, традиції, способи відпочинку і, природно, що ці особливості визначають вплив на стан здоров'я людей. Рівень країни визнано п'ятим рівнем, а всього світу – шостим [341].

Таке структурування рівнів здоров'я є показовим у контексті нашого дослідження. Наскрізна залежність

і взаємна детермінованість усіх рівнів вказує на зв'язок між індивідуальним і громадським здоров'ям населення країни. Тобто від індивідуального здоров'я однієї людини залежить здоров'я певної групи людей, регіону, країни, людства в цілому. Але спостерігається не лише прямий зв'язок, а й зворотний – від людства до людини. Дієюю в цьому сенсі є позиція, проголошена країнами, що є лідерами за якістю життя. Щеться про те, що за здоров'я всього суспільства, людства особисту відповідальність несе кожна людина. Водночас за здоров'я кожної окремої людини відповідає і суспільство, людство [495].

З огляду на сказане вище, у практичній політиці менеджменту, на нашу думку, слід керуватися думкою про те, що, з одного боку, керівники організації стають відповідальними за здоров'я своїх працівників, а з другого – кожен працівник є відповідальним за своє здоров'я і здоров'я людей свого оточення. Такий підхід не є чимось новим, але водночас є досить незвичним, незрозумілим і незручним для нашого суспільства.

Теза про особисту відповідальність менеджерів організації за громадське здоров'я підлеглих не є традиційною. Вітчизняний менталітет працюючих людей впирається в давню звичку покладатися на державу з усіх кардинальних проблем збереження здоров'я, що в теперішніх умовах економічного і соціального розвитку є неприпустимим. Стає очевидною необхідність створення абсолютно нових взаємозв'язків і здоров'яорієнтованих процесів. Провідним концептом у цьому сенсі, на нашу думку, виступає здатність спеціально підготовлених менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Важливу роль, у зв'язку з цим, відводиться системі вищої освіти. Недарма педагоги сучасності О. Дубогай [111; 112], М. Носко [330; 331], Є. Приступа [374; 528], А. Цьось [469; 536], Н. Завидівська [134; 136], І. Поташняк [370] та інші формування здоров'я молоді

розглядають як основну місію навчального процесу загальноосвітніх і вищих навчальних закладів.

Здоров'я людини як складний феномен глобального значення розглядають більшість науковців. Окремі з них [81; 388; 414; 449; 463; 467] зазначають, що дефініція «здоров'я» може розглядатися в різних аспектах. Зокрема, як категорія, об'єкт споживання, інвестиція, капітал, цінність і явище. Щодо категорії, то йдеться про філософську, соціальну, економічну, біологічну і медичну. Об'єктом споживання, інвестицією і капіталом категорія «здоров'я» є, власне кажучи, через свою індивідуальну і суспільну цінність. І насамкінець, дефініція «здоров'я» є явищем системного характеру, що характеризується динамічністю, постійною взаємодією з навколишнім середовищем, що, у свою чергу, постійно змінюється.

У наукових дослідженнях усе частіше доводять залежність росту економічних показників компанії від рівня здоров'я персоналу. «Здоров'я» науковці [26; 57; 99; 106; 198; 324; 450; 472] почали розглядати у процесах дослідження якості життя, людського капіталу, трудового потенціалу. Виникає все більше нових понять: «економіка здоров'я», «капітал здоров'я» тощо. Дефініція «здоров'я» стає на сьогодні глобальною економічною категорією, а це ще раз доводить актуальність пошуку механізмів формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок у майбутніх менеджерів на засадах педагогіки здоров'я.

Окремі науковці розглядають «здоров'я» з економічних і соціологічних позицій і представляють його як визначний показник розвитку людського капіталу [16; 57; 198; 279; 324; 450; 472]. Підтвердженням цього є виокремлення капіталу здоров'я у структурі людського капіталу. Узагальнюючи думки авторів, слід зазначити, що людський капітал – це сукупність якостей, які визначають продуктивність праці і можуть стати джерелом надходжень для людини і суспільства. Такими

якостями є здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм то ін. Деякі вчені тлумачать людський капітал як сформований унаслідок інвестицій і накопичений людиною запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які використовуються за призначенням у професійній діяльності для поліпшення добробуту людей і держави [116; 242].

Якщо здійснити аналіз спроб структурувати людський капітал, то серед його характеристик науковці окремо виділяють таку категорію, як біологічний людський капітал (фізіологічні і психологічні характеристики особистості, рівень фізичних здібностей, стан здоров'я тощо) [69].

Загальновідомо, що чинна на сьогодні система охорони здоров'я більшою мірою спрямована на стаціонарні форми лікування з використанням медикаментозного і хірургічного втручання, аніж на профілактичні заходи, обумовлені пропагандою здорового способу життя. З огляду на це актуалізується проблема накопичення людського капіталу кожною людиною через навчання і самонавчання, що сприяє формуванню певних умінь, навичок і переконань у необхідності збереження і зміцнення свого здоров'я. На нашу думку, інвестиції в людський капітал через освіту для формування у майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища дадуть економічний ефект. Однак це досить довготривалий процес. Формування капіталу здоров'я відбувається впродовж усього життя людини, що вказує на необхідність таких інвестицій в умовах організації постійно.

Низка дослідників поняття «капітал здоров'я» розглядають на базовому (характеризується сукупністю фізіологічних якостей людини, отриманих спадково) і набутому (утворюється у процесі формування і розвитку фізичних якостей людини впродовж професійної діяльності) рівнях [79; 433; 504].

Досліджуючи проблеми людського капіталу, І. Гоклані [79] акцентує увагу на взаємозв'язку між якістю освіти і здоров'я. Очевидно, що вдосконалення якості професійного навчання майбутніх управлінців сприятиме поліпшенню їхньої майстерності у процесах створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що є незаперечним позитивним фактом у сенсі активізації розвитку людського капіталу компанії. Адже здорові люди більш працездатні і можуть більше часу приділяти самоосвіті та інтелектуальному розвитку, що сприятиме більш якісному виконанню ними своїх професійних обов'язків, а значить і прибутки організації зростатимуть.

Е. Duflo [504], Р. Howitt [513], Р. Fogel [507] підкреслюють, що здоров'я і освіта – дві координати людського капіталу, що більше вкладення в них, то більша віддача. Тему людського капіталу і здоров'я вивчав П. Горбенко [82]. Науковець вважає за доцільне запровадження в навчально-виховний процес відповідних курсів, на зразок «Якість життя і здоров'я» або «Капітал здоров'я сім'ї – основа формування людського капіталу». На сьогодні, як зазначає автор, слід більше навчати якості життя, здоров'я, оздоровлювати, аніж лікувати хвороби. Адже квінтесенцією будь-якої держави є збереження людського капіталу. Однак, як зазначає науковець, капітал здоров'я суспільства складається із капіталу здоров'я кожного з нас. Отже, кожна людина має зберігати, зміцнювати і відповідати за власне здоров'я і здоров'я рідних та близьких. Для цього варто на основі знань про високі технології якості життя і здоров'я, сформувати у працездатного населення потребу і мотивацію на здоров'я, що сприятиме активізації їхньої професійної діяльності.

Сьогодні наука про здоров'я людини розглядається з позиції управління життєдіяльністю людини і державного управління здоров'ям нації. Це соціально-біологічна наука, що має предмет – якість життя і здоров'я людини, об'єкт – людина

і громадськість, а також власні методи досліджень. Через ~~в освіті~~ в освіту потрібно сприяти формуванню в майбутніх ~~спеціалістів~~ мотивації не лише до власного ~~здоров'я~~ збереження, а й до накопичення професіоналізму щодо ~~організації~~ здоров'яорієнтованого середовища для інших, ~~здоров'я~~ працюючих людей, в умовах майбутньої трудової ~~діяльності~~ діяльності. Іншими словами, грамотність у питаннях створення ~~здоров'яорієнтованого~~ середовища організації має стати на ~~одній~~ шабелі із фінансовою грамотністю майбутніх спеціалістів ~~управління~~ управління.

У контексті нашого дослідження актуальною є розгляд ~~категорії~~ категорії «менеджмент здоров'я». Однак не у сфері охорони ~~здоров'я~~ здоров'я, а як педагогічної категорії. Менеджмент здоров'я, або ~~управління~~ управління здоров'ям, – це, на нашу думку, переважно людська ~~функція~~ функція, яка полягає у планомірному, свідомому впливі на ~~організм~~ організм людини через запровадження процесів з метою ~~збереження~~ збереження здоров'я.

У зв'язку з цим майбутні менеджери під час навчання ~~у вищому~~ у вищому навчальному закладі повинні дізнаватися: про базові ~~принципи~~ принципи здорового життя і професійного довголіття; основні ~~фактори~~ фактори ризику здоров'я людини, що призводять до його ~~погіршення~~ погіршення; ресурси і резерви організму і можливості ~~управління~~ управління здоров'ям, методологію підвищення якості життя. А також навчитися: формувати філософію ~~здоров'яорієнтованого~~ середовища організації; здійснювати ~~елементарний~~ елементарний аналіз профілю здоров'я працівників; використовувати отриману інформацію для оптимізації ~~трудо~~ трудових процесів; аналізувати і здійснювати спостереження за ~~динамікою~~ динамікою виникнення професійних захворювань працівників та вміти запроваджувати профілактичні заходи в умовах ~~організації~~ організації.

У даному дослідженні «здоров'я» аналізується як ~~єдність~~ єдність фізичного, психічного, соціального і духовного ~~концептів~~ концептів. Однак ми розглядатимемо феномен «здоров'я»

з позиції взаємозв'язку людини (організму) з трудовими процесами, що характеризує процес підтримки і збереження здоров'я як умову якісної роботи організації. У контексті цього цікавим нам видалося висловлювання Н. Sigerist [534] про те, що «здоровою може вважатися людина, яка ... може пристосуватися до змін оточуючого середовища, якщо вони не виходять за межі норми і робить свій посильний внесок у благополуччя суспільства, сумірний з його здібностями». Низка науковців висловлюють думку про те, що здоров'я визначають комплекс соціальних умов та умов навколишнього середовища [26; 57; 331; 449; 450; 467; 472]. З огляду на сказане оцінка колективом професійної діяльності людини, її досягнень визначає якість соціальної придатності і вказує на значущість інтелектуального здоров'я людини. Кар'єрний ріст, успіхи у професійній діяльності, власний рівень IQ тощо – це ті речі, що впливають і формують інтелектуальне здоров'я. На нашу думку, відчуття повної реалізованості, самодостатності, самозадоволення здобутками у професійній діяльності, суспільне визнання досягнень людини визначають упевненість кожного з нас у собі, що не може не впливати на загальний рівень здоров'я. Ми вважаємо, що настав час розглядати педагогіку здоров'я як окрему складову менеджменту здоров'я, як той механізм, що дозволить упродовж фахової підготовки студентів-управлінців позитивно впливати на формування в них готовності до здоров'язбереження.

У контексті людського розвитку феномен «здоров'я» – безцінний, універсальний і незамінний засіб для досягнення всього розмаїття життєвих потреб людини, єдиний дієвий інструмент для продовження роду. В умовах сьогодення здоров'я все частіше сприймається як здатність до виконання соціально-трудова функцій, до відтворення сукупності людських здібностей і потреб узагалі. Такі речі, як розвиток здібностей, творчих можливостей, інтенсивність, результативність і продуктивність праці, ріст економічних

працівників на державному рівні, є, певною мірою, похідними від стану здоров'я людини. Постійна основа економічної продуктивності, трудова мобільність, інтелектуальний рівень, освітньо-професійні спроможності – це характеристики, що на суспільному рівні визнано залежними від стану здоров'я людини.

Традиційною і, по суті, загально визнаною є орієнтація в дослідженнях здоров'я на методологічний підхід, згідно з яким стан здоров'я в кінцевому підсумку визначає тривалість життя. У цьому контексті поняття «здоров'я» акумулює вплив усього комплексу умов існування людей, що визначає тривалість здорового трудового життя.

Специфіка очікуваної тривалості життя як критерію стану здоров'я населення і рівня людського розвитку відображає як процеси відновлення здоров'я, так і відтворення населення в цілому [301]. Зараз усе частіше звертають увагу на незворотні втрати здоров'я через неналежні умови праці. Один із можливих варіантів для виправлення такої ситуації, на нашу думку, є зниження захворюваності працівників, запобігання професійним захворюванням через практику запровадження здоров'язбережувальних заходів у трудові процеси.

Систематизація підходів до аналізу поняття «здоров'я» дозволила охарактеризувати сутнісні ознаки, з'ясувати ієрархію взаємозв'язків і на цьому підґрунті зробити уточнення поняття «здоров'я» з огляду на необхідність його підтримки у процесі праці. Здоровою може вважатися людина, яка має відчуття повного гармонійного функціонування всіх складових здоров'я (фізичного, психічного, соціального, духовного, інтелектуального), позитивної взаємодії організму з навколишнім середовищем та умовами праці, що не шкодять здоров'ю, робить своєю здоров'язбережувальною поведінкою посильний внесок у благополуччя суспільства. Саме такий підхід до тлумачення дефініції «здоров'я» є найбільш повним і буде, на нашу думку, найбільш виправданим у процесі

обґрунтування поняття «здоров'яорієнтоване середовище організації», створення якого є одним із провідних професійних завдань майбутніх фахівців з менеджменту.

1.2. Понятійний апарат у системі професійної освіти майбутніх менеджерів: аспект навчання здоров'яорієнтованого управління

Середовище – поняття, що має декілька значень, незважаючи на надзвичайну розповсюдженість. не однозначного визначення в науковому світі. Цей термін використовують усюди, зміст цієї дефініції відображає безліч аспектів, науковці трактують «середовище» абсолютно по-різному, але по суті цей термін має спільне смислове навантаження. Зазвичай цей термін містить визначення, що дозволяє достеменно зрозуміти, що саме є довкола і які впливи виникають через те, що нас оточує. Слід зазначити, що і сам термін «середовище» використовується без визначення. У такому разі йдеться про щось загальне фізичне, соціальне або ще якесь оточення організму, індивіда тощо.

У будь-яких дослідженнях, як зауважив Ю. Злобін [209], науковці широко застосовують поняття середовища навколишнього середовища, природного середовища і т.д. Середовище – найбільш загальне поняття, цим терміном позначають умови, в яких проходить реальна життєдіяльність рослин і тварин та існує людина.

Середовище – це сукупність умов існування людини і суспільства. У соціології під соціальним середовищем людини розуміють економічні, політичні, соціальні, духовні, територіальні умови, що впливають на становлення особистості [354].

Уся сукупність конкретних абіотичних і біотичних факторів, за яких існує дана популяція або вид. – середовище життя живих організмів [60, с. 47]. Іншими

словами, все оточення, де відбувається діяльність людини і розвиток живої та неживої матерії, називають «середовищем життя». Найбільш уживаним на сьогодні в загальному контексті є термін «навколишнє середовище». Однак зміст слова «середовище» вже передбачає оточення. З огляду на це у контексті нашого дослідження більш вдалим, на нашу думку, буде використання терміна «середовище життя людини».

Середовище життя людини охоплює всі території та акваторії, що є місцем перебування і виробничої діяльності людини. Це всі компоненти біосфери, уся сукупність створених людиною технологічних об'єктів, а також усі соціальні феномени людського суспільства. Слід зазначити, що нині сфера діяльності людини виходить далеко за межі планети Земля.

Така категорія, як «середовище життя», є динамічним комплексом різноманітних явищ, що виникають самі по собі, а також під впливом усіх живих організмів і людини зокрема. Одна окрема інформація про зміни в середовищі не створює цілісної картини щодо умов існування живих істот. З контексту поняття «середовище життя» не можна викорінювати жодного аспекту, ані природного (екологічного), ані наслідків господарської діяльності людини.

Узагальнюючи, середовище життя людини можна умовно поділити на природне і соціальне. Об'єктивно наявне середовище будь-якого живого організму, у тому числі й людини, називають природним середовищем. Природні компоненти середовища життя людини є неоднозначними і досить різноманітними. Вони відіграють важливу роль у добробуті, адже людина є біосоціальною істотою. Так, усі живі організми, що оточують людину, також входять до природного середовища людини. Звичними і невід'ємними умовами нормальної життєдіяльності людини вважають наявність та якість природних ресурсів (географічне положення місцевості, вода, повітря тощо) – це все ще

називають фізичними компонентами середовища [385, с. 10–15].

Якість природного середовища визначають такі параметри, як стійкість і стабільність. Різкі зміни природного середовища призводять до стихійного лиха і катастрофи для людського суспільства [355]. Досить згадати, наприклад, нещодавні наслідки катастрофічних для людини тихоокеанських цунамі і т. п. Слід зазначити, що в подібних ситуаціях втрати природи не слугували критеріями оцінки катастрофи. Бралися до уваги виключно людські жертви. Ці показники є єдиними і ключовими у процесі визначення критеріїв оцінки катастрофи.

Соціальне середовище визначають як навколишній зовнішній соціальний світ людини, або, інакше кажучи, соціум. Соціум характеризують, здебільшого, норми, закони, правила, традиції, тобто всі ті речі, що впливають на людину або соціальну групу. До таких характеристик також відносять суспільні (матеріальні та духовні) умови становлення, існування, розвитку та діяльності людей, що тісно пов'язані зі суспільними відносинами, у які ці люди включені. Це, по суті, вся суспільно-економічна система, у межах якої перебуває людина [359].

Підтвердженням цьому є той факт, що ще в європейській культурі епохи Просвітництва термін «середовище» відображав контекст суспільних, матеріальних і духовних умов існування, формування і діяльності людини. Саме таке узагальнене і широке трактування цього терміна створило передумови для трактування «середовища» у двох значеннях. Суспільно-економічна система в цілому (продуктивні сили, сукупність виробничих відносин і соціальних інститутів, свідомість, релігія і культура певного суспільства) характеризує макросередовище. А мікросередовищем є безпосереднє соціальне оточення людини [487].

Така речка висловлюють думку про те, що середовище є виключно конкретний простір, що оточує певний конкретний організм, а не природа загалом [35].

Цікавим для нас видається тлумачення терміна «середовище» у психології. Поняття «середовище» психологи розуміють як певне саїту, а саме як суб'єктивно пережиту певною особою реальність, те, з чим вона вступає у взаємодію у своєму житті, і все те, до чого людина певним чином налаштована. У психології розрізняють «соціальне» і «фізичне» середовище, однак розглядають ці дві категорії у певному взаємозв'язку [387].

Учені визначають, що різні чинники середовища впливають на інтелектуальний розвиток людини і формування особистості. Так, відомий психолог Л. Виготський стверджував, що розумовий розвиток дитини шкільного віку значно перевищує той, який отримує від досвіду, придбаного у спілкуванні з іншими дітьми в середовищі. Дитина, яка є обдарованою від народження, але зростає у примітивних умовах, спілкується з обмеженою кількістю людей, матиме низький рівень IQ. Навпаки, можна не мати тих чи інших здібностей від народження, але зростати в середовищі розумних людей і мати високий рівень розвитку й інтелекту [63].

Поняття «середовище» у психології також використовується у сенсі сигніфікації та персоналізації. Значить, що сигніфікація дозволяє виділити й усвідомити найбільш важливі характеристики середовища, а персоналізація відображає «Я-образ» у пролонгованому контексті [320].

Л. Буєва у своїх працях зосереджує увагу на особливостях формування духовного світу особистості і стверджує, що на людину впливають не тільки соціальні структури суспільства, а й елементи «мікросередовища», до яких належить родина, друзі, товариші, знайомі, сусіди, тобто середовище спілкування [44].

Складною системою, що охоплює різні сфери

життєдіяльності і перебуває в постійному розвитку, називає «середовище» Л. Новікова [329, с. 5–9].

Деякі науковці ототожнюють поняття «середовище» із такими дефініціями, як «простір» і «оточення», розуміючи під середовищем умови існування людини [286, с. 10].

У працях філософів трапляється не просто детальний аналіз середовища, тлумачення «фізичного простору», «біологічного простору», «соціального простору», а й установлення взаємозв'язку між цими поняттями на основі таких характеристик простору, як довжина, структурність, взаємодія елементів.

Американський філософ Г. Парсонс наголошує на можливості повного краху будь-якої системи, якщо ця система (біологічна, особистісна, соціальна і культурна підсистеми) вступить у суперечку із середовищем [353, с. 186].

Основою функціонування і розвитку соціальної системи, на думку вчених, є саме зовнішнє середовище. За твердженням В. Афанасьєва [23], вплив середовища (оточення) на будь-яку систему може трактуватися як необхідний або супутній. Науковець наголошує на існуванні взаємозв'язку між соціальним і природним аспектами у структурі системи і стверджує, що жодна система не може існувати відокремлено. Під середовищем у цьому сенсі він вбачає зовнішні щодо цієї системи утворення, з якими ця система пов'язана мережею комунікацій. Водночас необхідним фоном, на якому розгортається функціонування системи, і є зовнішнє середовище. Концептуальним зерном у дослідженнях В. Афанасьєва є врахування факту залежності властивостей системи від внутрішніх факторів (склад, структура, функції системи), а також від процесів, що відбуваються в навколишніх умовах.

Як уже зазначалося вище, деякі дослідники ототожнюють поняття «середовище» із поняттям «простір». Однак є й такі, хто відокремлює ці поняття і стверджує, що

простір є частинкою більшого. Існує думка, що середовище є лише частинкою простору, в якому живе людина. Прихильники такої теорії зазначають, що середовище – щось середнє між людиною і навколишнім її простором. Простір у цьому контексті представлено більш об'єктивним, ніж середовище, і пов'язано не з людиною, а з країною, стороною, можливістю вибору. Учені з таким світоглядом не вбачають коректним представляти простір через середовище. Так, Ю. Мануйлов зауважує, що до сьогодні немає чіткого визначення поняття «освітній простір» і говорить про те, що у зміст цього поняття включено все, що завгодно, від освітніх послуг і практик до діяльності установ [292: 293].

А. Редько [390] і Ю. Старосельська [430] зазначають, що освітній простір відображає територіальний аспект організації діяльності різних освітніх систем. Ці науковці вважають освітній простір соціально-педагогічним феноменом, що породжує безліч відносин і зв'язків у сфері освітньої діяльності. Освітній простір, зазначають вони, забезпечує формування в майбутніх фахівців необхідних професійних знань у єдності з практичним досвідом, а також сприяє усвідомленню учасниками освітнього процесу професійно значущого соціального контексту, що надається освітнім оточенням.

У різних науках поняття «середовище» і «простір» використовуються у словосполученнях, що надає цим поняттям спеціального і специфічного змісту. Наприклад, «освітнє середовище», «навчальне середовище», «освітній простір», «середовище користоване середовище», «середовище організації» тощо.

Одним з основних елементів освітньої системи вищої школи є освітнє середовище. Це поняття використовується в освітньому пораді із такими дефініціями, як «зміст освіти», «освітній процес», «суб'єкти освітнього процесу».

В. Рубцов називає освітнє середовище ситуацією, а найважливішою його характеристикою визнає єдність і взаємодію всіх процесів і явищ [398].

Дещо по-іншому тлумачить зміст поняття «освітнє середовище» Н. Селіванова. Основою вона вважає колектив і стверджує, що в освітньому середовищі «...йде яскраво виражений процес масового виховання через колектив, народжуються колективні традиції, виникає зорієнтованість ділових функціональних відносин і ... колектив переходить в новий якісний стан: він все частіше виступає як єдине ціле ...» [408]. На нашу думку, такий підхід дещо нівелює індивідуальність учасників навчального процесу, а в умовах сьогодення, навпаки, пропагується самостійність і вільний вибір форм, методів і засобів навчання тими, хто навчається.

Деякі науковці зауважують, що більше змістовних фрагментів культурної діяльності (наука і мистецтво, театр і кіностудія, екологічна експедиція і продуктивна праця) буде перетворено в освітній ресурс, то багатшим за складом буде освітнє середовище» [411].

В. Ясвін зосереджує свою увагу на локальності освітнього середовища і говорить про об'єднання учасників педагогічного процесу на основі тісних взаємозв'язків, що виникають між ними в таких умовах. Він пропонує чотирьохкомпонентну модель взаємодії особистості і освітнього середовища: суб'єкти освітнього процесу; соціальний компонент освітнього середовища; просторово-предметний компонент освітнього середовища; технологічний (або психодидактичний) компонент освітнього середовища [496].

Зв'язок між соціальним і просторово-предметним компонентами освітнього середовища розвиває у своїх дослідженнях Г. Ковальов. Такий взаємозв'язок автор називає «технологічним компонентом», що включає зміст програм навчання (їхні традиційність, консерватизм або гнучкість);

структуру освітнього процесу; стиль викладання; характер соціально-психологічного контролю; кооперативні або конкурентні форми навчання [233].

Ідею створення сприятливого для особистості навчального середовища розвивали відомі філософи, політичні діячі: давньогрецькі М. Квінтіліан [224], Конфуцій [245], Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо [273; 402], І. Песталоцці [360; 361], К. Вестфаль [34], К. Ушинський [459; 460], А. Макаренко [285], В. Сухомлинський [440] та інші.

Увага за основу багатий досвід класиків, над створенням сприятливого освітнього середовища працюють сучасні педагоги. На думку О. Макагона, процес створення й становлення сприятливого навчально-виховного середовища виступає як двосторонній процес і вимагає урахування й врахування думок усіх суб'єктів [284].

Останніми роками все частіше проводять дослідження для виявлення факторів освітнього середовища, що негативно впливають на стан здоров'я молоді. Фактори ризику у шкільному середовищі, які мають вплив на здоров'я, стали предметом дискусії. За результатами досліджень О. Багнетової, В. Корчик, І. Сорокун, про серйозні проблеми в освітньому середовищі свідчать факти напруженого емоційного стану в учнів. Ідеться про низький рівень готовності педагогів до необхідних стресових ситуацій в умовах навчального процесу. Автори вважають, що в системі професійної підготовки педагогів недостатньо представлені дисципліни колективного спрямування [27]. Сучасною, на нашу думку, є думка Ш. Амонашвілі – педагогіки співробітництва. Висловлює він ідею освітнього середовища як можливість зробити учня ідеальним соратником, співробітником, однопумцем і, зрештою, рівноправним учасником педагогічного процесу [7].

Комфортне освітнє середовище складається із окремих мікросередовищ: інтелектуальне, соціальне, науково-методичне, культурно-естетичне, психологічне,

санітарно-гігієнічне, електронне, фізичне. Так вважає дослідниця Т. Лошакова і надає визначення, характеристики і визначає суб'єктів кожного з мікросередовищ. При цьому авторка зауважує, що суб'єкти освітнього середовища можуть змінюватися залежно від мікросередовища [274].

Не менш важливим для нас є зарубіжний досвід створення комфортного освітнього середовища за принципами безпеки, комфорту, зручності, здоров'язбереження школярів, а також можливості розвитку і саморозвитку дитини в такому середовищі. Розмаїття ресурсів середовища і доступ до гри або дослідження – основа і головні критерії комфорту для учнів, на думку, фінської дослідниці М. Kytta [519].

Аналіз закордонних публікацій дозволяє зазначити, що там усе частіше поняття комфортного освітнього середовища пов'язують з якістю освіти та ефективністю школи. Структура освітнього середовища розкривається через умови і ресурси шкільної освіти та характеризується фізичними, психологічними, емоційними, соціально-культурними категоріями. Частіше всього увага концентрується на вивченні моделей простору, доцільності їх використання, створенні комфортних умов для навчання з урахуванням вікових особливостей тих, хто навчається. Дослідники також дискутують про гнучкість навчання і про адаптивні можливості учасників навчального процесу, важливості вмінь пристосовуватися до швидких змін освітнього середовища. Доведено залежність успіхів у навчанні школярів від таких аспектів середовища, як соціальний склад учнів, кількість учнів у класі, форми організації навчальної роботи. Увагу також зосереджено на психологічних й емоційних характеристиках та їхній взаємодії. Доведено, що відкрите і доброзичливе середовище, висока ступінь підтримки учнів учителями позитивно впливає на показники навчальних досягнень, тобто поліпшується якість освіти.

Таким чином дослідження, як «позитивний клімат навчання» (positive classroom atmosphere у класі), були використані R. Moos. Він вивчав вплив різних факторів на характеристики і взаємодіючі чинники, які формують середовище навчання. В основу праці покладено вивчення «атмосфери у класі» у трьох аспектах і їх взаємозалежності: взаємовідносини; особистий розвиток; здатність змін [524]. Слід зазначити, що до сьогоднішнього дня в освітньому середовищі використовується шкала R. Moos «Classroom Environment».

Багато вибір перевірених і надійних інструментів, які дозволяють виміряти освітнє середовище у школі, представлено в роботі В. Fraser. Це QTI – Questionnaire on Teacher Interaction (вивчення характеру і якості міжособистісних стосунків між учителями та учнями); SLEI – Science Laboratory Environment Inventory (дозволяє оцінити умови навчального середовища); CLE – Constructivist Learning Environment Inventory (оцінює думку учнів щодо запровадження чи використання інноваційних підходів у процесі навчання); WHITIC – What Is Happening In This Class? (оцінка ефективності колективу) [508].

Такі багаторічні дослідження дозволили науковцям виявити фактори впливу в умовах освітнього середовища: ставлення учнів до школи і однолітків; ступінь демократичності взаємовідносин у класі; рівень терпимості; зміни вчителю і учнями індивідуальності учнів; різноманітність навчальних методів, форм і стратегій; наявність правил поведінки; різні навчальні засоби, використання мультимедійного супроводу.

Останніми дослідженнями доведено, що навчальні методи будуть ефективними за наявності клімату взаємної поваги між учителем і учнями, викладачем і студентами. Коли студенти отримують емоційну підтримку та заохочення з боку викладачів, академічну підтримку від своїх однолітків, вони більш впевнені у своїй здатності успішно завершити навчальні

завдання. Ще одним важливим фактором навчального середовища є оцінка. Якщо оцінка є процесом навчання, а не його наслідком, то учні демонструють більш високий рівень знань, виявляють творчість і креативність. Навчальне середовище, у якому оцінка є засобом покарання, стає для учнів некомфортним.

Е. Schein [532] у своїх дослідженнях піднімає проблему формування «культури школи» і зазначає, що це поняття є значно складнішим, ніж «клімат у школі».

D. Rousseau у своїх працях піднімає питання організаційної культури і припускає, що для оцінки цієї категорії можуть використовуватися такі кількісні інструменти, як запитальники, у поєднанні зі структурованими інтерв'ю [531]. Такі дослідження вказують на те, що організаційна культура середовища освітнього закладу є визначальною характеристикою ефективності навчального процесу.

Аналіз показників характеристик середовища школи були відпрацьовані і в рамках міжнародної програми ЮНІСЕФ «Доброзичливі до дітей школи (CFS)». Зі змісту цієї програми очевидно, що ідеальним можна вважати освітнє середовище, в якому студенти і викладачі навчаються разом і становлять єдине ціле [458]. Визначальним при створенні комфортного навчального середовища науковці вважають інтереси учнів, студентів. За результатами відповідних досліджень були розроблені рекомендації, де викладено основні принципи положення для створення комфортного освітнього середовища. Там зазначено, що у процесі навчання учні, студенти мають почуватися захищеними, а їхні голоси мають бути почутими. Навчальні методики мають використовуватися з повагою до особистості студентів і відповідати їхнім потребам. Професійна майстерність викладачів – критерій, що не піддається сумнівам. Попри це, має бути достатньо ресурсів і належне матеріально-технічного забезпечення [400].

Починаючи з другої половини 90-х років минулого століття і до сьогодні дослідники звертають особливу увагу на нові умови навчання, які отримали назву «Середовище навчання для XXI століття», що пов'язано з теорією конструктивізму і педагогічного дизайну. Такі конструктивні підходи розкрито в роботах П. Хонебейна, Т. Даффі, Б. Фланаган, Д. Йонассена, Б. Вілсона та інших. В. Wilson визначає освітній дизайн одним із найефективніших механізмів створення оптимального навчального середовища в освітньому закладі і робить спробу пов'язати теорію конструктивізму з практикою навчання [539]. Такі принципи стали основою багатьох освітніх проєктів, однак до теперішнього часу моделі навчання з використанням нових технологій, цифрових середовищ, інтерактивних середовищ перебувають на експериментальній стадії досліджень.

Дослідники шкільного середовища стверджують, що такі конструктивні підходи до створення навчального середовища є все ще окремими інноваціями, а не нормою сучасної освіти, окремо виділяючи роль учителя у створенні і перетворенні умов навчання [535]. З огляду на це зокрема звертається увага на професіоналізмі вчителів. У програмах професійного росту, спрямованих на формування в учителів відповідних умінь, потрібних для створення конструктивного і збагаченого середовища навчання, бере участь невелика кількість учителів. Такі факти спонукають наукові кола європейських країн до реформи педагогічної освіти для формування у вчителів мотивації до самовдосконалення і професійного розвитку. Постійно оновлюються критерії оцінки роботи вчителя як фактору, що сприятиме розвитку більшій здатності до поліпшення середовища освіти у школі.

Слід зазначити, що більшість зарубіжних досліджень стосуються проблеми шкільного середовища, меншою мірою досліджують освітнє середовище вищої школи. Насамперед, на нашу думку, це пов'язано з тим, що за європейською системою

освіти студентів вважають дорослими людьми, котрі самі здатні подбати про своє безпечне оточення і впливи. А от як шкільне середовище науковці досліджують абсолютно всі фактори, навіть дорогу до школи і додому.

У західній освітній практиці та у США основною науковою парадигмою є думка про тісний взаємозв'язок між комфортом і якістю середовища, здоров'ям і психологічним благополуччям, позитивними установками і поведінкою, а також доведено, що рівень академічних досягнень залежить від освітнього середовища [502]. У наукових працях виділено фактори, що притаманні навчальним закладам, де спостерігається найвища успішність і якість навчання. Якщо узагальнити, то всі ці фактори зводяться до таких характеристик: привабливість, дизайн, сучасність обладнання; партнерські стосунки між учителями і учнями, викладачами і студентами; професіоналізм педагогів; можливість учнів, студентів вільно висловлювати свою думку; низький ризик загрози здоров'ю. Неправильно організоване шкільне середовище у США розглядають як загрозу здоров'ю учнів і позиціонують як своєрідне насильство. Науковці доводять, що зусилля керівництва навчальних закладів зі створення належного освітнього середовища напряду впливають на сприйняття учнями навчальних новацій, а випадки насильства частіше спостерігають у непривабливих школах [515]. Присутність охоронця, як зазначається в дослідженнях, не є фактом, через який учні і вчителі школи почуваються в безпеці. Натомість наявність камер відеоспостереження, загорожена територія, увага власника (керівника) навчального закладу створюють почуття захищеності і безпеки як в учнів, так і в учителів. А от щодо наявності сміття, графіті на стінах, зламаних меблів, то в одному випадку йдеться про негативні впливи таких чинників на учнів і вчителів, а в іншому – такі впливи не підтверджено [515].

Узагалюючи, можна стверджувати, що середовище формує особистість, а розвиток особистості в цьому середовищі залежить від того, наскільки людина може і вміє адаптуватися до умов середовища у своїх інтересах. Окрім цього, дослідженнями L. Maxwell і E. Chmielewski [523] показано, якщо учні самі змінюють середовище, в якому перебувають, облаштовують його, то це значно підвищує їхню здатність. Таким чином, формування в молоді здатності і готовності до зміни навколишнього середовища – це ідея розвитку креативної особистості через моделювання навколишнього середовища.

Про залежність успішності від умов навчання свідчать дослідження V. Duran-Narucki. Автором виявлено, що будівля навчального закладу впливає на ефективність навчання і мотивацію. Значний вплив самої будівлі на мотивацію тих, хто навчається, дослідник доводить через аналіз пропусків занять: учні невідремонтованої, старої школи частіше пропускали заняття [505].

Дослідженнями С. Weinstein і А. Woolfolk [537] підтверджено вплив навчального середовища на формування стосунків і комунікацій між учнями і вчителями.

Швейцарський учений Р. Lundquist [521] провів дослідження щодо впливів шумного середовища на стан учасників навчального процесу. Ним було виявлено, що надлишковий шум може викликати сонливість, апатію, збільшення кількості помилок і зниження мотивації учнів. Отже, мікроклімат у класі, групі і настрої учнів, студентів значною мірою залежить від рівня шуму. Окремі дослідники роблять висновок про те, що наслідком активного шуму є стреси, що являє собою скоріше психологічну і соціальну проблему, а не проблему, що викликана труднощами облаштування середовища навчального приміщення [506].

Вивчалися також впливи освітлення, як одного з факторів освітнього середовища, на концентрацію уваги

і розумову діяльність підлітків. Виявлено позитивний вплив денного світла і доведено, що систематичне використання штучного освітлення не корисно для здоров'я молоді [518]. Доведено також негативні впливи неякісного освітлення. Так, наприклад, науковці вказують, що непомітне мерехтіння частотою 100 Гц від ламп денного світла викликає головний біль і ослаблення зорового сприйняття. Результати дозволяють пов'язати успішність із таким простим фізичним фактором, як освітлення, і вказують на необхідність оптимізації дизайну [540].

А в роботі S. Martin [522] середовище навчального приміщення вивчалось з огляду на вміння вчителя там орієнтуватися. У результаті висловлено думку про те, що вміння вчителя володіти і моделювати простір навчального приміщення (знаходити вигідне для себе місце під час пояснення матеріалу, розташовувати меблі залежно від мети уроку) є складовою їхньої професійної компетентності.

Окрема низка досліджень присвячена вивченню прилеглих до навчального закладу територій (подвір'я, майданчик, сквер тощо). Так, наприклад, турецькі дослідники A. Ozdemir і Y. Oguz довели взаємозв'язок між характеристиками шкільного подвір'я і фізичною активністю учнів [526]. Найбільше сковує молодь і обмежує їхню активність відсутність простору і місця, тобто малий розмір прилеглих до навчального закладу територій. Перевага віддається великим, просторим подвір'ям із різноманітним ландшафтом, що позитивно впливає на емоційний стан молоді і створює умови для здоров'язбережувальної діяльності. Окрім цього, науковці вказують на необхідність правильного планування будівництва шкіл щодо безпеки руху [509; 525].

Останніми роками акцентується увага на розвиток інклюзивної освіти, що змушує взагалі по-іншому оцінювати навчальне середовище. Навчання як дітей, так і студентів з обмеженими можливостями вимагає додаткових умов для

створення здучностей. Дослідження канадського психолога J. Рубін доводять, що не лише діти, а навіть студенти з обмеженими можливостями є психологічно раними і відчувають додатковий дискомфорт від браку умов для їхнього пересування в умовах навчального закладу [527].

Заслуговують уваги дослідження, що стосуються створення здоров'яформувального середовища через запровадження простого набору профілактичних, оздоровчих та корекційних заходів, застосування оздоровчих технологій у середовище загальноосвітніх установ. Доведено, що перетворення звичайної навчальної установи у так звану «шкільну здоров'я» потребує системного, комплексного підходу. Важливим фактором у цьому сенсі є наявність партнерства компетентних педагогів, медиків, валеологів, грамотного управлінського персоналу, учнів, батьків та громадськості. Головним концептом, на нашу думку, за такої реорганізації є створення такого здоров'яорієнтованого навчального середовища, де шкідливі для здоров'я фактори освітнього процесу будуть максимально пом'якшені або усунуті зовсім.

Зі шкільного середовища учень потрапляє в освітнє середовище закладу вищої освіти (далі – ЗВО) і стає студентом. Освітнє середовище у ЗВО звичайно відрізняється від шкільного, але комунікації і учасники навчального процесу дуже схожі. Такий концепт вимагає створення відповідного освітнього здоров'яорієнтованого середовища студентів у ЗВО на основі аналізу шкільного середовища. Ось чому аналіз поняття «здоров'яорієнтоване освітнє середовище» неможливо уявити без розуміння змісту дефініції «здоров'яорієнтоване шкільне середовище». Методологія нашого дослідження вказує на необхідність і складність взаємозв'язків понять: «середовище», «шкільне середовище», «здоров'яорієнтоване шкільне середовище», «освітнє середовище», «здоров'яорієнтоване освітнє середовище»,

«здоров'яорієнтоване середовище організації». Оскільки поняття «здоров'яорієнтоване освітнє середовище», «здоров'яорієнтоване середовище організації» не мають єдиного чіткого визначення в науково-педагогічній літературі, спинимося на тлумаченні схожих за змістом понять: «здоров'язбережувальне середовище», «здоров'язбереження в освітньому просторі», «здоров'язбережувальне освітнє середовище», «процес здоров'язбережувального навчання», «здоров'язбережувальне навчально-виховне середовище загальноосвітньої школи», «еколого орієнтоване освітнє середовище», «здоров'язбережувальний простір класичного університету», «валеонасичений здоров'язбережувальний простір».

Здоров'язбережувальним називають освітнє середовище, що засноване на принципах збереження і розвитку здоров'я вихованців, а динаміка стану здоров'я слугує показником якості такого середовища. Н. Тверська вважає, що здоров'язбережувальне середовище – це такі умови, за яких дитина може усвідомити цінність свого здоров'я, оволодіти способами його збереження і навчитися механізмів саморегуляції щодо збереження здоров'я [444].

Процес здоров'язбережувального навчання в освітньому середовищі вищої школи, як зазначає Н. Завидівська [136], є складним, динамічним процесом і належить до сфер як навчання, так і виховання. ЗВО – особливий соціальний інститут, що має потенційні можливості впроваджувати здоров'язбережувальні методики та технології за незначної інтенсифікації навчального процесу, а час навчання у вищій школі за тривалістю дозволяє сформувати у студентів стійку мотивацію на тривале й здорове життя. Авторка зазначає, що «визначаючи оптимум знань, умінь і навичок у процесі здоров'язбережувального навчання, треба враховувати обмеженість часу навчання і психологічні труднощі сприйняття студентами великого обсягу нових, часом

абстрактних понять і якомога частіше звертатися до життєвого досвіду, відчуттів, переконань» [136, с. 250].

У монографії «Фундаменталізація фізкультурно-спортивної освіти: аспект здоров'язбережувального навчання студентів» Н. Завидівська називає процес здоров'язбережувального навчання системою послідовних змін одного стану здоров'я студентів іншим. Ідеться про те, що з погляду педагогічної діяльності цей процес є результатом особливої взаємодії викладача і студента. Такий освітній зміст, як вказує авторка, дозволяє забезпечити певну послідовність засвоєння студентами знань, умінь і навичок, що призведе до певного результату здоров'язбережувального навчання [136].

Г. Мисіна здоров'язбережувальним називає освітнє середовище ЗВО, у якому не тільки здійснюється профілактична робота, а й створюються умови для збереження і зміцнення здоров'я студентів у процесі їхньої професійної освіти. Важливими в цьому сенсі авторка вважає спільну діяльність адміністративно-управлінського, професорсько-викладацького і студентського колективів [318].

Цікавою є думка Н. Рилової [404] щодо тлумачення поняття «здоров'язбережувальне середовище освітніх установ». Вона пов'язує створення відповідного здоров'язбережувального середовища в окремо взятому навчальному закладі із впливами на ці процеси керівництва міста і області. Адже супровід освітнього процесу залежить від фінансування та поліпшення матеріально-технічної бази будь-якої навчальної установи. Окрім цього, авторка наголошує на важливості злагодженої роботи і взаємодії всіх освітніх, міжвідомчих, державних установ і виділяє фактори, що впливають на здоров'я учасників освітнього процесу: соціальні, психолого-фізіологічні, організаційно-педагогічні та управлінські. Під організаційно-педагогічними факторами Н. Рилова вбачає організаційні, процесуальні і педагогічні процеси. Здійснюючи характеристику управлінських факторів,

науковиця розглядає основні параметри якості здоров'язбережувального середовища освітніх установ: матеріально-технічні, фінансові, кадрові, інформаційні, методичні ресурси та ін.

Ж. Шарафулліна тлумачить поняття «здоров'язбережувального освітнього середовища» як особливий устрій організаційної діяльності освітнього закладу, що сприяє саморозвиткові у процесі оволодіння цінностями здоров'я, способами його зміцнення [480].

Багатоплановим процесом, спрямованим на перетворення інтелектуальної та емоційної сфер особистості, називає здоров'язбережувальне освітнє середовище ЗВО російська дослідниця М. Сентізова [409; 410]. Першочерговими завданнями на шляху створення такого середовища авторка вважає підвищення ціннісного ставлення викладачів до власного здоров'я і здоров'я студентів. Основою в цьому контексті вона вважає почуття власної відповідальності педагогів і свідоме ставлення студентів до важливості отримання знань: про власний стан здоров'я, можливі зміни соматичного і психічного здоров'я, способи його збереження і зміцнення. Кінцевим результатом у процесі створення здоров'яорієнтованого середовища у ЗВО науковиця вважає наявність діяльності студентів, що вказує на їхнє ціннісне ставлення до власного здоров'я і вказує на перетворення інтелектуальної та емоційної сфер їхніх особистостей.

Також М. Сентізова висловлює думку про те, що творення здоров'язбережувального середовища в освітньому просторі вищої школи – це широкоформатна навчальна та організаційно-виховна робота адміністрації вишу і всіх науково-педагогічних працівників [409; 410].

У дослідженнях Г. Остапенко здоров'язбережувальне навчально-виховне середовище розглядається як необхідна умова якісної фахової підготовки вчителів фізичної культури

і психологічний аспект формування їхньої готовності до подальшої професійної діяльності [345].

І. Щербак зосереджує увагу на потребі створення екологічно орієнтованого освітнього середовища. Автор звертає увагу на екологічному вихованні як необхідній складовій процесу формування навичок здоров'язбереження. Педагогічний процес, за даними І. Щербака, має передбачати духовне, інтелектуальне, моральне, естетичне, фізичне збагачення його учасників, сприяти розвитку екологічного світогляду, самореалізації особистості, формувати готовність до особистісного самовдосконалення, забезпечувати реалізацію співтворчості в межах гуманістичної парадигми [486]. На нашу думку, таке визначення автора характеризує також поняття «здоров'яорієнтоване середовище» і «здоров'яформувальне середовище».

Ю. Старосельська розглядає здоров'язбережувальний простір університету з огляду на необхідність виховання у студентів відповідальності за власне здоров'я. Авторка вважає, що саме відповідальність належної якості є основною умовою здоров'язбережувальної діяльності студентів упродовж майбутньої життєдіяльності [431].

Цікавим і ґрунтовним нам видається позиція С. Омельченка. Ідеться про дослідження, в якому науковець розглядає валеонасичений здоров'язбережувальний простір як сукупність економічних, соціально-політичних, психологічних, медичних, культурно-духовних умов самореалізації особистості в напрямі збереження, зміцнення індивідуального та суспільного здоров'я, створення умов для ведення здорового способу життя. Автором описано основні механізми створення валеонасиченого здоров'язбережувального освітнього простору, розкрито зміст і представлено концептуальні підходи до створення такого середовища у ЗВО [338].

Вищевикладений аналіз понять вказує на потребу вивчення в межах нашого дослідження дефініції «готовність».

Таке комплексне поняття, як «готовність», є найбільш дискусійним у сучасній педагогічній науці. Виникло це поняття наприкінці XIX ст. у психології. Тоді під цим поняттям розуміли психічний стан людини, що визначає поведінку. Зі середини XX ст. тлумачили «готовність» як здатність людини до саморегуляції власної поведінки. Сучасне тлумачення цього терміна ми спостерігаємо у психолого-педагогічних дослідженнях, причому йдеться як про теорію професійної діяльності, так і про діяльність загалом.

Науковці Г. Коджаспірова і А. Коджаспіров [236, с. 19] трактують готовність до діяльності як взаємодію інтелектуальної, емоційної, мотиваційної та вольової сторін психіки. Спостерігається поетапність наукових досліджень проблеми формування готовності. Першочергово досліджують психічні процеси людини, вчені розглядають нейрофізіологічні механізми формування стійкості і здатності людини до саморегуляції поведінки і насамкінець – досліджують теорію діяльності.

Узагальнення опрацьованих літературних джерел [236; 338; 345; 431; 486] дозволяє констатувати, що більшість учених трактують готовність до професійної діяльності як активний стан і бажання особистості ефективно діяти. Існує низка характеристик, що слугують основою тлумачення поняття «готовність до професійної діяльності»: функціональний (готовність – психічний стан особистості); особистісний (готовність – цілісне особистісне утворення); особистісно-діяльний (готовність – прояв усіх граней професійної діяльності особистості); результативно-діяльнісний (готовність – результат процесу підготовки); акмеологічний (готовність – самосприйняття людиною діяльності). Слід зазначити, що формування готовності науковці розглядають як процес, що проходить від рефлексії до надрефлексії. Ідеться про усвідомлення людиною необхідності виконання своїх

професійних обов'язків на високому рівні і переконання в успішній майбутній власній професії [265; 392].

Готовність студента-управлінця до створення здоров'яорієнтованого середовища організації є фактично інтегративним проявом властивостей особистості, що були сформовані упродовж фахової підготовки. Стан такої готовності є трансформацією і взаємодією безлічі педагогічних компонентів, критеріїв у структурні рівні. Розвиток мотивації, ступень оволодіння системою знань, сформованість у студентів певних психічних, проєктувальних та організаційних умінь, на думку Д. Султанової, є основними критеріями готовності студентів до виконання тих чи інших обов'язків [437].

Є. Зєр. А. Павлова, Н. Садовнікова і Н. Чорна визначають «готовність» як активну діяльність людини для повного виконання професійних завдань. Професія, на думку вчених, – це спеціальні знання, навички, здібності та розвинуті професійно важливі якості. Формування стану готовності проходить декілька стадій: від постановки мети на підставі потреб і мотивів через розроблення плану і до виконання роботи. На думку науковців, компонентами готовності до діяльності є: мотиваційний (базується на мотивації і відповідальності людини); орієнтаційний (уявлення про особливості майбутньої діяльності); операційний (наявність знань, умінь і навичок для діяльності); оціночний (самооцінка своєї готовності) [203; 477].

З огляду на зазначене вище, очевидно, що формування готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації матиме інтегративний характер. Така готовність свідчитиме про єдність, стійкість і стабільність психолого-педагогічних впливів. Цілісна компетентність у питаннях збереження здоров'я як інтегральне утворення – відображення готовності майбутнього менеджера до здоров'язбережувальної діяльності. *Готовність майбутніх менеджерів до створення*

здоров'яорієнтованого середовища організації, на нашу думку, можна представити як особистісну якість їхньої професійної діяльності, що спрямована на збереження здоров'я працюючих людей.

Аналіз наукової літератури [53; 203; 325; 327; 392; 437; 477; 489] дозволяє зазначити, що структура системи формування готовності майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління в умовах організації поділяється на психологічну, науково-методичну і практичну складові та включає такі компоненти (рис. 1.1): мотиваційно-особистісний (мотиви, потреби, інтереси тощо); когнітивно-інтелектуальний (система знань, умінь і навичок); комунікативний (володіння способами і прийомами комунікацій); соціально-ціннісний (визнання здоров'я як основної цінності, культура здоров'я); організаційно-діяльнісний (свідома здоров'язбережувальна діяльність, самооцінка власних переконань, готовність до здорового способу життя).

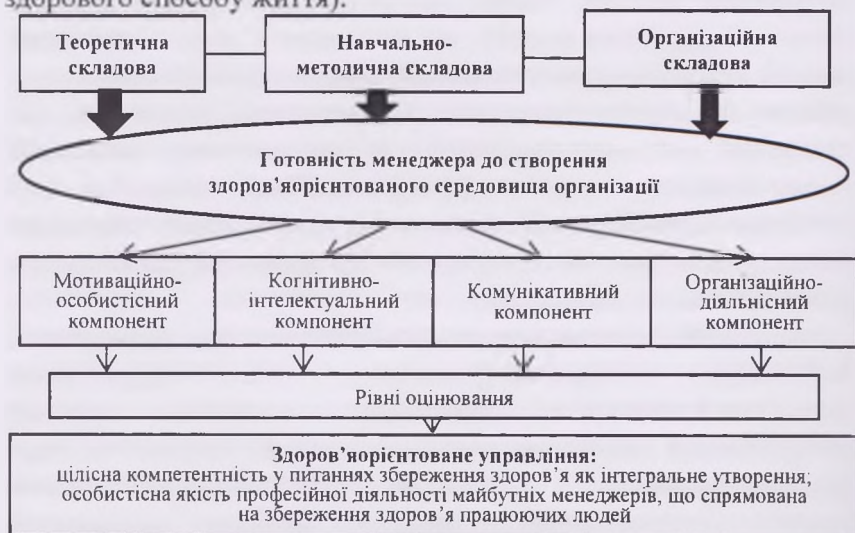


Рис. 1.1. Структурні елементи процесу формування готовності майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління в умовах організації

Примітка. Авторська розробка.

Отак, цілеспрямована й ефективна здоров'яорієнтована професійна діяльність менеджерів неможлива без їхньої готовності до провадження такої діяльності. Рівень цієї готовності визначає якість виконання молодим фахівцем-менеджером своїх управлінських функцій у частині збереження здоров'я працівників організації.

Педагогічний процес формування готовності до здоров'яорієнтованої діяльності залежить від змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів, а також педагогічних процесів, психічних впливів і властивостей особистості.

Формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації – складний процес у системі професійної підготовки, що вимагає включення багатьох понять. На сьогодні педагогічна наука налічує багато традиційних методів, що тлумачаться по-різному. Наприклад, є багато визначень понять «професійна підготовка» і «готовність». Енциклопедія професійної освіти [489] декларує професію як наявність спеціальних умінь, навичок, компетенцій через засвоєння теоретичних знань і практичного досвіду. У перекладі з латинської дефініція «професія» (*professio* від *profiteor*) дослівно означає «повідомляю своєю справою». Тлумачний словник з української мови трактує поняття «спеціальність» як окрему галузь [53]. У перекладі з латинської «спеціальність» (*specialis*) означає «особливий». Розглядаючи фахову підготовку менеджерів, трапляється поняття «кваліфікація» (у перекладі з латинської *quails* – якість). Ідеться про рівень підготовки фахівця.

Професійна підготовка в контексті нашого дослідження передбачає готовність студента-управлінця до успішного виконання того чи іншого виду діяльності. Професія є результатом професійної підготовки. Професійна підготовка визначається як певний рівень готовності до якісного виконання професійних обов'язків [325; 327]. На нашу думку, щодо системного підходу готовність майбутніх менеджерів до

створення здоров'яорієнтованого середовища організації є результатом професійної підготовки і важливою компетенцією професії.

Надалі ми вбачаємо доцільність виявлення спільних і відмінних характеристик між поняттями «здоров'яорієнтоване освітнє середовище» (умови навчання) і «здоров'яорієнтоване середовище організації» (професійна діяльність) студентів-управлінців, що дозволить окреслити напрями подальшого дослідження з обраної теми і більш детально спинитися на найпроблемніших її аспектах.

1.3. Здоров'яорієнтоване середовище організації як основа економічного успіху та інноваційного розвитку

В управлінні компаніями, та й загалом у сфері менеджменту, останніми десятиліттями відбуваються масштабні зрушення в усьому світі. Як зазначено в більшості наукових досліджень, усе більша кількість факторів і результатів свідчать про те, що довготривалий успіх підприємств та організацій першочергово визначається впливом людського фактора. Адміністрації компаній і підприємств визнали, що в питаннях надійності та безпеки розвитку бізнесу домінує роль менеджера як важливої ланки, що єднає керівний склад і працівників.

Усі провідні та розвинені компанії світу визнали, що саме від менеджерів залежать організація та вмотивованість персоналу, що визначає долю підприємства. Забезпечити безпеку діяльності та збереження здоров'я персоналу може лише висококваліфікований менеджер середньої ланки, у якого сформовано здоров'яорієнтовані управлінські навички нової якості.

Як зазначалось вище, здоров'я людини залежить від багатьох факторів. Умови праці, звички, харчування, моральне і психологічне навантаження, матеріально-побутові умови,

характеристики способу життя людини. Вважається, що спосіб життя визначає здоров'я людини на 50%. Залежність стану здоров'я від генотипу становить як 20%, від природного середовища – також 20%. А в системі охорони здоров'я відводиться лише 10% [191]. Очевидно, що менеджмент здоров'я варто розглядати не лише в системі охорони здоров'я. Педагогіка здоров'я, на нашу думку, – це той потужний потенціал у системі освіти, що дозволяє через правильний менеджмент змінити управлінські пріоритети організації. Адже саме людина неминуче вносить постійні зміни в умови існування, у робоче середовище. Від того, наскільки менеджмент організації є здоров'я-орієнтованим, залежить тривалість здорового життя людей, котрі там працюють.

Безумовно, не слід забувати про забруднення атмосфери та ітворювати наслідки такого забруднення. Сучасне промислове виробництво забруднює навколишнє середовище, що раніше не було відомим людству. Це газоподібні, тверді відходи, теплові викиди, електромагнітні поля, ультрафіолетові, інфрачервоні, світлові, віброакустичні та іонізуючі випромінювання, радіоактивні речовини та інші фізичні і хімічні фактори небезпек [14].

Негативний вплив факторів навколишнього середовища на організм людини беззаперечний і очевидний. Держава не залишається осторонь такого стану справ. Прикладом цього є той факт, що державна політика в галузі охорони здоров'я та охорони праці визначається Конституцією України [244]. Ідеться про створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням [244]. Суть принципів державної політики зводиться до пріоритету життя і здоров'я працівників та їхнього соціального захисту.

Законодавством України визначається реалізація [193] конституційного права працівників на охорону їхнього життя

і здоров'я у процесі трудової діяльності. Зазначається, що в Україні встановлено єдиний порядок організації охорони праці. Відповідні органи державної влади слідкують і контролюють роботодавців щодо створення ними безпечних і здорових умов праці на виробництві. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» [380] усі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню і захисту в разі нещасного випадку або професійного захворювання. Йдеться про відшкодування шкоди, завданої працівникові під час виконання ним професійних обов'язків. Однак це про серйозні ушкодження, на кшталт каліцтва тощо. На жаль, не йдеться про постійну підтримку здоров'я працівників через правильно організований менеджмент здоров'я в умовах організації. У цьому контексті основну причину виникнення професійної захворюваності ми вбачаємо в неспроможності менеджерів створити здоров'язбережувальне середовище для працівників в умовах організації. Причому не йдеться про неефективність чи невикористання засобів захисту працюючих, порушення правил охорони праці, режимів праці і відпочинку. Мова про послаблення відповідальності роботодавців-керівників, менеджерів за впровадження здоров'яорієнтованих заходів дещо іншого змісту і характеру. На сьогодні можна спостерігати низьку якість здоров'язбережувальних заходів або повну їх відсутність, попри те, що здоров'я персоналу є дуже важливою складовою трудового процесу будь-якої організації.

Необхідність створення безпечних і здорових умов праці у процесі трудової діяльності працівників на сьогодні зводиться до терміна «охорона праці». Термін «охорона праці» у цьому контексті має два значення. Перше – гарантії для працівників, що визначені нормативно-правовими актами і трудовим законодавством. І друге – охорона праці визначається як створення здорових і безпечних умов праці для працівників. Фактично метою таких заходів є саме охорона здоров'я працівника, збереження його працездатності на

виробничій під час виконання трудових обов'язків [36; 78; 86; 98; 149; 226; 349]. Однак якщо говорити реально, то трудового законодавства стараються дотримуватися всі керівники підприємств, а це щодо збереження здоров'я працівників є дуже важливим. Якщо ж говорити про принципи організації безпечних для здоров'я умов праці є дещо формалізованими. Наприклад, принцип своєчасності має передбачати використання спеціальних профілактичних здоров'яорієнтованих заходів. А професіоналізм свідчить про те, що реалізацію цих заходів повинні здійснювати виключно професійно підготовлені фахівці. На нашу думку, фахівцями в умовах сучасності мають бути менеджери. Слід звернути увагу на складності професійної підготовки фахівців через різновиди безпеки праці і здоров'я персоналу. Так, безпеку праці поділяють: на фізичну, економічну, інформаційну, юридичну, інтелектуальну, екологічну [197; 206; 235; 348; 401; 413; 435]. На перший план виступає фізична та екологічна безпека. Однак, на нашу думку, інформаційна, юридична та інтелектуальна безпека – це запорука належного рівня психологічного здоров'я працівників.

Очевидно, що на безпечні та здорові умови праці впливають фактори, які можуть впливати на працівників не тільки окремо, а в різних кількісних і якісних поєднаннях: правові, технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, екологічні, соціально-психологічні, ергономічні, лікувально-профілактичні та реабілітаційні. Така багатогранність і різноманітність вказує на складність процесу створення здорових збережувального середовища організації, що, у свою чергу, вимагає необхідності вивчення й уніфікації змісту фахової підготовки студентів-управлінців, від яких

у майбутньому залежатиме якість забезпечення оптимальних умов праці, що сприятимуть збереженню здоров'я працівників.

Слід констатувати, що в Україні останніми роками поступово починають спрацьовувати механізми економічної зацікавленості власників у створенні безпечних умов праці на підприємствах усіх форм власності. Однак дедалі частіше науковці вказують на потребу розроблення стратегії, що не просто примушуватиме, а, перш за все, вмотивовуватиме власників підприємств вкладати кошти у створення здоров'яорієнтованого середовища організації [30; 454]. Не зайвим було би звернутися до європейської практики з цих питань. Зокрема, досвід більшості європейських країн свідчить, що працює ефективніше те виробництво, де проводять здоров'язбережувальні заходи. Цікавим є і той факт, що моральну шкоду за втрату здоров'я працівника відшкодовують власники компаній.

На думку багатьох науковців, без зміни суспільної свідомості й ставлення як роботодавців, так і найманих працівників до питань, пов'язаних із збереженням здоров'я підлеглих, навряд чи вдасться розв'язати цю проблему [424]. Вбачається зміна і перегляд деформованого розуміння значущості здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. На нашу думку, дієвим механізмом у цьому контексті є підготовка фахівців сфери управління, а саме – формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища на підприємстві.

Цей процес передбачає привернення уваги освітніх інституцій до фактичного стану справ у системі підготовки менеджерів. Менеджери всіх рівнів повинні застерігати своїх працівників від втрати здоров'я на робочому місці. На нашу думку, помічниками керівника з усіх цих питань є не лише людина, яка відповідає за охорону праці, а й менеджери, працівники відділів роботи з персоналом. Через їхню некомпетентність у питаннях менеджменту здоров'я можуть

виконати серйозні перешкоди, адже потрібно подбати не лише про її загрози, що можуть зашкодити працівникам, а й зважити про покращення їхнього здоров'я.

Пріоритетом для компанії має стати запровадження здоров'язбережувальних заходів для зміцнення здоров'я працівників. У цьому аспекті, зважаючи на пріоритетність життя і здоров'я людей, роботодавці не повинні заощаджувати на створенні відповідних кімнат відпочинку, тренажерних залів і залучати до роботи таких менеджерів, які будуть здатними впоратися цими проблемами. Таким чином, запровадження здоров'язбережувальних заходів у систему захисту працездатних громадян покликані істотно змінити зміст і підходи в системі професійної підготовки студентів-управлінців.

Ставлення роботодавців і працівників до розв'язання проблем збереження трудового здоров'я – прямий показник економічного успіху будь-якої компанії. Уже сьогодні це простежується на деяких підприємствах, що описано в науковій літературі [422]. Викликає зацікавлення процес запровадження сучасних оздоровчих програм ПАТ «Центренерго» [356] і ТзОВ «ЛЕОНІ Ваєрінг Системс УА ГмбХ» (LEONI) [520]. Проведений аналіз середовища на ТзОВ «ЛЕОНІ Ваєрінг Системс УА ГмбХ» показав, що, окрім загальноприйнятих заходів з охорони праці, на підприємстві поступово впроваджуються технології для створення здоров'яорієнтованого середовища. Так, пропонується: починати роботу працівників із ранкової зарядки, оскільки вона надає заряд енергії та сили на весь день; створення кімнат відпочинку від перевтоми і перенапруження на робочому місці, для поліпшення стану організму для роботи (з регламентом 20 хв. / день); озеленення інтер'єру приміщень – дуже важливий і відповідальний захід, суть якого в підтримці здорового мікроклімату всередині приміщення і надання йому додаткових естетичних якостей, що сприятиме поліпшенню

здорового клімату; кожен працівник за успішну і якісну роботу отримуватиме абонемент у спортзал чи басейн (на власний розсуд) – пропагування здорового способу життя.

Узагальнення всіх вищезазначених факторів дало змогу схематично відобразити модель здоров'яорієнтованого середовища такої організації, як ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмБХ» (LEONI) (рис. 1.2).

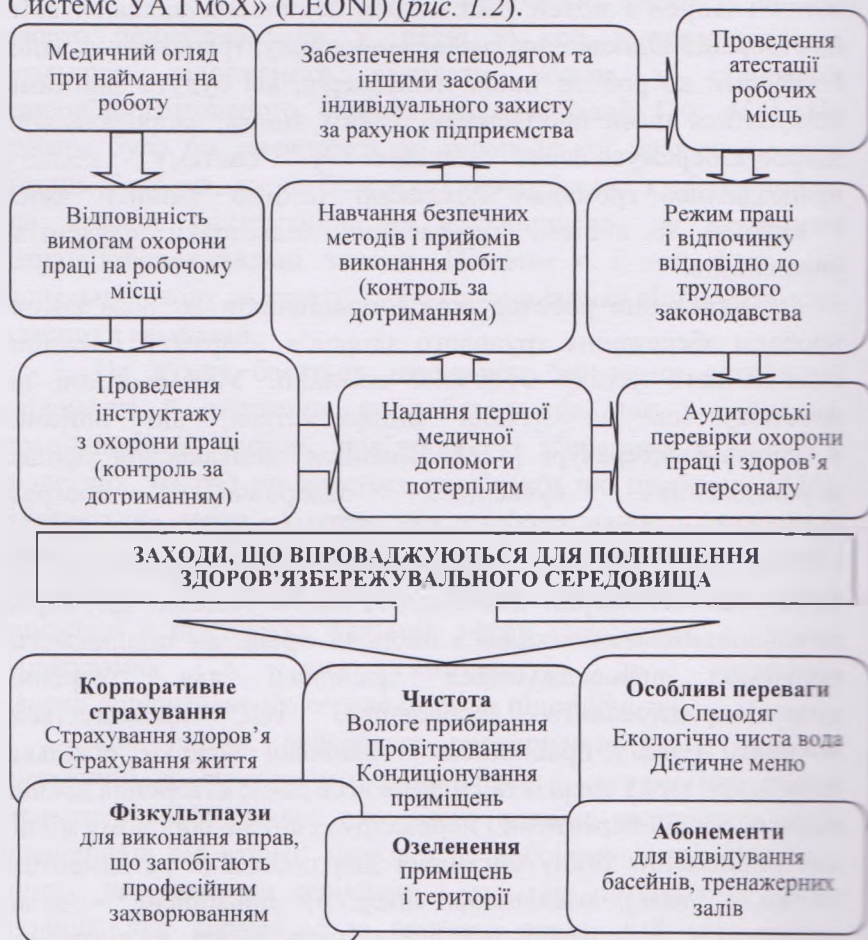


Рис. 1.2. Система здоров'яорієнтованого середовища ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмБХ» (LEONI)

Примітка. Складено за [191; 520].

Проведений комплексний аналіз як законодавчої бази України, так і рівня підприємства [на прикладі ТзОВ «ЛЕОНІ Систем Салерн УА ГмбХ» (LEONI)] свідчать про те, що законодавство України відповідає основним вимогам для створення сприятливого середовища для здоров'я та здорового способу життя. Зараз нормативна база спрямована на збереження здоров'я працівників, але, попри наявність позитивних законодавчих напрацювань, у системі управління спостерігається формальне, а відповідно, неефективне їхнє застосування. Першопричиною такого факту, на нашу думку, виступає відсутність відповідної кількості кваліфікованої компетенції в менеджерів. Зміст професійної підготовки студентів спеціальності «Менеджмент» має бути орієнтованим не лише на отримання ними знань, а й здатності до запровадження здоров'язбережувальних заходів.

На безпечні та здорові умови праці впливають фактори, які можуть діяти на працівників не ізольовано, а в різних комбінаціях і якісних поєднаннях: правові, технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні, ергономічні, лікувально-реабілітаційні. [105; 130; 306; 307; 312].

У багатьох країнах більшість працюючих зайняті в неформальному секторі, де вони не забезпечені соціальним захистом у частині збереження їхнього здоров'я на робочому місці [471]. Ідеться про практичну відсутність участі керівництва середньої ланки в організації здоров'яорієнтованого середовища.

Служби гігієни праці, з якими вище керівництво компанії консультується з питань поліпшення умов праці і збереження здоров'я працівників, є лише у великих бізнес-структурах в офіційному секторі. Так, більше ніж 85% працюючих людей дрібного і середнього бізнесу, неформального сектору не мають доступу до

здоров'язбережувальних технологій впродовж робочого часу. Як наслідок, виникнення різноманітних професійних захворювань. Виявлено, що більшість країн втрачають від 4 до 6% Валового внутрішнього продукту (далі – ВВП) через проблеми зі здоров'ям у працівників, що виникають унаслідок трудових процесів. Базові служби здоров'я, завдання яких полягає у здійсненні заходів для запобігання нанесенню шкоди здоров'ю працюючих людей, обходяться в середньому від 18 до 60 доларів США (за паритетом купівельної спроможності) на одного працівника. Зрозуміло, що в Україні зараз на ці потреби ніхто не буде витратити такі кошти. У нашій державі 70% працюючих людей немає ніякого страхування, що могло би компенсувати витрати в разі професійних захворювань чи травм. Водночас дослідженнями доведено, що заходи зі збереження здоров'я працівників на робочих місцях допомагають на 27% скоротити перебування на лікарняних і на 26% – витрати компанії на медико-санітарне обслуговування [124]. Менеджери, управлінці середньої ланки, ті, хто управляє людьми і чинить на них безпосередній вплив, могли би здійснювати важливий захист здоров'я працівників, якщо б володіли для цього потрібними знаннями, уміннями і навичками. Консультації вищого керівництва про можливість поліпшення умов праці, запровадження здоров'яорієнтованих технологій і механізмів контролю для своєчасного виявлення професійних захворювань, організація спостережень за здоров'ям працівників – це лише невеликий перелік тих факторів, з якими мали би вміти впоратися менеджери. Але в нас, на жаль, сьогодні, як і раніше, основну увагу приділяють не профілактиці захворювань на підприємстві, а лікуванню.

На роботі активно працюючі люди проводять у середньому приблизно третину свого життя. Загальновідомо, що зайнятість і умови праці суттєво впливають на стан здоров'я працюючих людей. Хороші умови праці можуть

...соціального захисту і статусу, а також можливості для розвитку і захисту працівників від негативних впливів.

Як зазначалось вище, здоров'я працюючих людей є важливою передумовою доходів, продуктивності праці і економічного розвитку підприємств. Управлінські впливи менеджерів є важливою функцією в цьому контексті. Йдеться як про ризики для здоров'я через шум, пил, хімічні речовини тощо. Впливають також психологічні стреси, відсутність руху, трудова ієрархія, нездорове харчування та інші фактори. Попри медичну допомогу загального характеру, всі працюючі потребують ефективного здоров'яорієнтованого управління, що дозволить знизити рівень ризику професійних захворювань. Хронічні респіраторні захворювання, порушення опорно-рухового апарату, втрата слуху і зору, проблеми зі шкідливою – найчастіші професійні захворювання. Неінфекційні захворювання, пов'язані з роботою, а також серцево-судинні захворювання, депресії, психічні розлади, спровоковані професійними стресами призводять до зростання показників тривалості днів непрацездатності і відсутності працівника на робочому місці. До професійних неінфекційних захворювань відносять і професійний рак, астматичні бронхіти, астму [250]. Незважаючи на такий вражаючий перелік захворювань і можливість управлінського складу створити здоров'яорієнтоване середовище в умовах організації та вплинути на ситуацію, що склалася, у менеджерів бракує знань, а отже, вмінь і навичок, адже у змісті програм їхньої професійної підготовки цього не передбачено. Попри необхідність упровадження здоров'яорієнтованих програм у виробниче середовище, студенти-управлінці сьогодні, на жаль, не отримують знань, що дозволили би їм займатися розв'язанням проблем, пов'язаних із збереженням здоров'я працівників.

Відповідно до Глобального плану дій з охорони здоров'я працюючих на 2008–2017 роки, ухваленого Всесвітньою Асамблеєю охорони здоров'я (резолюція WHA60.26 від 23 травня 2007 року) [201], потрібно якомога більше людей охопити основними профілактичними заходами і надати базові послуги для попередження професійних захворювань, збереження здоров'я. Така стратегія охоплює низку напрямів. Серед них: введення в навчальні програми для студентів і програми підвищення кваліфікації фахівців усіх напрямів питань, пов'язаних із гігієною праці та збереженням здоров'я працюючих людей; розроблення плану дій у національних масштабах для розширення доступу працюючих людей до основних здоров'язбережувальних процедур і послуг з метою профілактики професійних захворювань; моніторинг і встановлення реальних завдань щодо виділення кадрових і фінансових ресурсів для здоров'яорієнтованого управління.

Здебільшого важливим елементом виробничого апарату організації можна вважати робочу силу. Навіть на високоавтоматизованих і комп'ютеризованих підприємствах із невеликою кількістю людей погіршення стану їхнього здоров'я або самопочуття рано чи пізно відобразатиметься на продуктивності праці і призведе до спаду економічних досягнень.

Згідно із відповідними положеннями і урядовими постановами [194; 199] на роботодавців покладено відповідальність за дотримання безпечних умов праці, а також за лікування, реабілітацію і виплату компенсацій працівникам, котрі отримали виробничі травми і професійні захворювання. В останнє десятиліття працедавці почали усвідомлювати, що непрацездатність і неявка на роботу дорого обходяться навіть у тих випадках, коли причина напряму непов'язана з виробництвом. Виходячи із цього, необхідність у менеджерах, котрі будуть спроможні ухвалювати управлінські рішення

... програм збереження здоров'я не лише підлеглих, а й через них впливати на членів їхніх сімей,

Робоче середовище володіє унікальною перевагою щодо збереження здоров'я через створення сприятливих умов використання здоров'язбережувальних технологій. Це місце, де люди проводять досить багато часу, перебувають у близькості один з одним, мають спільні інтереси і турботи, що може стати важливим спонукальним стимулом для активної участі у програмах зміцнення здоров'я.

Відносна стабільність робочої сили – коли більшість працівників залишається в одній і тій самій організації протягом довгого часу – створює хороші передумови для здоров'яорієнтованого управління.

На нашу думку, виробниче середовище можна назвати здоров'яорієнтованим, якщо:

- базовою основою управління є запровадження інтегрованих програм збереження здоров'я працівників і створення сприятливих умов для підтримки належного рівня їхнього психоемоційного стану;
- менеджери середньої ланки здатні створити умови для попередження професійних захворювань працівників;
- стилі управління забезпечать умови для усунення надмірної небезпеки і стресів підлеглих;
- менеджмент організації передбачає підвищення продуктивності праці та економічне зростання на засадах здоров'язбереження працівників.

Менеджер – це людина, яка через специфіку професії, бере участь у цих процесах, так і управляє, створює відповідне середовище організації. Такі фахівці мають бути готовими до створення «здоров'яорієнтованого середовища організації», адже їхні управлінські функції відобразатимуться на здоров'ї працюючих людей.

Спираючись на усе вищезазначене, наводимо власне тлумачення поняття «*здоров'яорієнтоване середовище організації*», що розглядається нами як оточення, соціум, своєрідний трудовий побут, у якому людина проводить тривалий час, реалізовує себе як особистість і прагне зберегти власне здоров'я. Формування людини відбувається через сукупність навчальних, освітніх, а згодом і управлінських умов, що впливають на соціальне, фізичне, психологічне та духовне здоров'я. На нашу думку, здоров'яорієнтоване середовище – це складна система, якій притаманні безліч змінних процесів. Багатогранність і різноманітність вказує на складність процесу створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Здоров'яорієнтоване середовище організації передбачає наявність і виконання загальних та спеціальних умов, що відображені на *рис. 1.3*.

ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЇ

<u>Загальні умови</u>	<u>Спеціальні умови</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Режими праці і відпочинку відповідно до трудового законодавства 2. Ознайомлення з безпечними прийомами виконання робіт 3. Належно обладнані робочі місця 4. Здоровий мікроклімат у колективі 5. Можливість харчування, екологічно чиста вода 6. Чистота: вологе прибирання, провітрювання 7. Можливість страхування життя і здоров'я 8. Озеленення та кондиціонування приміщень 9. Забезпечення морального задоволення від роботи 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивація (матеріальні і моральні заохочення) до здоров'язбереження в умовах організації 2. Наявність місць для психологічного розвантаження 3. Фізкультпаузи для виконання вправ, що запобігають професійним захворюванням 4. Організація виїздів для оздоровлення у вихідні 5. Надання допомоги працюючим з питань здоров'язбереження і профілактики професійних захворювань 6. Абонементи для відвідування басейнів, тренажерних залів 7. Організація медичних оглядів 8. Наявність спеціально обладнаних місць для поліпшення фізичного здоров'я

Рис. 1.3. Структура здоров'яорієнтованого середовища організації

Примітка. Авторська розробка.

Джерелом удосконалення системи фахової підготовки спеціалістів-управлінців, від яких у майбутньому залежатиме майже забезпечення оптимальних умов праці, що сприятимуть збереженню здоров'я працівників організації, стає педагогічна наука. Запровадження інноваційного змісту педагогіки здоров'я у зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів зможуть істотно змінити підходи до формування в них здатності використовувати управлінські навички.

1.4. Педагогіка здоров'я як джерело вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів

В умовах сьогодення змінюються концептуально-методологічні засади наук, що вивчають проблеми збереження здоров'я населення. Важливими детермінантами прискореного розвитку освіти стало використання накопичених людством досвіду і знань для вдосконалення суспільного життя і людського розвитку в усіх його проявах. На нашу думку, в теперішніх умовах дієвим механізмом поліпшення здоров'я молоді є підвищення їхньої освіченості в питаннях здоров'язбереження, що можна і варто здійснювати через систему ЗВО. Адже саме освітні інституції покликані забезпечити соціалізацію молоді і розвивати їхні здібності та здатність до самозбереження здоров'я.

Останні роки європейське освітнє співтовариство живе під знаком так званого Болонського процесу [367]. Його суть полягає у формуванні на перспективу загальноєвропейської системи вищої освіти, названої «Зоною європейської вищої освіти», яка ґрунтується на спільності фундаментальних принципів функціонування. Іншими словами, Болонський процес – це процес структурного реформування національних систем вищої освіти країн Європи, зміни освітніх програм і потрібних інституційних перетворень у вищих навчальних закладах Європи [232]. Його метою було створення до 2010

року європейського наукового та освітнього простору задля підвищення спроможності випускників ЗВО до працевлаштування, поліпшення мобільності громадян на європейському ринку праці, підняття конкурентоспроможності європейської вищої школи. Для досягнення цієї мети було запропоновано ухвалити зручні та зрозумілі градації дипломів, ступенів і кваліфікацій; увести у своїй основі двоступеневу структуру вищої освіти; увести взаємовизнаний на європейському просторі вчений ступінь доктора філософії; використати єдину систему кредитних одиниць (систему ECTS – European Community Course Credit Transfer System), яку ще називають системою кредитних рівнів, системою залікових одиниць, кредитною системою взаємовизнання тощо; увести уніфіковані і взаємовизнані на європейському просторі додатки до диплома; напрацьовувати, підтримувати і розвивати європейські стандарти якості із застосуванням порівняльних критеріїв, механізмів і методів їхньої оцінки відповідно до вимог ENQA; усунути наявні перепони для розширення мобільності студентів, викладачів, дослідників і управлінців вищої школи [217]. Увійти в цей процес прагне і Україна, адже зрозуміло, що такі зміни будуть позитивними для розвитку освіти в Україні загалом [90]. Однак, переглянувши набір новостворених компетенцій випускників ЗВО різних спеціальностей, вражає той факт, що здоров'язбережувальна компетенція є необхідною лише для декількох спеціальностей. Це, на нашу думку, нонсенс, своєрідна незрозумілість. Для держави, де рівень здоров'я населення з кожним роком падає, це не є прийнятним.

Ні для кого не секрет, що нині на перше місце виходять саме інтелектуальні ресурси. Проте за останні 15 років вони зазнали певної руйнації. Має місце і втрата інтелектуального здоров'я, що відкинуло нашу науку далеко назад. Уже багато закордонних компаній, що здійснюють інвестування в Україні, мають великий сумнів щодо якості професійної

ментів випускників. Разом з тим Україна ще й сьогодні характеризується високорозвинутим інтелектуальним потенціалом. За останніми підрахунками, потужність інтелектуального потенціалу України становить 137–138 млрд дол. США. А за відносною кількістю осіб із вищою освітою вона входить до першої десятки розвинутих країн світу [259]. Але, на жаль, за низької оплати праці та неповної зайнятості в Україні виїжджає великий відсоток висококваліфікованих фахівців, зокрема науковців. Ми поступово втрачаємо свої інтелектуальні ресурси, інтелектуальне здоров'я нації, що є нескорочуваним фактором за теперішнього стану справ в економіці.

На нашу думку, Болонський процес зможе розв'язати деякі проблеми нашої освітньої галузі. По-перше – це забезпечення працевлаштування; по-друге – при поліпшенні мобільності громадян на європейському ринку праці спрощена система відкриття робочих віз, вільне пересування країнами Європи, безвізовий режим і т. д.), «відплив» інтелектуальних ресурсів з України значно зменшиться. Але не слід ідеалізувати Болонський процес. Він нерівномірний, суперечливий, складний. Його цілі ще дуже гіпотетичні. Як приєднання до цього процесу, так і неприєднання мають свої переваги і ризики. Утім, з урахуванням усіх «за» і «проти» для країн, які прагнуть до економічного і суспільного розвитку і, зрештою, вступу до Європейського Союзу, альтернативи Болонському процесові немає. Ми вже значно спізнюємося щодо цього. Тому, на нашу думку, входження нашої країни в Болонський процес повинно бути негайним і обов'язковим. Звичайно, щоб вступити до Болонської спільноти і, головне, стати її повноправним членом, Україні треба буде піти на суттєві перетворення в системі вищої освіти і науки. Започатковувати нові і глибинні реформи завжди нелегко. Для нашої системи освіти і науки зробити це буде дуже не просто. Безперечно, що уряд і Міністерство

освіти і науки України всіляко сприяє просуванню вишів по цьому шляху. На сьогодні більшість ЗВО експериментально запровадили основні доктрини, норми, вимоги і положення Болонського процесу.

Якщо Україна піде цим шляхом, то, безперечно, всебічний розвиток освіти і науки сприятиме розвиткові всіх галузей суспільного життя. Це забезпечить і підняття національної культури (у тому числі й культури здоров'я), і розвиток відповідних якостей, сформулює модель національної і особистої здоров'яорієнтованої поведінки, покращить, а можливо, і змінить українську ментальність і свідомість.

Сучасна епоха педагогіки здоров'я – це епоха інформації, а інформація – це знання. Нові знання, ефективні навички здоров'язбереження менеджерів, економіка здоров'я, набутий практичний досвід становлять підґрунтя для поведінки людей, визначають рівень культури здоров'я в суспільстві. Лише те суспільство, яке володіє достатнім рівнем такої культури, може досягнути успіху в соціально-економічному розвитку [423].

Педагогіка здоров'я, як феномен цивілізації і дієвий механізм процесу підготовки фахівців сфери управління, характеризується відсутністю внутрішніх обмежувачів, самокерованістю і нестримністю, непередбачуваністю, браком загально визнаних норм і догм, лабільністю [277]. Особливість і водночас проблемність досліджень, спрямованих на розвиток і вдосконалення здоров'язбережувальних педагогічних технологій та методик у системі підготовки управлінців, полягає в тому, що будь-які дослідження в цьому напрямі вчені постійно модифікують. Науковий пошук у науках, що пов'язані з управлінням, триває для виявлення рівноваги на зразок: «людина – природа», «теоретичні знання – практичні вміння», «заборона – норма – дозвіл» тощо. Стає очевидною відповідальність і важливість проведення експериментів у цій

... фактично об'єктом цих досліджень є не просто людина, а людина, яка впливатиме і керуватиме іншими людьми. Наслідки такого менеджменту будуть відображатися не лише на економічному успіху організації, а й на здоров'ї працівників.

Роль науки у формуванні педагогічних технологій і методик підготовки майбутніх управлінців постійно зростає. З огляду на необхідність впровадження у зміст фахової підготовки майбутніх менеджерів педагогіки здоров'я, висвітлюють певні проблемні аспекти через особливості цієї науки. Ідеться: про вдосконалення поняттєвого апарату (на жаль, до сьогодні існує деяка плутанина в поняттях, один і той самий термін тлумачать по-різному); формування єдиної концепції щодо використання універсальних понять (система, структура, методика, технологія, елемент, модель тощо); посилення впливу інтеграції педагогіки здоров'я як людиноцентричної науки у зміст фахових дисциплін студентів-управлінців; уніфікація деяких пізнавальних прийомів (наприклад, моделювання і прогнозування); тенденція до відкидання гносеологічних абсолютно протилежних підходів, принципів, методів (абстрактного і конкретного; феноменологічного і динамічного; диференційного та інтегративного) [126].

На нашу думку, використання фундаментальних аспектів педагогіки здоров'я людини у змісті сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців сприятиме формуванню в них упорядкованої згідно з певними принципами системи знань. Педагогіка здоров'я навчить майбутніх менеджерів описувати і пояснювати здоров'язбережувальні явища і факти, передбачати розвиток об'єктів середовища організації.

Важливим механізмом формування здоров'яорієнтованого мислення студентів-управлінців, на нашу думку, є організаційно-педагогічні умови навчання.

Аналітичне здоров'яорієнтоване мислення майбутніх менеджерів неможливо сформувати на відособлених один від одного фрагментах педагогічної науки. Фундаментальною особливістю організаційних засад професійної підготовки студентів спеціальності «Менеджмент» є необхідність врахування взаємозв'язків, адже, як відомо, у природі «все пов'язане з усім» [83, с. 33]. У сучасній системі професійної підготовки студентів-управлінців вивчення окремих аспектів реальності й упущення зв'язків між фрагментами організаційно-педагогічних умов навчання позитивного результату не дасть. Оптимізацію процесу фахової підготовки студентів-управлінців у вищій школі, на нашу думку, слід здійснювати через фундаменталізацію змісту професійно значущих дисциплін. З огляду на необхідність формування в них здоров'яорієнтованого світогляду, ідея вивчати окремі аспекти реальності не є прийнятною. Майбутнє за єдиним підходом, виокремленням і поєднанням в одне ціле змістовних компонентів найбільш значущих дисциплін, що дотичні до сфери здоров'язбереження. Це потребує, насамперед, як відповідної класифікації, так і теоретичного узагальнення різних наукових досліджень.

Поділ предметів на класи на основі спільних ознак з утворенням певної сукупності таких класів учені називають «класифікацією». Іншими словами, під класифікацією розуміють логічний поділ понять [55; 120]. Природними називають поділи за найсуттєвішою ознакою. А розмежування предметів за неістотними ознаками називають штучними класифікаціями. Як природні, так і штучні класифікації використовують для систематизації явищ і понять. У кожному окремому випадку використовують ті класифікації, що є найбільш зручними для досягнення мети наукового пошуку. Розкриття, вираження і відтворення взаємозв'язків наук на основі логічного обґрунтування певних принципів у системі наукових знань – це і є класифікація.

Ураховуючи необхідність систематизації, інтеграції, уніфікації, фундаменталізації змісту професійно значущих дисциплін для створення єдиної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здорового вісированого середовища організації, було вивчено класифікації сучасної педагогічної науки виключно в контексті нашого дослідження. Іншими словами, вивчали те, що стосується педагогіки здоров'я і професійної підготовки студентів-управлінців. Це дозволить, на нашу думку, краще зрозуміти і проаналізувати такий складний процес, як формування здоров'яорієнтованої компетентності майбутніх менеджерів, що визначатиме рівень їхнього професіоналізму.

Ця класифікація знань зародилася у країнах Східно-Сходу. Будь-яка класифікація наук, як вказує історичний досвід, базується на філософських взаємозв'язках, що розвивалися у три етапи [363]. Перший етап характеризується єдністю у змісті філософської науки (давній час і частково середньовіччя); другий – це, навпаки, повна диференціація наук, відокремлення, аналітичний поділ (XV–XVIII століття); третій етап починається з XIX століття і відрізняється розвитком інтеграції і єднання наук. Почався пошук механізмів об'єднання теоретичних (богослов'я), середніх (математика) і нижчих наук (про природу, чи фізика). У той період почало виникати все більше різноманітних класифікацій [372].

Необхідність інтеграції фундаментальних концепцій педагогіки здоров'я у зміст фахових дисциплін студентів-управлінців вказує на теоретико-методичну і практичну сутність системи їхньої фахової підготовки. Основною проблемою професійної підготовки майбутніх менеджерів у цьому контексті є пошук оптимальних взаємозв'язків між теорією і практикою, між економічними і природничими складовими навчання. Створити систему професійної освіти, що сприятиме формуванню готовності майбутніх управлінців

до створення здоров'яорієнтованого середовища організації для збереження високої продуктивності праці працівників, – це, безумовно, першочергове завдання педагогічної науки. Саме через це виокремлення знань, які були би фундаментальними для студентів-управлінців, з огляду на потребу формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища у процесі навчання професійно орієнтованим дисциплінам, набуває особливої потреби.

У радянські часи науки поділяли на три основні підгрупи – природничі, суспільні і технічні. Оскільки різкої межі між цими підгрупами не було, згодом почали з'являтися науки, що опинилися у проміжному становищі. Наприклад, між природничими і технічними містилася така наука, як біоніка. Закономірно, що такі умови призвели до ускладнення класифікації наук, а новоявлені предметні і методичні зв'язки сприяли поглибленому розвитку координованих і субординованих окремих наук [249].

У сучасних умовах класифікація наук характеризується зменшенням спільного і збільшенням конкретики. Таким чином, в основі класифікації наук можна спостерігати різні сторони їхнього загального зв'язку. Існує безліч факторів, що визначають різні сторони загального зв'язку наук: від загального до окремого, від абстрактного до конкретного, від емпіричного опису до теоретичного пояснення, від теорії до практики тощо [419]. Як бачимо, сучасна змістова класифікація вказує на зв'язки між науками через результат. Наприклад, якщо йдеться про пізнання, то ми спостерігаємо закономірність від загального закону розвитку до окремих законів природи і суспільства, від простого до складного, від нижчого до вищого.

Нині класифікація наук, дотичних до процесу формування готовності майбутніх управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища, вимагає нового

конструктивні, оскільки стара система підготовки кадрів викликала і продовжує викликати марксистсько-ленінської схеми мислення, що призвело, за її масового поширення, до багатьох негативних наслідків для суспільства, зокрема примусу і тоталітаризму в умовах організації. Якщо сказати більше, то системи підготовки менеджерів в ті часи взагалі не було. Зараз же настає час, коли «класифікація наук необхідна для розвитку інтелектуальної і категоріальної бази мислення і мови» [205]. Для створення нової інноваційної технології формування готовності майбутніх управлінців до створення зорієнтованого середовища потрібна «парадигма цілісного розуміння наукового пізнання, усі розділи якого не тільки пов'язані і зумовлюють один одного, а й органічно вмонтовані в предметно-практичну діяльність людини» [302, с. 12].

З огляду на розвиток спеціальності «Менеджмент», її специфічних характеристик і вимог цієї професії, ідея спільних аспектів і наближення наук, зокрема, філософії, математики, економіки, педагогіки, фізіології, психології, валеології, фізичного виховання і спорту, має раціональне зерно. У зв'язку з цим стає очевидним, що побудова цілісної педагогічної технології формування готовності до створення зорієнтованого середовища організації в майбутніх управлінців передбачає охоплення всіх наук узагалі, що неможливо уявити без універсалізації, інтеграції та фундаменталізації змісту їхньої фахової підготовки.

У контексті нашого дослідження, викликає зацікавлення факт поділу наук на загальне (філософія) і окреме (усі інші науки). Недоліком такої класифікації, як зазначає В. Леднев [268] є те, що разом із фундаментальними науками не виділено комплексу практичних наук (технологічні та інші). Найповніше, на нашу думку, знімає суперечності поділу знання на гуманітарне і природничо-наукове, підхід до класифікації наук А. Земцова [205]. Ідеться про загальну можливість, на

основі класифікації, розуміти результати наукових досліджень як ученими, так і непрофесіоналами. За такої класифікації дослідження базується на співвідношеннях: «об'єкт / предмет – метод / інструмент». Автором виділено науки про людину, куди автор відносить медицину, психологію, расові дослідження, культурну антропологію. Релігія, філософія. учення про цінності (аксіологія) і роздуми про значення буття розглядаються як «мета-знання». Такий підхід вказує на якісно іншу структуру класифікації. Адже ця схема містить: мовні науки (математична лінгвістика), лабораторні (фізика, хімія, створення технологій), природничі (біологія, геологія, космічні дослідження), соціальні (державні, політичні, історія суспільства і науки, історія релігій).

Класифікація О. Краснової [253] базується на судженні про те, що окремі дисципліни існують і залежать від внутрішніх законів розвитку науки і соціального замовлення. Простежується чітке обмеження числа основних наук, визнається відкритою система їхнього розвитку, що є безперервним процесом. Фактично О. Краснова зробила спробу через окремі науки використати класифікацію форм існування матерії і підвела до думки про нескінченність процесу пізнання світу.

Б. Кедров [225] поділяє науки на фундаментальні і прикладні, але за спрямованістю і безпосереднім зв'язком із практикою. Науковець розумів ознаку фундаментальності в зіставленні теоретичного знання із прикладним, практичним. У його розумінні «наука – практика» було закладено своєрідне протиставлення «фундаментальний – прикладний».

Онтологічність процесу підготовки студентів-управлінців вказує на необхідність виокремлення і фундаменталізації змісту соціально-поведінкових наук для створення базових міждисциплінарних зв'язків у системі їхньої професійної освіти. Слід зазначити, що спеціальність «Менеджмент» належить до галузі наук «Управління та

адміністрування. Управління поведінкою, мисленням людини – хоч і не безумовно, є фундаментальними і особливими в процесі формування фахових компетенцій майбутніх управлінців. Демітувати в цьому разі мають фундаментальні теоретичні і практичні знання, уміння і навички. Однак управління може мати різний характер і зміст. Цільова спрямованість та особливості здоров'яорієнтованого управління в такому сенсі вказують на необхідність формування соціально-педагогічних навичок майбутніх менеджерів. Ідеться про інтегративну діяльність над теоретичним і методичним аспектами у процесі навчання студентів-управлінців. Щодо практичної складової, то це забезпечення професійної здатності майбутніх управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на засадах соціально визначених теоретико-методичних аспектів. Теорію і методичку не можна вважати опосередкованими факторами. Але саме через використання теорії на основі методичних аспектів більшість фундаментальних досліджень стають підставою практики. Така єдність сприятиме створенню комплексних підходів у процесі фахової підготовки студентів-управлінців. Науковці зазначають, що для призначення таких комплексів знань і наук, що входять до їхнього складу, більш вказаними слід визнати терміни «фундаментальні» і «практичні» [268, с. 156–157].

Зважаючи на гостроту і своєрідність проблем у системі підготовки спеціалістів сфери управління, що потрібно розв'язувати в умовах сьогодення, доцільно вести мову про спеціальні педагогічні дослідження; про виокремлення спеціальних проблем педагогіки здоров'я; про уніфікацію різноманітних аспектів, а у зв'язку з цим і про фундаменталізацію, але ніяк не про відокремлення наукових положень. У цьому сенсі слід зазначити, що під адекватними і реальними фундаментальними дослідженнями ми розуміємо ту наукову діяльність, яка веде до відкриття нових

педагогічних технологій та взаємозв'язків у навчальному процесі. Розширення, приріст наукових знань у галузі «Управління та адміністрування» потребують нових логічних висновків, понять, теорій, концепцій, гіпотез, технологій тощо.

Основне завдання, при цьому, пізнання студентами-управлінцями законів, що керують поведінкою людини, створюють взаємодію базисних структур природи, суспільства і мислення на засадах педагогіки здоров'я. Безпосередньою метою такої освіти є використання результатів наукових досліджень для розв'язання не лише пізнавальних, а й соціально-практичних проблем [120]. Стає очевидним, що врахування соціальних запитів у сфері управління людьми і є беззаперечним вказівником та критерієм успіху при здійсненні підготовки майбутніх менеджерів.

Виявлення і врахування загальних природних закономірностей розвитку природи і суспільства, соціалізація професійного навчання – це основна місія наших досліджень, що проводяться для оновлення змісту фахової підготовки майбутніх управлінців. Фундаментальність у процесі вдосконалення такого змісту відкриває загальні закономірності розвитку природи і суспільства, а на прикладному рівні вирішує завдання використання результатів наукових досліджень задля економічної складової. Теоретичні знання спонукають до діяльності і до пізнання об'єктивної істини, освоєння світу таким, яким він є поза людиною і незалежно від неї, а на основі практичних навичок утворюється предметно-перетворювальна мета [302, с. 7]. Постановку і розв'язання наукових проблем стимулює той факт, що у процесі розвитку технологій та методик формування готовності майбутніх управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації настає момент, коли студент не знаходить потрібних знань і у змісті професійної підготовки виникає своєрідний запит, що потребує запровадження всього нового.

Управління людьми передбачає пізнання і розуміння усіх процесів людського розвитку, пояснення і передбачення закономірностей, явищ і подій, що відбуваються у світі. Цим і визначається практичне значення процесу формування готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. В основі здоров'яорієнтованої компетентності майбутніх менеджерів лежить уміння відкривати і досліджувати нові закони і виявляти сутність процесів для збільшення років здорового життя працюючих людей. Стає зрозумілим, наскільки важливо визначити фундаментальні принципи, аспекти, наукові знання, що у процесі формування готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації впливатимуть на їхню свідомість, змінять мислення. Науковці зазначають, що поняття «фундаментального» можна розглядати у двох сенсах – як основу прикладного і як замкнуте на себе, самоцінне, самодостатнє і системотворнє [222; 392]. Слід зазначити, що частіше фундаментальну освіту прийнято розглядати в рамках першого смислового значення. Однак у контексті нашого дослідження друге смислове значення є не менш важливим. Причому наштовхує на думку про необхідність організації навчання студентів-управлінців у компетентнісно-орієнтованому форматі. Ураховуючи зазначене вище, стає зрозумілим, що однією із фундаментальних властивостей педагогіки здоров'я, з огляду на об'єкт нашого дослідження, є поєднання індуктивного і дедуктивного пізнання світу. Загальнотеоретичні концепції такого навчання відкривають перед студентами закономірності їхньої професії і вимагають від викладачів запровадження нової методології педагогічної науки. Не слід забувати, що не кожне теоретичне знання потрібно реалізовувати практично, оскільки практика – це загальне в його конкретних випадках, а наукове знання має справу з конкретним у загальних його характеристиках [470, с. 216]. Саме в цьому і полягає

складність процесу формування готовності майбутніх управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. На нашу думку, є два основні впливи педагогічної науки на вдосконалення професійної підготовки майбутніх управлінців: прямий і непрямий. Прямий вплив на практику підготовки таких фахівців відбувається через впровадження в навчальний процес прикладних досліджень і розробок, що містять конкретні науково обгрунтовані факти про людський розвиток. Непрямий, тобто опосередкований, вплив здійснюється через упровадження досвіду, що приходить внаслідок професійної діяльності. Виключно тісні внутрішні взаємозв'язки таких впливів призведуть до позитивного результату педагогічного процесу. Сьогодні стає все більш актуальним питання, чи можна змінити підходи в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів для формування в них здоров'яорієнтованих управлінських навичок; чи можна вважати, що в сутності, змісті фахових дисциплін може бути закладено фундаментальну, здоров'яорієнтовану компоненту (ядро), що не зашкодить формуванню у студентів-управлінців економічного мислення. Однак власний педагогічний досвід свідчить, що на сьогодні зміст професійно важливих дисциплін спрямований виключно на формування компетенцій економічного характеру.

Щодо формування здоров'яорієнтованої компетентності у процесі формування управлінських навичок, то, на жаль, треба визнати, що в цьому контексті ми маємо справу з формально складеним змістом. Як наслідок, на сьогодні немає ніякої результативності щодо впровадження менеджерських заходів здоров'язбереження в умовах організації, куди вони потрапляють на роботу після закінчення ЗВО. Великий філософ Вільям Джеймс сказав: «Лише наука, безпосередньо пов'язана з життям, є справжньою наукою» [442, с. 111]. Іншими словами, у науці, яка пов'язана із життям, теорія і практика нероздільні. Наука про життя стає наукою життя

те, що народжується вона безпосередньо у процесі діяльності. Така позиція, на нашу думку, є справді фундаментальною основою філософської теорії формування готовності майбутніх управлінців до створення нового адаптованого середовища організації. Так, у сфері фахових дисциплін на основі застосування наукових методів, теорій, стандартів є необхідність комплексного, системного підходу у вирішенні питань здоров'язбереження. Ідеться про зміну концептуальних засад освітньої політики, технологій навчання студентів, професійна діяльність яких буде пов'язана з суттєвими впливами в умовах трудових процесів. Це змінює логіку і зміст освітнього процесу професійної підготовки студентів-управлінців, пропонуючи замість концентрованої освіти впродовж певного періоду перейти до акронної, спеціально створеної, інтегративної системи професійного навчання, що допоможе випускникам реалізувати власну спроможність до створення нового орієнтованого середовища організації в майбутньому. Усе це вимагає створення нової стратегії процесу фахової підготовки спеціалістів з управління, пов'язаної з глобалізацією та інтеграцією освітніх процесів. Діяльність випускників ЗВО, які отримали професію менеджера, протікає серед представників багатьох соціальних груп і прошарків, а предмет нашого дослідження лежить у площині системи «людина – природа – суспільство». У зв'язку з цим важливо здійснити аналіз професійної діяльності менеджерів, виявити особливості та на основі таких даних окреслити проблеми професійного навчання студентів-управлінців.

1.5. Особливості професійної діяльності менеджера: історичні аспекти, сучасний стан і перспективи розвитку

Менеджмент – специфічна сфера діяльності, характерна для всіх організацій, і головне її завдання полягає в якісному управлінні та цілеспрямованому використанні людських ресурсів. Гостра конкуренція в суспільстві вимагає від кожної організації мати менеджера, що спроможний буде, маючи у своєму розпорядженні визначену кількість матеріальних і трудових ресурсів, управляти для більш ефективного їх використання на користь своєї організації та кожного її співробітника. Управління можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. В основному якість управління, традиційно, пов'язують із забезпеченням ефективності підприємства [305; 308]. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність управління розглядається не тільки в економічному плані (як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток). А й в більш широкому контексті особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці через поліпшення здоров'я працівників. Здоров'я працівників підприємства набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Колишні підходи системи управління в умовах організації зводилися до підготовки фахівців кадрових служб, тобто підрозділів, які займаються комплектуванням та обліком персоналу [305]. В Англії їх називали секретарями благополуччя, у США і Франції – громадськими секретарями.

Почали з'являтися спеціальні відділи, які б були експертами в галузі трудового законодавства, забезпечення контролю за діяльністю адміністрації підприємства. Організації почали створювати спеціальні відділи, що займалися цими питаннями.

Промислова революція XIX століття кардинально змінила характер організації праці і роль самих працівників. Зростаючі масштаби виробництва і поведінка працівників, які не задовольняють умови праці, примусили керівників підприємств набрати менеджерів, які б займалися вирішенням великої кількості специфічних питань [305, с. 153].

У 20–30-ті роки XX століття виникли спеціалізовані відділи з питань управління людськими ресурсами, які виконували в основному рутинну роботу, пов'язану з веденням документації, врегулюванням конфліктів, виплатою заробітної плати. Ці питання, пов'язані з управлінням людьми, вирішувались вищим керівництвом без відділу кадрів. У імператорській Росії управління кадрами здійснювало велике керівництво підприємств, а питаннями робочого побуту, лікарні здоров'я, праці та освіти займалися спеціальні чиновники [52: 62].

У роки Другої світової війни перед відділами кадрів приватних підприємств (у США, Великобританії) було поставлено грандіозне завдання: у найкоротший термін приєднати на роботу і навчити сотні тисяч нових працівників усіх видів професій, щоб замінити тих, хто пішов на війну. Виконувалося саме це завдання. Саме з тих пір питання вибору, навчання, перенавчання стали важливим напрямом роботи відділу управління людьми [29].

У радянський період відділи кадрів з'явилися практично у всіх організаціях, але їхні функції зводились тільки до підготовки та видачі різних довідок, анкет, звітів. Вони повинні були забезпечити вищі організації всіма видами інформації про персонал. Три фактори суспільного життя того періоду впливали на специфіку: централізоване керівництво

народним господарством, політизація економіки і тоталітарна ідеологія [52].

Згодом у країнах Західної Європи, у зв'язку з масовим безробіттям, виникли служби організованого працевлаштування населення. Це своєрідна сукупність органів трудового посередництва, що були представлені профспілками і спілками підприємців. У Франції перша державна біржа праці була створена 1897 р., в Англії – 1909 р., а в царській Росії – 1917 р. [115].

Управління робочою силою в радянські часи зводилося до державного перерозподілу робочої сили. На біржах праці реєструвалися всі громадяни, що шукають роботу. Служби працевлаштування звітували про наявність робочих місць, займалися соціальним страхуванням і виплатами допомоги із безробіття. Ці служби створювали у населених пунктах із двадцятитисячною кількістю населення і більше, а найм працівників підприємствами міг здійснюватись тільки через біржі праці [72].

Лише 28 грудня 1930 року відповідно до постанови Наркомату праці СРСР № 377 усі біржі праці було реорганізовано і створено управління кадрами, завданням яких було забезпечення народного господарства робочою силою, а також планування і підготовка кадрів робітничих професій. Структура управління кадрами включала підрозділи (секції): планування потреб кадрів; міського ринку праці; сезонного ринку праці; підготовка робочої сили; профвідбору; профконсультації і перевірки кваліфікації [351, с. 37–42].

З 1933 року розподілом і перерозподілом робочої сили стали займатися господарські органи всіх підприємств і організацій. Почали створювати бюро з найму і звільнення працівників, що стали прототипом кадрових служб радянського періоду. У роки Другої світової війни питаннями кадрів займалось бюро при Радах народних депутатів. З 1946 року почало свою роботу Міністерство трудових ресурсів, що

Указом Президіуму Верховної Ради СРСР від 1953-го. З того часу і до 1969 р. питаннями професійного робочої сили займалися центральні і республіканські органи державного управління. У період 1969-1970 років у містах були організовані бюро професійного підбору та інформації населення [116].

Відповідно до рішення ЦК КПРС 1987 року створюється державна служба з працевлаштування, професійного підбору і профорієнтації населення, підрозділи якої (центри в республіках, областях, великих містах і бюро в районах) функціонували за рахунок відрахувань виконкомів обласних Рад народних депутатів і засобів згідно з договорами [117].

Таким чином, органи з працевлаштування населення і кадрової служби підприємств та організацій протягом усієї своєї історії існування, змінюючись і доповнюючи один одного, займалися вирішенням одного державного завдання – забезпечення галузей народного господарства потрібними кадрами, а також реалізації прав людини на працю.

Управління має практично таку ж давню історію, як і держава, оскільки воно з'явилося з виникненням перших форм людських організацій – племен, общин, кланів. З розвитком ринкової економіки у великих містах при обласних і районних центрах почали створюватися Державні служби зайнятості, біржі праці, що підбирали персонал і організовували його перепідготовку. Ідеться про спеціальні підрозділи – відділи людських ресурсів. З розвитком науково-технічного прогресу у другій половині ХХ століття значно розширилися функції цих відділів і їх значення для підприємств.

У міру економічного розвитку України і появи транснаціональних інвесторів, управління перетворилось в особливу функцію, що вимагає спеціальних знань і умінь від фахівців цієї сфери. В умовах ринкової економіки настає новий етап у розвитку сфери управління з якісно новими функціями

і завданнями. Ставка на професіоналізм і компетентність управлінців завжди перспективна, бо кадри – це капітал. Об'єктом роботи управлінців є персонал, працюючі люди. Перед управлінцями кадрових служб виникають нові завдання, що зводяться до максимального використання трудового потенціалу через поліпшення умов праці, здоров'я і якості життя працюючих людей [72].

У сучасних ринкових умовах господарювання суттєво змінюється роль працівника, який із пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може і бажає брати участь в управлінні, у прийнятті рішень не лише тактичного, а й перспективного значення. Людський чинник стає головним чинником виробництва, а витрати на персонал, на його розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємців [227; 418].

Згідно з новим Переліком галузей знань і спеціальностей [377; 379], за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти в Україні, підготовка менеджерів здійснюється в межах галузі знань 07 «Управління та адміністрування» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Перелік спеціальностей у межах галузі знань
07 «Управління та адміністрування»**

Шифр галузі знань	Назва галузі знань	Шифр спеціальності	Назва спеціальності
07	Управління та адміністрування	071	Облік і оподаткування
		072	Фінанси, банківська справа та страхування
		073	Менеджмент
		074	Публічне управління та адміністрування
		075	Маркетинг
		076	Підприємництво, торгівля та біржова діяльність

Джерело: [377; 379].

Слід зауважити, що після введення 2015 року Міністерством освіти і науки України нових галузей спеціалізованої підготовки студентів у ЗВО було видано наказ про обов'язок запровадження переліку галузей знань і спеціальностей та таблиці відповідностей для перехідного періоду, фрагменти котрих наведено в додатку А. Зі змісту цього документа невідомо видно складність взаємозв'язків між галузями знань та спеціальностями. Як бачимо, спеціальність «Менеджмент» до 2015 року було віднесено до спеціальності «Соціальні науки, бізнес і право», що вимагає певних компетентностей у сферах економіки, управління, права, філософії, психології та соціології тощо.

Специфічності та конкурентні переваги професії пов'язані з набуттям студентами знань і вмінь, а також формуванням та розвитком конкретних компетентностей для ефективного управління людьми та регулювання соціально-економічних відносин, реалізації заходів з економіки праці з дотриманням норм чинного законодавства та інтересів суспільства і підприємств.

У широкому вжитку на теренах сучасної України термін «менеджмент» увійшов в 90-х роках ХХ століття. Проте тоді його часто вживали поряд із терміном «управління», а насправді й ототожнювали з ним. Як зазначають дослідники теорії і практики менеджменту [251; 262; 309; 344; 366; 465], управління – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни його стану або поведінки у зв'язку зі зміною обставин. Управління можна технічними системами, комп'ютерними мережами, автомобілем, людьми тощо. Менеджмент є різновидом управління, який стосується лише управління людьми (працівниками, колективами працівників, групами, організацією тощо).

На сьогодні існує понад п'ятдесят різних визначень поняття «менеджмент», однак усі вони сходяться до думки, що це цілеспрямоване керування колективом працівників або

окремих виконавців з метою виконання поставлених завдань і досягнення визначених цілей. Відповідно здійснює це керування чи то вплив на колектив працівників людина, яку називають менеджером (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Підходи до розуміння терміна «менеджер» та особливостей його діяльності

Науковець/підхід	Трактування сутності поняття «менеджер»
Економічний словник за ред. Й. Завадського [133]	Найманий професійний керуючий.
Тлумачний словник під редакцією І. Білодіда [421]	Найманий професійний керуючий (директор підприємства, керівник окремого підрозділу) у концернах, трестах, синдикатах; як фахівець, який відповідає за роботу всього підприємства, організації, або відділу.
А. Файоль [465]	Людина, що виконує професійно складні управлінські функції, є «логічно думаючою обчислювальною машиною». Він повинен володіти достатніми знаннями для вирішення управлінських, технічних, комерційних і фінансових питань. мати достатню фізичну й інтелектуальну міць і працездатність, необхідні для того, щоб узяти на себе весь тягар проблем і ділових зобов'язань.
У класичному менеджменті [251; 262; 309; 344; 366; 465]	Логічно мисляча і добре інформована людина, яка має мету, план і волю для досягнення поставленої мети.
У повсякденному житті [465]	Використовується стосовно керівника будь-якого рангу, наприклад, до організатора конкретних видів робіт, в рамках окремих підрозділів, до адміністратора будь-якого рівня управління, керівника підприємства в цілому або його підрозділів, до керівника щодо підлеглих і так далі.
Традиційний підхід [251; 262; 309; 344; 366; 465]	Керуючий, фахівець з управління.
Сучасне розуміння [110]	Висококваліфікований професійний управлінець, який має спеціальну підготовку та здійснює управління організацією, підрозділом, або напрямком діяльності: кадрами, фінансами, матеріальними чи інформаційними ресурсами, інноваціями в умовах ринку, володіючи відповідними професійними знаннями, уміннями та навичками, отриманими у ЗВО. здатен організовувати конкретну діяльність підлеглих, а також сам кваліфіковано виконувати визначений об'єм управлінських функцій.

Результати здійснених дотепер науково-практичних досліджень у сфері менеджменту стають науково-технічними інноваціями для нарощування потенціалу нації. Планування, координація, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом сучасного управління.

Тобто менеджер – це людина, що працює на управлінській посаді та наділена повноваженнями ухвалювати рішення стосовно певних напрямів діяльності організації.

Функціональні обов'язки, саморозвиток, підвищення кваліфікації і діяльність менеджерів у цьому сенсі можна розглядати не лише як один із ключових елементів системи інформаційної, економічної безпеки організації, а і як роботу, що спрямована на поліпшення якості життя людей, розвитку людських ресурсів, а саме – людського капіталу і потенціалу.

Менеджери – це така категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, вони повноважені за отримання результатів від конкретних зусиль окремих людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані у групи чи організації [114].

Термін «менеджер» може вживатися стосовно [304]:

- адміністратора будь-якого рівня управління, якщо адміністрування здійснюється сучасними методами;
- керівника підприємства в цілому або його підрозділів (заводу, відділу, цеху, дільниці);
- організатора конкретного виду робіт;
- керівника у стосунках із підлеглими.

На сьогодні навіть у розвинених закордонних країнах не існує єдиного погляду на роль менеджера як професійно підготовленого фахівця у суспільстві. Американські вчені [84] першими розробили концепцію менеджменту, характеризували роль менеджера як фахівця, який має вищу професійну освіту, зазвичай, як доповнення до економічної, юридичної, інженерної [77].

Працюють менеджери у різних сферах економічної діяльності.

У вітчизняному Класифікаторі професій [322] менеджерів віднесено до розділу 1 «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі). При цьому виділено три професійні групи менеджерів (*додаток Б*):

1. Керівники підприємств, установ та організацій;
2. Керівники малих підприємств без апарату управління;
3. Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів.

Перша і друга групи відповідають інституційному рівню управління, третя ж група об'єднує менеджерів середньої ланки управління, тобто лінійних керівників. Професійні назви робіт для менеджерів середньої ланки згідно з Класифікатором професій України наведено в *додатку В*.

У теорії менеджменту кожен організацію можна умовно розділити на три управлінських рівні (*табл. 1.3*).

Таблиця 1.3

Рівні управління в організації

Рівні управління в організації	Рівні менеджерів в організації	Функції менеджерів
Інституційний	Менеджери вищої ланки (керівництво організації)	Забезпечують інтереси та потреби власників, здійснюють стратегічне, тактичне та загальне керівництво, розробляють політику організації.
Управлінський	Менеджери середньої ланки (лінійні керівники)	Забезпечують реалізацію політики функціонування організації, яка розроблена вищим керівництвом і відповідають за доведення більш детальних завдань до підрозділів та за їх виконання.
Технічний	Менеджери нижньої ланки (координатори виконання кінцевих завдань)	Відповідають за донесення поставлених завдань до безпосередніх виконавців.

Примітка. Складено за [251].

На інституційному рівні управління своєю діяльністю проводять менеджери вищої ланки, або, іншими словами, – це керівники організації. Їх роль в організації зводиться до забезпечення інтересів і потреб власників, здійснення стратегічного, тактичного та загального керівництва, удосконалення політики організації.

На управлінському рівні виділяють менеджерів середньої ланки, або ж лінійних керівників. Вони забезпечують реалізацію політики функціонування організації, яка розроблена вищим керівництвом, і відповідають за доведення більш детальних завдань до підрозділів та за їх виконання.

І технічний рівень управління забезпечений діяльністю координаторів виконання кінцевих завдань – менеджерів нижньої ланки, котрі відповідають за донесення поставлених завдань до безпосередніх виконавців.

У даній роботі ми досліджуємо діяльність і методику виконання саме менеджерів середньої ланки, адже в організації вони займають балансувальну роль, оскільки перебувають у безпосередньому контакті з працівниками і водночас мають доступ до керівництва організації. Тобто саме вони можуть створювати і розвивати здоров'яорієнтоване середовище в кожному своєму підрозділі. Як керівники функціонального елемента організації, вони вже априорі відповідальні не лише за виконання виробничих завдань, а й за виробниче здоров'я своїх підлеглих, адже належний рівень працездатності працівників безпосередньо впливає на кінцевий результат діяльності організації. Тому варто розглянути систему компетенцій, якими повинні володіти майбутні менеджери, у тому числі й менеджери середньої ланки.

Під компетенціями слід розуміти професійно необхідні якості працівника. *Компетентність* – це ступінь кваліфікації працівника, яка дозволяє успішно вирішувати його професійні завдання. Вона визначає здатність працівника якісно і безпомилково виконувати свої функції як у звичайних, так і

в екстремальних умовах, успішно освоювати нове і швидко адаптуватися до умов, що змінюються [29].

У сучасному управлінні персоналом [29] виділяють такі види компетентності працівників:

– функціональна (професійна) компетентність характеризується професійними знаннями та вмінням їх реалізовувати. Вимоги до професійної компетентності багаті в чому залежать від рівня управління і характеру посади. В основі професійної компетентності є професійна придатність, що являє собою сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності;

– інтелектуальна компетентність виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків;

– ситуативна компетентність означає вміння діяти відповідно до ситуації;

– часова компетентність відображає вміння раціонально планувати і використовувати робочий час. Вона містить адекватну оцінку затрат часу («почуття часу»), уміння розробляти програму досягнення мети в часовому просторі, правильно визначати затрати часу;

– соціальна компетентність – передбачає наявність комунікаційних та інтеграційних здібностей, уміння підтримувати відносини, впливати, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, висловлювати до них ставлення, вести бесіди і т. д. Соціальна компетентність характеризує інтерактивні здатності працівника, культуру ділового спілкування як по вертикалі «керівник – підлеглий», так і по горизонталі – «працівники одного рівня», а також клієнти підприємства. Соціальна компетентність передбачає [80]: знання етики ділового спілкування; уміння запобігати і урегульовувати конфлікти; уміння швидко і правильно передавати інформацію; уміння налагоджувати комунікації

чіткі завдання і відповідно мотивувати підлеглих; умовно вказувати на недоліки, коректно викликати довіру і т. п.

Для майбутнього менеджера важливими є всі складові загальної компетентності. Однак все ж професійна компетентність, на нашу думку, має найбільше значення, адже саме вона формується першочергово у процесі професійного навчання.

Професійна компетентність – це здатність мобілізувати персональні ресурси, організовані в систему знань, умов, здібностей та особистісних якостей, зусиль необхідних для ефективного вирішення професійних завдань у типових і нестандартних ситуаціях; інтегральна якість особистості, що забезпечує здатність вирішувати проблеми і виконувати завдання, які виникають в реальних життєвих ситуаціях з використанням знань, навчального й життєвого досвіду, цінностей і схильностей [3; 33; 38]. При цьому В. Жакріє [129] під «здатністю» розуміє не «схильність», а «здатність». «Здатний» – той, хто «вміє робити».

Виходячи із поглядів учених [95; 110; 210; 255; 295; 305; 500; 510], можна виділити такі ключові аспекти професійної діяльності менеджера:

- професійна діяльність менеджера насичена великою кількістю дій, що мають переважно короткостроковий характер, частими втручаннями ззовні, широкою мережею як зовнішніх, так і внутрішніх контактів, переважанням усного спілкування з оточенням;
- професійна діяльність менеджера характеризується складністю і різноманіттям та полягає в організації виробничих процесів і організації системи управління виробництвом;
- професійна діяльність менеджера – це особливий вид складової діяльності, центральна ланка якої – управління великою працею людей;
- професійна діяльність менеджера має інноваційний

і ризиковий характер: орієнтація на постійний пошук більш продуктивних шляхів, нових способів діяльності, самостійність у визначенні цілей своєї діяльності, високий ступінь ідентифікації з організацією, прагнення підвищити її здатність до виживання, стимулювання її розвитку;

– професійна діяльність менеджера – це суто практична пошукова та інноваційна діяльність, що включає потужні проектно-конструкторські, проектно-технологічні та практично-інноваційні компоненти;

– професійна діяльність менеджера повинна враховувати не стільки раціонально-прагматичні аспекти управління, скільки соціально-психологічні, особистісні, суто людські компоненти діяльності. Тобто менеджер повинен бути лідером і володіти здатністю вести за собою людей; менеджер повинен володіти ефективною комунікацією, що передбачає здатність до безперервного спілкування, яке є професійно орієнтованим на передавання інформації та отримання зворотного зв'язку; менеджер повинен володіти професійними знаннями про основи управління в цілому та або технології цієї галузі, в якій він працює [77].

У рамках професійної діяльності до менеджера висуваються певні вимоги, що знаходять своє втілення в його рольових, функціональних та якісних характеристиках. З огляду на це, вважаємо за доцільне здійснити аналіз ролей і функцій, які виконують менеджери середньої ланки в організації (рис 1.4).

У своїй професійній діяльності менеджери середньої ланки виконують три групи ролей (за Г. Мінцбергом) [41], с. 26–31]: міжособистісні ролі, інформаційні ролі та ролі, пов'язані з прийняттям рішень.

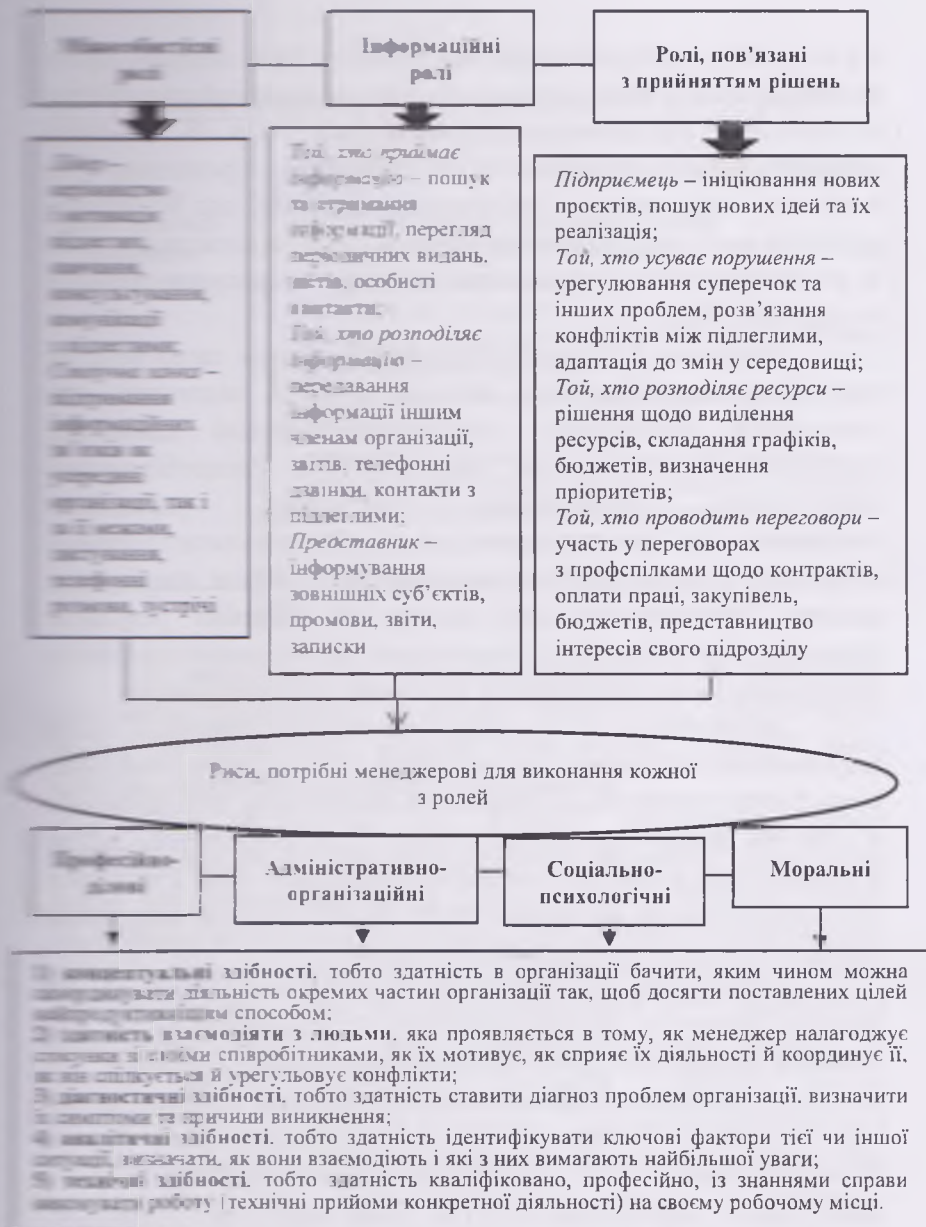


Рис. 1.4. Ролі, що виконують менеджери середньої ланки в організації

Примітка. Складено за [251].

Тобто майбутній керівник повинен бути лідером свого колективу; сполучною ланкою для підтримання інформаційних зв'язків як усередині організації, так і за її межами; інформаційним «буфером» для прийому, розподілу та наступного передавання інформації; людиною, що не боїться висувати нові ідеї, приймати рішення, бути відповідальним за їх реалізацію; вести переговори, розподіляти ресурси, усувати порушення тощо.

Для цього йому варто володіти: баченням щодо того, як правильно скоординувати діяльність своїх підлеглих для досягнення поставлених цілей (концептуальні здібності); здатністю налагоджувати відносини зі співробітниками (спілкування, координація, мотивація, управління конфліктами); діагностичними (уміння діагностувати проблеми і причини їх виникнення); аналітичними (уміння аналізувати ситуації, фактори та їхній вплив на кінцевий результат діяльності організації) і технічними здібностями (здатність професійно виконувати роботу на своєму робочому місці).

Зважаючи на те, що робота менеджерів середньої ланки здебільшого побудована на роботі з людьми і на розумінні ними багатогранності особистостей працівників, які працюють в тій чи іншій організації (табл. 1.4), на перше місце у професійній діяльності менеджера виходять його соціально-психологічні риси, що служитимуть підґрунтям для виконання міжособистісних та інформаційних ролей.

Безперечно, до менеджера передусім пред'являються вимоги високого професіоналізму й компетентності. Він повинен поєднувати риси висококваліфікованого фахівця, який володіє технічними та економічними знаннями, та організатора виробництва, який виконує адміністративні функції. Одні професійно-ділові та адміністративно-організаційні риси майбутнього менеджера можуть бути вироблені у процесі професійного навчання та безпосередньої практики роботи в колективі.

Класифікація багатовимірності працівника в організації

Економічний	- економічний суб'єкт (виробник і споживач благ);
Біологічний	- біологічний суб'єкт (носіє певної фізичної конструкції тіла);
Соціальний	- соціальний суб'єкт (член певної групи);
Політичний	- політичний суб'єкт (громадянин держави, член політичної партії, профспілки, інших груп інтересів);
Правовий	- правовий суб'єкт (носіє певних прав і обов'язків);
Культурний	- культурний суб'єкт (носіє певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій);
Моральний	- моральний суб'єкт (носіє певних моральних норм і ціннісних орієнтацій);
Конфесійний	- конфесійний суб'єкт (атеїст або релігійна людина);
Психологічний	- психологічний суб'єкт (носіє певного характеру, темпераменту і психологічного складу в цілому);
Розумний	- розумний суб'єкт (носіє певного інтелекту і певної системи знань).

Джерело [29].

А налагодження соціально-психологічних контактів, ефективної комунікації зі своїми підлеглими, забезпечення високої та професійної віддачі – це знання і вміння, яких необхідно навчатись протягом усього життя.

Слід зазначити, що функції менеджера значно розширилися [417]. Крім традиційного кадрового діловодства тепер він займається ще й моделюванням робочих місць, розвитком і мотивацією персоналу, створенням безпечних умов праці, питаннями збереження здоров'я працівників, а також підвищення його статусу (сучасні менеджери хоч і вважаються керівником середньої ланки управління, однак входять до складу вищого керівництва компаній і беруть участь у стратегічному управлінні бізнесом). Такі зміни пояснюються тим, що роботодавці переглянули своє ставлення до персоналу в цілому, який тепер визнається однією з головних конкурентних переваг компаній на ринку. Посади, які може обіймати менеджер: керівник департаменту персоналу; керівник підрозділів кадрів і трудових відносин (заступник

директора з кадрових питань і побуту, начальник відділу кадрів і його заступник, начальник бюро організації праці та заробітної плати цеху, заступник начальника відділу організації праці та заробітної плати тощо); керівник підрозділів у сфері освіти та виробничого навчання (завідувач навчального кабінету, навчальної практики, керівник виробничої практики); менеджер з дослідження ринку та вивчення громадської думки (менеджер з персоналу); фахівець-статистик (економіст-демограф, економіст-статистик, викладач університетів та ЗВО, середніх навчальних закладів); викладач (методи навчання); методист з економічної освіти; науковий співробітник (праця і зайнятість); фахівець у галузі праці та зайнятості (економіст з праці, інженер з нормування праці, інженер із підготовки кадрів, фахівець з аналізу ринку праці тощо); спеціаліст державної служби; науковий співробітник (економіка); економіст з планування; фахівець-організатор соціально-побутового обслуговування; науковий співробітник (соціальний захист населення). Фахівець з управління може працювати у сферах менеджменту персоналу, планування ділової кар'єри, стратегії управління персоналом підприємства та соціального розвитку. Він знає і розуміє специфіку виробничої діяльності організації, визначає перспективи її розвитку, має властивості лідера, здатність до постійного вдосконалення та активного саморозвитку. Менеджер планує і здійснює підбір працівників, їхнє фахове навчання та розвиток, мотивацію діяльності й основні системи стимулювання, здійснює управління кар'єрою та оцінку роботи, займається організацією здорових умов праці на підприємстві.

Зважаючи на вимоги стосовно соціально-психологічних рис майбутнього менеджера, підґрунтям професійної підготовки майбутніх менеджерів повинні слугувати, перш за все, дисципліни, що сприятимуть їхній соціалізації до умов сучасного суспільства, здатності сформувати

... середовище організації в умовах ... роботи в організації.

... що «Менеджмент» порівняно нова ... ринкової моделі економіки професія ... престижною та вельми дефіцитною ... тим, що ефективна діяльність будь-якої ... в чому залежить від налагодженої роботи ... функції менеджера значно ... Такі зміни пояснюються тим, що роботодавці ... ставлення до персоналу в цілому, а стан ... людей визнається тепер однією із головних ... переваг компаній на ринку.

У праці «Філософія науки: питання теорії і методології» ... М. Іванко та І. Руденко справедливо вказують на те, ... суспільство як реальність перебуває в прямій ... від того, що саме ми знаємо про суспільство ... в ньому жити» [219, с. 119]. У цьому ... управління людьми – це цілеспрямована ... керівного складу організації, що спрямована на ... концепції, стратегій кадрової політики ... методів управління людськими ... [125, 306]. Це системний, планомірно організований ... через систему взаємопов'язаних, організаційно- ... і соціальних заходів, спрямованих на створення ... розвитку й використання потенціалу робочої ... різні підприємства. Планування, формування, ... і раціональне використання людських ресурсів є ... сучасного управління.

Такі особливості цієї професії мають стратегічний ... потребують нових принципових підходів до системи ... підготовки менеджерів, що має включати не лише ... концепт змісту. Передусім, це стосується ... успіх і фінансове зростання організації через

підтримку здоров'я працівників на належному рівні. Слід зазначити, якщо фінансове зростання будь-якої компанії хоч трохи перебуває під опікою держави, то організація трудових процесів без шкоди здоров'ю працівників, запровадження механізмів, що сприятимуть збереженню здоров'я, в умовах сьогодення «пасуть задніх».

Виходячи з цього варто здійснити аналіз наповненості змісту професійної підготовки майбутніх управлінців (система взаємопов'язаних елементів, яка, володіючи внутрішньою цілісністю, виходить зі змістовної моделі його майбутньої діяльності, забезпечує неперервний професійно-особистісний розвиток і є, у свою чергу, елементом більш широкої системи змісту неперервної освіти [297]). На нашу думку, формування змісту освіти майбутнього управлінця потрібно розглядати як цілісну, комплексну проблему, розв'язання якої слід здійснювати на основі ґрунтовних теоретико-методичних підходів.

У процесі професійної підготовки майбутнього менеджера відбувається становлення людини як суб'єкта суспільної поведінки і пізнання, з'являється готовність чи неготовність до реалізації технологій збереження здоров'я в майбутньому. Поступовий перехід від виховання до самовиховання, від об'єкта виховання до статусу суб'єкта виховання проявляється в багатьох феноменах життєвої активності людини [453]. Загальним ефектом цього процесу має бути, на нашу думку, формування життєвих установок майбутнього управлінця, з якими юнак або дівчина вступають у самостійне життя. Адже, здебільшого, у такий період ніхто з молодих людей не думає про власне здоров'я, а тим більше про здоров'я оточення. Це пояснюється насамперед тим, що старт самостійного входження в суспільне життя збігається з найважливішим за потужністю періодом творчої діяльності, кар'єрного росту.

Очевидно, що ціннісні орієнтації на збереження

сприймає, сформовані у студентські роки, закладені в той період сприйнятливості, є надзвичайно вразливими. Адже саме ці фактори впливають на поведінку, формуватимуть ставлення фахівців щодо управління до необхідності створення середовища корпоративного середовища організації.

Психологічна характеристика діяльності менеджера пов'язана з певними психологічними особливостями [303; 462]:

- кваліфікаційно різноманітністю змісту професійної діяльності, пов'язаною з представниками різних спеціальностей, в той час як можливості оволодіти різними видами діяльності в одній людини обмежені;
- підвищеною відповідальністю не лише за результати діяльності, а й за стан людських ресурсів, кадрового потенціалу, стан, за стан здоров'я працівників;
- творчим характером роботи, за звичайного дефіциту інформації, часу і коштів;
- особливою роллю комунікативних функцій, пов'язаною з управління персоналом протікає за допомогою спілкування, роботи з людьми;
- високою загальною нервово-психічною напруженістю.

Серед найважливіших факторів успіху менеджера ми виділяємо такі:

- бажання і інтерес людини займатися управлінням;
- вміння працювати з людьми, вміння спілкуватись, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей (комунікативні якості);
- гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, можливість знаходити нетривіальні рішення;
- оптимальне поєднання розкутості і відповідальності характеру;
- здатність передбачати майбутній розвиток подій, передбачити наслідки рішень, інтуїція;

- висока професійна компетентність і спеціальна здоров'яорієнтована управлінська підготовка.

Одним із найважливіших вимог до психологічних якостей управлінця є наявність чітких особистих цінностей і розумних особистих цілей, що вкрай важливо для успіху в діловій діяльності, кар'єрі та особистому житті.

У цьому аспекті вельми значущою є концепція відомого психолога В. Франкла [462]. Виходячи із життєвих спостережень, практики та різноманітних клінічних даних, науковець прийшов до висновку: для того, щоб жити і активно діяти, людина повинна вірити в сенс своїх вчинків. В. Франкл виділяв три групи позитивних смислів-цінностей: цінності творчості, переживання і відносини. Цінності творчості реалізуються через один з основних видів людської діяльності – працю. Людина через роботу показує свої здібності та індивідуальні особливості. Цінності переживання проявляються в чутливості людини до різних явищ навколишнього світу – люди, природа, твори мистецтва. Третя група цінностей пов'язана з реакцією людини на обмеження її можливостей через обставини, що неможливо змінити. Те, як особистість ставиться до своєї долі, життєвих труднощів, яку позицію щодо них займає, є мірою її заможності. В. Франкл зазначає, що людське існування, за своєю суттю, завдяки наявності цінностей, не може виявитися безглуздом [462].

Кожна людина реалізує цінності то однієї, то іншої групи, виконуючи своє призначення і несучи відповідальність за реалізацію унікального сенсу свого життя. Характерно, що питання про сенс життя не виникають тільки в юності, вони постають і перед дорослою людиною, що є нормальним проявом зростання особистості.

На шляху вивчення особливостей фахової підготовки управлінців ми проаналізували не лише вітчизняний, а й зарубіжний досвід. Особливості професійної діяльності менеджерів у Японії і Америці та Західній Європі

відпрацьовуються, однак повністю ґрунтуються на керованій професійній адаптації. Перевагою японських компаній є той факт, що в основі управління лежить принцип «людського потенціалу». Цей принцип передбачає висунення на перший план не просто декларації, а реальної можливості співробітникам проявити і розвинути свої здібності, отримуючи від своєї роботи задоволення. Крім того, високий рівень людського потенціалу може значно поліпшити соціальну відповідальність працівника, упевненість спеціалістів у тому, що його знання, вміння та навички і досвід роботи забезпечать його затребуваність на ринку праці. Для більш чіткого сприйняття і кращого розуміння цього принципу його можна розглядати в контексті традиційного розвитку [131: 381].

Ін застосуванням у системі управління компанією принципів розвитку японської менеджери не стикаються із суттєвими проблемами перепідготовки і навчання персоналу компанії. Безперерпний розвиток співробітників в японських компаніях є звичайною справою. Основним завданням японської системи менеджменту є перетворення «знання окремого працівника в знання всієї організації». Саме тому іноді вважається, що один японський працівник у два рази слабший від американського, але команда з десяти японців у два рази сильніша від десяти американців [73].

Практично всі оцінки зводяться до того, що подібна система менеджменту дуже ефективна і її використання має значущість для розвитку і вдосконалення як окремого працівника, так і організації в цілому.

В японській системі управління враховуються інтереси всіх груп, пов'язаних із підприємством: акціонерів, кредиторів, постачальників, партнерів по кооперації, дистриб'юторів, працівників, менеджерів. Але як зазначає Б. Глінський, «інтересам працівників надається особливе значення», оскільки вони безпосередньо пов'язані

з виробництвом, ефективністю і конкурентоспроможністю компанії [73].

Т. Матрусова зазначає, що професійна підготовка і безперервне навчання персоналу в японській системі управління – це «не тільки і не стільки перенавчання працівників у зв'язку зі “старінням” їх кваліфікації, скільки планований процес систематичного підвищення кваліфікації і переходу від простих до більш складних професій, від вузької спеціалізації до багатопрофільної» [299].

Очевидно, що японський стиль управління в деяких рисах близький до українського громадського світогляду, до традицій сприйняття співробітниками компанії як великої родини. Тому цілком можливо перейняти і з успіхом використовувати дуже багато чого з менеджменту японських компаній, отримуючи дуже значимі як в організаційному, так і в соціальному плані результати.

На вдосконалення системи управління американські фірми витрачають чималі фінансові, матеріальні, часові, людські ресурси. Це обумовлено тим, що ефективно управління безпосередньо позначається на прибутку компанії. Обов'язки менеджера американських компаній, перш за все, зводяться до створення ними умов для постійного навчання працівників. Американські фірми вивчили і стали широко застосовувати позитивний досвід японських компаній в організації та використанні гуртків якості. Техніка, технологія, економіка та організація виробництва, принципи і методи контролю якості, принципи і практика групового пошуку розв'язання проблем, що виникають, вважаються головними напрямками навчання менеджерів в «американських» гуртках якості [207].

Безумовно, динамічні, активні методи професійної підготовки і навчання персоналу американських компаній дуже дієві та ефективні. Якщо їх застосовувати в українській

практиці, то вони здатні справити позитивний вплив на розвиток компанії і підприємств України.

Професійна підготовка і навчання менеджерів в українських компаніях мають переважно системний, регулярний характер. Це підтверджується тим, що в компанії частіше відбувається моніторинг управлінських якостей та співвідношення зодальського менеджменту [131].

У сучасних умовах розвитку і вдосконалення досить важливо професії управлінця важливо скористатись уже наявними традиціями, що процвітають у закордонних компаніях. Наприклад, це – відмова від формального утримання працівників, що зводиться до роботи у відділах адміністративних служб. Указуючи думки науковців [73: 131; 207; 299; 303], ми акцентуємо особливості професійної діяльності менеджера американської, американської та західноєвропейської школи управління (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Важливість професійної адаптації від стилю управління персоналом

Стиль управління		
американський	американський	західноєвропейський
Ключова особливість стилю управління персоналом		
акцент на індивідуальності	акцент на регламентованості обов'язків працівників	акцент на груповому ухваленні рішень
Цілі управління людськими ресурсами		
розвиток самобачності, особисті можливості працівників, підтримка працьовитості у колективі	високий рівень матеріального стимулювання, стимулювання кадрової конкуренції, можливість швидкого кар'єрного зростання	повноцінне використання умінь працівників, формування командної співпраці, поетапний розвиток персоналу
Значення для професійної адаптації		
сприяє процес професійної адаптації	сприяє саморегуляції професійної адаптації	забезпечує ефективний контроль за професійною адаптацією

Вітчизняні підприємства довго перебували в ситуації, коли, з одного боку, брак управлінських традицій через брак спеціально підготовлених менеджерів, а з другого – управлінська некомпетентність власників компаній. Виходом з цього скрутного становища стали розвиток освіти та інтенсивна підготовка менеджерів ЗВО.

Вельми значущим для формування менеджера як висококваліфікованого і високоморального фахівця є його особистісний розвиток у студентські роки. Ідеться про акмеологічний концепт.

При цьому слід базуватися на позиціях, з одного боку, ленінградської психологічної та акмеологічної школи (Б. Ананьєв [10], Н. Кузьміна [4]), а з другого боку, – гуманістичної психології. Примітною в цьому плані є концепція А. Маслоу [298]. У цій концепції становлення особистості розглядається як процес самоактуалізації, що вимагає максимальних творчих зусиль. Функціональні обов'язки, саморозвиток, самовдосконалення і діяльність менеджерів у цьому сенсі можна розглядати не лише як один із ключових елементів системи інформаційної, економічної безпеки організації, а і як роботу, що спрямована на покращення якості життя людей, розвитку людських ресурсів, а саме – людського капіталу і потенціалу.

Розвиток сфери управління – багатогранне і складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Слід зазначити, що вся майбутня професійна діяльність студентів спеціальності «Менеджмент» – це не просто робота з людьми, а управління ними. Загальновідомо, що найвищою цінністю кожної людини є здоров'я. Сучасні управлінці мають бути готовими і спроможними до створення здорового мікроклімату в колективі, підтримки психологічного спокою і здоров'я підлеглих [547]. Зміст обов'язків менеджера.

сфера роботи управління в умовах сьогодення набувають нових характеристик і передбачають розширення компетенцій.

Такий контекст вимагає підвищення конкурентоспроможності майбутніх менеджерів у частині формування навичок здоров'яорієнтованого управління. Причому освітні нововведення, що сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності, мають бути, на нашу думку, різного змісту і якості. Ідеться про вдосконалення фахової підготовки студентів-управлінців з різних позицій, у тому числі й з урахуванням спеціального змісту соціального спрямування. Причому підвищення конкурентоспроможності майбутніх менеджерів через формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища ми розглядатимемо як у ширшій економічній діяльності, так і в контексті соціальних аспектів, мотиваційних особливостей та управлінських впливів на людський розвиток.

1.4. Кінцевість у питаннях здоров'яорієнтованого управління як показник якості фахової підготовки і конкурентоспроможності студентів-управлінців

Молодим менеджером стає не кожен випускник, який закінчив ЗВО і здобув цей фах. Професія менеджера в ринкових умовах є складною і не кожному вдасться стати справжнім лідером, якого будуть поважати підлегли. Професіоналізм студента-управлінця в майбутньому однозначно характеризуватиме його конкурентоздатність. Конкуренція на ринку праці – це, у будь-якому разі, суверенітет у процесі досягнення якнайвищих результатів у професійній діяльності. Діяльність управлінця залежить від соціальної взаємодії і визнання підлеглими його управлінського хисту. Система професійних якостей і переваг

сучасного управлінця має передбачати, на нашу думку, три рівні:

- соціальна успішність – визнання підлеглими. Це можливо лише за умови, якщо підлеглі відчуватимуть турботу і підтримку з боку керівника, дбайливе ставлення до їхніх потреб. Загальновідомо, що основною потребою людини є здоров'я. Отже, головне для підлеглих – менеджер своїми управлінськими діями не повинен нашкодити їхньому здоров'ю, а ще краще – створити здоров'яорієнтоване середовище організації, де вони почуватимуться захищеними і в безпеці;

- високий рівень особистісних якостей, культури – фактор соціального успіху, тобто механізм реалізації першого рівня;

- майстерність і професіоналізм – визнання управлінської діяльності способом як позитивних, так і негативних впливів на людей. Базується на перших двох рівнях і залежить від усвідомлення і розуміння того, що людський капітал, капітал здоров'я є основною рушійною силою економічного прогресу. Вміння досягати економічних успіхів організації на засадах поліпшення умов праці, якості трудових процесів, створення середовища для нормального самопочуття і підтримки на належному рівні стану здоров'я підлеглих.

В умовах ЗВО конкурентні переваги майбутніх менеджерів формуються під впливом суб'єктивних і об'єктивних факторів, що є результатом навчання. Особистий ресурс студентів-управлінців, що складається з управлінських якостей, знань, вмінь і навичок, – це суб'єктивна сторона їхньої майбутньої професійної діяльності. Суб'єктивна сторона – це фактично комплекс соціально-моральних установок, ціннісних орієнтацій, усвідомлення необхідності здоров'яорієнтованого управління. До об'єктивної сторони належить система професійного навчання студентів-управлінців. Ідеться про

використання такої здоров'яорієнтованої педагогічної технології (змісту, організаційно-педагогічних умов, концептуальних підходів тощо), що сприятиме конкурентоздатності і досягненню соціального успіху студентів-управлінцями в майбутньому.

Таким чином, соціально конкурентним можна вважати такого менеджера, котрий матиме явні переваги і готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Успіх професійної діяльності сучасного менеджера залежить від умови запроваджувати здоров'язбережувальні заходи у трудовій процесі, здатності закріпити такі організаційні моменти у свідомості підлеглих людей, для яких такі умови праці стануть нормою і звичкою. За таких умов професійно орієнтовані і комунікативно-технологічні здібності використовуватимуться студентами-управлінцями для здійснення лінійно-функціонального менеджменту в майбутньому. Слід зазначити, що професійно орієнтовані здібності студентів-управлінців не є ознакою їхньої досконалості. Від комунікативно-технологічного ресурсу майбутніх менеджерів залежить реалізація здоров'яорієнтованого управління, що і буде ознакою їхньої високої фаховості.

Для виокремлення особливостей конкурентоздатності майбутніх менеджерів, що впливають на кар'єрний ріст, важливим є процес становлення всієї системи управління.

К. Томпсон (США) зазначав, що 1930-ті роки характеризуються монархальним управлінням. Усі відпорядковувалися людині, котра була власником компанії, а на решта управління було формальним. Деякі власники були, свого роду, тиранами і взагалі не звертали уваги на підлеглих, але були і такі, які дбали про працівників і мали повагу працівників. Ідеться про те, що вже в той час спостерігалися різні стилі менеджменту, однак методи управління доволі суттєво відрізнялися від тих, що застосовуються зараз. Зміни стилів управління відбулися

в 1950–1960-ті роки [231]. Серед причин таких змін слід зазначити такі:

- зросла кількість людей, котрі здійснюють управління. Виникла ціла система органів управління. З'явилося розуміння того, що підлеглі працівники потребують додаткової уваги з боку керівників, адже саме вони є головним елементом управління і джерелом добробуту компанії. Гостро постала проблема комунікабельності менеджерів, їхньої мотивації і здатності працювати в колективі;

- першочерговою стала проблема взаємовідносин між працівниками і підлеглими. Доцільність урахування потреб працівників призвела до того, що соціально-ціннісний аспект у системі управління став необхідною складовою освіченості менеджерів. Відбулася глибока диференціація працівників управління, з'явилися керівники різних рівнів, що вимагало їхнього когнітивно-інтелектуального розвитку;

- поява управлінців різного рівня сприяла виникненню своєрідного змагання і конкуренції між фахівцями-менеджерами. Різноманітність обов'язків менеджерів сприяла появі професіоналів у сфері управління. Причому їхній професіоналізм визначався діяльнісним критерієм управлінських можливостей.

На сьогодні характер управлінської сфери полягає, насамперед, у вмінні менеджера вирішувати різноманітні особистісні потреби підлеглих працівників. Відбулося ускладнення технологічний процесів на виробництві, труднощі зі збутом і пошуком інвесторів, що викликало ще більшу конкуренцію між організаціями, компаніями і бізнес-структурами. Епоха акцентування уваги на фізичній працездатності змінилася епохою вмілого використання знань і здібностей людей. Необхідність підвищення інтелектуального розвитку викликало потребу в зовсім інших підходах менеджменту, а саме – врахування потреб особистості в системі управління.

На нашу думку, науково-технічна революція створила умови для здоров'яорієнтованого управління людськими ресурсами. Складність теперішнього буття характеризується безліччю соціальних конфліктів.

Лише в 1990-ті роки проблему необхідності згустування конфліктів почали обговорювати на всіх рівнях. Перш за все, звертали увагу на конфлікти між вищим керівництвом і найманими працівниками. Якусь роль для вирішення таких непорозумінь відводилося профспілці. Однак згодом дійшли висновку, що цього недостатньо і запровадили посади адміністраторів з персоналу. Їхні функції зводилися до посередництва між адміністрацією і підлеглими. Вони мали орієнтуватися у тому, що відбувається в колективі і представляти вищому керівництву рекомендації для розв'язання проблем і можливостей досягнення успіхів через впливи на працюючих людей. Згодом такі управлінці перетворилися в людей, які роздають нагороди працівникам за добре виконану роботу і, спільно з профспілками, організовують відзначення різних свят, що згодом стало неприйнятним [386].

Настали умови, коли керівники різного рівня, з особливо управлінці середньої ланки, вимушені дбати про особистість підлеглих не лише в частині підвищення продуктивності праці, а й урахувати потреби підлеглих, основною з яких є збереження здоров'я в умовах трудових процесів. Заради створення безпечних умов праці багато керівників пішли на додаткові видатки, що висуває зовсім інші вимоги до управлінців середньої ланки. Власники компаній вбачають у менеджерах фахівців, котрі будуть спроможними допомогти їм у вирішенні питань зі створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Суттєву допомогу в цьому сенсі відводиться на сьогодні системі професійної освіти майбутніх менеджерів. Розвиток науки призвів до інтеграції особистості й організації,

перетворення працюючої людини з механічного інструменту в активного учасника організації, від якого залежить успішність розвитку цієї структури. У зв'язку з цим потреба в талановитих менеджерах з кожним роком зростає. Талановитий менеджер – це зараз таке ж цінне і рідкісне явище, як талановитий співак, конструктор, митець. Постійні зміни в системі освіти ще більше загострюють потребу у визначенні сучасної системи професійної підготовки майбутніх менеджерів, що відповідала би вимогам сучасності. Згідно зі статистикою, лише одна людина з десяти може бути талановитим управлінцем. Система фахової освіти майбутніх менеджерів має стати фундаментом для формування особистості сучасного конкурентоздатного управлінця, котрий не лише стане конкурентоздатним на ринку праці, а й готовим до постійної самоосвіти і вдосконалення.

На основі викладеного вище стає очевидним, що сьогоднішня система фахової освіти має враховувати певні особливості соціального суспільного розвитку. Ідеться про такі аспекти:

- централізацію управління поступово замінено децентралізацією. Зникла потреба в керівниках, котрі слугували лише додатком для передавання інформації знизу вгору. В умовах людиноцентричного виробництва виникла потреба в управлінцях, котрі будуть готовими до соціального менеджменту в умовах організації;

- додаткове навчання і виховання майбутніх менеджерів через фірми, що проводять різноманітні тренінги. У системі професійної підготовки студентів-управлінців потрібно використовувати елементи таких інноваційних заходів, що потребує зміни форм, методів, засобів;

- здатність умотивувати персонал до підвищення продуктивності праці через збереження власного здоров'я. Водночас зростає активність самих працівників в умовах підприємства і їхні впливи на ухвалення управлінських рішень.

У творчій умові підлеглі не соромляться і не бояться висловлювати свої потреби, запити, вимоги. Менеджер має розумітися з неформальними ситуаціями, що складаються в колективі, і такі взаємовідносини також уміти використати на благо бізнесу. Все це застосує нові вимоги до компетентностей випускників, які працюватимуть у сфері управління.

На перший план у системі сучасного управління виходить не просто професіоналізм, а особистісно орієнтовані характеристики і мистецтво менеджера. Ідеться про силу, що характеризує стійкість особистості менеджера, а саме: силу мотивації (силу волі, емоцій і почуттів); силу інтелекту (внутрішні ресурси, процеси, процеси розв'язання проблеми, пам'ять і інші функції); комунікативну силу; соціально-психологічну взаємодію; силу здоров'я, що означає професійно-діяльність і здоров'я-орієнтовані управлінські мистецтва і здібності.

Різноманітні вимоги з умов сьогодення чинять вплив і вказують на необхідність змін у системі освітніх послуг. Інноваційність і конкурентоспроможність – це поняття, які мають значення для ЗНО. У сучасній Україні система освіти постійно вдосконалюється, адже конкурентоздатність випускників є головним показником якості освіти. Динаміка змін на фаховій сфері управління вказує на протиріччя у традиційно сформованій системі їхньої підготовки, у мотиваційній спрямованості і спеціалізацій.

Зміст теорії і методики професійної освіти майбутніх менеджерів потребує комплементарності, інтегративності, нових міждисциплінарних зв'язків, спеціальних курсів, методик і технологій. Інтереси роботодавців усе більше зосереджуються в бік людинотворчих, соціально значущих знань у випускників, що працюватимуть у сфері управління, а не лише володіння ними економічним інструментарієм, професійними нормами, іноземними мовами. Таке коливання в наборі компетенцій майбутніх менеджерів не є дивним і

незрозумілим явищем, адже час від часу виникає невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці.

Кожен сучасний навчальний заклад постійно підтверджує свою здатність підготовки таких фахівців, котрі будуть затребувані і працевлаштовані. Працевлаштування випускників є свідченням їхньої конкурентоспроможності і одним із таких показників, що вказує на якість надання освітніх послуг. Забезпечити майбутньому менеджерів можливість реалізації набутих професійних навичок, соціальну затребуваність і комфортний розвиток особистих здібностей – основне завдання вищої школи. Це вказує на потребу поєднання у змісті професійно важливих дисциплін вузького професіоналізму й соціального універсалізму.

Проблема оцінки якості системи професійної освіти майбутніх менеджерів до тепер трактується по-різному. Однак більшість науковців говорять про якість освітніх послуг як про конкурентоздатність випускників [17; 103; 334; 368; 468; 481]. Якість фахівців визначається певними стандартами і передбачає набір компетенцій. На нашу думку, ідея компетентнісного підходу в системі професійної освіти майбутніх менеджерів тісно пов'язана з їхньою конкурентоздатністю на ринку праці. Знання, вміння і навички, що потребують сучасні менеджери, набувають різнопланового характеру, а набір компетенцій впливатиме на їхню конкурентоздатність. Слід зазначити, що конкуренція між менеджерами-випускниками на ринку праці позитивно впливає на розвиток і якість професійної освіти. Якість підготовки фахівців-менеджерів має відповідати запитам роботодавців. На сьогодні така якість оцінюється двома аспектами: реалізацією набутих у процесі професійної підготовки компетенцій і конкурентоспроможністю на ринку праці (умінням і здатністю себе «продати» роботодавцю).

Конкурентоздатність науковці розглядають як факт переваги одного об'єкта над іншим, володіння одним

випускником чимось таким, чого немає в іншого [17; 103; 260; 294; 334; 368; 407; 445; 468; 481 та інші]. На нашу думку, сучасний конкурентоспроможний випускник-менеджер – запрошений суспільством фахівець, здатний на ринку праці запропонувати свою здатність до праці як товар і просити за себе як за професіонала, котрий має переваги над іншими, достойну ціну, що забезпечить його благополуччя. Конкурентні переваги випускника-менеджера ми визначили як уміння виконувати свої професійні обов'язки, здійснювати більш ефективне управління, аніж це можуть зробити інші. Йдеться про те, що майбутньому менеджеріві, окрім обов'язкових якостей, мають бути притаманні такі, що виділяють його серед інших.

Це такі характеристики управлінців, що могли би стати для них перевагами в майбутньому, де що більше, ніж просто набір знань, умінь і навичок – це набір оновлених компетенцій і компетентностей. На нашу думку, компетентність сучасного менеджера – це не лише сукупність знань і досвіду, а ще й спроможність здійснювати управління, що не завдасть шкоди здоров'ю підприємця. Для цього майбутній менеджер має володіти певним набором компетенцій, що характеризують його і як людину, і як фахівця-управлінця.

У теперішній час в Україні триває модернізація і розвиток системи управління, що викликає низку проблем, однією з яких є підготовка майбутніх менеджерів у частині формування в них управлінської культури здоров'я. Байдуже ставлення до формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок у студентів-управлінців пояснюється домінуванням в умовах майбутньої професійної діяльності принципу, передусім, економічної доцільності, а не соціальної значущості і гуманізму. Це при тому, що більшість випадків втрати працівниками працездатності на виробництві викликані трудовими управлінськими причинами організаційного характеру. На сьогодні забезпечення безпеки, збереження

здоров'я і працездатності людей у процесі праці залежать від умов, де відбуваються трудові процеси. У зв'язку з цим навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління, уміння створювати нові і поліпшувати вже наявні умови праці є важливим завданням системи професійної освіти. У цьому контексті, на нашу думку, дієвим механізмом педагогічних новацій можуть стати комплементарно-інтегративні зв'язки у змісті фахового навчання студентів-управлінців.

1.7. Феномен комплементарності в системі професійної освіти майбутніх менеджерів: міжнауковий контекст здоров'язбережувального навчання

Сучасна система менеджменту розвивається в умовах зростання соціальної реальності. З огляду на це перед професійною освітою майбутніх менеджерів постають дедалі складніші завдання. Фахова освіта студентів-управлінців має забезпечити для них у майбутньому якісно нові можливості і здатність приймати морально обґрунтовані управлінські рішення, що стануть альтернативними до загальноприйнятих. У форматі сучасної професійної освіти інноваційна компетентність майбутніх управлінців визначається їхньою готовністю до здійснення здоров'яорієнтованого управління, що слугуватиме запорукою продовження років здорового життя і людського розвитку. Саме із цим пов'язано зростання вимог до професіоналізму майбутніх менеджерів. Компетентність управлінця в такому контексті виявляється у відповідності знань, умінь і навичок соціальним запитам суспільства, що висуває нові вимоги до змісту їхньої професійної освіти. Науковці зазначають, що управлінська діяльність – це живий організм, що має безліч додаткових можливостей для розвитку [15; 70].

Традиційні педагогічні технології, через постійний і швидкий розвиток соціокультурного менеджменту, втрачають сучасних трансформаційних процесів і характеризуються постійним оновленням. В умовах сучасності майбутня практична реалізація управлінських рішень менеджерів має гарантовано забезпечувати їм можливість здійснювати не лише першочергові економічні завдання, а й забезпечити здатність запроваджувати додаткові навіть нові, соціально значущі управлінські директиви. Слід зауважити, що на сьогодні сталих традиційних педагогічних традицій є недостатньо, а потенціал професійної освіти щодо формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації є неповністю використаним. Традиційні способи засвоєння змісту фахових дисциплін, класична стратегія навчання, звиклі і правильні педагогічні дії не дозволяють повною мірою сформувати у студентів-управлінців навички здоров'яорієнтованого управління. Швидкість реагування упродовж прийняття управлінських рішень постійно зростає, а сфера менеджменту набуває все більшої невизначеності через постійні зміни соціальних реалій. Система професійної освіти потребує технології для усвідомлення майбутніми менеджерами соціальної ролі управління, для формування здатності виконувати різнохарактерні управлінські завдання.

Традиційній системі професійної освіти майбутніх менеджерів, на нашу думку, притаманна деяка односторонність і концентрація на системних економічних знаннях як феномену розвитку людства. Такі підходи не дозволяють забезпечити системну повноту формування компетенцій студентів-управлінців і суперечать ідеям єдності світу. Однак нехтувати необхідністю оволодіння менеджерами глибокими економічними знаннями неможливо. Отже, єдиним дієвим педагогічним механізмом вирішення цих суперечностей є ідеї комплементарної педагогіки. Комплементарність у системі

професійної освіти дозволить підготувати майбутніх менеджерів до здійснення нетрадиційної, здоров'яорієнтованої управлінської діяльності і забезпечити запити працюючих людей на продовження років здорового життя.

Комплементарна педагогіка в контексті даного дослідження продукує розроблення принципово нової комплементарно-інтегративної технології професійного навчання майбутніх менеджерів для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Принципова новизна і значущість комплементарності у змісті фахової освіти студентів-управлінців обумовлена пізнанням і відображенням у їхній свідомості зовсім іншої парадигми менеджменту – парадигми соціокультурної практики здоров'яорієнтованого управління. Педагогічний феномен комплементарності полягає в онтологічній сутності такого управління, забезпеченні універсального закону устрою світу – закону гармонії.

Комплементарність визначається нами як доповнення, а точніше, – взаємодоповнення при визначенні освітнього концепту: теоретико-методичного базису; змісту дисциплін, що вивчають студенти-управлінці; організаційно-педагогічних процесів.

Термін «комплементарність» у наукових дослідженнях з'явився завдяки Н. Бору [42]. Саме цей науковець зазначив, що комплементарність має універсальний характер і конкретизує таке поняття, як «взаємодоповнення». Іншими словами, на нашу думку, це дозволяє адекватно відображати сутність педагогічних явищ, що є, на перший погляд, несумісними. Комплементарність, за потреби формування у студентів-управлінців навичок здоров'яорієнтованого управління, вказує на взаємодоповнення, існування, взаємодію педагогічних новацій упродовж цілісного процесу фахового навчання майбутніх менеджерів через урахування наявних протилежностей у змісті. Адже неповне відображення

в системі професійної освіти майбутніх менеджерів відповідних технологій не дозволяє повною мірою здійснити соціалізацію змісту, а отже, навчити діяльності на засадах здоров'язбереження. На нашу думку, саме ідея комплементарності сприятиме усуненню такої невідповідності. Надалі під комплементарністю ми розумітимемо спосіб здійснення професійного навчання майбутніх менеджерів як цілісного процесу формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації навіть за умови, що педагогічні феномени перебувають одночасно у стані взаємодоповнення і взаємовиключення. Це дозволить застосовувати у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів зовсім протилежні механізми і поєднати спектр економічного і соціально значущого аспектів. Розуміння комплементарності як методологічного феномену в системі професійної освіти майбутніх менеджерів сприятиме також поєднанню таких педагогічних антитез, сукупність яких сприятиме створенню системного цілісного процесу формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому.

Якщо коротко охарактеризувати професійне навчання в умовах формування у студентів-управлінців навичок здоров'яорієнтованого управління, то, на наш погляд, такий процес передбачає комплементарність в умовах повної непередбачуваності і водночас стабільності. За таких умов, безумовно, виникатимуть педагогічні ризики і доведеться враховувати, поєднувати і доповнювати безліч освітніх новацій: реалії, підходи, моделювання тощо. Адже на сьогодні помилка професійної освіти студентів-управлінців полягає у відокремленості і розриві в педагогічній технології навчання і, як наслідок, не вдається сформувавши в них соціально потрібні здоров'яорієнтовані управлінські навички. Цілісна уява про компетентність майбутнього управлінця, що стосуватиметься можливості збереження здоров'я підлеглих, передбачає, поряд

зі знаннями економіко-правових процесів, конкретні педагогічні покази, приписи, принципи, правила для формування в них базових, фундаментальних переконань про здоров'язбережувальні процеси. Зараз така цілісність порушена внаслідок відсутності комплементарності стосовно педагогічної деонтологічної логіки у процесі професійної освіти студентів-управлінців. На нашу думку, саме комплементарність актуалізує ідеї компетентнісного підходу для формування в майбутніх менеджерів здоров'язбережувальної управлінської компетентності. Таку базову здоров'язбережувальну управлінську компетентність нереально зараз сформувати через низьку продуктивність змісту дисциплін навчальних планів у частині формування знань про здоров'я людини. У змісті професійної освіти студентів-управлінців не використовується таке явище, як комплементарність, що викликає в них неповне розуміння потреби і сутності здоров'яорієнтованого управління.

Слід зазначити, що загалом ідея комплементарності у змісті педагогічної технології професійної освіти майбутніх менеджерів, спрямована на їхнє навчання навичок здоров'яорієнтованого управління, виглядає як можливість розширення методологічного інструментарію і забезпечення системної повноти навчального процесу для актуалізації понятійної цілісності цінностей збереження здоров'я працюючих людей.

Фактично комплементарність деталізує й уніфікує принцип доповнення і міждисциплінарності змісту професійної освіти студентів-управлінців. Розкриваючи сутність комплементарності в контексті нашого дослідження, ми керуватимемося думкою про те, що упродовж формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації пізнання студентами економічних процесів має відбуватися паралельно з розумінням процесів людського розвитку. З огляду на це

практичною є міжнаукова комунікація у змісті технології базового навчання студентів-управлінців. Навчання навичок взаємодоповнюваного управління з огляду на це ми розглядаємо як феномен двоякості, що поєднується в єдине ціле.

Дефініція «комплементарність» у перекладі з латинської (*complementum*) – доповнення. У системі професійної освіти цей термін використовують неповною мірою, що є проблемою для створення взаємодоповнювальних педагогічних констант управління базового навчання майбутніх менеджерів. У нашому розумінні сутність цього поняття полягає у функціонуванні, взаємній, взаємній доповненні і взаємодоповненні у структурних елементах технології навчання базового навчання майбутніх менеджерів для ефективного виконання змісту цієї технології. Комплементарність у цьому сенсі не є синонімом поняття «взаємодоповнення» [74: 490–492]. Йдеться про взаємодоповнення змісту через виокремлення і фундаменталізацію для створення єдиного цілого процесу формування здоров'яорієнтованого стилю життя майбутніх управлінців. Така комплементарна технологія має унеможливити дефіцит змісту, що сприятиме навчально студентів-управлінців здоров'язбереження в системі менеджменту. Згідно з С. Виприцькою [64], саме комплементарність охоплює всі рівні виховного процесу – від емоційного до ціннісного, від теоретичного до практично діяльностного. Авторка вказує, що комплементарність унеможливилося підхід «або-або» при виборі методик і технологій навчання і декларує доповнення для рівноцінності у змісті освіти та однаково важливість освітніх доктрин. На нашу думку, саме комплементарність дозволяє унеможливити прерогативу економічного концепту над соціально значущим і створює рівноцінні умови для формування в майбутніх менеджерів здоров'язбережувальних знань. Окрім цього, комплементарність вказує на можливість формування

взаємодоповнювальних компетентностей майбутніх управлінців [395]. О. Родіна також вказує на важливість комплементарних впливів на проблемні елементи структури формування комунікативної готовності учасників навчально-виховного процесу до міжособистісних стосунків і можливостей домінування. У контексті нашого дослідження йдеться про готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як важливу якість управлінської взаємодії з підлеглими і показник їхньої фаховості [395, с. 5–6].

Педагогічні можливості комплементарних освітніх систем, методологічні принципи взаємної відповідності і взаємного доповнення конкретизовано і висвітлено в монографії І. Галковської [66]. Авторкою представлено інтеграційну матрицю, відбір та умови, що сприяють досягненню соціально-педагогічних цілей і нових освітніх результатів. Згідно з таким науковим доробком, саме комплементарні технології здатні оптимізувати інтегративні процеси у професійній освіті майбутніх менеджерів для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Комплементарність трактується як педагогічна категорія, що дозволить створити новий вид взаємозв'язків між дисциплінами. Причому йдеться про те, що доповнення і взаємодоповнення слугуватимуть не для розширення вже наявних педагогічних можливостей, а для появи нових технологій навчання. Висновки І. Галковської дозволяють зазначити, що у процесі формування у студентів-управлінців навичок здоров'яорієнтованого управління, комплементарність є і умовою, і результатом появи єдності змісту через розмаїття здавалось би не поєднаних фактів у структурних елементах педагогічної технології. Таким чином, можна констатувати, що йдеться про становлення нової педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення

... без руйнування системи фахової освіти. Комплементарність комплементарності комплементарності наук, компенсуючи при цьому у студентів-ураганим брак знань про комплементарність. Комплементарність декларує декілька аспектів:

- об'єктивне врахування особливостей змісту змісту всіх дисциплін навчального плану;

- дисципліни навчального плану не можуть виключати одна одну, адже вони виконують різні функції змістом для реалізації змісту змісту і лише в поєднанні в комплексі буде створено відповідний простір для реалізації змісту змісту;

- структурно-функціональне доповнення змісту змісту управління має відбуватися на рівні рівності і рівнозначності всіх аспектів.

Різні аспекти вказують на необхідність статичної, так і динамічної характеристик динамічності. Статичні характеристики статичності свідчать про стійкість і стабільність змісту змісту педагогічних новачок у змісті змісту майбутніх менеджерів, а динамічні – про новий рівень альтернативного змісту, що забезпечує мінімум фундаментальних змін.

Феноменологічна сутність комплементарності полягає в тому, що інтеграційні процеси в системі професійної освіти майбутніх менеджерів оптимізують пізнання ними уривчастого здоров'яорієнтованої реальності через суб'єктне відображення результатів цього пізнання завдяки отриманим знанням. Комплементарність, таким чином, дозволяє відобразити у змісті навчання майбутніх менеджерів

здоров'яорієнтованого управління, найрізноманітніші сторони економічних явищ на рівні людиноцентризму.

В економічній теорії йдеться про засоби виробництва (капітал, земля, праця), що від самого початку характеризуються комплементарністю, а комплементарними благами визнають декілька товарів, що використовуються одночасно і взаємодоповнюються.

Ідеї комплементарності в таких дисциплінах, як економіка, економіка праці і соціально-трудова відносина, організація праці, організаційна поведінка, декларують той факт, що безліч організацій, послуг або теорій, базуючись на різних системах відносин, взаємодоповнюються і можуть слугувати для створення системи більш високого рівня [75, с. 4]. Слід зазначити, що кожна організація має свої власні системи менеджменту, цінностей, теоретичні і методологічні механізми реалізації стратегій розвитку. В умовах організації комплементарність проявляється взаємодоповненням процесів, що там відбуваються. Очевидно, що для створення здоров'яорієнтованого середовища організації майбутнім менеджерам варто розуміти комплементарність, адже доведеться поєднувати несумісні, на перший погляд, процеси. Здоров'яорієнтоване середовище організації виступає в такому разі як нова система більш високого рівня, де взаємодоповнюються, взаємозамінюються ті чи інші функції. Здобувають такої якості знання студенти-управлінці у процесі комунікації, а особливістю є те, що і використовуються ці знання в умовах комунікативних процесів.

У політології, соціології, психології поняття «комплементарність» використовується для характеристики соціокультурних систем. Йдеться про вміння майбутніх менеджерів підтримувати комплементарність у соціумі. Окремі науковці [91] зазначають, що комплементарність притаманна не кожному. Отже, освітній процес фахового навчання студентів-управлінців в умовах комплементарної технології

висловлює в них соціокультурні управлінські якості. У сучасній сфері менеджменту як соціокультурній системі однією з базових цінностей стає культура здоров'я, а впровадження здоров'яорієнтованого управління потребує тісних, комплексистарих взаємозв'язків між ціннісними установками.

Найбільш узагальнено описано теорії комплементарності у філософії. Філософське розуміння комплементарності відображає різні погляди на дійсність. Відно з базовими принципами діалектики, ідеться про протилежність елементів, що є невіддільними; поєднання, доповнення, взаємодоповнення абсолютно протилежних елементів. У контексті нашого дослідження процес навчання здоров'яорієнтованого управління можна назвати процесом синтезу протилежностей, що існують у системі професійної освіти майбутніх менеджерів. Теоретико-методичні засади, зміст дисциплін, організаційно-педагогічні умови потребують гармонійної комплементарності. Цей термін вводить психологія комплементарності [311]. У нашому розумінні, гармонійна комплементарність забезпечить створення нової здоров'яорієнтованої педагогічної технології без знищення традиційних освітніх процесів, стане результатом взаємодії комплементарних протилежностей. На нашу думку, слід виділити три аспекти комплементарності, що при впровадженні такої технології є доволі важливими:

- усвідомлення міждисциплінарного контексту педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління свідчить про інтегративно-методологічний феномен комплементарності у змісті нової професійної освіти;

- розуміння комплементарності з позиції різних наук дозволяє окреслити характеристики цієї дефініції. А саме: доповнення, взаємодоповнення, залежність, взаємозалежність, протилежність, угодовність, єдність протилежностей, що вважаються комплементарними. Урахування цих

характеристик вказує на те, що у процесі фахового навчання студентів-управлінців здоров'яорієнтованого управління немає сенсу розглядати відокремлено будь-які аспекти змісту дисциплін навчального плану. Відповідно комплементарність, з одного боку, дозволяє окреслити перспективи для узагальнення міждисциплінарного концепту дисциплін, а з другого – вимагає змістовної конкретизації аспектів, що стосуються здоров'язбереження;

- комплементарність є визначальним фактором для фундаменталізації змісту професійної освіти майбутніх менеджерів у частині здоров'язбережувального навчання.

У контексті даного дослідження поняття *«комплементарність технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»* визначено як можливість для повного представлення фундаментальних знань про здоров'язбереження у змісті їхньої професійної освіти через структурування організаційно-педагогічних умов, доповнення і взаємодоповнення змісту. *Комплементарне навчання здоров'яорієнтованого управління* визначено як процес соціокультурного формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Джерелом для створення комплементарного змісту фахового навчання майбутніх менеджерів є: цілеспрямований пошук інформації про механізми здоров'язбереження; обробка та фундаменталізація змісту цієї інформації щодо актуальності. Це дозволить студентам-управлінцям перебороти когнітивний дисбаланс, що виникає через незвичну і незнайому для них інформацію і сприятиме виникненню в них уяви про норми здоров'яорієнтованого управління. Таким чином, професійна освіта майбутніх менеджерів в умовах комплементарного навчання гарантовано забезпечить їм формування якісно нових професійних навичок здоров'яорієнтованого управління

і готовність до створення такого середовища організації, що сприятиме підтримці здоров'я і правочиних людей.

Численні публікації, пов'язані з питаннями комплексного та інтегрованого професійної освіти майбутніх менеджерів, свідчать про те, що надзвичайно актуальними на сьогодні є дослідження змісту, педагогічних технологій, методів і механізмів цієї системи освіти для задоволення особливих потреб (50; 121; 211; 215; 237; 238; 326; 438; 452 та інші). Щодо формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, то зводиться врівноважити дійсні можливості і реальні. Комплементарне формування навичок здоров'яорієнтованого управління, на нашу думку, – це процес, що в майбутньому має забезпечити нові, додаткові професійні можливості фахівцеві сфери менеджменту. Ураховуючи сучасні запити суспільства на збереження років здорового життя населення, сьогодні, як ніколи, майбутнім менеджерам потрібні різнохарактерні знання, уміння і навички. Виникає необхідність неперервної здоров'яорієнтованої управлінської діяльності у процесі вирішення безлічі завдань різного типу, що вимагає створення нової педагогічної технології для реалізації якісно інших нових можливостей. Методологічний механізм комплементарного перетворення у змісті фахового навчання майбутніх менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління дозволить оптимізувати системну повноту самоутворювального концепту.

Навчання здоров'яорієнтованого управління передбачає, передусім, надання студентам структурованої інформації про феномен здоров'я в межах дисциплін навчального плану, що забезпечить застосування механізмів комплементарності. Структурно-функціональні і змістовні взаємозв'язки визначає комплементарно збалансована початкова інформація, що слугує для формування у студентів-

управлінців уяви про те, як здійснювати здоров'яорієнтоване управління.

На теперішньому етапі розвитку професійної освіти майбутніх менеджерів видається доцільним принципово нове переосмислення концепції і теоретико-методичних засад формування змісту фахового навчання. Ідеться про використання ідей комплементарності для іншої логіки формування змісту, що сприятиме рівноцінному використанню здоров'язбережувального навчання, не порушуючи при цьому сутності економічної та інших складових.

Таким чином, використання комплементарної технології фахової підготовки студентів-управлінців сприятиме формуванню в них більш повного уявлення про здоров'яорієнтоване управління, адже йдеться про систематизацію, фундаменталізацію через взаємодоповнення компонентів навчального процесу та структурних елементів навчальних дисциплін. Практична реалізація комплементарності дозволить збагатити традиційну технологію фахової освіти студентів-управлінців ще й тому, що дасть їм можливість по-новому осмислити головний сенс професії, зрозуміти і осмислити сутність людського розвитку, в інший спосіб вирішувати управлінські завдання. Ідеться про розуміння професії менеджера в іншому сенсі – від «управління для покращення економіки» до «управління для людей, котрі творять економічні процеси».

Саме тому, що об'єктом даного дослідження є теоретичні і методичні засади формування цієї готовності, потрібно першочергово вивчити соціальні запити суспільства щодо характеристик і компетенцій випускників спеціальності 073 «Менеджмент». Це відкриє нові можливості для отримання майбутніми менеджерами інформації про здоров'язбереження і сформує в них культуру здоров'яорієнтованого управління.

Висновки до першого розділу

«Здоров'я» посідає особливе місце в системі цінностей, якими характеризується будь-яка цивілізована нація. Не існує нації, в якій фізичному здоров'ю б не поступалося за своїм значенням ні в інтересу окремої людини, так і на рівні розвитку суспільства. Дефініція «здоров'я» вирізняється тим, що є визначенням для розвитку і реалізації людини в умовах праці, передусім якості людського життя.

Зміст поняття «здоров'я» розкривають в різних значеннях економічному, медико-біологічному, соціальному тощо. Визначення специфіки здоров'я як складової і критерію людської розвитку ґрунтується на «процесуальне» сприйняття здоров'я як активної процесу життєдіяльності. Теоретичною основою визначення здоров'я через його органічний зв'язок із життєдіяльністю можна вважати комплексно людських потреб і життєдіяльності певних сфер життя населення і його життєдіяльності, що вживається в діяльнісного підходу. Таким образом, фізичному здоров'я з таких позицій дає розуміння того, що здоров'я (чи нездоров'я) має функціональний характер і зводиться як від чинників життєдіяльності людей, так і від індивідуальних дій – зусиль зі збереження і поліпшення здоров'я, способу життя, культури здоров'я і здоров'язбережувальної поведінки людей.

Управлінні життя людини проходить певні шаблі розвитку, перебуваючи в умовах різного середовища (начальне, освітнє, трудове). Середовище організації – це оточення, стиль, своєрідний трудовий побут, у якому людина проводить певний час і реалізовує себе як особистість. Управління людиною в цьому контексті є визначним чинником трудового життя для підлеглих працівників. В умовах сьогодення сутність і зміст професії менеджера набуває іншого сенсу. Важливе значення має проведення досліджень із проблем підготовки фахівців сфери управління, які спроможні будуть запроваджувати здоров'язбережувальні заходи в умовах

організації. Здоров'яорієнтоване середовище організації ми розглядаємо як оточення, соціум, своєрідний трудовий побут, у якому людина проводить тривалий час, реалізовує себе як особистість і прагне зберегти власне здоров'я. Це складна система, якій притаманні багатогранність і різноманітність, безліч змінних процесів, що вказує на складність процесу створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Менеджмент на сьогодні виступає суспільним засобом формування життєвих настанов, соціальних цінностей та мотивів поведінки людей. У сучасних умовах інтенсифікації економічного розвитку управління стало однією з найважливіших професій, а навчання менеджменту є основою підготовки керівників-професіоналів. Попит на компетентних менеджерів кожного року зростає, тому що ефективна діяльність підприємства залежить передусім від продуктивної роботи команди працівників, яку покликаний забезпечити ефективний менеджмент. Основою професії менеджера, на нашу думку, є постійні, планомірно організовані впливи через систему взаємопов'язаних, організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Доцільність пошуку нових ключів до забезпечення динамічності сталого людського розвитку через здоров'яорієнтоване управління висуває нові вимоги до освітньо-професійних параметрів підготовки майбутніх менеджерів. Здоров'яорієнтоване управління – це система менеджменту, що базується на людиноцентричному підході, орієнтована на те, що найвищою цінністю організації є не просто людські ресурси, а здоров'я кожного окремого працівника. Ідеться про розуміння професії менеджера в іншому сенсі – від «управління для покращення економіки» до «управління для людей, котрі творять економічні процеси». Професійна діяльність менеджера розглядається як особистісна якість професійної діяльності майбутніх менеджерів і як

цілісною комунікативністю, що спрямована на збереження здоров'я людини.

Сьогоднішнє суспільство характеризується вагомим значенням соціальної значущості освіти. У всьому цивілізованому світі саме освіта й наука, а також культура стали базисом, визначають якість суспільного життя. Джерелом інноваційних систем фахової підготовки майбутніх менеджерів в теперішніх умовах стає професійна педагогіка і педагогіка здоров'я. Саме через зміст цих наук можливо сформувати такі управлінські навички, від яких у майбутньому залежатиме якість забезпечення оптимальних умов праці, що сприятимуть збереженню здоров'я працівників організації. Запровадження інноваційного змісту педагогіки здоров'я у зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів дозволяє суттєво змінити підходи до формування в них здатності використання управлінських навичок.

Здоров'я збереження – використання в повсякденному житті (як в умовах трудової діяльності, так і у вільний від роботи час) системи заходів для зміцнення і збереження здоров'я. Здоров'я зберігає навчання – запровадження інноваційного змісту педагогіки здоров'я у зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів, а саме незначна інтенсифікація педагогічного процесу для можливості визначення викладачем оптимуму знань, що сприятимуть формуванню у студентів-управлінців здатності і готовності до використання методик і технологій збереження здоров'я в умовах організації.

Повне представлення фундаментальних знань про здоров'я збереження у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів можливе через використання комплементарно-інтегративних взаємозв'язків. Комплементарно-інтегративні характеристики технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації ми визначаємо як можливість структурування

організаційно-педагогічних умов, доповнення і взаємодоповнення змісту. Комплементарне навчання здоров'яорієнтованого управління ми визначаємо як процес соціокультурного формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ідеться про використання ідей комплементарності для надання студентам структурованої інформації про феномен здоров'я в межах дисциплін навчального плану через функціональні і змістовні взаємозв'язки. Комплементарно-інтегративна технологія професійної освіти майбутніх менеджерів у такому разі, передбачає створення такої навчальної інформації, що слугуватиме для формування в них компетентності про те, як здійснювати здоров'яорієнтоване управління.

Практична реалізація комплементарності дозволить збагатити традиційну систему фахової освіти майбутніх менеджерів і дозволить їм по-новому осмислити головний сенс професії, зрозуміти і осмислити сутність людського розвитку, в інший спосіб вирішувати управлінські завдання. Адже в сучасних умовах, конкурентоспроможність студентів-управлінців визначається показниками їхнього соціального успіху, а конкурентною перевагою і запорукою професійного зростання майбутнього менеджера в майбутньому стають додаткові компетентності, однією з яких є їхня готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ: ІНСТРУМЕНТАРІЙ І ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ

2.1. Методи дослідження

Для вирішення поставлених у дослідженні завдань були застосовані такі методи [47; 256; 350; 482]:

- теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури;
- спеціальні методи (опитування, анкетування);
- експериментальні (спостереження, тестування, інтерв'ю);
- формування і використання;
- експертні оцінки;
- методи кількісної-статистичної обробки даних.

Теоретичний аналіз з узагальнення даних науково-методичної літератури [47] застосовувався для узагальнення сутності провідних тенденцій здоров'язбережувальних тенденцій, можливості застосування здоров'язбережувального менталітету в системі професійної освіти майбутніх менеджерів; виявлення особливостей розвитку системи менеджменту в умовах сучасності: теоретичного обґрунтування, визначення і подальшого вдосконалення теоретичних і методичних засад формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Упродовж вивчення літературних джерел, окрім вивчення сучасних наукових робіт, здійснювався ретроспективний аналіз.

Цей метод також передбачав аналіз та узагальнення нормативних документів, що регламентують освітній процес у вищій школі, аналіз навчальних планів і програм підготовки

фахівців спеціальності 073 «Менеджмент», виявлення проблемних питань у системі професійної підготовки студентів-управлінців. Увагу було зосереджено на вивченні міждисциплінарних зв'язків, узагальненні тенденцій навчально-виховного процесу і можливостей застосування педагогічних принципів і підходів для створення інтегративної фундаментальної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Узагальнення наукової інформації дозволило визначити мету, об'єкт, предмет і завдання дослідження; розглянути концепцію фундаменталізації змісту професійно важливих дисциплін для навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління; розробити програму організації дослідження.

Соціологічні та педагогічні дослідження [85; 97; 274; 285; 358; 416; 508] проводилися для з'ясування актуальних проблем і недоліків у системі менеджменту в умовах сучасності, виокремлення специфіки професійної діяльності управлінців, вивчення потреби роботодавців (керівників вищої ланки управління) і думки студентів щодо їхнього навчання здоров'язбереження. Анкетування з цього приводу проводилося на констатувальному етапі педагогічного експерименту. Анкети представлено в *додатках Г і Д*.

Педагогічні методи передбачали спостереження, тестування та експеримент. Педагогічні спостереження були використані для обґрунтування методології та методичних положень дослідження. З'ясовувалися дисципліни, що змістовно здатні вплинути на процес формування у студентів-управлінців готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. На основі спостережень відбувалося виокремлення дієвих організаційно-педагогічних умов, систематизація форм, засобів і методів професійного навчання студентів-управлінців. Проводилися спостереження за

якості майбутніх менеджерів та їхньою участю в мотиваційних тренінгах з тематики здоров'яорієнтованого управління.

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав упровадження авторської технології здоров'яорієнтованого професійного навчання студентів-випускників. Проводилося тестування студентів контрольних груп (далі – КГ) і експериментальних груп (далі – ЕГ) для вимірювання дієвості цієї технології. Готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому визначалась як рівень сформованості сукупності виокремлених компонентів мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-методичного). Для визначення рівня сформованості окремих компонентів проводилося тестування (додатки Е, Ж, З, И, К і Л). На завершальному етапі діагностики розробленої авторської технології професійної освіти майбутніх менеджерів вивчалися їхня спрямованість і здатність до здоров'яорієнтованого управління. Тест-опитувальник представлено в додатку М.

Контрольний етап педагогічного експерименту передбачав перевірку ефективності розробленої авторською технологією професійної здоров'яорієнтованої освіти майбутніх менеджерів.

Прогнозування та моделювання [340; 352; 404; 434; 439]. Моделювання використовувалось при створенні моделі педагогічної технології професійної здоров'яорієнтованої освіти майбутніх менеджерів. У нашому дослідженні під моделюванням ми розуміємо відображення і відтворення об'єкта дослідження таким чином, щоб згодом можна було отримати інформацію про нову якість цього об'єкта. Нова інформація про об'єкт, відокремлення потрібної інформації від загальної відбувається впродовж моделювання в уявленні

дослідника процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів, що стануть спроможними здійснювати здоров'яорієнтоване управління.

Можливістю моделювання є перенесення результатів, отриманих у ході створення і дослідження навчальної технології у формі моделі на оригінал, адже така модель відображає, відтворює пропонований авторкою процес фахової підготовки студентів-управлінців. Окрім цього, моделювання припускає отримання нових знань про об'єкт, на основі вивчення новоствореної моделі і реалізацію основних інноваційних авторських ідей на практиці, тобто воно не лише є об'єктивним практичним критерієм перевірки наших знань, а ще й виконує прогностичну функцію.

Педагогічне дослідження важко уявити без прогнозування, тобто без передбачення результатів дослідно-експериментальної роботи. Прогнозування виконує роль своєрідного регулятора при прийнятті гіпотез або рішень. Ідеться про систему обґрунтованих уявлень про дієвість авторської технології, необхідні корективи в системі професійної підготовки, що потрібні на шляху формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому. Окрім цього, прогнозування слугує можливістю отримання випереджальної інформації про навички здоров'яорієнтованого управління у студентів-управлінців.

Експертне оцінювання [47; 85; 97; 256; 350; 416; 482] – метод аналізу й оцінки ефективності процесу запровадження новоствореної технології для формування у студентів-управлінців знань, умінь і навичок здоров'яорієнтованого управління, готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Метод включає експертне прогнозування очікуваних результатів. Окрім цього, цей показник вказує на рівень узгодженості думок експертів щодо пріоритетних характеристик такої технології. Анкету-

ефективності експертів на предмет установлення
ефективності та доцільності використання
систем професійної освіти студентів-управлінців
ураховуючи комплексарно-інтегративної технології
в майбутніх менеджерів готовності до створення
здоров'яорієнтованого середовища організації наведено
у таблиці 2.

Методи математичної статистики

Використовувалися для підтвердження репрезентативності,
достовірності отриманих даних і перевірки ефективності
педагогічної технології формування в майбутніх
менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого
середовища організації. Проводилися такі розрахунки [22; 50;
171; 196; 202; 213; 399; 403; 497]:

- порівняльний аналіз і визначення коефіцієнта
ефективності (K);
- точна перевірка об'єктивності результатів
експертів за допомогою критерію Пірсона (χ^2);
- визначення достовірності різниці та
репрезентативності отриманих даних для генеральної
сукупності за t -критерієм Стьюдента;
- статистичний аналіз достовірності результатів
для генеральної сукупності за допомогою визначення довірчих
інтервалів;
- кореляційний аналіз тісноти взаємозв'язку між
структурними компонентами (мотиваційно-особистісним,
когнітивно-інтелектуальним, комунікативним, соціально-
психологічним, організаційно-діяльним);
- визначення коефіцієнта конкордації Кендалла
(K).

Після проведеного порівняльного аналізу отриманих
даних і визначення приросту результатів, що було отримано
в ході експерименту, коефіцієнт ефективності розраховувався за
формулою [213]:

$$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}}, \quad (2.1)$$

де $C_{p(EG)}$ і $C_{p(KG)}$ – абсолютні середні значення якісних змін рівня сформованості компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) у студентів EG та KG відповідно.

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження за допомогою критерію Пірсона (χ^2) передбачала формулювання гіпотез: H_0 – відмінності між KG та EG за рівнем сформованості компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) між KG та EG існує.

Для перевірки висунутих гіпотез значення критерію Пірсона χ^2 розраховувалось за формулою [202]:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \quad (2.2)$$

де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості відповідного компонента в EG та KG відповідно.

За рівень значущості обрано $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Обчислення ступеня вільності: $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), Критичне значення критерію Пірсона знаходили за таблицями [107]. Якщо $\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ – то приймалася нульова гіпотеза, а якщо $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ – то альтернативна.

Підтвердження достовірності отриманих даних у студентів-управлінців KG та EG після експерименту щодо сформованості в них мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів за рівнями

визначення за t -критерієм Стьюдента. Першочергові розрахунки стосувалися обчислення середнього квадратичного відхилення і визначки репрезентативності.

Формула обчислення середнього квадратичного відхилення [415]:

$$\sigma_0 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2}{n-1}}, \quad (2.3)$$

де x_i – значення i -тої варіанти, $i = 1, \dots, n$, \bar{X} – середнє арифметичне, n – кількість варіант.

Обчислюється $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$.

Формула обчислення помилки репрезентативності [202]:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}. \quad (2.4)$$

Формули для обчислення t -критерію Стьюдента [202]:

$$t_{\text{емп}} = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\Delta_1^2 + \Delta_2^2}}. \quad (2.5)$$

За таблицями для $\alpha = 0,05$ було визначено $t_{\text{кр}}$ і за наведеною формулою розраховано $t_{\text{емп}}$. Якщо $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}}$ критерію Стьюдента, то це означає, що різниця між КГ та ЕГ студентів за показниками обраного рівня сформованості компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) є достовірною з імовірністю 95%.

Статистичний аналіз достовірності результатів щодо сформованості кожного компонента (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) у студентів-учасників ЕГ після експерименту для генеральної сукупності дослідників здійснювався за допомогою визначення довірчих інтервалів [22].

Обчислювалися частки студентів за рівнями (низький, середній, оптимальний, високий) сформованості кожного компонента (Z_1, Z_2, Z_3, Z_4). Відповідні частки осіб у генеральній сукупності ми позначали: w_1, w_2, w_3, w_4 .

Довірчу ймовірність: $P_0 = 1 - \alpha$, де α – рівень довіри ($\alpha = 0,05$). Рівень довіри $\alpha = 0,05$ вказував на те, що із 100 можливих результатів лише п'ять помилкових. Згідно із теорією інтервальних оцінок випадкових величин приймалося твердження: $Z_i - t_\alpha \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_\alpha \mu_i$, $i = 1, 2, 3, 4$, де μ_i – середня помилка вибіркової частки, t_α – квантиль, який визначає ступінь довіри α . Розрахунок середньої помилки вибіркової частки здійснювався за формулою [202]:

$$\mu_0 = \sqrt{\frac{z_1(1-z_1)}{n}}. \quad (2.6)$$

За таблицями для нормального розподілу було визначено $t_{кр}$ для $\alpha = 0,05$.

Формула для розрахунку граничної помилки [202]:

$$\Delta = t_{кр} \mu, \quad (2.7)$$

де $t_{кр}$ – табличне значення критерію Стюдента; μ – середня помилка вибіркової частки.

Далі визначалися надійні інтервали за формулою [202]:

$$Z_0 - t_{0,05} \mu_0 \leq w_0 \leq Z_0 + t_{0,05} \mu_0. \quad (2.8)$$

Для виявлення взаємозв'язків і взаємозалежності компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) готовності студентів-управлінців КГ та ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації здійснювався кореляційний аналіз показників приросту.

Для побудови загальної матриці кореляційного аналізу, що дозволить встановити тісноту взаємозв'язків і взаємозалежність, визначався коефіцієнт кореляції між всіма компонентами:

- x – абсолютне значення приросту показників першого компонента, що порівнюється;
- y – абсолютне значення приросту показників другого компонента, що порівнюється.

Коефіцієнт кореляції Пірсона розраховувався за формулою [202]:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{S_x S_y}, \quad (2.9)$$

\bar{x} – вибіркове середнє величини x ;

\bar{y} – вибіркове середнє величини y ;

\overline{xy} – вибіркове середнє значення величини xy ;

S_x – вибіркове середнє квадратичне відхилення величини x ;

S_y – вибіркове середнє квадратичне відхилення величини y .

Формули для знаходження вибірових середніх і вибірових квадратичних відхилень [202]:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i; \quad (2.10)$$

$$\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j; \quad (2.11)$$

$$\overline{xy} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m x_i y_j n_{ij}, \quad (2.12)$$

n – кількість пар значень;

$n_{ij} - i = 1, 2, 3, 4; j = 1, 2, 3, 4$;

$$S_x = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i^2 n_i - \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \right]^2}; \quad (2.13)$$

$$S_y = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j^2 n_j - \left[\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \right]^2}. \quad (2.14)$$

Формули для розрахунків коефіцієнта кореляції (r) [202]:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - (\sum_{i=1}^n x_i) \cdot (\sum_{i=1}^n y_i)}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2}}. \quad (2.15)$$

Оскільки сила зв'язку між x і y оцінюється за вибіровими даними, то було здійснено перевірку статистичної значущості, тобто оцінку можливості розповсюдження отриманих результатів на всю генеральну сукупність. Перевірка здійснювалась за допомогою t -статистики за формулою [202]:

$$t_{\text{роз}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}, \quad (2.16)$$

де n – ступені свободи, у нашому варіанті: $n = 4 - 2 = 2$. За таблицями для рівня значущості $\alpha = 0,05$ визначалося $t_{кр}$. Оцінка щільності зв'язку здійснювалася відповідно до табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Оцінка щільності зв'язку між компонентами

Рівні	низький		середній	сильний	
Характеристики щільності	слабка	помірна	помітна	висока	дуже висока
Величина коефіцієнта кореляції	0,1–0,3	0,3–0,5	0,5–0,7	0,7–0,9	0,9–1,0

Джерело: [202].

Для оцінки значущості, визначення взаємного впливу компонентів було побудовано кореляційну матрицю і здійснено кореляційний аналіз отриманих даних за показниками КГ та ЕГ після експерименту.

Рівень узгодженості думок експертів щодо пріоритетних характеристик авторської технології визначався за допомогою коефіцієнта конкордації Кендалла (W) [196; 497]:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (2.17)$$

де m – кількість експертів у групі; n – кількість факторів; S – сума квадратів різниці рангів (відхилення від середнього).

Сума квадратів різниці рангів визначалась за формулою [403]:

$$S = \sum_{i=1}^n (\sum_{j=1}^m R_{ij})^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m R_{ij})^2}{n}. \quad (2.18)$$

Оцінювання результату: показник конкордації $W > 0,5$ вказує на високу узгодженість думок експертів щодо пріоритетних характеристик цієї технології, а $W < 0,5$ – означає низьку узгодженість думок.

Опрацювання результатів опитування здійснювалося з використанням програмного комплексу SPSS Version 17.

Помилка програмного комплексу становить $\pm 3\%$. Графіки і таблиці побудовано як допоміжними статистичною надбудови програмного продукту Microsoft Office Excel.

Специальна інструкція статистико-ймовірнісного методу здійснювано як допоміжною програмного комплексу Microsoft Office Excel і програмного продукту Microsoft Office Excel.

2.2. Організація дослідження

Для виконання системи професійної підготовки майбутніх менеджерів у частині формування в них готовності до створення умов для конкурентного середовища організації підприємств дослідно-експериментальна робота. Для того, щоб мати змогу в освітній процес студентів-управлінців, було проведено дослідження імітації й створено алгоритму, що забезпечує створення умов для аналізу наукової літератури з певної галузі теми, визначення стану проблеми в педагогічній теорії і практиці роботи ЗВО, що здійснюють підготовку менеджерів, визначення спеціальних компонентів дослідження на основі теорії і практики професійної освіти; використання гіпотези через спостереження над учасниками освітнього процесу.

Об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження слугували критеріями для визначення дослідно-експериментальної роботи на різних етапах. Зміст програми дослідно-експериментальної роботи було складено з урахуванням спеціальних наукових підходів і принципів. А саме: фундаментальності; інтеграції; об'єктивності; адекватності форм і змісту навчання студентів-управлінців; динамічності; системності; комплексності; елементів синергетики і інтеграції; спеціально-економічного прогнозування і моделювання; особливостей компетентнісно орієнтованого та інтегрованого підходів у змісті фахової підготовки

майбутніх менеджерів. Основним меседжем програми було вивчення взаємозв'язків між економічною і соціальною складовими у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів через нині наявні запити суспільства у фахівців, котрі здійснюватимуть здоров'яорієнтовану управлінську діяльність.

Дослідно-експериментальна робота проводилася впродовж 2013–2020 років у чотири етапи.

1. Аналітичний етап дослідження (2013–2014 роки) передбачав: вивчення та аналіз наукової літератури з питань професійної підготовки майбутніх менеджерів; формування понятійного апарату дослідження; визначення об'єкта, предмета, загальної гіпотези, мети і завдань дослідження; виокремлення категоріального апарату й особливостей освітянської складової в системі фахового навчання студентів-управлінців; вивчення наукового тезаріусу щодо педагогічних методик і технологій формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; вивчення сутності вже наявних дієвих механізмів здоров'язбереження в умовах виробничого середовища; вивчення запитів суспільства у продовженні років життя працюючих людей, аспекти підвищення продуктивності праці і працездатності; ретроспективний аналіз навчальних планів, програм і змісту професійно значущих дисциплін.

Висунута нами загальна гіпотеза базується на твердженні, що система професійної підготовки майбутніх менеджерів буде якісною і повноцінною, якщо впровадити базову, спеціально розроблену педагогічну технологію для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. За таких умов, управління людськими ресурсами стане здоров'яорієнтованим управлінням, що спрямоване на зростання економічного добробуту на основі зростання капіталу здоров'я. Окрім цього, стане можливим внесення змін у схему прорахунків

...здоров'я працівників, що сприяє продовженню років їхнього здорового життя. На даному етапі було опубліковано низку статей з теми дослідження.

2. Другий етап дослідження (2015–2016 роки) передбачав детальніше обґрунтування сутності і структури професійної підготовки майбутніх менеджерів для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Вивчався вітчизняний і зарубіжний досвід підготовки менеджерів і механізми організації безпечної умов праці для працюючих людей. Було використано методологію і теоретико-методичні засади здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів. Визначалися потреби працедавців і думки студентів щодо необхідних компетенцій і компетентностей майбутніх менеджерів. Було визначено компоненти та рівні готовності студентів-управлінців до здійснення здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. Було проведено констатувальний експеримент.

У констатувальному етапі педагогічного експерименту в дослідженні взяли участь 905 осіб: уже працюючі люди – керівники вищої ланки управління, менеджери, працівники (720 осіб) і студенти-управлінці (185 осіб). Для опитування було використано спеціально розроблені анкети (див. додаток Г і Д).

3. Емпіричний етап дослідження (2017–2018 роки) передбачав розроблення педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; створення механізму побудови комплементарно-інтегративних напрямків змін у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації навчання здоров'яорієнтованого управління; розроблення комплементарно-інтегративного

начального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» [154]. Фрагменти основних навчально-методичних положень спецкурсу наведено в *додатку П*.

Далі було проведено формувальний педагогічний експеримент. Здійснювалася публікація статей, тез та апробація результатів дослідження на науково-практичних конференціях.

У формувальному етапі педагогічного експерименту брали участь студенти набору 2013–2014 навчального року, які входили до КГ (n = 198 осіб) та ЕГ (n = 204 особи).

4. Підсумковий етап (2019–2020 роки) передбачав: якісний і кількісний аналіз результатів педагогічного експерименту; узагальнення підсумків дослідно-експериментальної роботи.

Організація педагогічного експерименту була важливим і ключовим аспектом даного дослідження, адже це фактично з'ясування ефективності застосування розробленої авторкою технології професійної підготовки майбутніх менеджерів. Здійснювалося ретельне вивчення наслідків внесених нами змін у навчально-виховний процес студентів-управлінців з урахуванням принципів відповідальності, економічності та ефективності.

Майбутні менеджери впливатимуть не лише на економічні, а й на соціальні процеси в середовищі організації. Їхня професія ґрунтується на поєднанні закономірностей суспільного розвитку і соціального управління. Складність професії менеджера полягає, на нашу думку, в доцільності поєднання управління матеріальними і людськими ресурсами. Окрім цього, управлінська діяльність є суб'єкт-суб'єктною діяльністю, а суб'єкт і об'єкт праці є ідентичними, тотожними. Статус менеджера є двояким: управлінець є одночасно і членом колективу організації, і перебуває ніби поза цим колективом у силу свого ієрархічного положення, адже здійснює керівництво. Будь-яка компанія, бізнес-структура, виробництво

«соціально-економічного типу» – соціоекономічного. Це якісно розвинута структура, що включає технологічну і людську складові. З огляду на це слід зазначити, що робота менеджера набула дві протилежні аспекти – забезпечення економічного прогресу і людського розвитку. З огляду на це, така комплексна управлінська діяльність менеджера можна вважати його діяльністю.

Для оцінювання рівнів сформованості готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації було виокремлено такі компоненти: мотиваційно-особистісний; когнітивно-інтелектуальний; емоційно-ціннісний (дателість до емпатії); соціально-ціннісний; організаційно-діяльнісний. На основі цих компонентів можна оцінювати, оцінити процес фахової підготовки студентів-управлінців. Досліджувані показники слугували компонентами для встановлення якості освітнього процесу в частині готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента визначався за спеціально розробленою шкалою на основі модифікації методики Т. Елерса [389] (див. додаток Е). Дослідження мотивації до уникнення невдач також проходило за методикою Т. Елерса (див. додаток Ж.1) [389]. Діагностику мотивації студентів-управлінців до ризику було здійснено за допомогою Г. Шуберта [389] (див. додаток Ж.2).

Оцінювання когнітивно-інтелектуального компонента проводилось згідно з методикою «Інтелектуальна лабільність» [384]. Ця методика дозволяє прогнозувати успіх професійного навчання студентів-управлінців, засвоєння ними нового виду знань і діяльності, якість майбутньої трудової діяльності. Методика не потребує багато часу і водночас дає достатньо точний прогноз професійної придатності майбутніх менеджерів. Дослідження можна проводити як індивідуально, так і з групою студентів (див. додаток З).

Для дослідження комунікативного компонента (здатність до емпатії) було модифіковано методику В. Бойка [384] (див. *додаток І*).

Для оцінювання соціально-ціннісного компонента було обрано найбільш розповсюджену методику вивчення ціннісних орієнтацій М. Rokeach [530], що передбачає пряме ранжування списку цінностей. Узавши за основу ідею, було адаптовано зміст і створено власну методику для оцінювання соціально-ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів. Було здійснено поділ цінностей на дві підгрупи: індивідуальні (цінності-цілі) і професійної самореалізації (цінності-засоби) (див. *додаток К*).

Організаційно-діяльнісний компонент оцінювався згідно зі створеною методикою, що передбачала заповнення студентами-управлінцями тестового опитувальника. З'ясувався рівень здатності студентів-управлінців до здоров'яорієнтованої діяльності в майбутньому за даними їхньої самооцінки (див. *додаток Л*).

При визначенні рівнів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації було взято до уваги певні вимоги до показників. Ідеться про чіткість, можливість вимірювання, системність, гнучкість, адаптивність, результативність. У даному дослідженні рівень – це ступінь готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

У педагогічній науці загальноприйнятим вважаються чотири рівні знань: розпізнавальний, репродуктивний, продуктивний, творчий [92]. Однак на сьогодні науковий доробок дозволяє спостерігати виділення ширшого спектра рівнів знань. У нашому дослідженні ми визначали не лише якість і рівень теоретичних знань студентів-управлінців. Передбачалося визначення рівнів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. З огляду на це, було виділено такі рівні: низький (початковий), задовільний (достатній), оптимальний

продуктивний), високій (творчо-креативний). Кожному із цих рівнів притаманні, на нашу думку, певні педагогічні характеристики: усвідомлення й усвідомлення; знання (теоретичні, умовні, класичні) і застосування; діяльність, аналіз (класичний).

Початковий (початковий) рівень – вказує на початковий стан становлення майбутніх менеджерів із проблемами здоров'я в умовах трудових процесів. Усвідомлення наявності необхідності здоров'я збережувальних знань й адаптація до нових термінів і понять.

Достатній (достатній) рівень – знання і розуміння майбутніх менеджерів для відтворення, усвідомленого сприйняття і фіксування в пам'яті об'єктивної інформації про здоров'я збереження.

Оптимальний (продуктивний) рівень – свідчить про наявність класичних і здатність студентів-управлінців використовувати репродуктивні знання на практиці, а також нестандартних ситуаціях.

Високий (творчо-креативний) – навички майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованої управлінської діяльності, їхня можливість самостійно прогнозувати і моделювати нестандартні ситуації. Ідеться про повну обізнаність майбутніх менеджерів у питаннях збереження здоров'я працюючих людей. Здатність студентів-управлінців до аналізу і контролю, регуляції управлінських дій. Наявність умінь до високого креативу.

Рівні оцінювання компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації відповідно до виокремлених компонентів наведено на малюнок 2.2.

Таблиця 2.2

Рівні оцінювання компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації відповідно до виокремлених рівнів

Компоненти		Рівень			
		<i>Низький (початковий)</i>	<i>Задовільний (достатній)</i>	<i>Оптимальний (продуктивний)</i>	<i>Високий (творчо-креативний)</i>
Мотиваційно-особистісний, бали		10 і менше $P \leq 10$	11 і більше, 16 і менше $11 \leq P \leq 16$	17 і більше, 20 і менше $17 \leq P \leq 20$	21 і більше $21 \leq P$
додає	мотивація до уникнення невдач (захисту), бали	менше 10 $P \leq 10$	11 і більше, 16 і менше $11 \leq P \leq 16$	17 і більше, 20 і менше $17 \leq P \leq 20$	21 і більше $21 \leq P$
	мотивація до ризику, бали	-30 та менше $P \leq -30$	від -29 до 0 $-29 \leq P \leq 0$	від +1 до +20 $+1 \leq P \leq +20$	21 і більше $21 \leq P$
Когнітивно-інтелектуальний, к-сть помилок / бали		15 і більше $P \geq 15$ 1 бал	11 і більше, 14 і менше $11 \leq P \leq 14$ 11 балів	5 і більше, 10 і менше $5 \leq P \leq 10$ 21 бал	4 і менше $P \leq 4$ 31 бал
Комунікативний, бали		14 і менше $P \leq 14$	15 і більше, 21 і менше $15 \leq P \leq 21$	22 і більше, 29 і менше $22 \leq P \leq 29$	30 і більше $30 \leq P$
Соціально-ціннісний, бали		19 і менше $P \leq 19$	20 і більше, 39 і менше $20 \leq P \leq 39$	40 і більше, 64 і менше $40 \leq P \leq 64$	65 і більше $65 \leq P$
Організаційно-діяльнісний, бали		16 і менше $P \leq 16$	17 і більше, 36 і менше $17 \leq P \leq 36$	37 і більше, 52 і менше $37 \leq P \leq 52$	53 та більше $53 \leq P$

ПО КОЖНОМУ РІВНЮ:

Високий (творчо-креативний) рівень – 200 і більше балів ($P \geq 200$).

Оптимальний (творчо-креативний) рівень – менше ніж 200,

але більше ніж 137 балів ($137 < P \leq 200$).

Задовільний (достатній) рівень – менше ніж 137,

але більше ніж 60 балів ($60 < P \leq 137$).

Низький (початковий) рівень – 60 і менше балів ($P \leq 60$).

Примітка. Авторська розробка.

Таблиця містить статистику для виявлення найбільш цінних якостей у галузі новаторської технології для керівників у студентсько-управлінській сфері, умінь і навичок самостійного управління, готівності до створення нових організаційно-структурних організацій.

У процесі вибору експертів урахувалися: кількість і складовий досвід, наукові здобутки, креативність (здатність вирішувати творчі завдання), інтуїтивність, самостійність і широта мислення. Основним критерієм було встановити оптимальну ефективність управлінської діяльності. Для цього було залучено сім експертів з галузі управління, менеджменту зягше. Ними виступали доктори-кандидати з управління і задувачі кафедр [20].

Учасники мають юридичну і всієї звання і були членами галузі з галузі новаторської комплементарно-інтегративної сфери з використанням професійної діяльності студентсько-управлінської. Стаж їхньої науково-керівничої діяльності становив не менше ніж 10 років. Їм було запропоновано заповнити анкету (див. додаток Н).

Під час виконання досліджень компонентів, які впливають на рівень готівності майбутніх менеджерів у студентсько-управлінській середовищі організації, якістю галузі новаторської технології встановлено зв'язок, проведено аналіз життєвих характеристик і готівності професійної спрямованості їхніх особистих якостей. Для цього було створено авторський опитувальник. В його основу було покладено методику з'ясування направленості особистості Басса [21] (див. додаток М).

За допомогою дослідження було виявлено такі типи спрямованості студентсько-управлінської у їхній майбутній професійній діяльності:

— спрямованість на управління для себе, на своє підприємство — зосереджені на галузі зягше винагороду без уваги на

підлеглих, агресивність у досягненні цілей і статусу, власність, схильність до суперництва, роздратованість, тривожність. Мова про професіонала, який знає, як досягти поставленої мети, і домагається її будь-якою ціною, не зважаючи на людей. Він повністю зосереджує у своїх руках владу, одноосібно приймає всі рішення, не визнає чужих думок; постійно втручається у справи підлеглих, нав'язує їм свою волю і вимагає сліпого послуху;

- спрямованість на управління через взаєморозуміння («СВ») – прагнення за будь-яких умов підтримувати хороші взаємовідносини з підлеглими, орієнтація на спільну діяльність. Це управління людьми заради самих людей, однак ідеться про те, що деколи це може нашкодити досягненню мети, а взаємовідносини не завжди є щирими через прагнення менеджера до соціального визнання. У цьому разі спостерігається залежність управлінця від підлеглих через надмірну прив'язаність до колективу і надто емоційне сприйняття їхніх потреб;

- спрямованість на здоров'яорієнтоване управління («СЗ») – зацікавленість у вирішенні справ на засадах соціального і гуманістичного концептів. Досягнення успіху без нанесення шкоди здоров'ю підлеглих. Здатність бачити їхнє самопочуття і вносити корективи у завдання, створювати умови для задоволення потреб, підтримки здоров'я і сприятливого морально-психологічного клімату в умовах організації. Уміння відстоювати інтереси підлеглих і наполягати на здорових умовах праці для них. Здатність підвищувати працездатність і продуктивність праці підлеглих через запровадження активних форм здоров'язбереження упродовж робочого дня. Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Підсумовуючи, слід зазначити, що загалом дослідно-експериментальна робота передбачала проведення педагогічного експерименту, що полягав у спостереженні за

навчанням і розвитком майбутніх менеджерів, контролі та оцінці результатів запровадження авторської інноваційно-педагогічної системи з метою зорієнтованої реалізації системи. Для цього першочергово необхідно було здійснити визначення передумов запровадження нової педагогічної системи студентів-управлінців із врахуванням суттєвої зміни у трактуванні соціальних думок в Україні студентами, які підіймають функції менеджера, так само як і викладача, друга працівників та роботодавців.

2.2. Запровадження інноваційної системи професійної підготовки студентів

Завданням запровадження нової системи вищої освіти, як і будь-якої іншої системи підготовки фахівців сфери управління, було надання студентам в останні десятиліття розвитку та мобільності й адаптивності з метою соціальної адаптації до змін у функціях студентів-управлінців, які викликають інноваційність.

Завданням запровадження процесу з метою подальшої мобільності нової системи включено багатофункціональність системи з метою надання певної моделі професійної освіти, що забезпечує формування у студентів-управлінців певної мобільності соціальної якості працюючих людей. Це можна розглядати як процес керівники підприємств системи адаптивності методами підвищення мобільності цієї професії через прямий вплив цього процесу на ряд економічних зв'язків підприємства. Основні типи керівників підприємств, з особливо зарубіжні менеджери, які не мають тієї ж якості з Україною, однією з умов соціально-економічного розвитку підприємства вважають мобільність українців. На сьогодні спеціальність «Менеджмент» досить розвивається. Затребуваними є менеджери з українським персоналом (HR-generalists),

менеджери з навчання і розвитку персоналу, директори з персоналу тощо.

Управління, на нашу думку, можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найефективнішого використання працівників для досягнення цілей підприємства через створення сприятливого середовища організації. Очевидними стають соціокультурні запити суспільства в менеджерах, орієнтованих на здоровий спосіб життя, з належним рівнем готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Загальновідомо, що показником якості будь-якої системи освіти є залишкові знання, уміння і навички у випускників ЗВО. Не є винятком і система підготовки студентів-управлінців, адже реалізація отриманих ними знань під час навчання у ЗВО відбувається впродовж майбутньої професійної діяльності. На нашу думку, прямим підтвердженням якості підготовки студентів управлінців є рівень і спектр компетентностей, що сформовано в них під час навчання.

У сучасній літературі проблеми підготовки студентів-управлінців розглядаються з різних позицій. Однак меншою мірою розробляються шляхи їх розв'язання через вивчення соціальних потреб людей цієї професії. Ми вивчатимемо проблеми у трьох напрямках: з позиції роботодавців; з позиції випускників ЗВО, тобто людей, які вже працюють у сфері менеджменту; з позиції працівників. Соціальна значущість такого дослідження пояснюється тим, що суспільні трансформації за період професійної діяльності впливають на зміну ціннісних орієнтацій людей. Ось чому визначальним орієнтиром на шляху вдосконалення професійної складової в системі підготовки студентів-управлінців і базовою передумовою для створення інтегративної соціально орієнтованої педагогічної технології навчання студентів слугували результати, отримані в ході констатувального

кваліфікації. Конструктивний експеримент тривав періодом 2005-2006 років і передбачав анонімне опитування керівників, керівників підприємств; випускників ЗВО, які забили професію менеджера: працівників (720 осіб віком від 21 до 55 років). Окрім цього, було проведено опитування студентів третя-четвертих курсів, котрі здобувають вищу освіту за спеціальністю 073 «Менеджмент» (185 осіб). Загалом на даному етапі дослідно-експериментальної роботи взяли участь 905 осіб. В експериментальній роботі взяли участь працівники АТ «Кредобанк», АТ «Ощадбанк», ПрАТ «Концерн Дайфран», ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмбХ», компанія NESTLE (Україна), «Концерн Галнафтогаз», ТОВ «Фуріаіра» (Україна-Львів) і студенти ЗВО.

Опрацювання результатів опитування здійснювалося з використанням програмного комплексу SPSS Version 17. Помилка програмного комплексу становить $\pm 3\%$. Форма звіту – комплексний аналіз таблиці з узагальненими результатами, складеною за простою і зрощеною сегментацією опитаних; висновки і тлумачення. Графіки і діаграми побудовані за допомогою статистичної надбудови програмного продукту Microsoft Office Excel.

Для вивчення та об'єктивізації більш вузького кола проблем, що існують на сьогодні в системі професійної підготовки студентів-управлінців у частині формування знань здоров'язорієнтованого управління, дослідження проводилися у чотирьох напрямках:

- вивчення та аналіз потреб роботодавців, керівників середньої ланки управління у здоров'язбереженні. Окрім цього, було зроблено безпосереднє бачення набору компетентностей сучасного менеджера, всіма професійними якостями, на думку керівника організації, має володіти менеджер;

- вивчення та аналіз думок, життєвих позицій і потреб самих працівників управління (менеджерів середньої ланки)

щодо доцільності запровадження здоров'яорієнтованого управління в умовах організації;

- вивчення та аналіз думок працівників щодо їхнього задоволення: способами управління; умовами праці; середовищем організації; заходами, що запроваджуються на підприємстві для підтримки здоров'я;

- вивчення та аналіз думок студентів-управлінців третіх-четвертих курсів щодо якості змісту їхньої фахової підготовки в контексті доцільності формування в них професійної готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому.

Моніторинг у таких напрямах дозволить окреслити проблеми, що існують сьогодні у сфері управління і в системі професійної освіти майбутніх менеджерів. Нам вдасться довести або спростувати думку про те, що набір компетентностей майбутніх управлінців потребує перегляду, а здатність сучасного менеджера до здоров'яорієнтованого управління є необхідною складовою їхньої професійної майстерності. Окрім цього, це дозволить виявити недоліки, відшукати можливості для їх вирішення і дасть можливість окреслити шляхи вдосконалення системи професійної підготовки студентів-управлінців через створення соціально орієнтованої комплементарно-інтегративної педагогічної технології навчання, що відповідатиме новим стандартам. Зроблені узагальнення і висновки слугуватимуть головними орієнтирами для обґрунтування змісту цієї технології. Окрім цього, це дозволить проаналізувати проблему, чітко побачити теоретичну і практичну складові здоров'яорієнтованої професійної підготовки студентів-управлінців. Детальний аналіз дасть змогу розробити організаційні напрями вирішення найбільш проблемних питань і визначити концептуально новий педагогічний інструмент для створення механізмів організації ефективного навчання для формування у студентів готовності

... до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Свідомість на основних результатах досліджень.

Надзвичайно важливістю якостей і характеристик, що мають бути притаманні менеджерам здійснювали керівники компаній, менеджери, працівники (додаток Р). Бачення керівників, управлінців і простих працюючих людей про необхідність знань в умовах організації відрізняється за всіма аспектами. Так, якщо керівництво компаній вказує на необхідність виробничих знань, на друге місце поставлено соціально значущі знання, далі знання про людину та юридичні (правові) знання. Другим найважливішим результатом, адже для вищого керівництва організації головним фактором є економічне благополуччя. Далі на першому погляд є четверта позиція, на яку вказали управлінці (правові) знання, однак і це є необхідним, адже вкази у великих компаніях є юридичні знання або спеціальні працює один фахівець-юрист. Також вказують на необхідність соціально значущих знань, далі – економічних, економічних, знань про людину. А от прості працівники вказують, що знання про людину і соціально значущі є, у певному розумінні, найбільш пріоритетними. Також вони вказують, усі однотайні щодо визначення значущості знань та результативності роботи компанії від керівників та працівників. Далі йде матеріальна складова знань, а саме менеджери і працівники вказали на якісні знання про людину, в тому керівництво – на злагодженість роботи організації, або мікроклімат у колективі.

Якщо керівництво вбачає основною функцією менеджера контроль за виробництвом, самі менеджери вказують на здійснення кадрової політики, навчання і розвиток персоналу, а от прості працівники – створення безпечних умов роботи, здоров'яорієнтованого середовища організації. На думку керівників організації, саме від їхньої злагодженої роботи залежить мікроклімат на підприємстві; менеджери вважають,

що від якості управління, а працівники вказують, що від умов праці. Соціальні програми, як передумову для створення нормального мікроклімату в колективі, ставлять на третю позицію керівники вищої ланки, друге місце присвоїли цьому аспекту працівники. Для менеджерів, на жаль, соціальні програми, потрібні для поліпшення здоров'я працівників, не є визначальними, а в рейтингу – на останньому місці.

Найбільш вагомими соціально-психологічними якостями менеджера представники вищого керівництва вважають інтелектуальні можливості, управлінці вказують на першочергову необхідність сформованості організаційно-діяльнісних характеристик, а працівники – соціально-ціннісних. Слід зазначити, що як представники вищої, так і середньої ланки управління на другу позицію поставили соціально-ціннісні якості, що означає важливість цих характеристик для якісного виконання професійних обов'язків майбутніх менеджерів та вказує на необхідність вдосконалення змісту професійної освіти для формування таких якостей у процесі їхньої фахової підготовки.

Узагальнюючи, слід зазначити, що найбільшою мірою потреба і бажання зберегти здоров'я в умовах праці простежується у простих працівників. Розуміння необхідності здоров'яорієнтованого управління притаманне як представникам вищого керівництва, так і менеджерам. Однак подальший аналіз анкетувань доводить той факт, що питання, як допомогти людям зберегти здоров'я в умовах організації залишається, на жаль, відкритим.

Було виявлено, що управлінець зіштовхується з різноманіттям емпіричних даних, концепцій, ракурсів досліджень, гіпотез і теоретичних обґрунтувань, однак використати весь цей ресурс для збереження власного здоров'я не вміє. Підтвердженням такого факту є результати проведення нами опитувань уже працюючих людей щодо використання ними здоров'язбережувальних технологій у повсякденному

...а повні результати –

...використання технологій у повсякденному житті 19,1% респондентів постійно дбають про підтримку здоров'я (рис. 2.1).

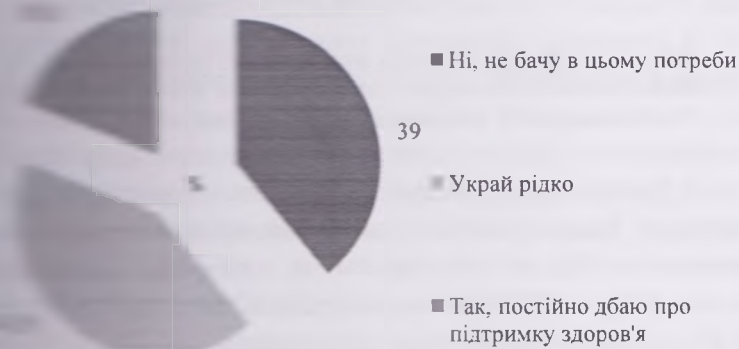


Рис. 2.1. Використання активності використання здоров'я зберігаючих технологій у повсякденному житті, (%)

...у розрізі займаних посад вказує на те, що ...люди є малоактивними щодо використання функціональних технологій для збереження здоров'я. Так, із тих 19,1% осіб, хто постійно дбає про здоров'я, керівники становлять 6,0%, менеджери середньої ланки становлять 7,1%, працівники – 6,0%. Майже половина (50,7%) тих, хто рідко використовує здоров'я зберігаючі технології у повсякденному житті, – працівники (рис. 2.2).

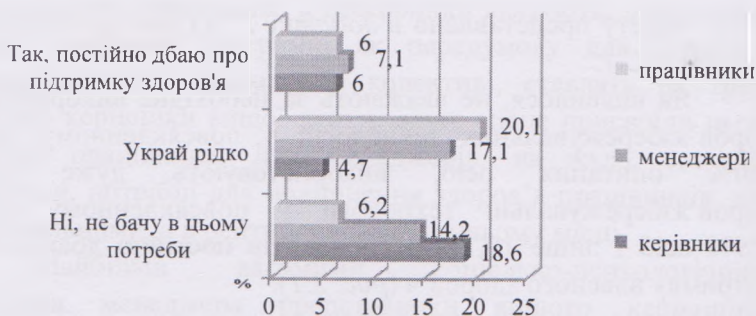


Рис. 2.2. Діаграма змін активності опитаних щодо повсякденного використання здоров'язбережувальних технологій у контексті займаних посад, (%)

Здійснений аналіз отриманих даних у віковому контексті вказує на те, що з віком люди стають більш активними щодо використання здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті (з 2,9% у віці 25–35 років до 10,8% у віці 46–55 років). Слід зазначити, що 14,9% осіб молодого віку (25–35 років), а це найбільше, не бачать потреби у використанні здоров'язбережувальних технологій, а 14,3% осіб, що також є не зовсім втішним показником, використовують ці технології вкрай рідко (рис. 2.3).

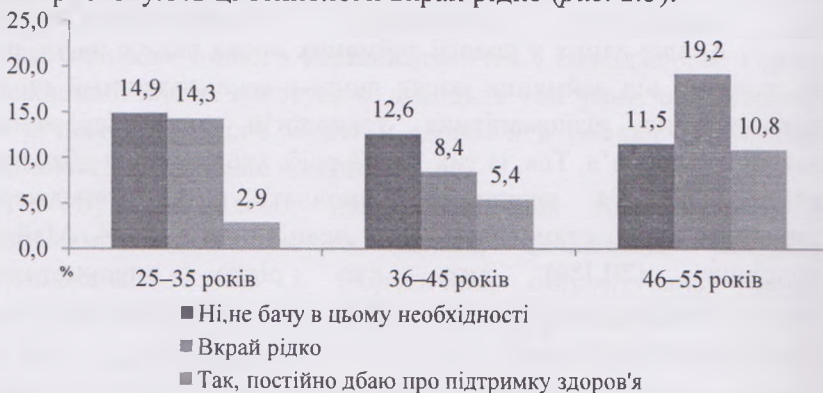


Рис. 2.3. Діаграма змін активності осіб різного віку щодо повсякденного використання оздоровчих заходів, (%)

Слід зауважити, що чоловіки і жінки не однаково схильні до використання способів для збереження здоров'я. Чоловіки далі не мають думку, вилучити на необхідність регулярного медичного обстеження для здійснення заходів із запобігання захворюванням і у межах організації. Чоловіки далі не мають бачити вкрай важку збирати хатні справи і далі не мають бачити учасниками громадсько-культурних заходів.

Далі бачити про здоров'я власного здоров'я лише чоловіки, що в цей випадок у чоловіків становить 13.1%. Чоловіки далі не мають бачити про збереження власного здоров'я 23.6% чоловіків і 25.1% жінок. Слід зазначити, що чоловіки далі не мають бачити потреби у провадженні медичних обстежень власного здоров'я і далі не мають думку, щоб чоловіки далі не бачили важливості чоловіків і жінок, щоб чоловіки і далі не мають бачити. Жінки з цього приводу бачили важливість, що далі 25.9% зазначили, що чоловіки бачили важливість уваги (рис. 2.4).

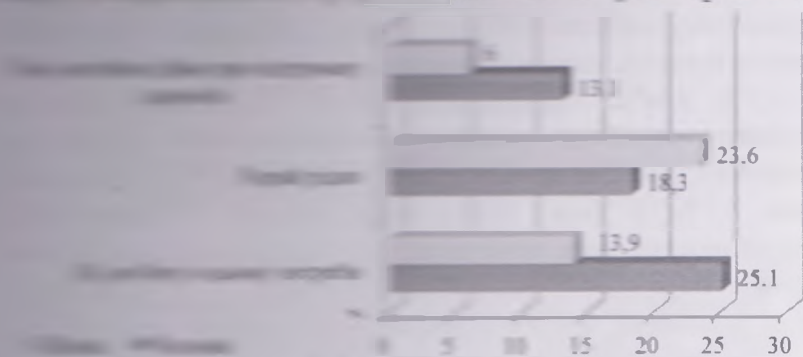


Рис. 2.4. Діаграма змін частинності питаних щодо необхідності використання здоров'язбережувальних заходів і провадженням статі. (%)

Висновки з рис. 2.4. Чоловіки (керівники вищої ланки організації) частіше приділяють увагу здоров'язбереженню

(4,9%), серед жінок найбільш активними у цьому плані є управлінці середньої ланки (3,2%).

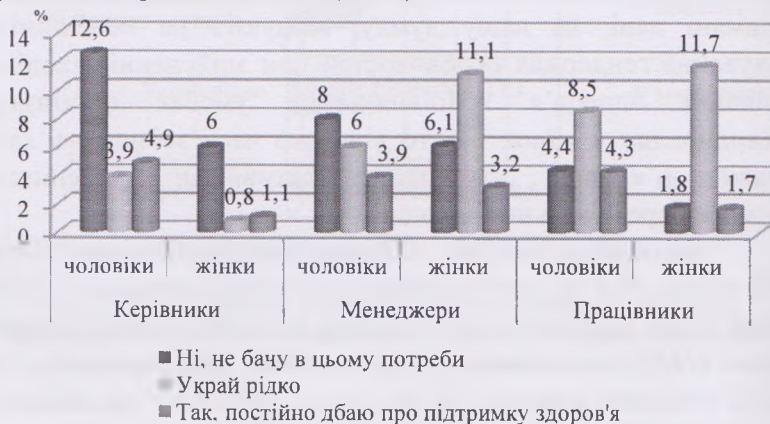
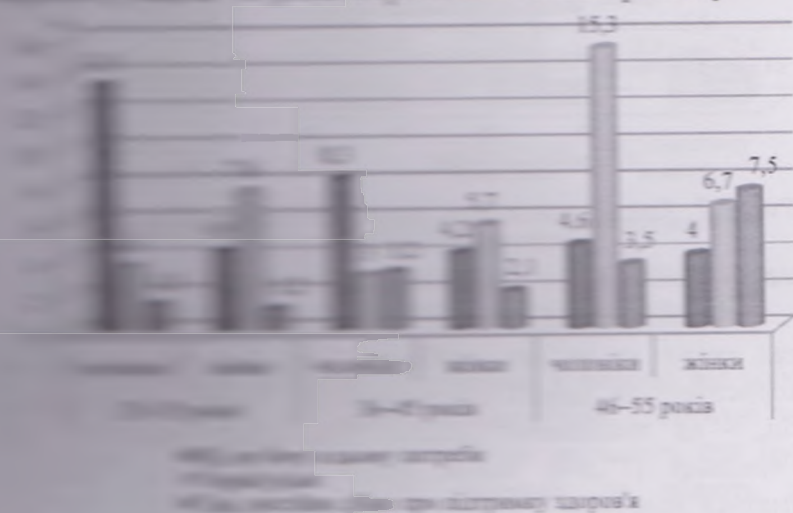


Рис. 2.5. Перехресний аналіз (стать – посада) активності опитаних щодо повсякденного використання здоров'язберезувальних технологій, (%)

Серед простих працівників узагалі не займаються здоров'язбереженням 4,4% чоловіків і 1,8% жінок, украй рідко використовують здоров'язберезувальні заходи 8,5% чоловіків і 11,7% жінок. Перехресний аналіз відповідей дозволив з'ясувати, що таких працівників, котрі постійно дбають про підтримку власного здоров'я, серед працівників чоловічої статі лише 4,3%, а серед працівників жіночої – лише 1,7%. Узагальнюючи, слід зазначити, що більш активними в сенсі використання здоров'яорієнтованих технологій у повсякденному житті є чоловіки вищої керівної ланки (4,9%), а найбільша кількість тих, хто вкрай рідко використовує заходи для здоров'язбереження, – це як чоловіки (8,5%), так і жінки, котрі є простими працівниками (11,7%).

Як видно з рис. 2.6, як чоловіки, так і жінки найактивніші у віці 46–55 років – 3,5 і 7,5% відповідно. Водночас найбільша кількість чоловіків цієї вікової категорії вкрай рідко використовують здоров'язберезувальні заходи –

100% найбільш частково в молоді використовують технології мобільного зв'язку як засоби зв'язку в чаті/месенджері у віці 25–35 років (100%). Однак жінки, крім учнів, рідко дбають про своє здоров'я, що пов'язано з тим, що вони не розуміють це доцільне це робити. Найвищий показник 25–35 років – це, відповідно, 7,6 (жінки) та 10,2 (чоловіки) народження дітей, становлення кар'єри та 25–35 років – причинами такого фактору.



№ 21. Персональний зв'язок (стать – вік) активності використання мобільного зв'язку як засобу зв'язку та використання технологій, (%)

Висновок: більшість жінок стосувалося вибору місця для своєї роботи і почало так: «Де впродовж дня йде твоя робота, як би ти сказав: «Як би ти сказав: здоров'я?»». Більшість жінок (51,7%) вказали, що вони готові відмовитися від роботи заради свого здоров'я на робочому місці. Майже чверть респондентів (24,2%) вказали на те, що вони найкраще будуть займатися своєю роботою збереженням удома. У спортивних тренуваннях бачать як необхідне поліпшувати своє фізичне

здоров'я 14,9%, а на відкритому повітрі – 9,1% опитаних (рис. 2.7).

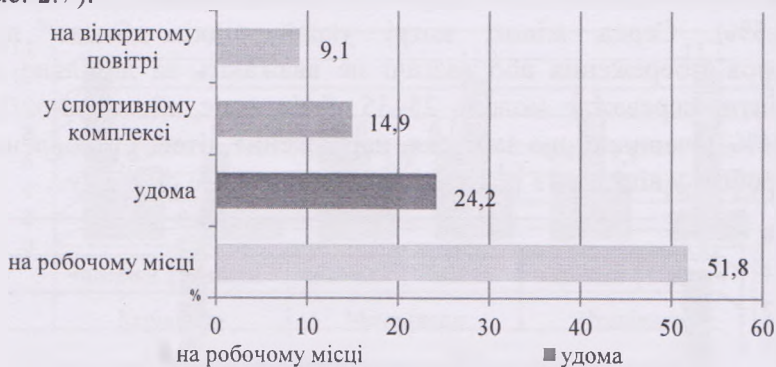


Рис. 2.7. Аналіз вподобань опитаних щодо вибору місця оздоровчих занять, (%)

Аналіз відповідей на це запитання в контексті займаних посад вказує на те, що найбільша кількість тих, хто бажає використовувати здоров'язберезувальні заходи на робочому місці, – це працівники (23,2%). Управлінці вищої (11,1%) і середньої (17,5%) ланок також вказують на бажання займатися здоров'язбереженням в умовах організації, де вони працюють. Слід зазначити, що саме серед управлінців спостерігається найбільша кількість таких, хто має бажання займатися удома (по 9,4% як керівників, так і менеджерів) і використовувати для занять спортивні комплекси – це 7,5% менеджерів і 5,8% керівників вищого рівня. Прості працівники в цьому сенсі не є конкурентними з ними, адже серед них про бажання і можливість відвідувати спортивні комплекси вказали лише 1,6%, а про бажання займатися удома – 5,4% опитаних. Зовсім мало людей засвідчили своє бажання займатися на свіжому повітрі – це 2,9% керівників, 3,9% менеджерів і 2,4% працівників (рис. 2.8).

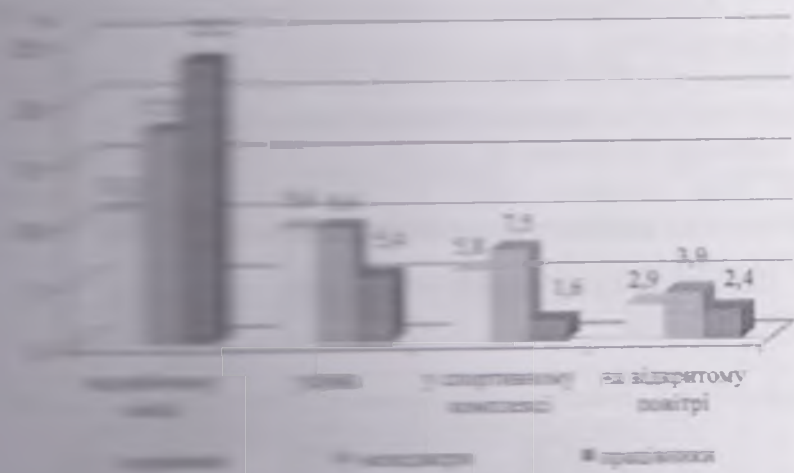


Рис. 2.8. Висновок: носіння масочки в різних місцях перебування опитаних (%)

Вільний час від роботи, у вільній від роботи час, 25% опитаних людей не відвідують спортивні зали і клуби, а 73% відвідують на те, що не мають для цього часу. Лише 62% опитаних не дбають про безпеку фізичної спортивної у вільній від роботи час. Лише третина опитаних (34%) відвідують для цього час (рис. 2.9).

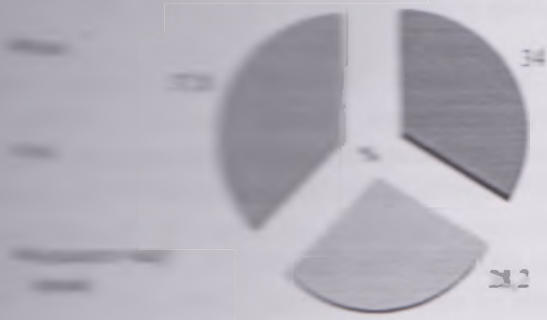


Рис. 2.9. Висновок: видів активності опитаних у вільній від роботи час (%)

Кількість людей, котрі у вільний від роботи час використовують здоров'язбережувальні технології, з віком зростає (з 6,7% у віці 25 років до 19,8% у віці 55 років). Найбільш активними є працюючі люди 46–55 років (19,8%), а найменш активною є молодь 25-35 річного віку (12,2%). На брак вільного часу у відсотковому співвідношенні скаржитися майже однакова кількість людей кожної вікової категорії (рис. 2.10).

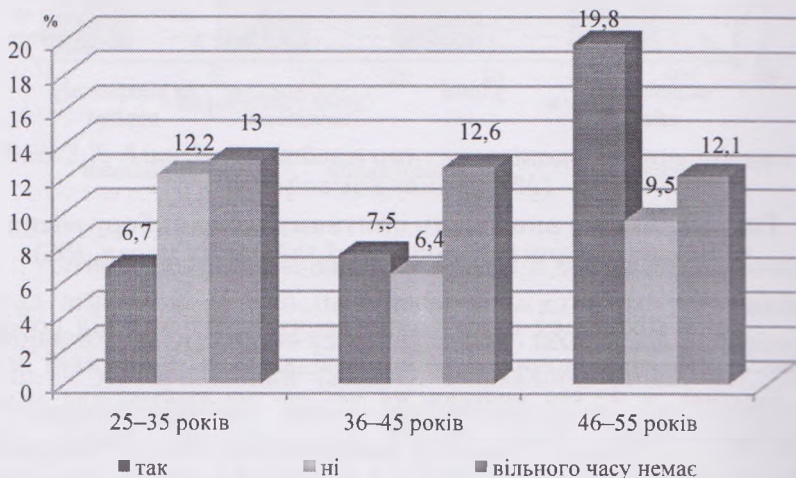


Рис. 2.10. Діаграма змін оздоровчої активності опитаних різного віку у вільний від роботи час, (%)

У вихідні та святкові дні найбільша кількість людей (23,7%) зізналися, що вони просто сплять; 17,9% – відпочивають у соцмережах; 17,0% – займаються хатніми справами; 16,4% – переглядають телепередачі. А от активно відпочивають у вихідні і святкові дні лише 10,2% опитаних, а подорожують, що дозволяє хоч якийсь час бути на свіжому повітрі та забезпечує рухову активність, 14,8% осіб.

Як бачимо, у вихідні і святкові дні більшість людей віддають перевагу пасивному відпочинку (рис. 2.11).

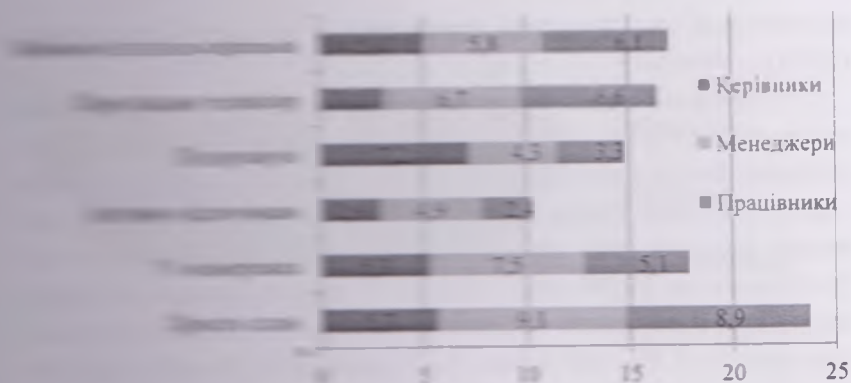


Рис. 2.11. Час, який витрачає більшість часу опитаних у вихідні і свята, ділячи відповіді за професіями, (%).

Більшість працівників вважає за краще відпочивати переважно в один робочий день (52,5%). Це пов'язано з надмірним відчуттям втоми протягом тижня, особливо в другі 13,5% вказали на недостатню кількість відпочинку (рис. 2.12).



Рис. 2.12. Час, який витрачає більшість опитаних щодо відчуття втоми в кінці робочого тижня, (%).

Додатковий аналіз отриманих даних у розрізі займаних посад дозволяє констатувати, що більшою мірою почуття втоми в кінці робочого тижня притаманне управлінцям середньої ланки (54,9%) і дрібним працівникам (17,3%). Слід також зазначити, що збільшилася кількість тих, хто не

задумується над почуттям переваги, – це прості працівники (8,9%).

Зрозумілими є результати, що засвідчують збільшення кількості осіб, які з віком оцінюють свій стан здоров'я як поганий. Якщо у віці 25–35 років це 7,1%, то у віці 46–55 років – це 15,7% осіб. Також із віком збільшується кількість тих, хто визнає власний стан здоров'я як середній (з 13,0% осіб у віці 25–35 років до 18,9% осіб у віці 46–55 років). Прикро, але факт, що з віком стає менше тих, хто може назвати свій стан здоров'я хорошим (із 6,8% осіб у віці 25–35 років до 4,7% осіб у віці 46–55 років) і дуже хорошим (з 4,0% осіб у віці 25–35 років до 2,0% осіб у віці 46–55 років) (рис. 2.13).



Рис. 2.13. Діаграма змін самооцінки стану здоров'я опитаними різного віку, (%)

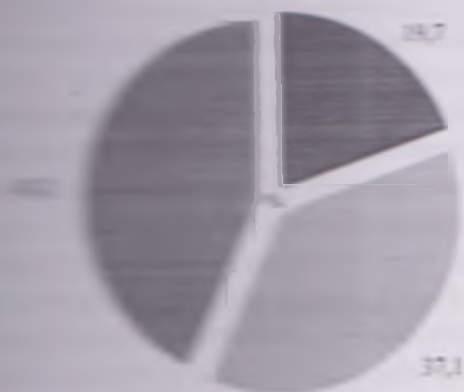
Загалом, більшість опитаних визнала свій рівень здоров'я як середній – 44,4%, дуже хорошим вважають свій стан здоров'я 8,1% осіб, причому 4,0% – це молоді люди віку 25–35 років. Поганим визнали свій стан здоров'я 29,0% осіб, а це майже третина опитаних. Хорошим назвали свій рівень здоров'я 16,5% опитаних, а 2,0% зізналися, що їм важко визначитися (рис. 2.14).



- Негативний
- Середній
- Хороший
- Дуже хороший
- Важко відповісти

№ 214. Результати оцінювання стану здоров'я
власників. (%)

Власники, яких 47,7% вважають, що відвідування спеціалізованих установ є для них можливістю покращити стан. Для 37,2% – це можливість профілактики захворювань, а 19,7% осіб сприймають такі заходи як необхідність уникнути і пошкодитися з друзями. Власний стан, оцінений власні можливості 43,2% осіб вважають недостатнім, 37,2% – погіршим і лише 19,7% – достатнім (табл. 215).



- Достатній
- Помірний
- Недостатній

№ 215. Результати оцінювання власного рівня
особистої активності. (%)

Аналіз отриманих результатів у віковому контексті дозволяє констатувати, що з віком кількість людей, котрі вважають свій рівень рухової активності недостатнім, зростає (з 11,6% у віці 25–35 років до 17,6% у віці 46–55 років). Цікавим також є факт, що серед тих, хто вважає власний рівень оздоровчої рухової активності достатнім, 5,7% осіб – це молоді люди віком 25–35 років (рис 2.16).

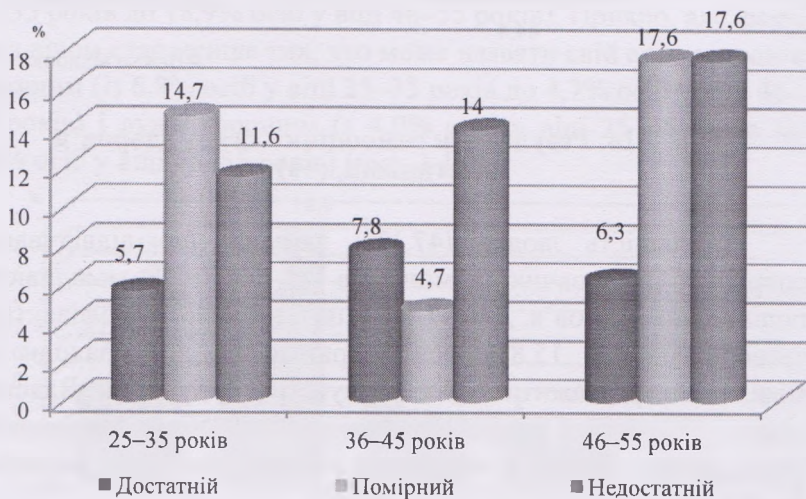


Рис. 2.16. Діаграма змін рівня рухової активності у віковому контексті за даними самооцінки опитаних, (%)

Середовище організації, де працюють люди, котрих ми опитували, вважають таким, що спонукає їх до збереження здоров'я лише 18,5% осіб. Для 58,7% респондентів робоче середовище не є таким, що дозволяє їм дбати про власне здоров'я. Але найбільше неприйнятним є те, що в умовах сьогодення 22,8% осіб узагалі не задумуються про те, як робоче середовище, умови праці впливають на стан їхнього здоров'я (рис. 2.17).

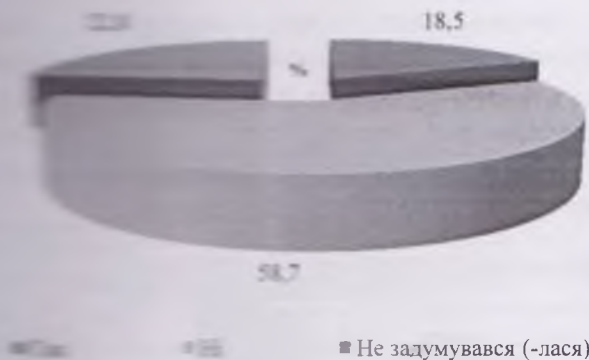


Рис. 2.17. Результати оцінки сутності виробничого збереження здоров'язбереження, (%)

Далі для нас виявився аналіз відповідей на питання «Чи вважаєте Ви себе компетентними у питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах виробничої, чи Ви працюєте?» у розрізі займаних посад. Як показали, 4,9% керівників вищої ланки управління і 14,6% керівників середньої ланки не вважають себе компетентними в цих питаннях. Крім цього, 13,3% керівників і 16,6% менеджерів також над цим не задумувалися. Щодо працівників, то 14,9% осіб не вважають себе компетентними в питаннях здоров'язбереження, а 11,7% не задумувалися над цим питанням. Компетентними в питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах виробничої, вважають себе лише 6,1% керівників, 7,1% менеджерів і 6,7% працівників (рис. 2.18).

Таким чином, можна констатувати, що 24,5% керівного складу (керівники і менеджери) не є компетентними в таких питаннях, а 28,9% цього ж керівного складу не задумувалися над необхідністю компетентності в питаннях створення здоров'язбережувального середовища організації. Загалом, 54,4% керівників (керівники і менеджери), а це більшість, не вважають себе компетентними в питаннях здоров'язбереження

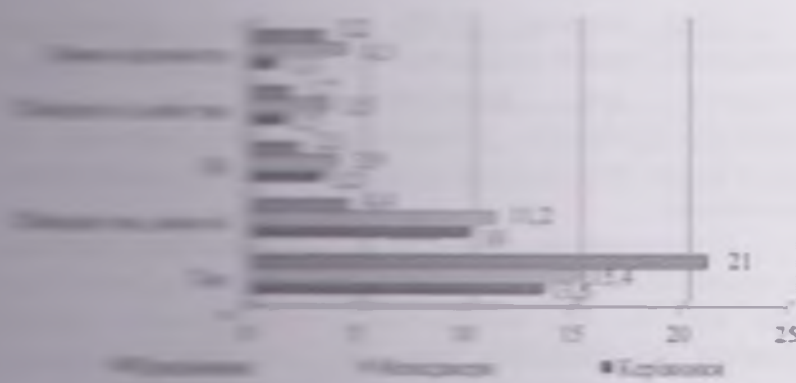
і не задумувалися над потребою здійснення здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. Слід також зазначити, що 31,2% осіб із тих 54,4% – це менеджери. управлінці середньої ланки, котрі можуть безпосередньо впливати на підлеглих працівників, здійснюючи здоров'яорієнтоване управління.



Рис. 2.18. Діаграма самооцінки компетентності у питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах організації опитаними з урахуванням фаху, (%)

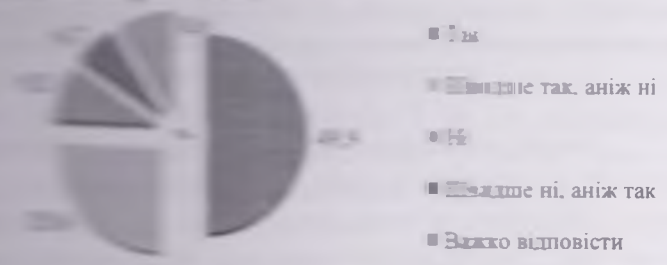
Найбільша кількість тих, хто вважає потрібною інформацію для формування в менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління в системі професійної підготовки, – це прості працівники (21% осіб). Менеджерів, котрі вважають необхідними такі знання, 15,4%, а управлінців вищої керівної ланки – 13,5%.

Навички здоров'яорієнтованого управління вважають швидше потрібним, аніж ні, концептом змісту професійної освіти майбутніх менеджерів, 10,0% керівників вищої ланки управління, 11,2% менеджерів середньої ланки і 4,4% простих працівників (рис. 2.19).



№ 220. Чи вважають респонденти необхідною інформацію у вмісті професійної підготовки менеджера для формування в них навичок сучасного управління, (%)

Питанням кваліфікації, як можна відразу можна сказати, що 49% респондентів вважають це доцільне питання, а саме необхідною інформацією сучасного управління є відповідь «Так», 21% респондентів стверджувальну відповідь, а саме «Відкидь так, аніж ні», «Ні» відповіли на це питання 14% респондентів, ще більше ні, аніж так – 6,7%, і відповідь «Важко відповісти» вважають найбільш популярною (рис. 220).



№ 220. Чи вважають респонденти необхідною інформацію у вмісті професійної підготовки менеджера для формування в них навичок сучасного управління, (%)

Отже, загалом, 75,5% респондентів вказали на необхідність у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів інформації для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління, 15,9% опитаних не вважають такі знання потрібними, а 8,6% осіб не визначилися з відповіддю.

Продовженням попереднього запитання було наступне, що стосувалося думки респондентів про те, чи поділяють вони думку про те, що менеджерам потрібні знання, уміння і навички для створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Як виявилось, 45,4% опитаних згодні з таким тлумаченням, 41,5% осіб частково поділяють таку думку, не згодні – лише 4,6% респондентів, а 8,5% відчули труднощі при відповіді на це запитання (рис. 2.21).

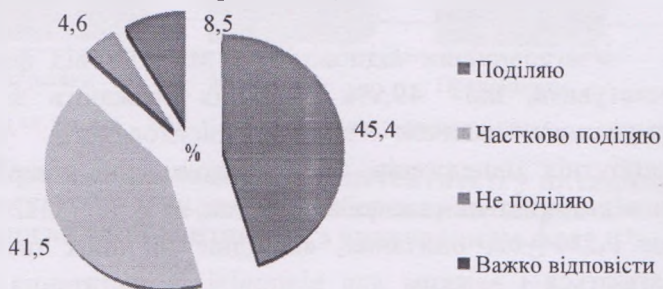


Рис. 2.21. Аналіз відповідей щодо необхідності знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації в менеджерів, (%)

Аналіз отриманих даних у розрізі займаних посад дозволяє констатувати таке. Найбільша кількість тих, хто вважає наявність у менеджерів знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації необхідними, – це прості працівники (20,4%), найбільша кількість тих, хто частково поділяють таку думку, – це менеджери (18,7%). Зовсім незначною виявилася кількість таких керівників, менеджерів і працівників, котрі не згодні з

тако підтримати їм не змогли її підтримати, ні матеріально, ні морально.

Також слід звернути на найбільше кількість тих, хто не має достатньої кількості і здобуває над відповіддю НОБ, вважає, що розуміє про сутність і зміст власної роботи – керівники менеджерів (рис. 2.22).

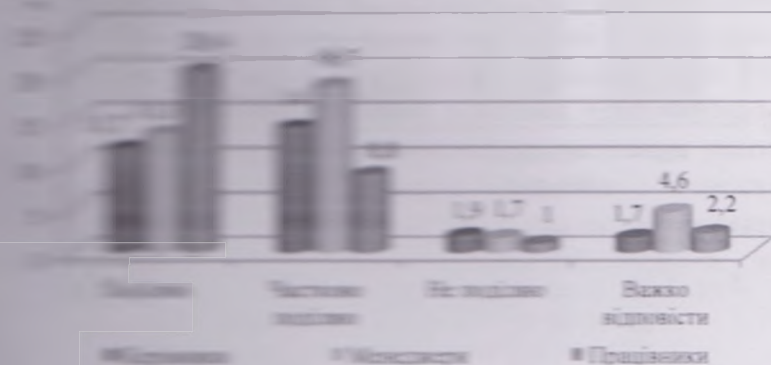


Рис. 2.22. Знання сутності своєї роботи: необхідності знань, умінь керівників, менеджерів та працівників щодо професійного середовища організації в менеджерах у різних займаних посадах, (%)

Таким чином, найбільше знань стосується керівників і менеджерів. На 1 місце виходять це відчувають керівники вищої управлінської ланки і менеджери трудової при організації безпеки, умов праці і здоров'я працюючих людей час їхньої діяльності, знань і навичок. На наявність таких знань вказує також 14,8% керівників і 24,3% менеджерів. Також, найбільше відчувають такі труднощі, аніж ні, 11,5% керівників і 15,8% менеджерів. Найбільшою мірою відчувають цей факт, це 11,5% керівників і 14,8% менеджерів не здобувають над цим питанням. Іншими словами, 26,3% вважає, що, як ефективність управління людьми, взагалі не пов'язана з наявністю організації безпечних умов праці працюючих людей в працюючих людей (рис. 2.23).

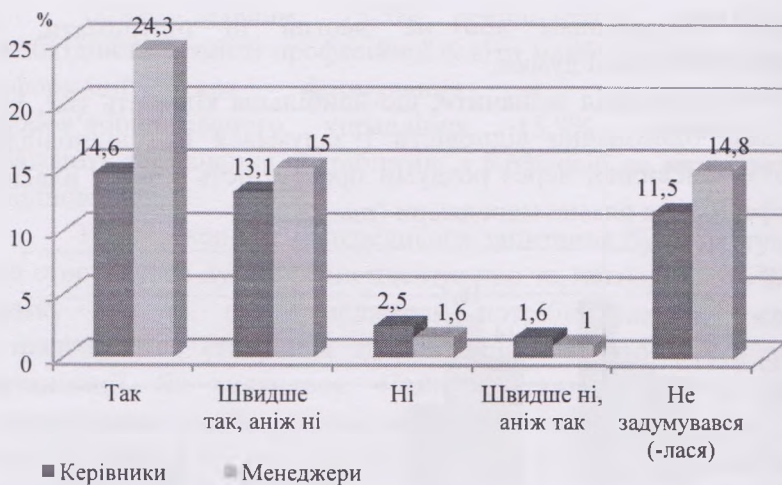


Рис. 2.23. Аналіз думок респондентів про відчуття труднощів, пов'язаних із браком знань для організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей, (%)

Загалом, можна констатувати, що через брак відповідних знань труднощі при створенні безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей відчувають 27,7% керівників і 39,3% менеджерів, а це 67% управлінців вищої і середньої ланок.

Наступне, що нас цікавило, це позиція керівників вищої ланки, тобто фактично роботодавців, чи звертають вони увагу при найманні на роботу менеджерів на їхню спроможність до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів, готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Бліц-опитування з цього приводу ми проводили двічі впродовж проведення констатувального експерименту. Результати свідчать про те, що формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації викликає у працедавців (керівників вищого рівня)

впливу на діяльність, що пов'язана, перш за все з дотриманням екологічного клімату в компанії (наприклад, збереження екологічності на роботі).

Зважаючи на вересень року зростає кількість працівників (особливо вищої управлінської ланки), які приймають на роботу менеджерів звертають увагу на рівень їхньої мотивації до збереження екологічно-збережувальних цінностей у власній професійній діяльності. На початку дослідження середня частка керівників було 34,6% осіб, які звертають увагу на екологічність у роботі, порівняно з 42,7% осіб, які не звертають уваги на екологічність у роботі. Після проведення дослідження частка менеджерів, які звертають увагу на екологічність у роботі, збільшилася до 42,7% осіб, а частка, яка не звертає уваги, зменшилася до 57,3% осіб (рис. 2.24).

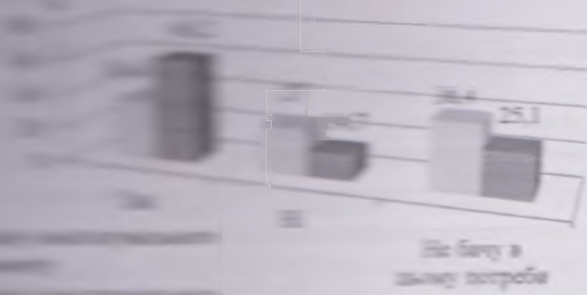


Рис. 2.24. Діаграма порівняння частки менеджерів (особливо вищої управлінської ланки) у компанії, які звертають увагу на екологічність у роботі менеджерів (екологічність у роботі) до та після проведення дослідження, (%)

На нашу думку, це підвищення зацікавленості керівників вищої ланки в екологічності, здатних до створення екологічно-збережувального середовища організації, зумовлено високим рівнем мотивації керівників закордонного досвіду (особливо з сфери адміністративного менеджменту).

Євроінтеграційні процеси вказують на доцільність запровадження передових здоров'язбережувальних технологій у виробничі процеси компаній нашої держави. Адже європейські бізнес-структури вже давно вбачають економічне зростання компаній, підвищення продуктивності праці через здоров'язбереження працівників на робочому місці.

За даними опитувань потенційних роботодавців, котрі зацікавлені у якісному «продукті», що випускає ЗВО, ми склали рейтинг компетентностей сучасного менеджера (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Рейтинг загальних компетентностей менеджерів за версією роботодавців

№	Зміст компетентності	Рейтинг (відсоток від загальної кількості опитаних роботодавців, %)
1.	Наявність належного рівня загальної культури (культура поведінки, культура здоров'я, культура вільного часу тощо)	87
2.	Досконале володіння державною мовою та однією з європейських мов	74
3.	Здатність навчатися, оновлювати знання і вдосконалювати професійні навички. Здатність використовувати знання у практичній діяльності	62
4.	Здатність працювати в команді. Комунікабельність і здатність до взаємодії. Здатність виявляти і розв'язувати проблеми, що виникають у колективі. Здатність мотивувати людей і направляти їх на досягнення нових цілей	61
5.	Здатність шукати, обробляти та аналізувати інформацію з різних ресурсів. Здатність до використання інформаційних та комунікаційних технологій	57
6.	Розуміння своєї професії. Здатність до розуміння психофізіологічних впливів праці на людину, можливість психоаналізу людини, обізнаність у питаннях гендерних особливостей	52
7.	Здатність створювати безпечні умови праці. Розуміння впливів зовнішнього середовища	12

Закінчення табл. 2.3

... здатність до використання здоров'яорієнтованого ... до використання ... нових технологій	49
... соціальною ... об'язаністю	47
... та управління	43
... Рішучість і ... нових завдань,	41
... для якісного ... якості ... (креативність)	38
... роботи	29
...	27
... аналізу і ... автономно	25
... в нових ситуаціях.	19
... проекти	

Проте, як європейські стандарти вимагають від ... уваги на речі, що в недалекому ... були не цікавими. Так, навряд чи ... десяти років тому, хтось із ... складуючи рейтинг компетентностей ... бачив би «наявність належного ... культури (культура поведінки, культура ... вільного часу тощо)», а на восьму позицію ... до створення здоров'яорієнтованого ... до використання сучасних ... технологій».

Проте, як вказання студентів-управлінців має ... нових взаємозв'язків та інноваційних ... професійно орієнтованих дисциплін ... знання, що знадобляться ... діяльності. За цим стоїть ... зсув професійної підготовки ... соціалізації без будь-яких

обмежень. За таких умов відбувається формування комплексу знань, умінь і навичок для забезпечення здорового саморозвитку і свідомості майбутнього управлінця, формування культури здоров'я такого рівня, коли всі заходи, що потрібно здійснювати з метою збереження здоров'я, стають способом життя і людина навіть не замислюється «потрібно це чи непотрібно».

Сучасний фахівець-управлінець повинен уміти не лише творчо використовувати інформацію, що стосується економічних і правових норм професії, а й бути соціально адаптованим і розуміти сутність усіх процесів, що відбуваються на підприємстві. Наприклад, самостійно здійснювати діагностику самопочуття підлеглих у складних і несподіваних ситуаціях, ставити завдання та знаходити можливості їх розв'язання для здоров'язбереження персоналу організації.

Висунуті положення були би незрозумілими, якщо би не було проведено анкетування самих студентів. Саме тих, хто навчається за спеціальністю 073 «Менеджмент». Як уже зазначалося вище, до констатувального етапу експерименту було залучено 185 студентів третіх-четвертих курсів (розгорнуті результати опитування наведено в *додатку С.2*).

Першим питанням анкети (див. *додаток Д*) «Вкажіть, чому при вступі у ЗВО Ви обрали спеціальність 073 «Менеджмент»?» ми намагалися з'ясувати, чи свідомо, за покликом душі студентами було обрано дану спеціальність. Як виявилось, 39,4% опитаних обрали цю спеціальність тому, що хочуть бути лідерами, керівниками й управляти людьми; 37,3% осіб вказали, що це було їхньою мрією; 14,1% зазначили, що обрали спеціальність за порадою батьків, друзів. Невелика кількість студентів (4,9% осіб) вступили до вишу для здобуття вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» лише заради диплома про вищу освіту, а таких, хто не зміг відповісти на це запитання, виявилось ще менше – лише 4,3% осіб. Приємно

тільки, що свідомо обрали спеціальність ті, хто вказали, що хотять бути лідером і керівником, а також, хто вказав, що мріє бути управлінцем, а це 76.7% студентів (рис. 2.25).

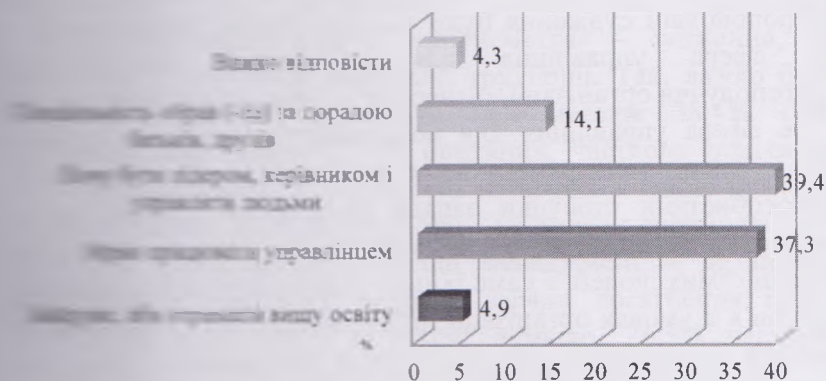


Рис. 2.25. Аналіз мотивів студентів-управлінців при виборі професії менеджера, (%)

Аналіз відповідей студентів на запитання «Чи плануєте Ви у майбутньому працювати за фахом, бути менеджером?» показав відповіді на попереднє про свідомий вибір професії. Так 55,1% студентів-управлінців, а це більшість, планують працювати за фахом, а 34,1% осіб зазначили, що «швидше так, ніж ні». Не планують працювати за фахом лише 5,9% осіб і 4,9% не змогли однозначної відповіді на це запитання (рис. 2.26).

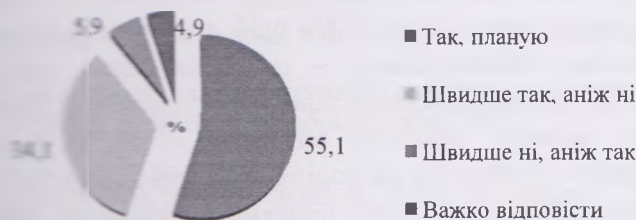


Рис. 2.26. Аналіз прагнень студентів до роботи за спеціальністю, (%)

Наступне запитання слугувало для того, щоб дізнатися, як студенти розуміють дефініцію «Менеджмент». Ідеться про те, що студентам було запропоновано шість суджень і потрібно було вказати, наскільки вони погоджуються з кожним із них. Запропоновані судження були такими. Перше: менеджмент – це сфера управління для досягнення економічного благополуччя організації, бізнес-структури; друге: менеджмент – це сфера управління для нормальної організації людської праці; третє: менеджмент – це керівництво, що передбачає міжособистісні стосунки заради досягнення спільної мети; четверте: менеджмент – це управління колективом людей заради самих людей, а саме їхнього благополуччя і збереження здоров'я в умовах організації; п'яте: менеджмент – це система заходів, спрямованих на дотримання дисципліни підлеглими і виконання планів роботи підприємства; шосте: менеджмент – це процес використання людських ресурсів заради досягнення цілей. Варіантами відповідей були: «повністю погоджуюся», «частково погоджуюся», «ні, не погоджуюся», «важко відповісти». Як виявилось, думку про те, що менеджмент – це сфера управління для досягнення економічного благополуччя організації, бізнес-структури повністю поділяють 34,6% осіб, частково цю думку поділяють – 47,6% осіб, не поділяють такої думки 11,9% осіб, а не змогли відповісти 5,9% опитаних. Судження про те, що менеджмент – це сфера управління для нормальної організації людської праці, повністю поділяють 31,9% осіб, частково цю думку поділяють 50,8% осіб, не поділяють такої думки 10,8% осіб, а не змогли відповісти 6,5% опитаних. «Менеджмент – це керівництво, що передбачає міжособистісні стосунки заради досягнення спільної мети» – такий меседж повністю визнають – 49,7% осіб, частково визнають 31,9% осіб, не поділяють такої думки 13,5% осіб, а не змогли відповісти 4,9% опитаних. Повністю визнають, що менеджмент – це управління колективом людей заради самих людей, а саме їхнього благополуччя і збереження здоров'я

... 35,7% осіб, частково визнають 49,2% осіб, не погоджуються такої думки 9,7% осіб, а не змогли відповісти 10% опитаних. «Менеджмент – це система заходів, спрямованих на дотримання дисципліни підлеглими...» – судження, що викликає в опитаних найбільші труднощі. Так, важко було погодитися чи не: підтримати цей меседж 38,4% осіб, погодитися зру думку 17,3% опитаних, частково поділяють 22,7% respondentів, а 21,6% осіб не згодні з такою думкою; 10,2% студентів відчули труднощі і не змогли сприйняти, або навіть судження про те, що менеджмент – це процес використання людських ресурсів заради досягнення цілей, 22,9% осіб погоджуються із такою думкою, 26,5% частково погоджуються і 11,4% не підтримали таку думку (рис. 2.27).

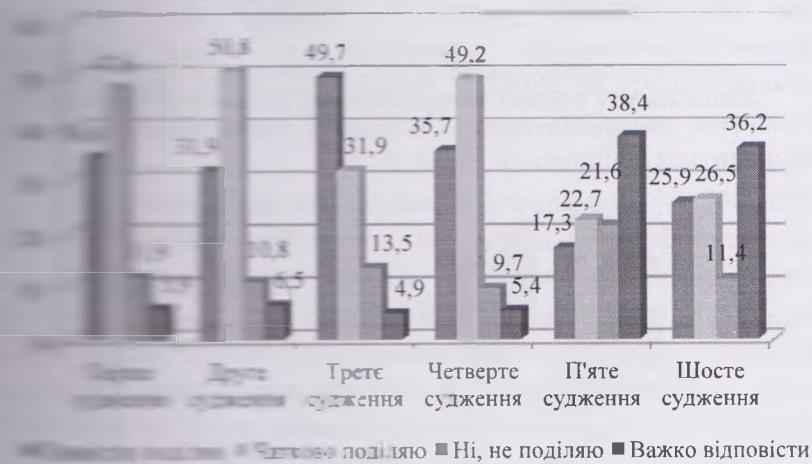


Рис. 2.27. Аналіз розуміння студентами-управлінцями змісту definiції «менеджмент», (%)

... Однак зауважити, що на перших трьох позиціях, з чим студенти згодні або частково згодні, опинилися судження: менеджмент – це керівництво, що передбачає міжособистісні стосунки заради досягнення спільної мети; менеджмент – це

сфера управління для нормальної організації людської праці: менеджмент – це управління колективом людей заради самих людей, а саме їхнього благополуччя і збереження здоров'я в умовах організації. Схвально, на нашу думку, що студенти-управлінці третіх-четвертих курсів розуміють сутність своєї професії, відчувають відповідальність перед людьми і визнають, що при ухваленні управлінських рішень необхідно враховувати людський чинник.

Водночас, відповідаючи на наступне запитання, що звучало так: «Чи потрібні Вам додаткові знання, уміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації у майбутньому?», 42,2% студентів відповіли «так», а 37,3% дали відповідь «швидше так, аніж ні». Можна констатувати, що 79,5% опитаних студентів зазначили, що такі знання, уміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому їм потрібні. Непотрібними такі знання, уміння і навички вважають лише 11,3% осіб і лише 9,2% не змогли визначитися з відповіддю (рис. 2.28).

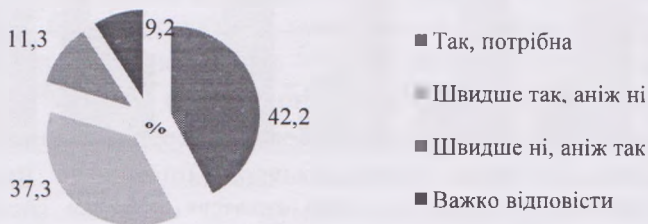


Рис. 2.28. Аналіз потреби студентів-управлінців у додаткових знаннях, уміннях і навичках для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому, (%)

Наступне запитання слугувало для з'ясування готовності студентів-управлінців до здійснення такого управління, що не нашкодить здоров'ю підлеглих людей, а

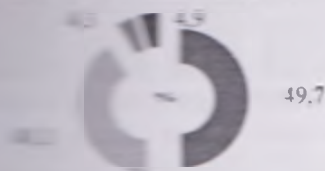
...нагромадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації для збереження працездатності, підвищення продуктивності праці працівників. Як виявилось, 48,1% студентів-управлінців до таких дій, а 38,4% осіб замислилися і не мали певної відповідності. Лише 6,5% осіб визнали себе швидше, ніж до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації для збереження працездатності, підвищення продуктивності праці працівників (рис. 2.29).



- Так
- Швидше так, ніж ні
- Швидше ні, ніж так
- Важко відповісти

Рис. 2.29. Самооцінка студентами-управлінцями можливості впливу на здійснення такого управління, яке збереже здоров'я підлеглих людей, (%)

...Для більшості студентів-управлінців (49,7% осіб) важко буде впливати на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. Для 40,2% осіб це виглядає швидше можливим, ніж ні. Вважають можливим вплив менеджерів на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації лише 4,9% осіб, а 4,9% студентів було важко визначитися (рис. 2.30).



- Так
- Швидше так, ніж ні
- Швидше ні, ніж так
- Важко відповісти

Рис. 2.30. Можливість впливу менеджерів на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації, (%)

Загальновідомо, що керівник завжди слугує прикладом для наслідування і своїми діями, поведінкою, більшою чи меншою мірою, але впливає на формування особистості своїх підлеглих. Мотивувати працівників до тієї чи іншої діяльності – це одне з завдань менеджера. Наступним питанням ми намагалися з'ясувати, як студенти-управлінці оцінюють свою спроможність мотивувати різні категорії працюючих людей до участі в заходах для збереження їхнього здоров'я в умовах виробництва. Оцінюючи такі свої здібності, можливості, більшість студентів (45,4%) зізналися, що вони не спроможні мотивувати своїх підлеглих до такої діяльності, 37,8% осіб не змогли визначитися. Стверджувальну відповідь дали лише 4,9% опитаних, а 11,9% осіб зазначили, що швидше зможуть мотивувати, аніж ні (рис. 2.31).

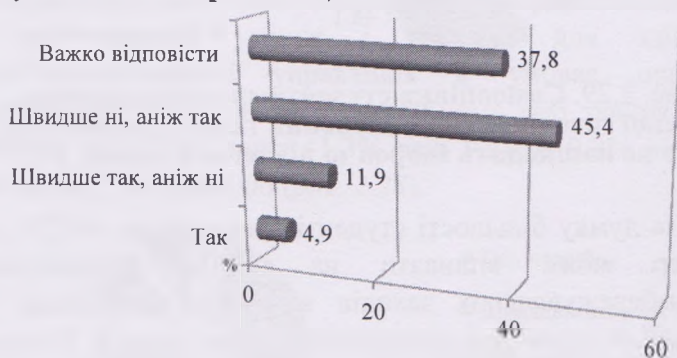
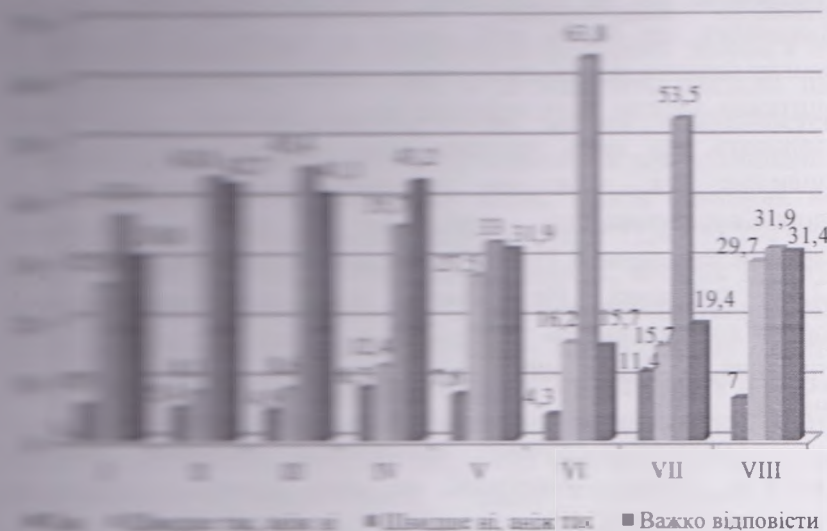


Рис. 2.31. Самоаналіз власної здатності студентів-управлінців мотивувати різні категорії працюючих людей до участі в заходах для збереження їхнього здоров'я в умовах виробництва, (%)

Цікаві результати ми отримали в результаті самооцінки студентами-управлінцями власного рівня знань у сфері управління на засадах концепції здоров'язбереження. Для зручності створення діаграми кожне положення про зміст знань було пронумеровано (рис. 2.32):

- ... частота використання і програми документів, що стосуються здоров'я (IV);
- ... ступінь здоров'я керівників середовища (V);
- ... ступінь знання про нешкідливість середовища працюючих (VI);
- ... наявність здоров'я керівників здоров'я орієнтованого середовища (VII);
- ... ступінь знання керівників способу життя (V);
- ... ступінь здоров'я керівників управлінської діяльності (VI);
- ... наявність використання сучасних здоров'я орієнтованих документів для покращення фізичного стану в робочому середовищі (VII);
- ... наявність використання здоров'я орієнтованих заходів для покращення фізичного стану керівників (VIII).



Результати опитування студентами-управлінцями знання про принципи управління на засадах концепції здоров'я збереження, (%)

Як видно з *рис. 2.32*, зміст законодавчих і програмних документів, що стосуються безпеки, охорони праці, швидше не знають, аніж знають 37,4% опитаних, 30,8% осіб не змогли визначитися зі своєю обізнаністю. Однак чверть опитаних (25,9%) усе ж таки вказали на те, що зміст програмних документів про безпеку і охорону праці швидше знають, аніж ні, а 5,9% осіб дали повністю стверджувальну відповідь, вказавши «так». Значно скромніші дані ми отримали при відповіді студентів-управлінців на запитання, що безпосередньо стосуються здоров'язбереження. Так, розуміють сутність здоров'яорієнтованого середовища організації лише 5,4% опитаних, а швидше розуміють, аніж ні, – 8,1% осіб; 43,8% студентів зізналися, що вони зовсім нічого не знають про здоров'яорієнтоване середовище організації, а 42,7% не змогли визначитися з відповіддю. Приблизно ті самі результати ми отримали намагаючись в'яснити, що студенти знають про управління, що не нашкодить здоров'ю працюючих людей. Виявилось, що 45,4% осіб нічого не знають, 41,1% осіб не змогли оцінити рівень своїх знань з цього приводу. Лише 4,9% опитаних змогли дати стверджувальну відповідь, а 8,6% осіб вважають, що щось усе-таки вони знають, адже відповіли «швидше так, аніж ні». Із механізмами запровадження здоров'яорієнтованого управління в умовах організації ознайомлені лише 8,7% осіб, швидше ознайомлені, аніж ні, – 12,4% опитаних. Не знають механізмів запровадження здоров'яорієнтованого управління в умовах організації 35,7% опитаних, а 43,2% осіб узагалі не змогли оцінити такі свої знання.

Розуміння сутності пропаганди здорового способу життя в умовах організації, на нашу думку, є важливим аспектом формування мотивації до здоров'язбереження. Отже, менеджери, хоча б на елементарному рівні, але мають розуміти значення і сутність цього поняття. Однак, як виявилось, не до кінця знають сутність пропаганди здорового способу життя

... 20% осіб, які змогли сказати розуміють вони це поняття чи ні, — 10% студентів. Повністю ознайомлені із сутністю менеджменту здорового способу життя 7,6% опитаних студентів, 40,2% осіб знає про це більше, ніж ні. Варто зауважити, що студенти-дизайнери третіх-четвертих курсів мали більше знань про таку концепцію, як пропаганда здорового способу життя.

Також цікавою є ситуація з володінням студентами-менеджерами формами здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. За даними більш самооцінки, лише 4,3% визнали, що знають форми здоров'яорієнтованої управлінської діяльності і 16,2% осіб вказали, що швидше знають, ніж ні. Лише 16,8% осіб визнали, що вони не знають форм здоров'яорієнтованої управлінської діяльності, а 15,7% осіб не змогли визначитися із самооцінкою. Практично повністю зникли у відомостях результати щодо знань студентів-менеджерів про особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці. Так, 53,5% осіб, а це більшість, вказали, що вони не знають і не знають особливостей використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці, 19,4% опитаних не змогли оцінити свій рівень обізнаності. Лише 11,4 і 15,7% осіб визнали, що вони знають або швидше знають, ніж не знають, про особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці. Зазначимо, що європейські традиції менеджменту швидко вносять у роботу наших вітчизняних підприємств. Саме європейський досвід спонукає власників компаній, організацій, менеджерів заохочувати своїх працівників до використання різноманітних форм активного відпочинку під час відпочинку від роботи час. Усе частіше можна спостерігати як деякі організації намагаються декілька разів у рік організувати різноманітні виїзди своїх працівників на

природу, проводити вечори відпочинку, туристичні поїздки. У зв'язку з цим ми намагалися з'ясувати, чи ознайомлені студенти-управлінці з особливостями використання оздоровчих заходів у вільний від роботи час для працівників. Виявилось, що лише 7,0% опитаних орієнтуються в цьому, 29,7% з обережністю і невпевнено вказали, що ніби знають, як організовувати оздоровчі заходи у вільний від роботи час для працівників; 31,9% студентів-управлінців третіх-четвертих курсів визнали, що вони зовсім не володіють такими знаннями, а 31,4% осіб не змогли відповісти на запитання про таку обізнаність.

Для самооцінки студентами-управлінцями третіх-четвертих курсів управлінських умінь і навичок, що слугують для створення здоров'яорієнтованого середовища організації, було запропоновано своєрідний перелік.

Для можливості відтворення результатів графічно цей перелік умінь і навичок ми позначили порядковим номером від одного до восьми. Серед таких умінь і навичок були виокремлено найбільш загальні (рис. 2.33):

- проводити рекламу здорового способу життя серед підлеглих працівників (I);
- визначати самопочуття працівника за суб'єктивними ознаками (II);
- програмувати здоров'язберезувальні заходи в умовах організації (III);
- ініціювати і відстоювати перед вищим керівництвом думку про доцільність запровадження заходів для збереження здоров'я в умовах праці (IV);
- проводити управлінську оздоровчу діяльність з урахуванням інтересів та уподобань людей різних категорій (V);
- заохочувати працюючих людей до оздоровчої діяльності у вихідні (VI);

- пропонує взяти оздоровчі заходи для підлеглих за допомогою дружки для цього нагоди (VII);

- виконує власні управлінські дії для підвищення продуктивної праці підлеглих з урахуванням необхідності здоров'я підлеглих в умовах організації (VIII).

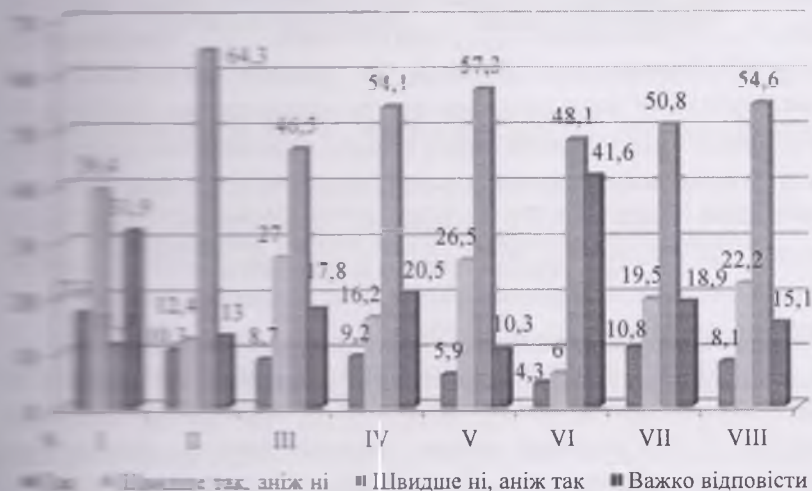


Рис. 2.33. Результати самооцінки студентами-управлінцями класних умінь і навичок для створення здорового і орієнтованого середовища організації в майбутньому, (%)

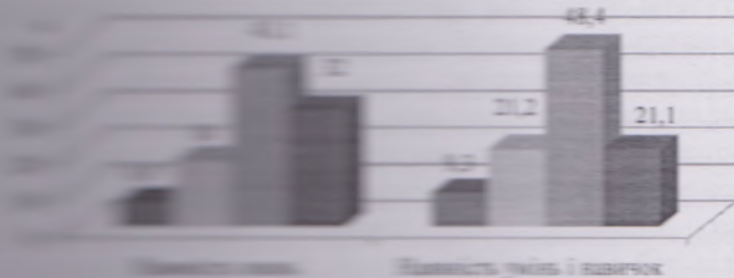
Як видно з рис. 2.33, студенти є найбільш готовими до використання реклами здорового способу життя серед підлеглих працівників (17,3% осіб дали стверджувальну відповідь, а 34,2% зазначили, що швидше готові, ніж ні). Найменш готовими студенти виявилися до визначення самопочуття працівників за суб'єктивними ознаками, на це вказали 64,3% осіб. Далі студенти зазначили, що зовсім не вміють проводити управлінську оздоровчу діяльність з урахуванням інтересів та уподобань людей різних категорій (57,3% осіб), а на третій позиції опинилося їхня неспроможність

і неготовність до планування власних управлінських дій для підвищення продуктивної праці підлеглих з урахуванням необхідності здоров'язбереження в умовах організації (54,6% осіб).

Отримані результати вказують на те, що, за даними самооцінки, більшість студентів визнали брак умінь і навичок. Так, виявилися неготовими програмувати здоров'язбережувальні заходи в умовах організації, де в майбутньому вони працюватимуть менеджерами, 46,5% осіб; ініціювати і відстоювати перед вищим керівництвом думку про доцільність запровадження заходів для збереження здоров'я в умовах праці 54,1% опитаних; заохочувати працюючих людей до оздоровчої діяльності у вихідні 48,1% студентів; організувати оздоровчі заходи для підлеглих за будь-якої зручної для цього нагоди 50,8% осіб.

Середні значення відповідей на запитання, що були спрямовані на виявлення у студентів-управлінців здоров'язбережувальних знань, свідчать про те, що на брак таких знань вказали 43,1% осіб, не змогли визначитися з відповіддю 32,0% опитаних. Лише 6,9% опитаних погодились з тим, що в них такі знання є, а 18,0% осіб вказали, що швидше володіють такими знаннями, аніж ні.

Щодо сформованості вмінь і навичок, то середні значення у відсотках – подібні і є наслідком наявності знань. Так, 48,4% опитаних за даними самооцінки визнали, що таких умінь і навичок у них немає, не змогли визначитися з відповіддю 21,1% осіб. Лише 9,3% студентів вважають, що володіють вміннями і навичками здоров'язбереження і ще 21,2% осіб відповіли «швидше так, аніж ні», тобто сумніваючись, але також дали стверджувальну відповідь (рис. 2.34).

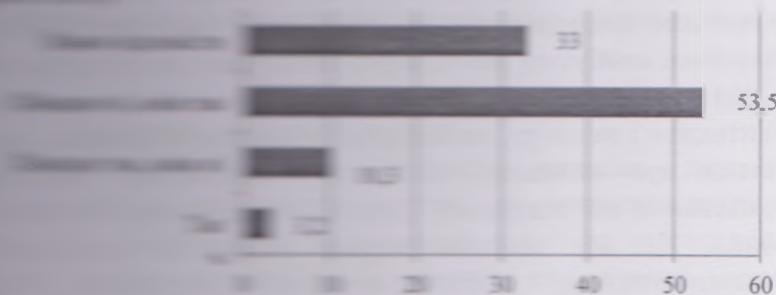


№124. Чи готові ви створити власну організацію в майбутньому? (за статтю)

№125. У результаті результату самооцінки студентів-управлінців власної організації створення власної організації в майбутньому, умов і навичок створення власної організації в майбутньому, (%)

У результаті самооцінки студентів-управлінців власної організації створення власної організації в майбутньому, умов і навичок створення власної організації в майбутньому, (%)

Більшість студентів-управлінців (53,5%) вважає себе готовими до створення власної організації в майбутньому, 35% вважає себе не готовими до створення власної організації в майбутньому, 11,2% вважає себе не готовими до створення власної організації в майбутньому, 11,2% вважає себе не готовими до створення власної організації в майбутньому.



№126. У результаті самооцінки студентів-управлінцями власної організації створення власної організації в майбутньому, (%)

Слід зазначити, що при аналізі відповідей на запитання спостерігається значна кількість студентів, котрі відчували труднощі і не змогли дати чіткої відповіді. Це певною мірою підтверджує їхню некомпетентність у багатьох питаннях, що стосуються здоров'язбереження, здоров'яорієнтованого управління, а тим самим визначає і неготовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Як виявилось, студенти-управлінці третіх-четвертих курсів розуміють, що економічне благополуччя будь-якої організації, бізнес-структури забезпечують виключно люди і що процес використання людських ресурсів заради досягнення цілей має бути таким, щоб не нашкодити здоров'ю працівників. Однак здійснювати здоров'яорієнтовану управлінську діяльність більшість із них не готові через брак знань, умінь і навичок.

Загальновідомо, що своєчасно виявлені порушення у стані здоров'я працівників, попередження професійних захворювань дозволяє знизити показники непрацездатності. Існує безліч доказів того, що усунення факторів ризику для здоров'я працівників в умовах підприємствах – ключова умова ефективного менеджменту. Водночас уже небагато сумнівається, що від здатності менеджерів справлятися з психологічними і соціальними навантаженнями залежить якість управління. Прикро, що до сьогодні існує певний скептицизм щодо доцільності введення у зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів спецкурсів для формування в них здатності до здоров'яорієнтованого управління. Скептицизм і недовіру, на жаль, ми також спостерігаємо, коли йдеться про визнання цінностей і корисності програм спрямованих на підтримку здоров'я працівників за місцем роботи. Це все значною мірою вказує на доцільність репрезентативних, систематизованих досліджень, які доводять корисність та економічну вигідність здоров'яорієнтованого управління. Окрім цього, недостатньо на нашу думку, доведено потребу й ефективність

здійсненню в сфері професійної підготовки майбутніх лікарів, які здійснюють безпосередній вплив на формування їхньої спеціальної змістовної навчальної діяльності, що веде до зростання в них ступеня збережувальної пам'ятності. Другим напрямом є час, що витрачається потреби лікування і професійно-урядової такої компетентності. Це означає, що в процесі роботи нами використано зростає і дистанційною метою базувалася створення в громадянському і державних, що такі компетентності в довгостроковий результат. Хоча на нашу думку, найбільш значущим є **професійний ефект**, що полягає у збільшенні часу життя і продовження **професійної діяльності**.

Важким напрямком розвитку системи є **навчання** майбутніх лікарів в державний план навчання і навчання, який є **визначальною** рисою, **індивідуальності** мистецтва і **нарагочісна** діяльність. Крім того, з основною метою є **завдання** для вивчення **здоров'я** орієнтованих **лікарів** вивчення **діяльності**. Такий висновок вимагає **почати** з часу **диференціальних** основ **розробки** системи професійної освіти майбутніх лікарів і **часу** вивчення в них **готовності** до **спеціальної професійної діяльності**.

Методи в другій частині

Важким напрямом розвитку системи є **навчання** майбутніх лікарів в державний план навчання і навчання, який є **визначальною** рисою, **індивідуальності** мистецтва і **нарагочісна** діяльність. Крім того, з основною метою є **завдання** для вивчення **здоров'я** орієнтованих **лікарів** вивчення **діяльності**. Такий висновок вимагає **почати** з часу **диференціальних** основ **розробки** системи професійної освіти майбутніх лікарів і **часу** вивчення в них **готовності** до **спеціальної професійної діяльності**.

обробки даних. Представлено етапи дослідно-експериментальної роботи, що проводилася протягом 2013–2020 років: аналітичний, пошуковий, емпіричний і підсумковий.

Охарактеризовано методики оцінювання компонентів сформованості готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Мотиваційно-особистісний компонент оцінювався за спеціально розробленою шкалою на основі модифікації методики Т. Елерса. У межах оцінки цього компонента було проведено дослідження мотивації до уникнення невдач за методикою Т. Елерса і діагностику мотивації до ризику згідно методики Г. Шуберта. Оцінювання когнітивно-інтелектуального компонента було проведено згідно з методикою «Інтелектуальна лабільність». Для дослідження комунікативного компонента (здатність до емпатії) було модифіковано методику В. Бойка. Для оцінювання соціально-ціннісного компонента було обрано найбільш розповсюджену методику вивчення ціннісних орієнтацій М. Rokeach, що передбачає пряме ранжування списку цінностей. Для оцінки рівня організаційно-діяльнісного компонента було створено спеціальний тест-опитувальник.

З огляду на це, рівнями оцінювання було обрано: низький (початковий) – ознайомлення і усвідомлення; задовільний (достатній) – знання і розуміння; оптимальний (продуктивний) – уміння, навички і застосування; високий (творчо-креативний) – діяльність, аналіз і корективи.

З'ясовано, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства важливим є з'ясування передумов і надбання української вищої школи з питань підготовки кадрів для сфери управління. Представлено результати констатувального експерименту.

Аналіз отриманих результатів у ході констатувального експерименту, з одного боку, підтверджує соціальну

свідомості, необхідності формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'я користувачів середовища роботи. Найважливіше – акцент на потребу вдосконалення управлінських умінь.

Важливо, що понад пів третини віду (51,8%) вважають, що середовище роботи впливає на фізичне здоров'я користувачів. Дещо менше (37,8%) вважають робоче середовище впливовим на психічне та душевне здоров'я користувачів. Найважливіше, що понад 80% вважає можливостями покращити середовище роботи, виключаючи себе лише 17,8% респондентів. Згалом, понад 80% вважає, що є можливість, не виключаючи себе, покращити середовище роботи ізбереження. Найважливіше, що понад 80% вважає, що виключаючи умов праці і середовище роботи, покращити здоров'я можна 27,7% респондентів. 37,8% вважають, що це 67% українців вищої освіти вважає, що найбільше важливо, щоб хто зважає на здоров'я користувачів, щоб це вивчення для створення середовища роботи, покращити умов праці, – це вважають 20,9%.

Важливо, що українці вважають, що люди заради свого здоров'я будуть змінювати середовище роботи і збереження середовища роботи, вважають 25,7% студентів, котрі вважають, що це так. Найважливіше, що понад 80% вважає, що покращити середовище роботи користувачів управління середовищем роботи майбутнього можна 75,5% опитаних, що 40,9% вважає, що студенти-управлінці вважають, що вони будуть покращити середовище роботи.

Важливо, що понад 80% вважає, що покращити середовище роботи ізбереження в умовах середовища роботи 79,8% вважають, що 43,9% студентів зізналися, що вони будуть змінювати середовище роботи, щоб покращити здоров'я користувачів. Найважливіше, що понад 80% вважає, що покращити середовище роботи користувачів продуктивної праці можна, що понад 80% вважає, що покращити середовище роботи ізбереження.

в умовах організації вказали 54,6% опитаних. Висловлюючи неспроможними ініціювати і відстоювати перед вищим керівництвом думку про доцільність запровадження заходів для збереження здоров'я в умовах праці визнали себе 54,1% опитаних. Більшість студентів-управлінців (53,5% осіб) вважають себе не готовими до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Водночас виявлено підвищення зацікавленості працедавців (керівників вищої ланки управління) у менеджерах, здатних до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів (з 34,6 до 60,2% осіб упродовж року). Такий фактаж вказує на потребу зміни не лише структури, а й змісту, форм, методів системи професійної підготовки майбутніх менеджерів для формування їхньої компетентності в питанні здоров'яорієнтованого управління.

На перший план виходить запровадження нових педагогічних технологій для формування у студентів-управлінців готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому. Запровадження сучасних програм підготовки менеджерів для якісного управління кадрами в усіх ланках вітчизняної економіки стає ключовим аспектом змісту їхньої фахової підготовки. Зміст дисциплін професійної підготовки майбутнього управлінця має передбачати, на нашу думку, розширення наукових знань через їхню уніфікацію і виокремлення найважливішого, що створює базу для формування прикладних умінь і навичок студентів і формує найважливіші здоров'яорієнтовані фахові компетенції.

Декларовано, що філософсько-методологічні настанови і з'ясування основних теоретичних і методичних засад слугують підґрунтям для обґрунтування і розроблення педагогічної технології професійної освіти, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

ВИСНОВКИ

МЕТОДОЛОГІЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИСНОВКОВОЇ СПІВІСНОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МАНІФЕСТІВ ДО СТВОРЕННЯ ІНТЕГРОВАНОГО СУРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Методологія: методологія зростання

Методологія зростання: методологія зростання: філософсько-методологія

Методологія зростання: методологія зростання: філософсько-методологія

Методологія зростання: методологія зростання: філософсько-методологія

Методологія зростання: методологія зростання: філософсько-методологія

потреб [119]. Водночас рівень життя характеризують і визначають умови життєдіяльності людини.

Держава, реалізуючи активну соціальну політику, повинна виконувати статтю 48 Конституції України [244], а саме: забезпечувати право на охорону здоров'я і достатній життєвий рівень (харчування, одяг, житло тощо). Проте, на жаль, наша країна, що перебуває на сьогодні у стані війни, не завжди і не всім може гарантувати це право. Тому сучасна ситуація розвитку суспільства характеризується кардинальною переоцінкою усталених норм і стандартів рівня та якості життя, системи цінностей.

Зараз наша держава переживає складний період соціально-політичного та економічного розвитку, етап різноманітних загроз і викликів, воєнний конфлікт на Сході усе це поглиблює кризу в країні, поширює бідність, збільшує соціальне розшарування суспільства, що призвело до різкого незадоволення населення своїм рівнем життя. Значне число людей не бачать виходу з несприятливої ситуації за рахунок власних ресурсів, у них формується стан вимушеної безпорадності. Такі радикальні зміни в українському суспільстві, швидкість, невизначеність і суперечливість у ньому соціально-економічних процесів поставили науковців перед потребою не тільки осмислити, що відбувається, а й усвідомити доцільність досліджень, що спроможні поліпшити здоров'я і якість життя людей.

На сучасному етапі розвитку суспільства проблеми підтримки здоров'я та якості життя населення багато в чому залежать від темпів подальших перетворень у країні, від політичної, та економічної стабільності. Розв'язання цих проблем вимагає також чіткої освітньої політики, центральним елементом якої була б людина, її добробут, фізичне і соціальне здоров'я. Питання підтримки здоров'я і якості життя населення в цих умовах не лише стають барометром настроїв, їхню гострота і проблемність межують із небезпекою втрачати

впливу на розвиток суспільства, втрачає соціального оптимізму нації та її здатність до розвитку якостями у суспільстві.

Важливою складовою розвитку втілює найкращі людські якості, яка протягом тисячоліть плекала людський складову цивілізаційного руху [310]. Важливою складовою економічного зростання і людського розвитку є традиційно стають проблемою економічних, соціальних, педагогічних, соціологічних досліджень. Ще стародавні мислителі стверджували, що людський розвиток розпадається не лише як засіб збільшення багатства, а і на найважливіша мета розвитку. Аристотель (384-322 до н. е.) вважав, що «багатство – це явно не те, чого ми прагнемо, оскільки воно всього лише засіб для досягнення чогось більшого», і підкреслював важливість людського «добраше політичне рішення від багатства». Важливою є питання того, чи сприяє воно добробуту людей [311]. Важливою була досить поширений у працях великих мислителів.

Важливою складовою, що методологічною основою економічного розвитку людського розвитку була теорія людського капіталу, що створило надійну економічну основу для економічного зростання та поширення у світі відповідних ідей [312, с. 206]. Важливою значається, що «теорія людського капіталу стала важливою ланкою, що ефективно поєднала економіку, що домінував у минулому столітті, з економікою, що традиційно приваблювали для економіки суспільства гуманітарними ідеями демократії, «людського капіталу». Теорія людського капіталу стала тим фундаментом, що створило надійну економічну основу для економічного зростання та поширення у світі ідей людського капіталу» [313, с. 204].

Важливою складовою на шляху створення концепції економічного розвитку стала теорія розвитку людських ресурсів, що розглядала як проблеми демографії, зайнятості, охорони

здоров'я, освіти та професійної підготовки, споживання, харчування, умов життя, урбанізації, стану навколишнього середовища. Проте особливістю поняття «людські ресурси» є підхід до людини як до пасивного об'єкта зовнішнього управління, оскільки погляд на людей як на «ресурси» позбавляє їх власної мети, потреб та інтересів [280].

Основна увага економічних концепцій розвитку стала дедалі зміщуватися у бік вивчення й регулювання розподілу доходів. Однією з визначальних віх на цьому шляху стала розроблена в середині 70-х рр. ХХ століття концепція «базових потреб», орієнтована на забезпечення добробуту людей, передусім бідних. Ця концепція стала основою програмної доповіді Міжнародної організації праці «Зайнятість, зростання і базові потреби» (1976 р.). Вона ґрунтується на трьох основних елементах [90]:

- 1) розширення, особливо у країнах із надлишком трудових ресурсів, трудомістких виробництв, які навіть за порівняно низької продуктивності праці можуть забезпечити зростання ВВП, підвищення заробітної плати і доходів населення;

- 2) масштабна державна підтримка масової освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги бідним, здійснення програм підтримання громадської санітарії і гігієни, планування сім'ї;

- 3) залучення найширших верств населення до активної участі в розробленні, плануванні і здійсненні соціальних програм.

У зв'язку з цим очевидно, що фахівці сфери менеджменту своїми управлінськими рішеннями досить вагомо впливають на підлеглих працівників і певною мірою визначають розвиток трудового потенціалу.

Вирішальний вплив на формування сучасних уявлень про розвиток як процес вніс А. Сен. У його розумінні, у центрі розвитку має бути найповніша реалізація прав і потреб людей.

можливо, і навіть ідеально. Саме він у сенсі розвитку економіки означає розширення можливостей вибору людини.

Тому він не може бути в тому, що означає економіка з можливостями людей вести такий спосіб життя, який вважають належним, і це за рівнем розвитку даної країни чи іншими мікросоціомічними параметрами. Станом на сьогоднішній день ми розглядаємо розширення можливостей вибору людини не лише економічними галузями економіки, а й діями життя, професійний розвиток, освіту, культуру, мистецтво, громадську діяльність тощо. Станом на сьогоднішній день розширення можливостей вибору людини означає вибір способу життя, якому відповідає потреба. Тобто, згідно з А. Тойнбі, мета розвитку – не економічна ефективність, а надання можливості людям самостійно вибирати для себе шляхи життя, які вони вважають за потрібні, з наданням їм доступу до знань і технологій.

У книзі "Визволення в Греції" («Визволення як мета», с. 10) він робить економічний висновок, що економіка означає розвиток – це означає свободу [533]. Відомо, що саме для людини розвиток стало створення економіки, яка означає свободу розвитку, яка має відношення до економічної свободності від концепцій економічного життя.

Значно розширюється коло мети розвитку. Це означає надіти фундамент мету на збільшення кількості економічних благ, тобто теорія людського розвитку означає мету розвитку саму людину, розширення її можливостей вести економічне і духовне життя. Економічні благостановляють фундамент, а людина спотує засобами економіки саму людину, розширення можливостей щодо економічного життя.

По-друге, розрізняються уявлення про основні інструменти розвитку. На відміну від економічних теорій концепція людського розвитку передбачає інвестиції в освіту та професійну підготовку, а вже потім досягнення стійких високих темпів зростання економіки. Накопичення капіталу і запровадження нових технологій протягом ХХ століття трактувались як універсальні та визначальні чинники цивілізаційного прогресу. І саме факторний аналіз джерел зростання матеріального багатства вивів науковців на принципово інше бачення ролі та значення людини в економіці, тобто на формування, врешті-решт, концепції людського розвитку [280].

У завершеному варіанті концепція людського розвитку була сформульована фахівцями Програми розвитку ООН (ПРООН) 1990 року. Саме того року в першій Доповіді про розвиток людини оприлюднені мета і сутність концепції людського розвитку: *«Народ є реальним багатством будь-якої країни. Основна мета розвитку – це створення таких обставин, які дозволяють людям насолоджуватися довголіттям, вести здорове та творче життя... Розвиток людини представляє собою процес розширення можливостей вибору для людини»*. При цьому розширення вибору людини стає можливим на основі розширення можливостей і функціональних аспектів її життя. На всіх рівнях процесу розвитку життєво важливими для людини є такі три види можливостей у сфері розвитку людського потенціалу: *жити довго, вести здоровий спосіб життя, мати доступ до знань і ресурсів, потрібних для забезпечення адекватного рівня життя* [259, с. 41].

Підсумовуючи, можемо констатувати, що концепція людського розвитку базується на всім зрозумілих поняттях. Основою є можливість прожити здорове і довге життя. Якщо ця базова потреба не задоволена, то всі решта потенційні можливості стають узагалі недосяжними.

Підставою економічного рівня життя населення центральне місце відводять великим доходам як основного джерела задоволення особистих потреб у товарах та послугах (зокрема, підвищенню рівня добробуту). У концепції людського розвитку особливе місце відводять використанню як міри розвитку людських ресурсів. Величина доходів відображає наявність людей у тих сферах життя, що безпосередньо не пов'язані з економічними індикаторами людського розвитку. Так, наприклад, можливість подорожувати, відпочивати, відвідувати спортивно-оздоровчі комплекси, музеї тощо [259]. Зростання рівня доходів розглядають як компонент людського розвитку як один з елементів життя, що сприяють розширенню можливостей людини і підвищенню рівня добробуту. Проте дохід не є єдиним показником достатку. Його недостатньо для задоволення людини, його інших потреб, що сягають за межі економічного добробуту [456, с. 182].

Історія демонструє чимало прикладів, коли збільшення економічного багатства не супроводжувалося належною людиною свободою людської свободи, зміцненням здоров'я людини і підвищення безпеки їхнього життя. Така картина була характерною для колишнього СРСР у 60–80-ті роки ХХ ст. Також тоді, як це не парадоксально, економічне зростання супроводжувалося зростанням рівня бідності у США, Великобританії, Новій Зеландії у 1975–1980-х роках. Свідомі стійкі темпи зростання ВВП на душу населення в сучасного зростання частки бідного населення [259].

Зв'язок між економічним розвитком і людським розвитком є не стільки швидкість зростання багатства, скільки те, як воно використовується людиною. Суспільство може витрачати доходи на озброєння, а інші людські ресурси на розвиток освіти й охорони здоров'я. Звичайно час не сам процес нагромадження

багатства, а той вибір, що роблять люди і суспільство [89, с. 236].

З поняттям «рівень життя» тісно пов'язаний термін «якість життя». Зараз поняття «якість життя» набуває ширшого значення і його пов'язують з відчуттям особистого щастя, професійною реалізацією, уміннями бути здоровим і справлятися зі стресами [283]. Складові якості життя постійно перебувають у тісному взаємозв'язку. Однак, на нашу думку, повноцінно скористатися благами може виключно здорова людина, а ефективність такого використання впливає на рівень здоров'я цієї людини. Взаємозв'язки складових якості життя упродовж людського розвитку представлено на рис. 3.1.

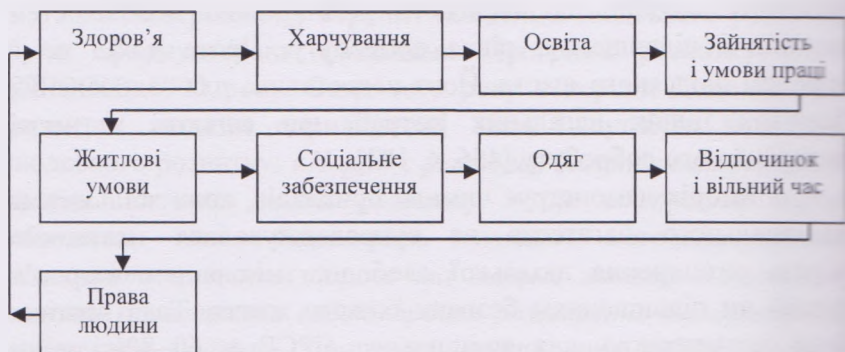


Рис. 3.1. Взаємозв'язки складових якості життя упродовж людського розвитку

Джерело: [6, с. 372].

Рівень здоров'я людей є визначальною характеристикою і визначається такими показниками: тривалість життя, рівень смертності, тривалість і тяжкість захворювань, фізична і розумові здібності людей, їхнє самопочуття. Харчування – своєчасність харчування, його склад, цінність (у калоріях, грамах, кількості вітамінів, білків), смакові якості, свіжість і чистота продуктів. Освіта – тривалість і рівень навчання, ступінь оволодіння науковими знаннями, художніми

людського потенціалу), що запропонований 1961 року ООН. Цей показник включає: характеристику рівня добробуту, оцінюється за реальним ВВП на душу населення; характеристикою стану здоров'я через показник тривалості життя; характеристикою рівня освіти через рівень грамотності; характеристикою частки молоді, що отримує освіту в усіх видах навчальних закладів [321; 391]. Для більш детального аналізу Індексу людського розвитку (далі – ІЛР) як основного показника рівня і якості життя населення варто проаналізувати динаміку основних його індикаторів (табл. 3.1)

Таблиця 3.1

Значення основних індикаторів Індексу людського розвитку в Україні у 1993–2018 роках

Рік	Значення індикаторів			
	Очікувана тривалість життя при народженні, роки	Очікувана тривалість навчання, років	Середня тривалість навчання, років	ВНД* на душу населення (ПКС** 2011 року в доларах США)
1990	69,8	12,4	9,1	10 744
1995	67,9	12,2	10,0	4 993
2000	67,3	13,0	10,7	4 665
2005	67,5	14,6	11,2	7 207
2010	69,4	14,8	11,3	7 715
2015	71,5	14,9	11,3	7 373
2016	71,7	15,1	11,3	7 601
2017	71,8	15,1	11,3	7 607
2018	72	15,1	11,3	7 994

Примітка. Статистика ПРООН станом на 09.12.2019.

*ВНД – валовий національний дохід;

**ПКС – паритет купівельної спроможності.

Джерело: Складено за даними [218].

Як бачимо з табл. 3.1, індикатори людського розвитку в Україні поліпшуються з року в рік, незважаючи на складну не тільки економічну ситуацію, а й політичну. Зростає середня очікувана тривалість життя при народженні, хоча за цим показником ми ще значно відстаємо від розвинених країн світу.

смертності. Однак різка різь смертності через різке зменшення смертності дитини. Як висновок, ми стаємо свідками швидкої демографічної кризи (смертність середньої населеності). Територія **високого** – на рівні смертності середньої – **високошкільної** України (1,75) – середньої смертності. За цим ми залишаємось однією з найбільш високим майі у світі з високим охопленням середньої освіти та високою присутністю наукових і технічних спеціальностей населення становить 100% (середній показник Європейської Ліги та Латвії).

У 2018 році середній показник станом на 2018 рік становить 0,75, що є показником 2018-го року середній показник середньої країни, для середнього показника 2018 року 0,75.

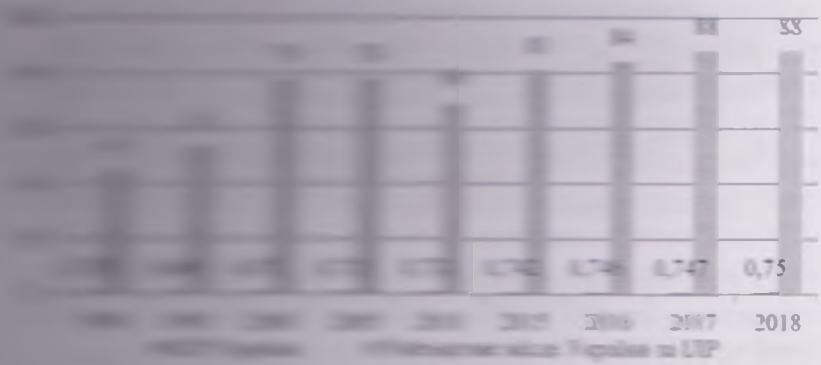


Рис. 1.1. Індекс людського розвитку України (1995-2018 роки)
 Джерело: data.worldbank.org

У 2018 році Україна отримала значення ІЛР 0.750, що є показником середньої країни середнього розвитку. За період 1995-2018 року значення ІЛР України збільшилися з 0.705 до 0.750, що є показником середньої країни. За період з 1990 до 2018 року середній показник життя при народженні в Україні становить 72 роки, середній показник років навчання

збільшилася на 2,2 року, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 року. ВНД на душу населення України скоротився приблизно на 25,6 відсотка в період між 1990 і 2017 рр. [218].

Цікавими виявилися дослідження громадської думки науковцями інституту Gallup (American Institute of Public Opinion). Дані свідчать про те, що через військовий конфлікт на Сході країни кількість українців, задоволених своїм рівнем життя 2015 року знизився з 27 до 17% (рис. 3.3).

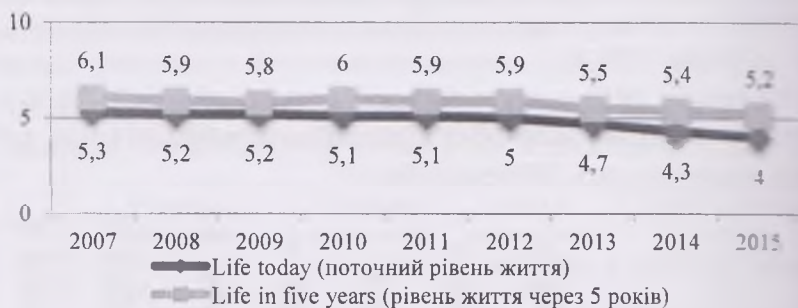


Рис. 3.3. Динаміка показників задоволеності життям громадян України

Примітка. Розроблено за даними [108].

Усе, що відбувається в суспільстві, має слугувати поліпшення якості життя людини. Ми виділили основні фактори, що прямо чи опосередковано впливають на рівень якості життя особистості (рис. 3.4).

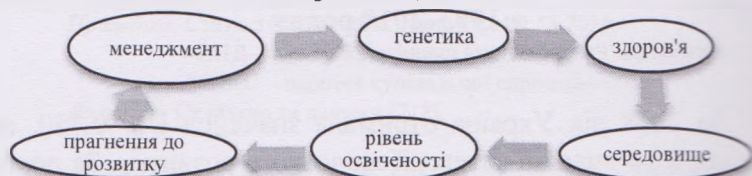


Рис. 3.4. Фактори, які впливають на рівень та якість життя особистості

Примітка. Авторська розробка.

Соціальне середовище як сукупність суспільних і психологічних умов, у яких людина живе і працює, позначається на її розвитку ще більше.

Наступним фактором, що впливає на рівень та якість життя людини, є *рівень освіченості*. Освіта і суспільство нероздільні. Будь-які проблеми, з якими стикається суспільство, неминуче позначаються на сфері освіти. Водночас саме сфера освіти, відгукуючись на суспільні й цивілізаційні виклики, реагуючи на них, істотно впливає на розвиток певних культурних програм у суспільстві, основних тенденцій його розвитку. Не всі люди можуть стати філософами чи професорами, але кожна людина повинна підвищувати свій рівень освіченості, щоб досягти чогось у суспільстві, а особливо тепер, коли знання дуже швидко старіють і потрібно вивчати щось нове і нове.

Отже, освіта є важливим чинником соціальної стабільності та ефективного забезпечення зайнятості населення. Сприяючи економічному зростанню через вплив на продуктивність праці, освіта забезпечує збільшення національного доходу, зменшення бідності, зростання рівня культури виробництва і споживання, підвищення якості життя. Так, вищий рівень освіти не дає стовідсоткової гарантії та впевненості на краще майбутнє, але є його запорукою та необхідною умовою.

Якщо розглядати ще один фактор – *прагнення до розвитку*, то він формується на психологічному рівні через освіту. Якісна освіта позитивно впливатиме на формування мотивів і сприятиме прагненню людини чогось досягти. У нинішньому швидко прогресуючому світі, зупинятися на досягнутому не можна, потрібно постійно удосконалюватися і рухатися вперед, щоб бути конкурентоздатним.

І останнім фактором, який ми виділили, є *менеджмент* на всіх етапах розвитку людини. У дитинстві нами управляють батьки, далі – вчителі, викладачі, а згодом і керівники в умовах

... куди ми потрапляємо на роботу. Управління людиною є складною сферою безлічі взаємовпливів. Зміст і зміна управління – вагомий чинник, що впливає на людський розвиток.

Якщо підсумувати науку про управління щодо уявлень про людину, то головними моментами формування концепції людського розвитку будуть такі [280]:

- вирішальна роль людини в суспільстві;
- поєднання соціальної, економічної і психофізіологічної індивідуальності людини в усіх життєвих аспектах;
- свідомі капіталовкладення, соціальні інвестиції для покращення здоров'я людини, продовження років здорового трудового життя.

На нашу думку, базовою основою і рушійною силою людського розвитку є феномен здоров'я. Більше того, саме здоров'я визначає рівень людського потенціалу. Рівень і ступінь реалізації людського потенціалу виступає рушійною силою людського розвитку. Узагальнивши літературні джерела [26; 57; 198; 279; 280; 429; 433], ми зробили спробу виявити сутність складових і наступність формування людського потенціалу, що зображено на *рис. 3.5*.

Останній людський розвиток можна розглядати, з одного боку, як динамічний процес, а з другого – як певний рівень, який ще не досягнуто. Основні аспекти людського розвитку відносять, на нашу думку, потреби, права й можливості людини одночасно.

Основою соціально-демографічної складової є чисельність населення, гендерна і вікова збалансованість, стан здоров'я і тривалість життя, рівень освіти. Характеристиками людського потенціалу, на нашу думку, є рівень професійного рівня працюючих людей, безпечні для здоров'я умови праці, конкурентоспроможність випускників ЗВО і їхня адаптивність, рівень інтелектуального здоров'я. Економічно-

діяльнісний аспект відображає економічну активність та зайнятість населення, здорове і творче довголіття, креативні можливості. Соціокультурна складова вказує на стан розвитку науки, освіти і культури, особливості світогляду, якість мотивації, ціннісну орієнтацію на формування культури загалом і культури здоров'я зокрема.

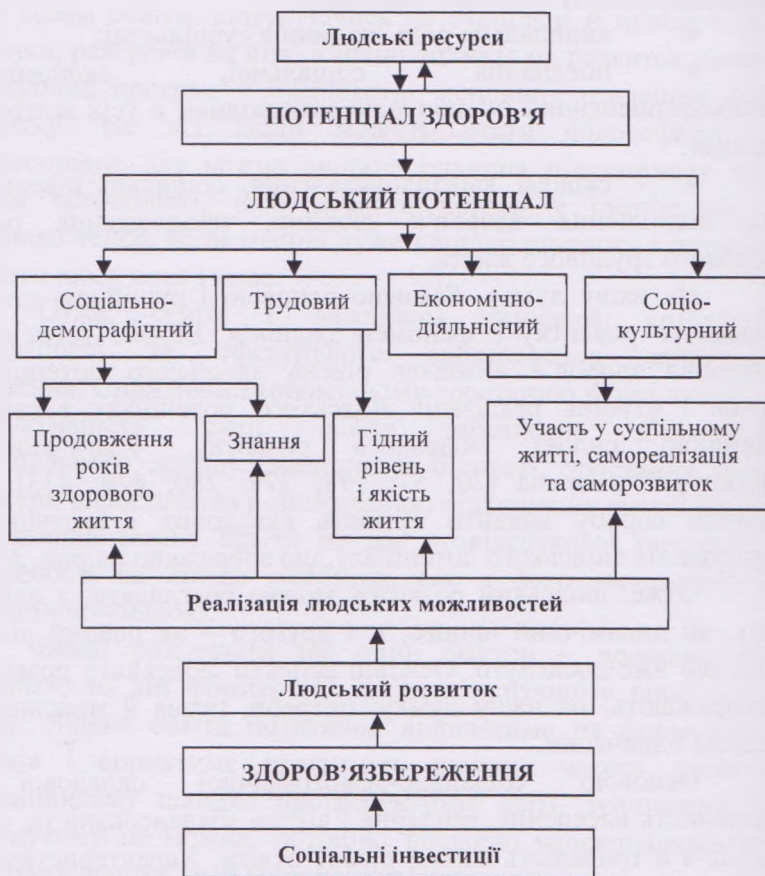


Рис. 3.5. Сутність формування людського потенціалу через призму здоров'яорієнтованого управління

Примітка. Авторська розробка.

Очевидною стає складність процесу вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів, що вимагає впровадження багатьох сучасних, педагогічних інновацій у практику філософської науки. Ми вважаємо, що такий підхід є оптимальним механізмом для кращого розуміння всіх складових нами процесів, адже базисом і теоретичною основою розвитку системи професійної освіти студентів-управлінців є філософія науки.

1.1. Філософія науки – теоретична основа розвитку системи професійної освіти студентів-управлінців

Безсумнівно, що технологічний прорив у сфері менеджменту на початку ХХІ століття був неминучим. Його основною базою стало постіндустріальне інформаційне суспільство, в якому формування управлінців нової формації стало об'єктом уваги і результатом багатьох наукових досліджень. Однак сьогодні на перший план в освіті виходять не тільки проблеми інформатизації, що засновані на інтенсивному використанні технічних засобів, скільки проблеми створення і запровадження фундаментальних методів, технологій здоров'язберезувального навчання майбутніх менеджерів, заснованих на ефективному використанні інноваційних педагогічних технологій для формування в них головного стратегічного життєвого ресурсу – здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища підприємств, що стає однією з основних умов економічного розвитку будь-якого підприємства [145].

Компетентність майбутніх менеджерів у питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації набуває як категорія більш складного рівня організації, як і інші деякі професійних пріоритетів людини іншими, як і переходить від одного типу професійної майстерності до іншого.

На одному з історичних етапів розвитку наука про людину переживала певну кризу. Філософському антропологізму науковці протиставили теорію двох факторів – біологічного і соціального. Диференціація наукових знань як у сфері природознавства, так і в суспільних науках стала причиною відходу від антропологічного принципу як цілісного підходу до вивчення людини [71].

Зараз на основі діалектичного методу відбувається започаткування філософських основ єдиної теорії розвитку людини, пропагується об'єднання природознавства і наук про суспільство. Такі сфери наук, як антропология, археология, експериментальна фонетика, психология, фізіология, педагогика, психология, фізична культура і спорт, стають на сьогодні базисом для розвитку наук про управління людськими ресурсами. Принципове значення для розвитку менеджменту як науки, на нашу думку, має вчення І. Павлова [290]. Завдячуючи основним положенням цього вчення, сьогодні відбувається вивчення природної сутності людини. Фізіологічних резервів, впливів на стан здоров'я.

Освітня спрямованість та універсальність фахової підготовки студентів-управлінців вимагає, на нашу думку, від процесу здоров'язбережувального навчання у вищій школі спрямованості на сприйняття світу як цілого, фундаментальності, інтегративності, але найголовніше – проблемності знань і методики викладання [147]. Такий підхід дозволить здійснити вдосконалення системи професійної освіти студентів-управлінців через методологізацію і гуманізацію. Зміст цих категорій має бути закладено в основу педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Методологізація і гуманізація освіти студентів-управлінців, на нашу думку, передбачає запровадження основних ідей агностицизму для розуміння ними сутності

людської свідомості і формування здоров'яорієнтованого мислення. Слід зазначити, що до принципового непізнання людської сутності, а особливо її внутрішнього світу, закликали представники екзистенціалізму. Так, Т. Ойзерман [337] вважає, що через екзистенціалізм науки про людину не тільки не наблизили нас до пізнання людини, але, навпаки, усе більше віддаляють нас від цієї цілі. Автор тлумачить вислови представників екзистенціалізму як такі, що сутність людини відкриває все менше і менше для нас зрозумілою. У його розумінні екзистенціалізм виступає як учення про сутність людини, яку неможливо зрозуміти, і тим самим є протилежним раціональній філософії. Він зазначає: «Екзистенціалізм вважає предметом свого вивчення людину, але разом з тим вважає, що людину пізнати неможливо, різносторонні знання про людину, на думку екзистенціалістів, усе далі віддаляють нас від розуміння людини» [337, с. 38]. На нашу думку, через труднощі пізнання і невизначеності окремих сторін і законів людського розвитку на засадах екзистенціалізму неможливо керувати і розв'язати основні проблеми про формування здоров'яорієнтованого мислення студентської молоді.

Законмірно, що закони і категорії філософії знаходять своє реальне відображення у змісті професійної діяльності студентів-управлінців. Філософські обґрунтування досліджень у сфері менеджменту посідають особливе місце серед інших наукових напрямів, оскільки, досліджуючи форми і закони людської діяльності до явищ природи і суспільства, ми не можемо абстрагуватися від спостережень та експерименту над собою.

Взаємозв'язки між протилежностями, що виявляється в нашій свідомості і боротьбі, відображає така категорія філософії, як суперечність. Суперечності, зокрема, виникають між потребою економічного статку і способом поведінки людини. Тому людина, визначаючи «здоров'я» як найвищу цінність життя, порушує принципи здоров'язбереження

і дбає в першу чергу про матеріальні блага? Такі запити практики, свого роду протилежності, потребують відкриття нових фактів і зв'язків, розроблення нових теоретичних знань для вдосконалення навчання майбутніх менеджерів. Адже їхнє майбутня професійна діяльність пов'язана з управлінням людьми. У процесі викладання студентам-управлінцям фахових дисциплін слід урахувувати, на нашу думку, суперечності внутрішні і зовнішні, основні і неосновні, практичні і теоретичні, антагоністичні і неантагоністичні. Це дозволить здійснити своєрідний перехід певної сукупності знань теоретичних у нову якість – умінь і навичок практичних, діяльнісних.

Узагальнюючи наукові погляди [136; 219], пропонуємо конкретизацію основних законів філософії як базису для вдосконалення професійної майстерності майбутніх менеджерів (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Основні закони філософії в контексті вдосконалення змісту професійної освіти студентів-управлінців

КОНКРЕТИЗАЦІЯ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАКОНІВ	
<i>Єдності і боротьби протилежностей</i>	Теоретичні знання, практичні вміння і професійна діяльність у системі навчання студентів-управлінців – це два аспекти, у змісті яких конкретизується цей закон. Зв'язок цих протилежностями, що виявляються в їх єдності і боротьбі, відображає така категорія діалектики, як суперечність. Суперечність «теоретичного, практичного і діяльнісного» у процесі формування здоров'язбережувальних компетентностей майбутніх менеджерів розв'язується шляхом оптимального співвідношення змісту цих понять. Це є фундаменталізація та інтеграція змісту фахових дисциплін.
<i>Заперечення заперечення</i>	Одне з основних завдань майбутніх управлінців, на наш погляд, – забезпечення постійного розвитку і зростання кадрового потенціалу організації. До розвитку і функціонування в майбутньому має здатність лише система спеціальних професійно значущих знань. Отримання цих фактологічних знань має здатність перетворюватися в догматичне навчання, що не є припустимим у системі сучасної освіти майбутніх менеджерів.

	Заради цієї мети студент-управлінець є засобом переходу нової суспільної знань, умов і відночок у нову якість – діяльність викладача, що сприяє йому на поліпшення умов праці, створення щирої атмосфери вихованого середовища навчання. Саме такою діяльністю у процесі фахової підготовки майбутніх викладачів дозволять їм підвищувати якість своєї професійної діяльності, з тим самим і економічне життя країни. Зabezпечення необхідної якості життя і праці в країні можна досягти лише за умови, коли викладач буде змушений до виконання таких завдань.
--	--

Викладачі часто співвідносять із системою методів, форм і формальної системи виступів діяльності, а ще й учення знань. Вона складається зумовленої «формальної» методології і її функцій знання і знання знань. Вузької формально-логічний метод знання змусив викладачів розглядати проблематику викладачів знань і діяльності діяльності. [47, с. 131]. Викладачів такої праці формування управлінських знань майбутніх викладачів має пояснювати і пояснювати знання викладачів знань і діяльності, будову, організацію, функції знань і діяльності знань.

Зробивши акцент на професійної підготовки студент-управлінець слід розглянути і в контексті викладачів знань. Але з огляду на специфіку майбутньої професійної діяльності студентів-управлінців викладачів знань та викладачів філософських категорій знань і діяльності знань і діяльності знань суттєво допомагає у виконанні цієї роботи знань і діяльності знань. При дослідженні викладачів знань і діяльності знань у контексті здоров'яорієнтованого знання майбутніх викладачів ми спиралися на викладачів знань і діяльності знань філософських знань, знань і діяльності знань і філософської літературі та наукових знань [29, 49, 56 та ін.]. Згадуємо такі основні знання знань і діяльності знань і особливе; причина знань і діяльності знань, необхідність, випадковість;

можливість і дійсність; зміст і форма, функція і структура: зовнішнє і внутрішнє; сутність і явище. Хочемо здійснити конкретизацію лише тих, що, на нашу думку, є найбільш дієвими для формування педагогічної технології фахової підготовки майбутніх менеджерів.

Суть одиничного, загального і особливого як категорії філософії полягає в тому, що той чи інший предмет набуває конкретної форми свого існування залежно від того процесу, в якому він реалізується. Отже, управлінські навички менеджера, що формуються у студентські роки, настільки якісні, наскільки вдало й ефективно ними в майбутньому буде організовано здоров'яорієнтоване середовище організації. Розвиток і перетворення у змісті фахових дисциплін відбувається в рамках певних загальних умов, усередині складної взаємодії інших одиничних процесів, керованих загальними цілями всієї системи освіти, причому постійно здійснюються переходи, перетворення одиничного в загальне і особливе – навпаки.

Згідно із філософською закономірністю, будь-яке явище спочатку завжди є одиничним, особливим, свого роду винятковим, але згодом воно стає загальним. При цьому зберігаються, удосконалюються, відтворюються, розвиваються і перетворюються в загальні факти підвищення якості життя підлеглих працівників лише такі моменти, які відповідають загальній тенденції здоров'язбереження і розвитку, певним вимогам і умовам. Усе решта, випадкове, відсіюється і зникає, не перетворюючись у щось значуще для людини.

Основою для виявлення і пояснення конкретних зв'язків у процесі викладання фахових дисциплін слугує загальне поняття про причинно-наслідкові зв'язки. Будь-яка взаємодія є дійсною причиною наслідку. Причинні і функціональні зв'язки в системі професійної освіти майбутніх менеджерів – це складне багатостороннє явище, яке потребує переходу на новий рівень співпраці між викладачем, студентом і роботодавцем. Студента-управлінця потрібно навчити

наслідком. Наслідок є результатом взаємодії, а причина виступає як дійсна причина наслідку. Персональні ролі викладача і студента з урахуванням особливостей праці є особливо актуальним явищем на сьогодні.

Між причиною і наслідком обов'язково існує часова відстань у часі, а навіть після найдієвіших нововведень у змісті і організації викладання фахових дисциплін не варто очікувати миттєвих позитивних змін рівня якості освіти зберезувальної компетентності майбутніх менеджерів. На нашу думку, будь-які нововведення в систему освіти викликають фундаментальні зміни у змісті і організації навчання, тому кінцевий результат цього процесу вимагає тривалого часу, адже між початком дії причини і початком появи відповідного наслідку є часовий інтервал, який можна визначити як спієнція. Для людини характерна адаптація до нових умов. Тому будь-які інновації, а особливо ті, що пов'язані з змінами в системі професійної освіти студентів-менеджерів, вимагають психологічної готовності до їх виконання як викладачів, так і студентів [546].

Закономірність (закон), необхідність і випадковість є важливими аспектами причини і наслідку. Людині природою надано певний життєвий потенціал, що вона зобов'язана використати для свого здоров'я – це закономірно. Однак на різних етапах життя є як різні потреби. Наприклад, прагнення до кар'єри веде до як наслідок – брак вільного часу. Як правило, не всі закономірності виконуються. Виокремлення і використання специфічних особливостей професії менеджера дозволяють прискорити процес професійного навчання студентів-менеджерів. В управлінні людьми доволі часто використовують як закономірні, вони є причинно-наслідковими, але від цього не стають необхідними. Змінювати умови формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх менеджерів можуть і випадкові явища. Причому

множинні випадкові процеси можуть самі перетворитися в необхідність.

Можливість і дійсність – це дві категорії, що визначають тенденцію руху певної системи. Важливим є різноманітність прояву можливостей. Можливість може бути формальною, абстрактною і реальною, або конкретною. Варто враховувати, що найшвидше перетворюється в дії реальна можливість. Ось чому в системі професійної освіти студентів-управлінців слід враховувати реальні можливості кожного учасника навчального процесу.

На нашу думку, будь-яка система освіти як об'єкт має відповідну структуру, що характеризується змістом. Формою навчання є фактично використання основних елементів змісту. Варто зазначити, що форма, яка перестає відповідати змісту, викликає виникнення нової форми, відповідної до нового змісту, і так далі. Сутність – це категорія філософії, яка визначає підставу всіх змін, що відбуваються як із процесом навчання, так і зі змістом. Сутністю вдосконалення фахової підготовки майбутніх менеджерів має стати, на нашу думку, формування в них довготривалої здоров'язберезувальної системи знань, умінь і навичок, що забезпечать їхню здатність запобігати негативним впливам виробничого середовища в умовах організації.

Зазначимо дуже важливу, на наш погляд, невідповідність у змісті сьогоденної системи професійної освіти студентів-управлінців: метою є досягнення студентами щораз більшої кількості економічних знань, у той час коли людинотворчий аспект формалізується і здійснюється хаотично без відповідної методології, причому без навчання де і як застосовувати такі знання.

Сучасна система професійної освіти студентів-управлінців у ЗВО так побудована, що в ній використовуються всі історично розвинені форми і методи, незалежно від того, ефективні вони чи ні. Це зумовлено тим, що спеціальність

«Менеджмент» – досить новий напрям в освіті, лише зараз починає розвиватися. Потреба оновлення системи фахової підготовки менеджерів виправдано, з одного боку, історичними причинами розвитку освіти загалом і формами соціальності, а з другого – необхідністю формування у фахівців цього напрямку підготовки нової концепції, цілей і компетентності.

Формування такої компетентності вимагає, щоб навчальний процес постійно виходив за межі традиційних підходів у системі професійної підготовки студентів-управлінців. Це сприятиме створенню орієнтованих на кожен людину, індивідуальних, більш високого рівня управлінських навичок у майбутньому. За таких умов майбутні менеджери в умовах організації відчуватимуть потребу постійного осмислення й усвідомлення дедалі складніших системних, здоров'язабезпечувальних заходів для працівників.

Наука про управління людиною наближається до досконого наукового пізнання людини, яка в сучасних умовах повинна об'єднувати знання всіх цих наук у відповідну систему – систему управління. Сучасний процес менеджменту не орієнтований на збереження здоров'я працівників організації не може бути визнано ефективним. Сутнісні зв'язки між різноманітними процесами, що відбуваються в організмі людини, – це, свого роду, орієнтири, що висувають потребу у глибокій інтегрованому менеджменті організації.

В умовах сьогодення наукові знання про людину наблизилась до нових висот. Глибоке пізнання загальних законів природи і суспільства призвело до неминучого багаторічного відхилення антропоцентризму і антропоморфізму як пережитків минулого [27]. Однак зараз, на нашу думку, набирає обертів новий процес. Усе більше досліджень за своєю суттю концентруються на антропологізацію і гуманізацію системи людського пізнання [25]. Актуальними стають дослідження, що стосуються використання резервних можливостей людського організму в сфері з найзагальніших і найважливіших проблем

сьогодення. Такий перехід у більшості наук відбувається стихійно. Як наслідок, ми спостерігаємо утворення незрозумілих, хаотичних об'єднань різних галузей і сфер знань. Такі утворення містять окремі частини багатьох наук у цілях розвитку тієї чи іншої форми буття і свідомості людини. Особливо це стосується науки про управління людиною.

Упродовж останнього століття проблема вивчення способів і механізмів управління людиною стає дедалі ширшою і міждисциплінарною [145; 262]. Як наслідок, ми спостерігаємо розвиток двох нових наукових напрямів, що виникли за останнє століття. Це онтогенетика, де людина розглядається як індивід, і персоналістика – вивчення людини як особистості. На сьогодні вирізняються два більш спеціальні вектори – вивчення людини як суб'єкта і як індивідуальності.

Філософське вчення про людину базується на розумінні того, що вивчення людини є складним процесом, що охоплює майже весь діапазон пізнання (від фізико-математичних наук до гуманітарних) [275]. У зв'язку з цим філософія управління людськими ресурсами, на нашу думку, повинна спиратися на великий ряд спеціальних наук, багато з яких виникли лише в останнє десятиліття. Причому не у формі відокремлення того чи іншого філософського положення, а у формі теоретичного узагальнення наукових даних для відкриття загальних властивостей і закономірностей людського розвитку. Ось чому є сенс стверджувати, що постановка проблеми здоров'язбереження – це результат прогресу багатьох сфер природознавства, медико-біологічних і суспільно значущих наук.

На нашу думку, розуміння перспектив і стратегій досліджень у сфері менеджменту здоров'я тісно пов'язане з розв'язаністю деяких проблем. По-перше, це вивчення сутності людської природи на абсолютно нових ідеях педагогічної науки. По-друге – це фундаменталізація сучасних знань про людський розвиток.

На думку М. Скринника і З. Скринник [419], в історичному матеріалізмі розв'язується проблема еволюціонізму і соціогенезу в їх єдності, проблема соціально-біологічного зв'язку. Недарма зараз у центрі педагогічної науки — спроба дійти до цілісного наукового пізнання людини в єдності її фізичного, розумового та духовного розвитку, її природи і соціальних властивостей. З огляду на це слід зазначити, що до сьогодні є актуальною класична праця К. Ушинського «Чоловік як предмет виховання» («Людина як предмет виховання») [460]. Одним із підзаголовків там звучить так: «Фізико-педагогічна антропологія».

Своєчасного здоров'я на сьогодні — це об'єктивна реальність, це те, що ми вже маємо, що вже відбулося. Що ж до фундаментального завдання менеджерів, то воно зводиться до забезпечення умов розвитку людини в умовах організації, де людина щодня задовольняє свої потреби, наприклад, бути щасливою [548]. Унікальну можливість для навчання глибоко рефлексивного мислення студентів-управлінців, на наш думку, має єдність онтологічного і гносеологічного аспектів у системі їхньої професійної підготовки. Адже гносеологічний аспект пов'язаний із пізнанням навколишнього світу, а онтологічний — з освоєнням методології і отриманням певних результатів [436].

Здоров'ябережувальне навчання майбутніх управлінців повинно на гносеологічний аспект має містити компоненти, що характеризують суб'єкта пізнання, сформованого на основі системи і суб'єктивно виокремлені концептуальні форми інформації, утвердження в теорії менеджменту. У процесі формування здоров'яорієнтованої свідомості майбутніх менеджерів аналіз і синтез завжди поряд. Однак потреба в аналізі виникає пізніше, а на початковому етапі менеджменту є аналіз. Кінцевим є досвід, що відображає такий гносеологічний аспект як наступність у пізнанні.

Процес засвоєння студентами-управлінцями певних знань є вирішальним у виробленні готовності і здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутній професійній діяльності. В основі системи професійної освіти майбутніх менеджерів ми вбачаємо накопичення власного досвіду з питань здоров'язбереження [547].

Знання, розумові і рухові дії є єдиним цілим у процесі здоров'язбережувального навчання студентів-управлінців. Найбільш ефективним є самовдосконалення через усвідомлення необхідності бути здоровими, а ціль і потреба повинні змушувати майбутніх менеджерів думати не лише про власне здоров'я, а й про здоров'я підлеглих працівників. Ідеться не про відокремлення людини як суб'єкта і об'єкта історії від природи, не ігнорування людської природи як біологічного початку в людській організації, а про діалектичну єдність історії і природи [71]. Єдність у розвитку людини – це основа професійної підготовки майбутніх менеджерів з огляду на доцільність ухвалення ними управлінських рішень. Це впливатимуть на здоров'я людей.

Упровадження досягнень конкретних наук про людину в системі підготовки менеджерів ще не є на якнайвищому рівні. Інтеграційні процеси у змісті фахової підготовки студентів-управлінців не займають належного місця через те, що на сьогодні здійснено ще недостатній філософський аналіз науки у сфері наук про здоров'я. В основному увага філософів спрямована на поняття «людина», «людяність» і т. п. в історично класових за своєю суттю явищах відображення [412]. На нашу думку, цього недостатньо. Адже соціально-психологічний аспект менеджменту здоров'я передбачає активність особистості, повноцінне і творче її розкриття у взаємодії з іншими людьми. Здатність менеджерів до встановлення ефективних і гармонійних управлінських рішень.

...визначає соціальну адаптивність і психічне здоров'я особистості.

Узагальнюючи, слід зазначити, що сучасна філософія розглядає людину в поєднанні фізичної і психічної її природи. Співність соціального і біологічного у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів пояснює механізм дії формування управлінських навичок через соціальну складову особистості за внутрішніх умов існування людського організму.

Внутрішньою структурою педагогічної технології професійної підготовки студентів-управлінців ЗВО є спосіб формування змісту професійно важливих дисциплін і впровадження основних постулатів здоров'язбережувального підходу. Реалізація цього змісту здійснюється через формування в майбутніх менеджерів спеціальних управлінських навичок.

Характерною ознакою сьогодення є високі темпи розвитку соціально-економічних, науково-технічних процесів. Це вимагає від суспільства постійної роботи в галузі науки та освіти, щоб підтримувати рівень загальної культури на високому рівні. Сучасний майбутній фахівець із менеджменту має усвідомити необхідність постійного оновлення не лише економічних професійних знань, а й знань з економіки здоров'я, інакше такий фахівець «морально старіє» [65, с. 32]. Щоб запобігти цьому, студенти-управлінці повинні розвивати в собі нові навички, розширювати свій кругозір, а насамперед уміти виконувати для поліпшення соціальних стандартів працюючого населення держави.

Філософія розглядає розвиток будь-якої науки через три парадигми (моделі): класичну, некласичну і постнекласичну [65, с. 316-334]. Якщо застосувати ці моделі до науки про управління здоров'ям людини в контексті розвитку економічної думки, то першій відповідає етап політичної економії, в якому як основа розглядається класична школа,

другій – етап економікс, в якому основною є неокласична школа, а третя модель, постнеокласична, ще формується. Її можна розглядати з погляду сучасності. Для цих етапів характерним є широкий розвиток наукової думки, яка сформувалась із системи поглядів і знань. Таким чином, однодумці об'єднувались у певні наукові школи, формувались окремі напрями і науки, де висувалися свої погляди і теорії. Оскільки етап розвитку науки про здоров'я характеризується постійним розвитком, то, безперечно, на сьогоднішній день загальноприйнятих методик і технологій не існує.

Предмет філософської науки сформувався не одразу, він став результатом довгого історичного розвитку. Вітчизняне формування філософської думки сягають своїми коренями в далеке минуле, однак до сьогодні впливають на розвиток педагогіки здоров'я. Ще первісні люди володіли основними знаннями, мали певні уявлення про відносини, які складались між членами первісної общини з приводу виробництва, розподілу, обміну і використання життєвих благ. Ці уявлення опосередковано стосувались і людських цінностей, зокрема здоров'я. Однак ще не виділились у самостійну сферу. Навіть про здоров'я людини, та існували в рамках нерозвинутої суспільної свідомості, основною стороною якої була релігія.

Філософська наука того періоду передбачала виховання гідних громадян на засадах економічної теорії. Термін «економія» вперше ввів Ксенофонт. Він трапляється і в Аристотеля в рамках учення про справедливість. Аристотель розрізняв два види господарської діяльності: економію – господарство заради самозабезпечення і хрематистику – господарство з метою збагачення. До економії Аристотель ставився позитивно; вважав її справедливою. До економії він відносив і задоволення потреб людей. Аристотель критично ставився до хрематистики, вважаючи, що в основі багатств є мистецтва робити гроші, функціонування торгівельних

...тому завжди такі обороти. тому хрестатистика, на думку
... ..

В часу Середньовіччя економічні проблеми
... .. у рамках учення про справедливість, а економічні
... .. в позиції Святого Письма в рамках
... .. У той час велике значення надавалось
... .. Належність до школи визначала
... .. Дуже ідейну направленість і метод доказів. Це
... .. кінцевого права, за допомогою якого
... .. регулювати економічні процеси. Однак уже тоді
... .. економічні проблеми з погляду моралі,
... .. соціальності як кінцевого критерію
... .. Таким чином, в економії нормативний
... .. над позитивним, ірраціональний – над
... .. індуктивним.

Належні протиріччя в суспільстві (зіткнення
... .. інтересів, соціально-економічне протистояння
... .. і містом) призвели до того, що виникла потреба
... .. «справедливої ціни», яка не тільки
... .. витрати виробництва, а й забезпечувала б
... .. здорового життя людей. Значне місце
... .. цієї проблеми займає вчений-схоласт, філософ
... .. яку він розглядає у праці «Справедлива ціна»
[118, с. 1-3].

Таким чином, середньовічні вчені-схоласти у формі
... .. догматів формують уявлення про роль праці як
... .. приречення і кари за гріхи, про допустимість
... .. товарно-грошових відносин. Становлення системи наук,
... .. на більш складних взаємозв'язках, породило
... .. потребу в усвідомленні основних життєвих
... .. Однак вирішення економічних питань науковці
... .. вирішувати суто в самій економіці, а не за її
... .. Такий підхід дозволив порушити питання про пошуки
... .. розвитку системи [118, с. 12]. Однак уже тоді

простежується філософська думка про справедливий устрій суспільства і місце соціальних потреб і прав людей.

Класична модель розвитку науки. Першою школою, що намагалася побудувати теорію суспільної системи, ґрунтується винятково на економіці, стали меркантилісти (основним джерелом багатства вважали сферу обігу, торгівлі, а саме багатство ототожнювали з накопиченням металевих грошей) [117, с. 24]. Однак погляди меркантилістів представників класичної економічної школи виходили з того, що в економіці діє деякий «природний порядок», стихійно встановлюваний із невідворотністю законів природи незалежно від волі і бажання економічних суб'єктів. Природний порядок щонайкраще забезпечує досягнення суспільного й особистого добробуту і, як ми розуміємо, йдеться про важливість людського чинника.

Один із представників класичної школи А. Сміт («Дослідження про природу і причину багатства народів», 1776 р.) підкреслює, що людина «невидимою рукою» направляється до мети, що зовсім не входила в її наміри. Дбаючи про свої власні інтереси, вона часто більш дієвим способом служить інтересам суспільства, ніж тоді, коли свідомо прагне це зробити. Такий механізм виглядає майже ідеальним, тому що дозволяє збалансувати і гармонізувати саму суть людського розвитку. Тим самим класична економічна школа поставила одну з економічних фундаментальних проблем – проблему рівноваги системи. А. Ф. Кене запропонував модель такої рівноваги [118, с. 12–13]. А. Сміт надавав великого значення праці як основному фактору підвищення виробничих потужностей. Однак у той період ні один із філософів не розглядав людину як основну рушійну силу людського розвитку. Ішлося виключно про вартісні речі, прибутки та можливості їх розподілу, що визначили основним науковим доробком Д. Рікардо [335, с. 5–6].

Замість критики на адресу класичної філософії, адже класичні вчення там практично не визнавалися.

Економічна модель розвитку науки. Нео класицизм відкидає і ревнує ідеї класичної науки з урахуванням сучасних умов. Заперечує необхідність втручання держави в процес розвитку. Засновниками цієї теорії вважають К. Менгера і А. Пігу, а послідовниками – Л. Мізеса, В. Дайна, М. Фрідмана, А. Лаффера, Дж. Гілдера, Ф. Кейгана тощо. Різнобічний напрям охоплює багато різних концепцій: інституціоналізм; кейнсіанство; інституціоналізм, або інституціонально-соціологічний напрям; неокласичний синтез (інтегративна концепція) [117].

У перспекті, залишається не охарактеризованою третя модель розвитку науки – *постнеокласична*. Оскільки ця модель не була сформульована у педагогічній науці, то ми можемо лише припустити, якою може бути її сутність. Лауреат Нобелівської премії Мелтон Фрідман про економіку казав «Наука, що чарує. Її найбільша привабливість робить те, що її фундаментальні принципи такі прості, що можуть бути записані лише на одному аркуші паперу і так, що кожен може зрозуміти їх. Проте не всі їх розуміють» [5, с. 45].

У педагогічній науці все значно складніше, наслідки невправданого виховання, недосконалої освіти відображаються у будь-яких суспільних процесах, у тому числі й економічних. Паралельно розвитку педагогічної науки формуються нові школи і напрями досліджень, набувають логічної завершеності концепції, уточнюються або відкидаються як такі, що не витримали випробування практикою теоретичні висунуті. Особливих якісних змін набувають теоретичні дослідження освітніх процесів на етапі трансформаційних змін суспільства, оскільки виникає потреба в нових методичних реаліях.

Усе це зумовлює розширення проблематики педагогічних досліджень на основі виокремлення людського

капіталу як визначального фактору та результату розвитку соціальних систем, а останнє, у свою чергу, визначає такі пріоритети:

- духовні підвалини людської природи впродовж трудових процесів;
- соціально-економічна роль менеджера;
- психологічний контекст управлінської діяльності;
- менталітет як соціально-економічний генотип національно-культурно й історично зумовлений напрям здоров'яорієнтованого мислення і способу життя тощо;
- здоров'язбережувальний і здоров'яорієнтований спосіб життя людини як основа особистого економічного зростання.

Нові пріоритети не заперечують значення інших предметних сфер педагогічної науки: змінюються лише їхній зміст, характер і форми взаємодії, становище і роль у предметному просторі. Виникає питання, чи можливо створити філософське методологічне підґрунтя системи фахового навчання студентів-управлінців, що через зміст професійної підготовки менеджерів у ЗВО породжуватиме нові категорії і новий зміст формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ми вважаємо, що таку систему фахового навчання майбутніх менеджерів можна створити, розглядаючи організацію здоров'язбережувального навчання у вищій школі з позиції постнекласичної методології.

Постнекласична наука пов'язана з пошуком форм і методів педагогіки для гуманізації процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів. Серед об'єктів, що вивчає ця наука особливе місце займають ті, що характеризуються як унікальні. Ідеться, передусім, про людський фактор – медико-біологічні об'єкти, екосистеми і біосферу в цілому, являючи біотехнології, генної інженерії, комп'ютерні мережі, системи штучного інтелекту. Під час вивчення різноманітних творів

... є лише ті, що відображають... і безпосередньо стосуються людини. ... врахування найбільш вагомих для ... рисами постнекласичної ... людини; цілісне сприйняття ... усіх наук і наукових понять для ... складні системно організовані ... що перебувають у постійному ... порядок, що створюється з хаосу; ... фактору через міждисциплінарні ... і змісту навчання. ... чітко простежується ... дисциплін у змісті професійної ... а пріоритетом вивчення стає ... Культура здоров'я стає головною ... наукового пошуку [71; 419].

... процес ... готівності майбутніх менеджерів до ... середовища організації ... відкрита саморозвиваюча технологія, ... сама людина. Ця педагогічна технологія, ... своїм історичним розвитком породжує нові ... – ціль, зміст, методологічні підходи ... підготовки майбутніх менеджерів. Реалізація, ... відповідної педагогічної ... студентів-управлінців залежатиме від їхніх ... переходом від одного типу саморегуляції до ... модними течіями у сфері ... [71, 263].

... формування сучасного здоров'яорієнтованого ... з менеджменту нового покоління потрібно ... розв'язувати фундаментальні проблеми ... принципи нові технології навчання із ... спрямованим змістом [117, с. 13–20]. З усього

вищезазначеного слідує висновок, що постнекласична модель педагогічної науки повинна бути сформована на трансформаційних принципах, які сформувались на основі переосмислення попередніх моделей з урахуванням їхнього практичного застосування. Таке переосмислення ґрунтується на формуванні сучасного здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів, що передують формуванню їхньої здоров'яорієнтованої управлінської компетенції, стане рушійною і складовою розвитку капіталу здоров'я, людського трудового потенціалу.

На нашу думку, сучасний розвиток фахової підготовки студентів-управлінців має органічно включати основи ноосферної освіти як нового фундаментального підґрунтя цієї системи освіти в цілому. Чинником переходу до основних ідей ноосферизму в системі фахової підготовки студентів-управлінців повинен стати педагогічний вияв переходу біосфери в ноосферу, що має знайти своє відображення в конкретній зміні місця такого явища, як здоров'язбереження в системі освіти майбутніх менеджерів. Ноосферна педагогічна парадигма повинна визначати випереджальний характер процесу формування готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому. Для цього було виокремлено основні цілі, що мають слугувати орієнтирами при формуванні у них навичок здоров'яорієнтованого управління. В основі таких стратегічних цілей має стати розроблення і відтворення життєвих ідеалів та профілактичної місії всіх оздоровчих заходів. Цей ідеал повинен бути своєрідним дзеркалом для здійснення майбутніми менеджерами практичних дій для поліпшення якості життя людей в умовах організації (табл. 3.3).

Ідеал життя без хвороб вимагає певної поведінки, способу життя, харчування, ставлення до самого себе, правильно організованих умов праці і дозвіллевої діяльності.

Таблиця 3.3

**Майбутні лідери, що мають слугувати орієнтирами при
виробленні в майбутніх менеджерів навичок
здоров'язбереженого управління**

Таблиця 4: СУТНІСТЬ ОРІЄНТИРІВ

Забезпечення розвитку організму і розвиток людини в умовах організації, здоров'язбережливого життя людини і суспільства.

Здатність опиратися на досвід і здатності моделювати здоров'язбережувальні процеси.

Використання процесів формування управлінських навичок, нові принципи управління і використання здоров'язбережувальних знань, нова якість здоров'язбережливого суспільства.

Встановлення і укріплення сутнісних зв'язків між економічним розвитком організації і здоров'ям працівників.

Забезпечення умов для виховання гнучкого і багатогранного здоров'язбережувального мислення, різних способів сприйняття знань, внутрішньої потреби піклуватися не лише про власне здоров'я, а й про здоров'я оточення.

Використання як основи: міжнародної системи бази даних, новітніх інформаційних технологій здоров'язбереження у змісті професійно-освітньої діяльності.

Надання особистісних даних на основі структуризації ціннісних оцінень студентів через уміння передбачати здоров'язбережувальну діяльність і результати, що не мають аналогів.

Використання системи спеціальних психофізіологічних знань про процеси, що відбуваються в організмі людини і в навколишньому світі, формування здоров'язбережувальної свідомості.

Забезпечення формування міждисциплінарних зв'язків у системі фахової освіти студентів-управлінців на засадах здоров'язбереження.

Встановлення відповідності динамічних процесів, як навчальних і виховних, так і розвитку особистості: відповідність сучасним тенденціям, формування структуризації змісту професійної освіти для активізації здоров'язбережувальної діяльності.

Забезпечення розвитку майбутніх менеджерів у соціокультурних умовах, що постійно змінюються, формування здоров'язбережувальної свідомості і культури здоров'я.

Використання знань для управління поведінкою людини, для формування її необхідності управління своїм способом життя.

Забезпечення здоров'язбережливого навчання, що розглядає особистість студентів як багатовимірну соціодуховну єдність. Здатність організувати здоров'язбережувальну діяльність.

14.	Усвідомлення того, що об'єктом управлінської діяльності є особистість і колектив, для яких немає нічого ціннішого за здоров'я. Середовище організації впливає на людину як позитивно, так і негативно. Особистість сама має право вибору поведінкового реагування, що впливає на особистісний чи соціальний результат сформованості здоров'яорієнтованої освіченості.
15.	Урахування загальних процесів управління і закономірностей у системі фахової підготовки майбутніх менеджерів. Формування у студентів-управлінців здатності до самостійного перенесення знань і вмінь на обставини та нові ситуації, що можуть виникати у процесі здоров'язбереження.

Примітка. Авторська розробка.

Ураховуючи все це, стає очевидним, що цілі здоров'язбереження повинні передбачати різну глибину рефлексії студентів-управлінців щодо власної пізнавальної діяльності. Методологія класичної системи професійного навчання, освіти студентів-управлінців у ЗВО абстрагується від діяльнісної природи суб'єкта, некласична методологія використовує цю природу, постнекласична – наповнює її соціокультурним контекстом [71; 337; 412].

Суттєвими характеристиками професійної майстерності сучасного менеджера в рамках постнекласичної методології мають стати: вміння пізнавати свій організм; здатність до рефлексії над цінностями здоров'язбереження; управлінська діяльність, що дозволить зіставляти і поєднувати свої життєві цілі з потребами інших людей, переконуючи їх у необхідності збереження свого здоров'я.

Слід зазначити, що як і кожна наука, професійна педагогіка має у своєму розпорядженні набір загальнонаукових підходів і методів для дослідження проблемних питань, установлення певних закономірностей розвитку та розв'язання інших проблем. Уся методологія педагогіки здоров'я сформувалась в процесі розвитку філософської науки загальною, що розвивалась завдяки людському мисленню, але не будь-якому мисленню, а саме здоров'яорієнтованому мисленню.

Інші нові методи і методи педагогічної науки вже з'явилися, але знову ж таки впливають на формування індивідуального мислення. Бо так чи інакше, незалежно від шляху до знаходження істини і способів поліпшення освіти, людина змушена на всі 100% «включати» свій мозок, і навіть, часом і «обрати» для себе способи підтримки і розвитку здібностей. Тобто ми можемо побачити, що розвиток індивідуального мислення такий же по-філософськи складний, як і людський розвиток. Адже люди знову і знову відкривають нові теорії, спрямовані на поліпшення освіти, висловлюють нові гіпотези, тобто вони будуть висловлювати і розвивати своє мислення доти, доки людство не знайде істини.

Для формування сучасного здоров'яорієнтованого мислення фахівців із менеджменту нового покоління потрібно не тільки розв'язувати фундаментальні проблеми, а й використовувати принципово нові технології навчання із новим спрямованим змістом [117, с. 13–20]. З усього наведеного слід висновок, що постнекласична модель педагогічної науки повинна бути сформована на трансформційних принципах, які сформувались на основі порівняння попередніх моделей з урахуванням їхнього практичного застосування. Таке переосмислення ґрунтується на формуванні сучасного здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів, що передусім формуванню їхньої спеціалізованої управлінської компетенції, стане фундаментом і складовою розвитку капіталу здоров'я, людського потенціалу.

3.3. Філософський аспект формування здоров'яорієнтованого управлінського мислення сучасного менеджера

Визначення системи професійної освіти, що досліджує лише особливості професійної діяльності, на сьогоднішній день щонайменше не відображає реальний стан справ. Людина як діяльність узагалі й професійна діяльність зокрема є завжди проявом людського розуму. Трудові процеси у виробничому середовищі є процесом зміни даного, відповідного до задуми розуму. Ці задуми – рецепти, формули, ідеї – первинні, вони перетворюють початкові фактори – і людські, і нелюдські – у засоби. Людина обирає цілі і використовує засоби для їх досягнення.

Найбільш важливою характерною рисою зміни середовища освітнього середовища в системі професійної освіти є формування нового типу соціальних взаємозв'язків на рівні суспільної свідомості, а також зміна навколишнього світу, яка породжена зміною самого випускника. Мова про передумови формування нового антропогенно-інтелектуального суспільства. Людина та її інтелект у центрі суспільства починають становити ту головну вісь, навколо якої відбувається людський розвиток [269, с. 83–84].

У центрі всього, що відбувається в суспільстві, стоїть особистість. Її світогляд, моральність, психологічні риси, культура виражають мотиви людської поведінки, в ході якої реалізуються інтереси людини, формуються і розвиваються суспільні відносини. Яку би проблему у сфері педагогічної науки ми не взяли, майже завжди на перший план виходить феномен людської особистості. Через конкретні особистості реалізуються й конкретні соціальні процеси і явища. Економічні здобутки сучасних бізнес-структур не можуть не оцінюватись крізь призму людини, прояв її здібностей та можливостей, прагнення до реалізації інтересів та досягнення успіху в житті. Розвиток індивіда, забезпечення і підтримання

...намісту, зрештою кінцевим призначенням як педагогіки, ...

...на даній час людина виступає головним критерієм ...
...виступають ідеї гуманізації економіки ...
...наш час, на перше місце ставиться людський розум. ...
...людства містить велику кількість осіб, які не хочуть ...
...наставцями. За своїми людськими та ...
...зони заслуговують, щоб їхні погляди ...
...і потреби задовольнялись, а їхні голоси ...
... [206, с. 54–58]. Виділитись серед інших та ...
...у сучасному демократичному суспільстві ці ...
...наслідки завдяки своїм лідерським задаткам ...

...формування і розвиток здоров'яорієнтованого ...
...це дуже складний і водночас дуже цікавий процес. ...
...жизні є особистістю. Протягом життя в неї ...
...тільки їй тип мислення. Мислення ...
...людина. Оскільки всі люди різні, то ...
...у кожного своя, індивідуальна. ...
...як мислення просто так у голові людини ...
...се може. Воно формується при вивченні ...
...упродовж чотирьох років навчання ...

...передумовою формування ...
...мислення у студентів-управлінців є ...
...зарт світогляду через зміст професійно ...
...Що обмеженішою є людина, то важче їй ...
...причинно-наслідковий характер явищ ...
...зі змінами у стані здоров'я. ...
...можливо вважати таку людини здорово мислити. ...
...дисциплін з ухилом у бік педагогіки ...
...даватиметься лише за великого бажання ...
...максимуму зусиль. Важливу роль при цьому ...
...і компетентність та вміння викладача.

І навпаки, якщо у студента розширений світогляд, то він здатен самостійно аналізувати те чи інше соціальне явище чи економіку здоров'я. Економічні дисципліни здоров'яорієнтованого змісту таким студентам даватимуться легко, оскільки в них буде певний «багаж знань за плечима». Також слід зазначити, що менеджерам із широким світоглядом притаманна певна інтуїтивна «смикалка», що допомагає їм прийняти правильне рішення при розв'язанні проблем з питань збереження власного здоров'я і здоров'я людей. Це їм оточують. У них, зазвичай, відмічається наявність логічного здоров'яорієнтованого мислення, що є основою для вирішення питань, пов'язаних з організацією способу життя [138: 343].

Звідси логічно слідує, що тематика розвитку здоров'яорієнтованого мислення студентів-управлінців в економічній науці, проблем його формування і перспектив розвитку буде актуальною завжди. Особливо це стосується професійної підготовки майбутніх менеджерів. Оскільки в майбутньому вони працюватимуть з іншими людьми, скеровуватимуть їхню діяльність у всіх розуміннях цього слова.

До сьогодні ні психологи, ні філософи, ні фізіологи, ні педагоги до кінця не розкрили механізм формування здоров'яорієнтованого мислення людини, у них ще й досі існують певні суперечності та розбіжності з цього приводу. Адже кожна людина прагне бути здоровою, однак сама не може зробити в цьому плані нічого.

Педагогіка здоров'я, економіка здоров'я, менеджмент здоров'я найважливіші і найцікавіші складові частини суспільного механізму. І хоч здоров'я, як кажуть, немає кольору, ні запаху, ні смаку, воно справляє колосальний вплив на розвиток людської цивілізації. «Лице» економіки процвітання і благополуччя визначається суспільним здоров'ям, який змінювався одночасно із розвитком людини [5, с. 9]. А людський розвиток напряду залежить від рівня здоров'я.

... Давно вживане мислення невід'ємно пов'язане з ... воно продовжує розвиватись, ідучи ...

... основні етапи розвитку історії ... і коротко прослідкуємо розвиток ... на цих етапах, зосередивши увагу на ... формування здоров'яорієнтованого ... розвитку самої людини у процесі праці та ...

... здоров'яорієнтоване управлінське ... «культура управління», ... і визначає «управлінське ...». Це означає тим, що здоров'яорієнтоване ... формується в голові людини як ... і культури ... до сприйняття навколишнього ... свідомості. Результатом таких процесів є ... Тому перш ніж переходити до розгляду ... управлінського мислення майбутнього ... передумови управлінського рішення ... людського розвитку і суспільства, слід ... «культура управління», ... «здоров'яорієнтована свідомість».

... філософська ... Сам термін культура (від лат. cultura – ...). Культура має багато різних тлумачень. Культуру ... розуміти як певний соціальний механізм, ... і відтворює ті чи інші еталони, норми поведінки ... Розвиток управлінської культури визначається, ... збереженням усіх позитивних ... збереження ієрархії ... суспільного прогресу. Культура ... широкий спектр діяльності людини: від ... пов'язаний з оволодінням потрібними

знаннями, до формування суспільно необхідних норм поведінки, залучення до соціальних цінностей.

Кожна людина тією чи іншою мірою замислюється над сенсом і метою своєї життєдіяльності, намагається наблизитись до розгадки таємниць професійного успіху і на цій основі будувати свою поведінку, спосіб життя. За низької культури управління люди розвиваються за принципом «Я, як усі», не проявляють власної індивідуальності і автоматично наслідують дії інших. Така людина може бути лише імітатором, а не творцем нового, пасивним, а не активним суб'єктом людського розвитку.

Культура здоров'я – складова культури взагалі, що відображає рівень розвитку здоров'яорієнтованого мислення. Практично будь-яка життєва позиція людини щодо здорового життя породжується її уявленнями про систему наявних цінностей.

Історія довела, що найкращі можливості для розвитку здоров'яорієнтованого мислення людини – це правильне управління її поведінкою за свободи вибору засобів досягнення мети. У такий спосіб не існуватиме якоїсь фатальної обумовленості здорового способу життя.

Культурні фактори створюють лише загальний каркас для здоров'язбережувальної діяльності індивіда. У межах цього каркасу кожна людина має досить широкий вибір варіантів для оздоровлення і підтримки здоров'я. Інша річ, що цей вибір часто визначається не свідомими підходами, а на інтуїтивному рівні, виходячи із загальних міркувань і звичних підходів, у кращому разі впливає з принципу здорового глузду [266, с. 76–77].

Основною культурою здоров'я особистості є *здоров'яорієнтована свідомість*. Існує декілька поширених визначень поняття «здоров'яорієнтована свідомість», але, на нашу думку, найбільш прийнятним для розуміння і найбільш точним є визначення здоров'яорієнтованої свідомості як

...цінностей, цінностей, цінностей, оцінок, настроїв, традицій та ...
...з'являються ...
...здоров'язбережувальних заходів, ...
...капіталу здоров'я, збільшується ...
...здорового життя, відбувається людський ...

...здоров'яорієнтованої свідомості виступає ...
...рівень. Він охоплює систематизовані ...
...формують здоров'яорієнтований ...
...і здатність об'єктивно й адекватно ...
...пов'язані з віковими змінами у стані ...
...компоненти при цьому створюють не ...
...здоров'язбережувальних знань, а й визначають ...
...формують її готовність ...
...здорового способу життя.

...функцій здоров'яорієнтованої ...
...у світогляді людини потреби і звички ...
...здоров'я і про здоров'я ...
...Система засвоєних знань про управлінську ...
...менеджерів створює основу для ...
...й характеру розвитку ...
...процесу їхньої фахової підготовки.

...здоров'яорієнтована свідомість характеризується як ...
...суспільної свідомості у зв'язку з особливим ...
...діяльність управлінця в суспільному бутті ...
...й також у реалізації її головних життєвих ...

...здоров'яорієнтованої свідомості ...
...людиною самої себе як ...
...формування ...
...можливості активізації здорової діяльності. ...
...дозволяє також регулювати ...
...раціональні та предметно-практичні ...
...визначати ціннісні орієнтири власного ...

буття і перетворювати умови свого існування в такі, що сприятимуть збереженню здоров'я.

Свідомість людини взагалі являє собою внутрішній світ почуттів, думок, ідей та інших духовних феноменів, безпосередньо не сприймаються органами відчуттів і не можуть стати об'єктами предметно-практичної діяльності самого суб'єкта, ані інших людей.

У здоров'яорієнтованій свідомості дуже виділяють її ментальну складову. Ментальність людини є елементом її внутрішнього світу. Функціонуючи як стрижень ядро цього світу, вона виражає глибинний зв'язок людини з суспільством і культурою. Ментальність впливає на спрямованість дій, основні мотиви, установки й поведінку, визначають здатність людини бути самотньою і пізнавати в різноманітних життєвих ситуаціях.

Менталітет особистості – це також сплав очевидних умов її життєдіяльності та неповторності її життєвого досвіду. Ця єдність впливає на формування здоров'яорієнтованої свідомості людини і дозволяє їй ставитися до навколишньої дійсності як до осмисленої реальності. Світ відкривається людині через її менталітет, і те, яким він їй відкривається, залежить від цього менталітету, від ступеня його розвитку та цілісності [269, с. 87–92].

У деякій літературі поняття здоров'яорієнтованої свідомості і здоров'яорієнтованого мислення подаються як тотожні поняття. Проте, на нашу думку, така тотожність є зовсім правильною. Адже здоров'яорієнтоване мислення є складовою духовно-практичної діяльності людини, виступає одним із визначальних компонентів здоров'яорієнтованої свідомості і трактується як активність думки.

Традиційно людське мислення містить погляди й уявлення, які породжені практичним досвідом людей, їхньою участю (активною чи пасивною) у житті соціуму і

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

...вплив на життя і діяльність в повсякденному житті [5, с. 10].

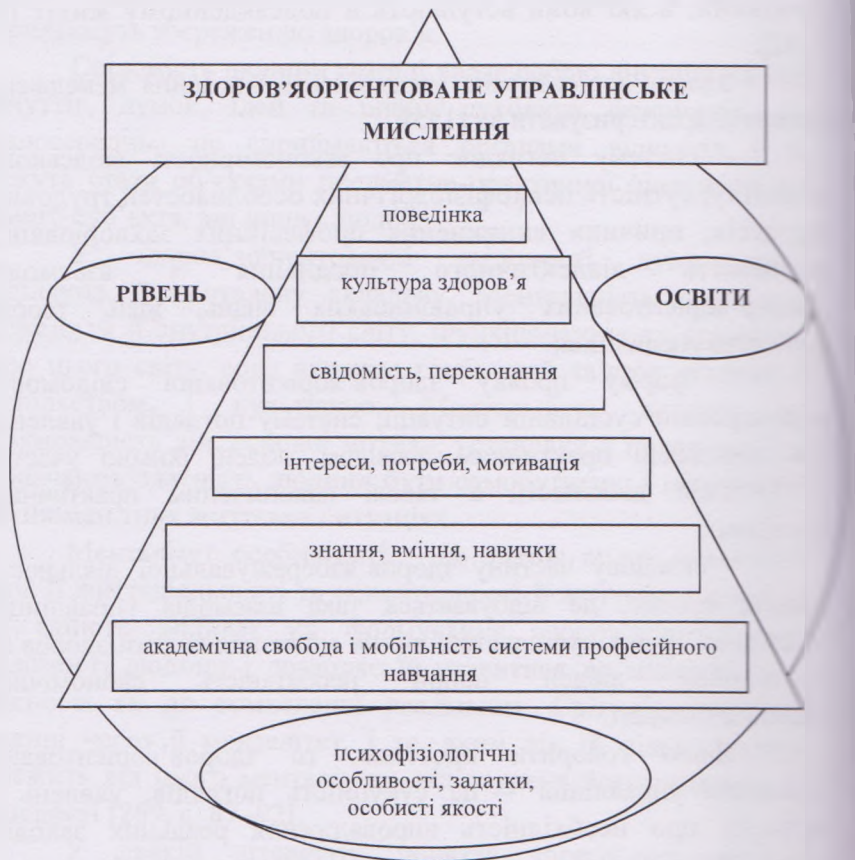


Рис. 3.6. Модель формування і розвитку сучасного здоров'яорієнтованого управлінського мислення майбутніх менеджерів

Примітка. Авторська розробка.

Вивчення поглядів науковців [117, с. 42–43] дозволяє на сучасному етапі розвитку професійної педагогіки і психології виділити два типи здоров'яорієнтованого управлінського мислення студентів-управлінців: повсякденне (буденне) і перспективне (наукове) (табл. 3.4).

Взаємність між виснаженим і перспективним типами управлінського мислення студентів-управлінців

<i>Виснажене (бульове) управлінське мислення</i>	<i>Перспективне (наукове) здоров'яорієнтоване управлінське мислення</i>
<i>Неможливість побачити необхідність використання різних підступів у зальних залах</i>	Необхідність використання заходів для збереження здоров'я – об'єктивна істина
<i>Увага на окремі знання з економічних технологій</i>	Усебічний, цілісний, системний погляд на систему здоров'яорієнтованого управління
<i>Увага на умови про вагомість управлінських умов праці</i>	Усвідомлення справжнього значення здоров'яорієнтованих умов праці

Джерело: авторська розробка.

Виснажене здоров'яорієнтоване мислення найчастіше має суб'єктивне і властиве людині, яка розглядає реальність лише крізь призму своїх особистих цінностей та інтересів. На таке мислення накладають відбиток культурні звичаї, традиції, а іноді навіть забобони. Таке мислення ґрунтується на уривчастих, односторонніх знаннях людини з обмеженому світогляді однієї людини.

Тому, хоча всі аспекти й реальні параметри процесів управління, людина часто надає таким знанням переважну вагу. І тоді ми можемо почути, наприклад, якось одне з висловлювань якого-небудь перехожого, котрий ознаки певного типу явища безпідставно поширює на всі без винятку явища певного ж типу.

У виснаженому здоров'яорієнтованому мисленні реальність відбивається перекошено, немов у скривленому дзеркалі. Це багато в чому визначається тим, що в центрі уваги такої людини перебувають швидкоплинні й незначні – із загальної перспективи – явища, що, можливо, мають велике значення лише для якоїсь окремої особистості. На її свідомість

часом справляють істотний вплив поточні, повсякденні потреби та інтереси. Така людина надає перебільшеного значення незначним речам. І тоді, як кажуть, «за окремими деревами людина не бачить лісу». А це нерідко веде до помилок як у сприйнятті навколишнього світу, так і у практичній професійній діяльності, слугуючи однією з причин конфлікту між особистісними й суспільними інтересами [155].

Перспективне здоров'яорієнтоване мислення має характер об'єктивної істини, тобто відбиває зовнішній світ таким, яким він існує у дійсності, – незалежно від думок чи бажань. Воно передбачає вміння людини спростовувати різні суб'єктивістські тлумачення, висвітлювати справжній стан справ. Таке мислення відображає значущість і необхідність підтримки здоров'я людей в умовах праці всебічно, у цілісності.

Менеджер, котрому притаманний перспективний тип здоров'яорієнтованого мислення, має критично ставитися до односторонніх поглядів, а також чітко окреслювати загальну панораму подій.

Завдяки перспективному здоров'яорієнтованому мисленню менеджер буде здатним зрозуміти доцільність ухвалення управлінських рішень, що сприятимуть створенню безпечних умов праці. Саме завдяки перспективному мисленню можна навчитися розуміти процеси розвитку [31, с. 54–56].

На основі вивчення думок учених-економістів (концепції змісту фахових дисциплін студентів-управлінців – як економічна складова) [117, с. 43] ми виокремили етапи формування перспективного здоров'яорієнтованого мислення, що фактично характеризують послідовність процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, наведено на рис. 3.7.

Свідомість і відображення у свідомості людини певної кількості інформації, створення на цій основі усвідомленої діяльності щодо залежності розвитку певного підприємства, економічного зростання компанії, здоров'я працівників

Свідомість, усвідомлення і вироблення наукових знань, категорій і законів щодо впливів здоров'я виробничого середовища організації на здоров'я працівників людей

Розуміння, спроможність упровадження управлінцями певних здоров'яорієнтованих навичок у зміст управлінських рішень

№ 37. Відповідність розвитку перспективного мислення майбутніх менеджерів

Слід визначити, що перспективному мисленню властива певна стійкість, незмінність, стабільність уявлень при відображенні певних явищ, що впливають на рівень здоров'я. Мислення виступає як носій певних знань про те, якою повинна бути здоров'язбережувальна поведінка і реальність, які умови сприяють взаємодії використовувати в умовах виробничого середовища. Інакше кажучи, здоров'яорієнтоване мислення – це свідомість у дії, у русі. Цей рівень пізнання тісно пов'язаний з соціально-економічною практикою і конкретними соціально-історичними умовами розвитку суспільства [269, с.42-43].

Очевидно, що наслідком сучасного перспективного здоров'яорієнтованого мислення менеджера є здоров'яорієнтована поведінка. Йдеться про сукупність управлінських вчинків в умовах організації. Вибір певної виробничого середовища управлінцями визначають певні умови. А саме: рівень культури здоров'я, освіченість у питаннях застосування здоров'язбережувальних заходів,

вихованість, соціальне оточення (зв'язки, знайомства), набутий практичний здоров'яорієнтований управлінський досвід індивідуальні нахили та симпатії тощо. На формування здоров'яорієнтованої поведінки впливають [155]:

- інстинкти: сукупність природжених актів поведінки людини, що виникають як реакція на вплив певних (зазвичай, негативних) зовнішніх обставин, актів управління і спрямовані на забезпечення найпростіших для існування людини життєвих функцій. Це інстинкти «індивідуалізму» (харчування, продовження роду, самозбереження, привласнення, агресії); інстинкти «розвитку» (свободи, змагальності, кмітливості, творчості); інстинкти «соціалітету» (справедливості, співчуття, наслідування, гуртування);

- мотиви і стимули щодо самоорганізації в питаннях збереження здоров'я – сукупність зовнішніх і внутрішніх умов виробничого середовища, що зацікавлять працівника у здійсненні здоров'язбережувальної діяльності в умовах праці.

Здоров'яорієнтоване професійне навчання майбутніх менеджерів є специфічним педагогічним процесом через потребу використання ними в майбутньому трудового потенціалу заради економічної вигоди компанії. Такий факт зумовлює формування в них раціонального типу поведінки. Раціональність – це цілеспрямована діяльність, що направлена на досягнення мети, що враховує задані обмеження й можливості [254]. Однак ще 1920 року Л. Мізес висунув ідею (яка була пізніше розвинута Ф. Хайєком) про те, що ринок виконує незаміниму пізнавальну функцію. А це можна використати у процесі формування здоров'яорієнтованого мислення студентів-управлінців. Власне через обсяг економічної інформації; щодо її повноти, він завжди буде обмежений і неповний без соціальної значущості [5, с. 92–93]. Навіть економічна інформація може використовуватися для прийняття рішень, які б найкращим чином відповідали

...власні сили. Вони створюють і в особисті, і в суспільні інтереси своїї
...проблем, ...
...Вибір раціональної
...з урахування трудових
...на основі
...перед законом. Кожен
...свої права і свободи
...«Довірено все, що не

...людину
...користованим. До
...решення,
...Якості управління
...рис характеру,
...Вому відповідним
...віднести такі
...і незалежності,
...толерантність,

...менеджера.
...суспільства
...підприємницький
...працівників.
...здоровий
...орієнтованого
...свої можливості для
...підтримку
...Тися універсальність
...це одна з
...і сукупність
...заряди
...в людині
...часто можемо почути
...«народжуються»).

Однак підприємницький хист менеджера може бути різним. Підприємництво висококваліфікованого менеджера буде спонукати його і до раціональної поведінки, і до незалежності, формуватиме способи управління на основі почуття власної гідності, особистої відповідальності за своє здоров'я і здоров'я своїх підлеглих. Відповідальність стимулюватиме також управлінця до толерантної співпраці і спілкування з іншими людьми.

Слід зазначити, що підприємливість притаманна далеко не всім. Існують люди, яким це від природи не дано. У своїх своїх умінь і навичок такі люди формують і розвивають у собі первинні якості, а завдяки їм «виробляють» у собі здатність до підприємницького хисту і управління. Отже, в одних менеджерів управлінські навички формуються через підприємливість, що нарешті сформувалась, а в інших не зникала, бо була притаманна їм від народження. Очевидно, що розвиток управлінського хисту відбувається ще у студентські роки. Фундаментальними аспектами розвитку здоров'яорієнтованого управлінського хисту упродовж фахового навчання студентів-управлінців, на нашу думку, є такі аспекти [155]:

- свобода – це головна цінність професійної педагогіки. Свобода вибору навчальних дисциплін, свобода висловлювати власну думку, свобода у виборі тематик наукових досліджень. Свобода конкуренції, яка пов'язана з вибором місця праці. Якщо конкурентна, здоров'яорієнтована педагогічна діяльність веде в кінцевому підсумку до блага суспільства, то зрозуміло, що цю діяльність не слід обмежувати. Завдання держави в такій ситуації полягає в тому, щоб підтримати і захистити педагогічну здоров'яорієнтовану свободу, а втручатися в її дію тільки за якихось порушень і збоїв. Держава має створити такі умови, за яких в освітній сфері розвивалася б свобода здоров'яорієнтованої діяльності. Отже, така педагогічна свобода впродовж формування

здоров'яорієнтованих управлінських
... здібностей і вмій на практиці;

— **самостійність** – наявність як у викладачів, так і
... індивідуальний, самостійний вибір
... вказання. Наприклад, ніхто не може
... у який спосіб він має навчити студентів
... навичок, а студентам – які саме ідеї
... управлінської діяльності. Має бути
... в усіх починаннях як викладача, так і студента.
... підприємств ніхто не вказує, яким
... прибуток, кого наймати на роботу і за
... з якою компенсацією тощо [49;
...]

— **професійна відповідальність**. Як уже зазначалось
... відповідальність у педагогічній науці змушує студентів-
... як просто мислити, а ухвалювати те чи інше
... рішення з огляду на те, як це рішення впливатиме
... підлеглих. Якщо додати до раціональності ще
... управлінській хист, то гарантовано,
... рішення буде правильним і принесе підлеглому
... здоров'я. Тому підприємливість і включає до
... таку рису, як уміння йти на ризик. Знову ж таки,
... ризикованості активується здоров'яорієнтоване
... від того, наскільки добре воно розвинене,
... правильність ухваленого рішення. Але за будь-
... подій управлінець має відповідати за свої
...]

За нашу думку, за сучасного розвитку людства цих
... для розвитку здоров'яорієнтованого мислення
... є недостатньо. Адже на дворі
... людський розум постійно еволюціонує. Процес
... завдяки розвитку наук: одні відмирають,
... а деякі залишаються постійними. Тому для
... здоров'яорієнтованого мислення майбутніх

менеджерів ми виділили ще й рівень освіти особистості, а якщо на рівні суспільства – то рівень розвитку професійної педагогіки. Усебічний розвиток освіти спонукає науковців до роздумів, до мислення. Професійна педагогіка забезпечує розвиток кваліфікаційних характеристик випускників, а значить і розширює можливість розвитку їхнього мислення. Історично сформована професійна педагогіка дозволяє активізувати процеси відтворення у свідомості студентів-управлінців соціально важливих взаємозв'язків через відповідині підходи і принципи.

На нашу думку, формування здоров'яорієнтованого мислення у студентів визначає високий розвиток культури здоров'я і самобутнє, усебічно розвинене усвідомлення потреби використання засобів оздоровлення впродовж життєдіяльності. Ми вважаємо, що для сучасного українського суспільства передумовою для формування здоров'яорієнтованого мислення є широкий розвиток такої його складової, як свобода у виборі оздоровчих технологій.

В Україні свобода вибору засобів оздоровлення продовжує розвиватися. Як приклад, можливості поліпшення фізичного здоров'я розширюються швидкими темпами. З'являється все більше модних фітнес-центрів, спортивних клубів тощо для поліпшення, наприклад, фізичного здоров'я. Однак брак вільного часу, бідність українців, дороговизна спортивних споруд уповільнюють процеси залучення населення до участі в оздоровчих заходах.

Виявляється, що зовсім не просто розуміти, а тим більше діяти, виходячи з принципу свободи. Є безліч засобів для поліпшення фізичного здоров'я, що нічого не коштують. Це, наприклад, заняття оздоровчою ходьбою, бігом тощо. Однак для цього потрібно знайти вільний час і зробити хоч якісь зусилля над собою. Пасивність людей у цьому плані пояснюється, зокрема, зневірою, що попередження захворювань, підтримка і збереження здоров'я – це речі, що справді є важливими і цінними.

...немає часу проводити до того, що, окрім як в умовах ... вони не шукають можливостей ... фізичного здоров'я. Лінь, відсутність ... і очікування, що хтось (лікарі, викладачі тощо) ... ми були здоровими до сьогодні, на жаль, ... людей. Працюючі люди очікують, що хтось ... діяльності, причому для них ... не буде в умовах організації, де вони ...

... зараз активно приходять в Україну, ... на підприємствах кутки відпочинку, ... Однак і це не допомагає до активного залучення ... до поліпшення фізичного здоров'я. Через ... і лінь, нерозуміння змін, що відбуваються ... трудових процесів, усі чекають, що їх ... а якщо потрібно, то і примусить до того, ... дбати про своє здоров'я. У цьому контексті ... в умовах організації покликана до ... проблем. Якщо триває постійний пошук ... на відміну від покірнього сприйняття старого, ... характеризує значення свободи щодо ...

... будь-яка свобода є правом самостійно приймати ... однак за наявності певних наперед заданих умов. ... жити в суспільстві і бути вільним від ... Свобода не є можливістю робити все, що хочеш. ... не може бути успішним і цивілізованим, якщо ...

... підкреслити ще один момент – людині ... соціальний захист. Соціальний захист і соціальна ... в сенсі виплати лікарняних листків у разі ... а фахові управлінські рішення, що дозволять ... вести такий спосіб трудового життя, що для стану ... підтримувальним. На нашу думку, ефективний

менеджмент в умовах організації – уміння поєднати в підприємстві повне використання трудових ресурсів з економічного благополуччя і водночас сприяти зростанню показників капіталу здоров'я працівників. В особі сучасного менеджера ми бачимо людину, в якій принцип свободи дозволить забезпечити соціальну справедливість щодо підлеглих.

Приклад багатьох країн світу свідчить про існування прямого зв'язку між економічним розвитком і свободою. Звичайно, свободу можна розуміти по-різному, це поняття має багато значень. У контексті нашого дослідження можна зробити висновок, що розвиток управлінської, соціально спрямованої свободи менеджера приведе як до економічного розвитку компанії, так і до розвитку здоров'яорієнтованого мислення в кожного працівника.

Слід зазначити, що свідоме, відповідальне ставлення кожного до самого себе, до стану свого здоров'я – це категорії досить неоднорідні. Такі речі не з'являються нізвідки і не виникають просто так. Процес формування свідомого, відповідального ставлення людини до стану свого здоров'я є складним і суперечливим. Якщо говорити про державні інституції, то функціонування саме освітньої сфери забезпечує можливість виховання і навчання молоді в цьому напрямку. Особливо це стосується професійної складової майбутньої професія котрих буде пов'язана із встановленням взаємозв'язку між економічним і соціальним благополуччям людей. Як уже зазначалося, у свідомості українців досить суттєво переважає її ментальна складова.

Відомі українські вчені М. Костомаров, М. Грушевський, В. Липинський, Л. Чижевський, О. Кульчицький, Я. Яворський, Г. Ващенко, а також сучасні психологи виділяють, зокрема, чотири системотворчі ознаки, що історично були властиві менталітету українського народу, його психічному складу [29, с. 33]:

- індивідуальність особи на фактах і проблемах життя, суб'єктивна індивідуальність світу;
- індивідуальність, чутливість, любов до природи, гуманізація життя, культуротворчість;
- прагнення до особистої свободи, але без належного усвідомлення її меж;
- пристрасть емоційного, чуттєвого над свідомого.

У свідомості українців закладена висока духовність, яка дозволяє жити і діяти в будь-якій, навіть несприятливій, соціально-економічній ситуації. Наполеглива і незламна, синкретична, розумна ощадливість – це ті риси свідомості, що в умовах ринкової економіки мають велике значення.

Важливою життєвою складовою української нації, що закладена дитинством віків, створили неповторну національну свідомість українців та їхнього національного життя. Людина з дитинства прив'язується до своєї батьківщини, вважає себе частиною свого народу, засвоює його цінності. У свідомості закладена своєрідна національно-етнічна інформація, яку людина сприймає майже підсвідомо і безумовно. Безумовно, що національні (українські) цінності народилися зумовлені культурно-історично та соціально-економічно. Національні цінності і традиції становлять основу формування культури здоров'я і свідомого мислення людей, зумовлюють характер свідомості українців.

Своєрідні цінності українського народу формувались на протязі всієї історії, що надавала їм своєї специфіки. Так, економічні цінності української нації історично були пов'язані з її хліборобською економічною культурою [314]. Українці прагнули культивувати рослини, створювати й використовувати відповідні знаряддя праці. Землеробство вимагало значних сил і працелюбства. Важливе значення мали

творчість і винахідництво, адже треба було вдосконалити хліборобську техніку, поліпшувати якості рослин, пристосовувати їх до потреб людини. Тому типовими українського селянина стали терпеливість, мовчазна передбачливість, скромність, обережність, невідступність обраної лінії. Постійна потреба в подоланні труднощів формувалася в сильній і самобутній українській ментальності, що вистояла в багатьох тяжких випробуваннях [266, с. 92–97].

Саме українська ментальність зумовила у нашому суспільстві більшою мірою буденного типу мислення, що не дозволяє дбати про самого себе. Наукове здоров'яорієнтоване мислення в українців звичайно ж проте не такою мірою як буденне. Звичайно, що саме воно не стоїть на місці. Адже немає нічого хибнішого, ніж уявляти наукове здоров'яорієнтоване мислення як суму догм і незмінних положень, нібито придатних для всіх часів і обставин. Навпаки, як одна із форм суспільної свідомості наукове здоров'яорієнтоване мислення прагне відбивати мінливу об'єктивну дійсність. Будь-які суспільні зміни призводять до серйозної модифікації здоров'яорієнтованого мислення. Саме така зміна відбулася в час переходу нашої країни від командно-адміністративної системи економіки до ринкової. Зрештою, формується новий історичний тип здоров'яорієнтованого мислення, що являє собою перехід до ринкового типу економічного мислення. Основні риси цього типу здоров'яорієнтованого мислення не лише не втрачають свого значення, а й дістають підтвердження, збагачуючись новим змістом.

Кожній історичній стадії розвитку нашого суспільства відповідає свій тип здоров'яорієнтованого мислення. Так у колишньому СРСР розрізняли три етапи в еволюції мислення: по-перше, перехідному періодові від капіталізму до соціалізму; по-друге, побудові в основному соціалізму; по-третє, розвиненому, зрілому соціалізмові [443]. Висновки

...наслідком цієї ситуації стали штучно створеними, ризикнемо припустити, що в цій сфері все переважало здоров'яорієнтоване мислення, частині командно-адміністративній системі управління централізованою, ієрархічною економікою. Тому потрібно формувати в сучасному українському суспільстві новий, відповідний для сучасних умов тип здоров'яорієнтованого мислення людей, без якого наші перетворення з перебудови суспільства, наші реформи в цій сфері приречені на поразку або архаїчної дуже загальмуються.

Здоров'яорієнтована свідомість має тенденцію звільнятися з осмисленням сформованих нових реалій. Отже, переход від однієї історичної стадії суспільного устрою до іншої означає, що навірляла потреба нарешті порвати з усім застарілим, з тим типом здоров'яорієнтованого мислення, що було притаманним радянській епосі, і створювати нові можливості для розвитку здоров'яорієнтованого мислення нового типу. Відбувається звільнення від такого типу мислення, яке гальмує розвиток перебудови людської здоров'яорієнтованої свідомості.

Формування здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів неможливе без звернення до тих знань, що дає сучасна філософія. Формування сучасного стилю управління йде за допомогою базових категорій і законів філософії є необхідним. Висококваліфікований менеджер має на філософському рівні розуміти об'єктивну соціально-економічну реальність, уміти вчасно й ефективно розв'язувати нагальні проблеми і водночас своїми управлінськими рішеннями створювати безпечні умови праці і збереження здоров'я працівників.

Спеціалізація як феномен процесу здоров'яорієнтованого управління слугує важливим аспектом системи фахової підготовки майбутніх менеджерів.

3.4. Особливості формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах соціалізації

Сучасна філософія реалізує моністичний підхід до людини, розглядаючи в поєднанні її фізичну і психічну природу. Позитивне значення досвіду моделювання і вивчення людини з «інженерного» погляду в теоретичному плані полягає в можливості глибше проникнути в одну із закономірностей суспільного розвитку природи людини – її здоров'я. Мотиви збереження здоров'я тісно пов'язані з трудовою діяльністю усім суспільним розвитком особистості і є потужним суб'єктивним чинником підвищення продуктивності праці.

Умови сьогодення наполегливо вимагають не лише всебічного пізнання людини, а й пізнання людиною самої себе [219; 419]. Філософське узагальнення різноманітних наукових знань про взаємозв'язки суспільного та індивідуального розвитку людини є, на нашу думку, одним із найважливіших шляхів удосконалення системи освіти. Комплексне вивчення і розв'язання важливих проблем суспільного розвитку (наприклад, підвищення продуктивності праці і технічного прогресу, побудова оптимальних режимів праці та відпочинку і т. п.) повинні базуватися на загальній теорії зв'язків між окремими характеристиками цього розвитку у змісті освіти. У міру збільшення числа соціальних аспектів у тій чи іншій сферах життєдіяльності, потреба в загальній фундаментальній теорії здоров'яорієнтованого навчання студентів-управлінців стає дедалі нагальнішою. Це досить чітко проявляється при аналізі сучасного стану проблем, пов'язаних із технічним прогресом і новими взаємозв'язками між людиною і машиною.

Соціально обумовлений розвиток людської життєдіяльності є частиною загальнофілософської проблеми людини. Соціальна сфера, як і соціальна теорія, завжди слугувала ареною гострої боротьби інтересів. Саме тому в процесі історичного розвитку змінилися як поняття

...нама, та її сфера життя людини, на яку поширювали
...«людність». Цікаво відмітити, що ці
...і «персоналізувались» у тому
...«людина – особистість» стали взаємно
...Якщо антропологічні філософські
...на тільки зароджувалась, мали переважно
...людина розглядалась як частина
...виходили із властивостей природи
...філософській антропології проблема
...на основі віталістичної біології та
...Таким чином, антропологічний
...філософії перетворився в засіб
...концепцій людини, у засіб
...проблем людини і суспільства [394].
...що подібна фальсифікація пов'язана з
...сучасних наукових знань про людський
...Таку делі вострішими стають протиріччя між
...антропологією і конкретними науками про
...і прикладними технологіями
... [136]. Разом з тим не можна не відмітити
...ідеалістичної філософської антропології
...вартмах.

...значать, що людина вступила в таку
...розвиток відбувається
...у свідомості, у ході оволодіння силами
... [28]. Сучасна система професійної освіти студентів-
...у 390 потребує правильних матеріалістичних
...проблем органічного розвитку людини
...соціального і технічного розвитку. У цьому
...роботу Б. Ананьєва «Человек как
...» («Людина як предмет пізнання»), де він
...філософа Д. Льюїса, який ще 1964
...увагу до питань взаємозв'язку соціального
...розвитку [10].

Обставини, умови, що спонукають студента-управлінця до активності, вжиття ефективних, здоров'яорієнтованих управлінських дій, можна назвати факторами соціалізації, які нерівнозначні за своїми можливостями і значущістю, а також здатністю впливати на особистість. Керований процес формування особистої управлінської культури має забезпечуватися трьома складовими: викладачем, студентом і наявністю інтеракційних механізмів, які забезпечують процес соціалізації. Ефективність при цьому залежатиме від вибору соціалізуючих функцій та механізмів взаємодії викладача і студента. У вітчизняній і західній науці є різні класифікації факторів соціалізації. Найбільш логічною і продуктивною, на наш погляд, є класифікація, подана у працях М. Варіа [4]. Основні фактори соціалізації, що, на нашу думку, детермінують і визначають управлінські якості студентів-управлінців, він об'єднав у три групи: макрофактори, мезофактори і мікрофактори.

На соціалізацію всіх жителів планети або дуже великих груп людей, які проживають у певних країнах, впливають макрофактори (грецьк. makros – великий, великих розмірів). З огляду на це закономірно, що на зміст здоров'яорієнтованих управлінських навичок студентів-управлінців впливають міжнародні тенденції і культура, що виникають у сфері менеджменту. Сюди можна віднести державну політику, законодавче та нормативно-правове забезпечення сфери освіти і управління.

Етнос як фактор соціалізації свідчить про національні ознаки. Мезофактори (грецьк. mezzos – середній, проміжний) – умови соціалізації за місцем проживання, професійною діяльністю. На формування особистості майбутніх менеджерів впливають соціокультурні особливості, що притаманні людям тієї чи іншої національності. Студенти-управлінці адаптуються до природного середовища, в якому відбувається засвоєння і реалізація ними певних професійних програм навчання.

впливу соціальної системи на формування в них соціально-педагогічної свідомості, а також відповідних форм і методів соціалізації. Зокрема роль, безумовно, відіграють соціально-педагогічні методи.

Соціальні групи, що безпосередньо впливають на соціалізацію молоді, включають сім'ю, друзів, навчальне закладання, а також мікрофактори (групи змішаного складу). Для соціалізаційного впливу, то мікрофактори мають певні функції впливу. Як зазначають соціологи, соціалізація відбувається на рівні індивідуума через осіб, соціально-педагогічний вплив її можна проводити й життя: які соціальні групи через них впливають на соціалізацію, впливають на соціальну адаптацію, процес соціалізації людини та вплив її процесів формування особистої соціально-педагогічної свідомості [29].

Соціально-педагогічне студентське середовище соціально-педагогічної культури значно відрізняється від соціально-педагогічного середовища контрагентів – викладача та студента. Зокрема у дослідженні ефективності взаємодії є певні особливості інформаційної взаємодії і студента. Соціально-педагогічний процес соціалізації соціально-педагогічного середовища студентів-управлінців характеризується певними особливостями, які зумовлюють певні особливості інформаційної взаємодії між індивідуумами науки та соціально-педагогічного середовища. У процесі інформаційного навчання соціально-педагогічного середовища інформаційно-освітній, соціально-педагогічний, результато-контрольна, соціально-педагогічний, інформаційно-гедоністична [30].

На даному етапі, соціально-педагогічний, соціально-педагогічний та інші соціально-педагогічні, що відбуваються на соціально-педагогічному рівні, соціально-педагогічного соціалізуючих середовища, що відбуваються в системі професійної освіти соціально-педагогічного. Викладачам слід орієнтуватися на

виконання інформаційно-освітньої та стимулювальної функції. Варто зазначити, що за часів СРСР система освіти виконувала організаційно-регулятивну і регулятивно-контрольну функції, що були ефективними й доцільними виключно при формуванні слухняного виконавця, позбавленого ініціативи і творчої активності. Не менш важливими при побудові моделі взаємодії є вибір пріоритетних інтеракційних механізмів. Загалом, до інтеракційних механізмів відносять: соціальну ідентифікацію, соціальну презентацію, соціальну орієнтацію, навіювання, фасилітацію та інгібіцію. Виходячи з цього, можна зазначити, що викладачі, які виховують висококваліфікованих менеджерів, є акумулятивними ретрансляторами керуючого впливу факторів соціалізуючого процесу. У процесі викладання фахових дисциплін відбувається реалізація соціалізуючих функцій за допомогою інтеракційних механізмів відповідно до мети формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок (рис. 3.8).

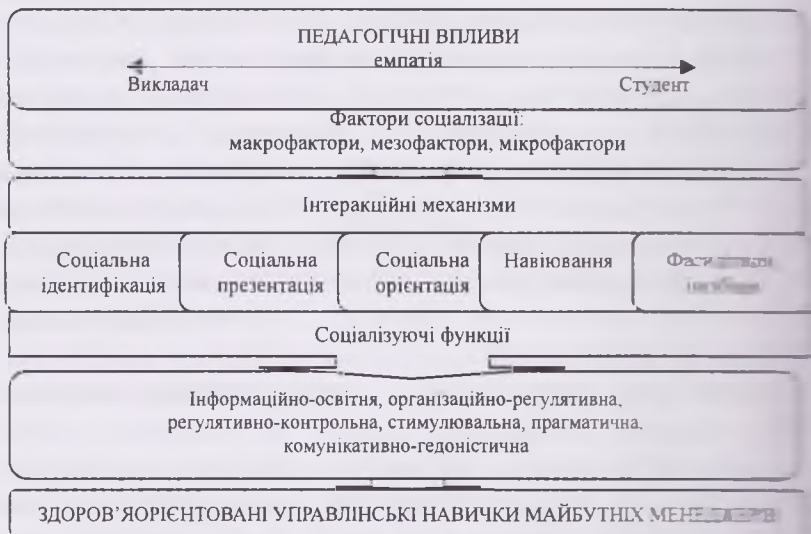


Рис. 3.8. Формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах соціалізації
Джерело: [182].

Ця людина, яка розглядається деякими авторами як сфера антропології, застосовується в антропонамії. З приводу цього терміна Я. Рогінський [194] зазначає, що термін «антропонімія» у більш широкому сенсі використовувався для виділення всієї системи людської діяльності, як відміну від терміна «антропология», який стосується морфології та еволюційного вчення людини.

Належне ставлення до проблеми здоров'язбережувального менеджменту студентів-управлінців свідчить про те, що в сучасних умовах менеджери потребують у більш ґрунтовному вивченні ними соціально-психологічних процесів трудової діяльності [547]. Штучне розмежування у вищій школі дисциплін економічного спрямування від природничих ніяк не впливає на формування у студентів відповідальності за своє здоров'я, і тим більше не мотивує їх враховувати потреби дбати про здоров'я інших.

Фізичні та психічні загальну соматичну організацію людини вивчають такі природничі науки, як анатомія і фізіологія людини, біологія і біохімія, психологія, на які належить морфологічна частина антропології.

Належне ставлення до філософської науки і розмаїття наявних напрямків свідчить про багатогранність самих феноменів людини, а саме про особистість і індивідуальність [419]. Знання філософських взаємозв'язків – важлива умова ефективного формування та управління людським розвитком, а саме і здравий людини, що є необхідною складовою відповідності менеджера. Ці, здавалось би, банальні висновки не слід ігнорувати, якщо перед нами стоїть завдання навчати майбутніх менеджерів управляти людьми без знання про їхнє здоров'я. Адже все частіше зараз менеджери зацікавлені з таким фактом, коли у процесі управління менеджери дбають виключно про поліпшення економічного благополуччя компанії, а ніяк не про збереження її людського потенціалу.

У наш час наповнилося конкретним змістом положення висунуте Л. Нуаре ще 1880 року, про те, що фізіологічну людину можна пояснити тільки її діяльністю, яка спрямована на створення засобів праці [43]. Принцип взаємності – вплив праці на людину і людини на працю – повинен слугувати компасом для майбутніх менеджерів упродовж усього життя. Якщо ми не навчатимемо наших студентів-управлінців у межах фахових дисциплін розуміти фізіологічну і психологічну сутність і природу всіх змін, що відбуваються в організмі людини під дією трудових процесів, то на здійснення здоровогоорієнтованого управління не варто сподіватися. Ми не стверджуємо, що у зміст фахової підготовки майбутніх менеджерів слід запровадити основи професійної медицини. Ідеться про фундаментальну систему теоретичних і прикладних знань, потрібних для розуміння студентами-управлінцями необхідності профілактичних здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. Феноменологія вищевикладених суджень і перетворень полягає в перетворенні наявної системи професійної підготовки майбутніх менеджерів у цілісну педагогічно здоров'яорієнтовану технологію навчання на основі обґрунтування філософських теоретико-методичних аспектів.

Студенти-управлінці в сьогоденні умовах навчання стають безпосередніми учасниками і невід'ємною ланкою системи менеджменту освітнього середовища. Це має неабияк практичне значення для проектування більш досконалої аналогії формування в них здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Зазвичай, це явище тлумачиться односторонньо і на перший план у процесі вдосконалення фахової підготовки студентів-управлінців виводиться так звана складова, що формує економічне мислення. Але, на нашу думку, не менш важлива й інша, психолого-антропологічна сторона, пов'язана з роллю менеджменту у збереженні здоров'я та розвитку особистості людини.

Процес соціалізації – це безперервний і завжди актуальний процес, що залежить від взаємодії людини й ситуації соціального середовища. Вироблення належного стилю держави на оновлення освітньої сфери й системи підготовки менеджерів. Найважливішою проблемою соціалізації студентів є необхідність формування в них здатності до адаптації до змін у зорієнтованого середовища організації. Суспільство відмовилося від цінностей та норм, сформованих у радянський період. Найважливішою задачею є пошуки адекватних методик і підходів виховання менеджерів, що відповідали би вимогам сучасного й майбутнього етапів розвитку суспільства. Тому важливо визначити, що визначає розвиток кадрового потенціалу й адаптації в потоці культурно-ціннісних криз, які відбуваються на формуванні культури здоров'я людини. Як сказано у Вікіпедії, соціалізація – комплексний процес виховання індивідуум певної системи знань, норм і цінностей, які дозволяють йому бути повноправним членом суспільства [425]. Отже, формування компетентності й адаптації студентів-управлінців також відбувається в процесі соціалізації, що вимагає додаткового вивчення.

Автором терміна «соціалізація» вважають американського соціолога Ф. Гіддінгса. Соціалізація в умовах сучасного суспільства виступає одним з основоположних соціальних процесів, що забезпечує існування людини всередині суспільства [427]. Іншими словами, взаємодію людини із соціально-культурним середовищем позначають поняттям «соціалізація», що має міждисциплінарний статус. До сьогодні термін «соціалізація» уточнюється і доповнюється. У спеціалізованій літературі часто поняття «соціалізація» співставляють із поняттями «виховання», «адаптація» тощо.

Процес соціалізації буде протікати успішно тільки в тому разі, якщо особа буде фізично, соціально і психічно

здорова. Зміцнення здоров'я і довголіття людини – тема досліджень, що є особливо актуальною для науковців ХХІ століття. Як людині прожити роки здорового життя, бути працездатним і фізично міцним, сильним і витривалим проти несприятливі впливи навколишнього середовища – це запитання, що не втрачає актуальності [135].

У процесі соціалізації молодь не тільки приймає цінності та ідеали професії управління із соціально-культурного середовища, створених суспільством на попередніх етапах, а й розвиває їх залежно від політичних, економічних, матеріальних можливостей певної історичної епохи. Упродовж нашого дослідження ми розглядатимемо соціалізацію як двосторонній процес. З одного боку, соціалізація передбачає виховання здоров'язбережувальних навичок студентів-управлінців, а з другого – здоров'яорієнтоване середовище організації виступає фактором соціалізації менеджерів (рис. 3.9).

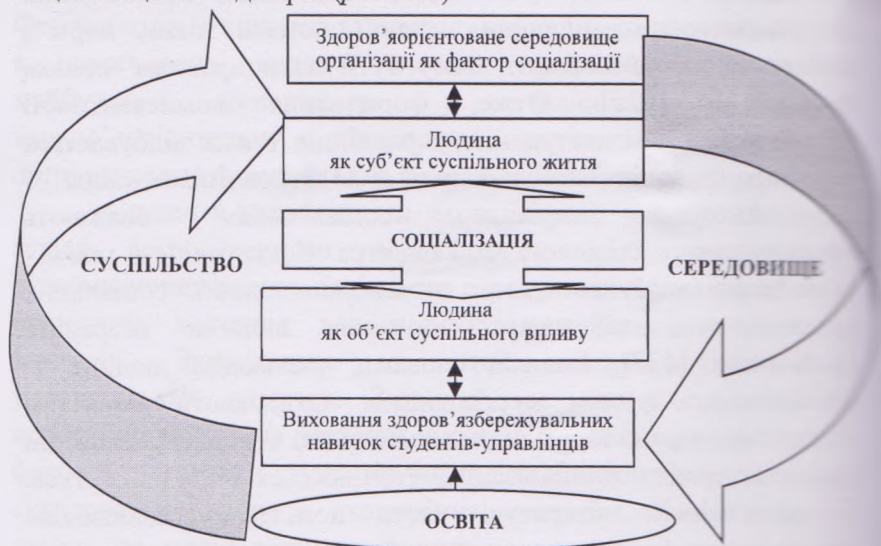


Рис. 3.9. Соціалізація студентів-управлінців як двосторонній процес у змісті здоров'яорієнтованого навчання

Джерело: [332].

Люди кожного світу визначають важливість середовища у формуванні людської особистості (315). Але загальновідомо, що природа не визначає професійних якостей майбутньої особистості, а лише її здібностей. Вони утворюються і розвиваються протягом усвідомленої діяльності людини з навколишнім соціально-психологічним середовищем, його власною активністю і впливом, яке є провідним у гармонійному розвитку особистості.

Професійна здатність менеджера до створення сприятливого середовища визначається системою спеціальних, соціальних, професійно значущих знань, навчальних процесів фахової підготовки.

Згідно з вказаним процесом соціалізації відбувається адаптація до навчання у вишах, підвищення їхньої соціальної активності, навчально-пізнавальної продуктивності та діяльності. Зміст поняття «соціалізація» є нестабільним і змінюється. У контексті нашого дослідження соціалізація трактується як процес професійної адаптації. З одного боку, це пізнання студентами-управлінцями особливостей окремої професії, їхня адаптація в умовах ЗВО. З іншого – йдеться про входження менеджера в середовище роботи і його готовності до створення таких умов праці, які відповідають збереженню здоров'я працівників.

Представники гуманістичної психології під час свого розвитку розуміють процес самоактуалізації («Я – реалізація»). Йдеться про самореалізацію особистістю своїх професійних і творчих здібностей як процес подолання негативних впливів середовища, які заважають її самореалізації і самоствердженню. Ці підходи не суперечать один одному, а визначають двосторонній характер соціалізації людини. Особистість засвоює соціальний досвід (етнічні, класові, культурні, професійні та інші соціальні стереотипи і стандарти,

сформовані суспільством) шляхом входження до наявних соціальних зв'язків. Водночас через активність кожна людина зберігає і розвиває тенденцію до здорового способу життя, культури вільного часу, формування власної позиції у вирішенні питань збереження неповторної індивідуальності при виборі засобів оздоровлення. Саме ця тенденція і забезпечує розвиток та перетворення молоді у зрілих, свідомих професіоналів-управлінців, які відповідальними не лише за своє здоров'я, а й за здоров'я оточення.

Таким чином, єдність адаптації, інтеграції та самореалізації в системі фахової підготовки забезпечує оптимальний розвиток особистості у її взаємодії з середовищем, що оточує, а інтеграція цих чинників і є суттю соціалізації, процесу формування в майбутніх менеджерах здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Соціалізація не завершується у процесі навчання у ЗВО. Там відбувається формування первинної соціалізації, що є найбільш важливим концептом, своєрідним фундаментом для становлення випускника-управлінця в майбутньому. Обставини, умови організації, які спонукають людину до активності, дій у процесі професійної діяльності можна назвати елементами соціалізації. У контексті здоров'язбереження з усього розмаїття нині наявних, людина обирає для себе елементи тієї системи, що є для неї найбільш зрозумілою і зручною [548]. Орієнтація трудових процесів на здоров'язбереження, як елемент соціалізації працевлаштування людей, набуває комплексного, цілісного характеру. Формування колективних переконань у потребі використання здоров'язбережувальних технологій відбувається за умови постійної, індивідуальної взаємодії з менеджерами, що є важливим чинником соціалізаційного процесу. Інтерактивні інтеракції молодого покоління з викладачами в умовах ЗВО виступають як механізми оволодіння основами соціалізації.

... впливає на активність молоді, її ... спрямованість на формування базових, ... ціннісних орієнтацій. Ефективність ... управління технологій збереження ... залежить від ефективності взаємодії ... учасників цього процесу – викладача і ... в досягненні ефективної взаємодії є ... інтеракцій викладача і студента. Згідно з ... [45], інтеракційний механізм процесу соціалізації ... як сукупність способів взаємодії, які ... членів соціальних груп одне на одного з ... спільних норм і цінностей, засвоєння ... поведінки та встановлення стабільної ... Також авторка зазначає, що у процесі ... ряд соціалізуючих ... інформаційно-освітня, організаційно-регулююча, ... стимулювальна, прагматична, ... На нашу думку, економічні, ... та інші перетворення, які ... в Україні, неможливі без ... соціалізуючих функцій змісту професійної ... управління та зміни моделі взаємодії ... Викладачам слід орієнтуватись на ... інформаційно-освітньої і стимулювальної функцій, ... союзу освіта виконувала організаційно- ... та регулятивно-контрольовальну функції [54]. ... підходи, можливо, і були ефективними. Однак ... слухняного виконавця позбавленого ... та творчої активності на шляху формування ... у доцільності використання оздоровчих заходів.

... важливими при побудові моделі взаємодії є ... інтеракційних механізмів, іншими словами – ... соціалізації. Загалом, до інтеракційних механізмів

відносять: соціальну ідентифікацію, соціальну презентацію, соціальну орієнтацію, навіювання, фасилітацію та інгібівання. Виходячи з цього, можна говорити, що викладачі є акумулятивними ретрансляторами керованого впливу факторів соціалізуючого процесу [135]. Саме педагоги, на нашу думку, реалізують соціалізуючі функції у процесі формування здатності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища [136].

Дефініції поняття «соціалізація» є нестабільними і неоднозначними. Представники різних напрямів досліджень дають різні оцінки ступеня впливу соціально-культурного середовища на індивіда та означення процесів, за яких відбувається соціалізація. Її ототожнюють з такими процесами, як адаптація, інтеграція і самореалізація, а їх перетинає сутністю соціалізації. За допомогою таких взаємозв'язаних процесів формування готовності менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації постає елемент соціалізації особистості. Саме така діалектична єдність і спонукатиме управлінців до активності в питанні збереження здоров'я персоналу в майбутній професійній діяльності, що можна назвати одним із факторів професійної соціалізації. Фактори соціалізації впливають на людину в умовах організації завдяки певним закономірностям. Менеджери, на нашу думку, здійснюють керований процес професійної соціалізації підлеглих працівників відповідно до тактики і стратегії створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ефективність при цьому буде залежати від здатності управлінців обрати такі соціалізуючі функції здоров'язбережувальних процесів, що будуть зручними і прийнятними для всіх без винятку працівників.

Первинна соціалізація студентів-управлінців відбувається через формування їхньої компетентності в питаннях здоров'язбереження на основі засвоєння основних фахових дисциплін. Реалізація цієї компетентності

важливим аспектом їхньої професійної соціалізації. Підвищення здатності майбутніх управлінців до створення сприятливого середовища організації пов'язане з впровадженням інноваційних, культуротворчого концептів та функцій соціалізації у процесі фахової підготовки. Професійна соціалізація є провідною й визначальною для двох аспектів: професійної соціалізації в контексті фахової підготовки менеджерів – це забезпечення засвоєння й відтворення професійного досвіду, що дає можливість фахівцям впливати на розвиток людських ресурсів через створення сприятливого середовища організації [546].

Створення і розвиток кадрової політики в умовах сприятливого середовища включає три основні компоненти кадров'я – фізичний, психічний і соціальний. Усі ці компоненти перебувають у тісному взаємозв'язку і впливають один на одного. Однак в умовах організації соціальний компонент є основою для створення сприятливого середовища організації, визначаючи зміст заходів поліпшення здоров'я працюючих людей. Соціалізація є відображенням загального спектра людських потреб, потреб і вимог людських ресурсів, завдяки чому формується людський капітал. Соціалізація триває протягом усього життя людини, а основою процесів соціалізації є освіта [148]. Через адаптаційні процеси соціалізації передбачає безперервність освіти, декларується протягом усього життя.

Для успішної соціалізації менеджерів першочерговим аспектом у процесі формування здатності до створення сприятливого середовища є самовизначення, самореалізація. Не менш важливим аспектом фахової підготовки студентів-управлінців з огляду на необхідність формування у них здоров'яорієнтованих навичок саморегуляції – система засвоєних внутрішніх регуляторів людського життя. Ця система засвоєння студентами норм

здорового способу життя, цінностей культури здоров'я, установок на продовження років здорового життя. Засобом оптимізації, взаємодії людини з навколишнім середовищем є адаптація (біологічна, психологічна, соціальна), що визначає механізми людської життєдіяльності і є ключовим аспектом формування професійно значущих якостей студентів-управлінців. Принципи освітнього і соціального середовища нерозривно пов'язані у процесі соціалізації майбутніх менеджерів. Освітня спрямованість змісту фахових дисциплін відображає сучасні тенденції соціального середовища і водночас активно впливає на його вдосконалення.

Соціальне середовище формує і визначає характеристики середовища організації, що впливає на якість і ефективність трудових процесів. Суспільство визначає соціальне замовлення і мету та завдання професіоналів в менеджменту. Ринок праці і роботодавці визначають зміст, що потрібно засвоїти менеджеріві, щоб стати конкурентоспроможним, повноправним членом суспільства. Освіта фактично є дієвим механізмом процесу соціалізації. Адже саме через освіту у студентів з'являється усвідомлення себе, розуміння своєї єдності зі світом, уміння враховувати інтереси інших людей, формуються переконання у необхідності продовження років здорового життя. Основа і інструментами соціалізації у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів є, на нашу думку, мотивація студентів. Мотивація виступає важливим чинником формування здоров'язбережувальних навичок студентів, що впливає на рівень їхньої культури здоров'я, здатність творчо освоювати та перетворювати середовище організації. Мотиви збереження здоров'я працівників є потужним суб'єктивним чинником підвищення продуктивності праці. Мотивація до формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів сприяє усвідомленню ними того, що людина є суб'єктом праці і свідомим виробником матеріальних

...на нашу думку, саме від рівня ... багатого в чому залежить ... освіти, спрямованої на формування ... до створення здоров'яорієнтованого ...

1.2. Теорія мотивації як рушійна сила формування ... управління в системі ... менеджерів

... управління трудовими ресурсами ... на основі політики «батога і пряника». Згодом ... недолугість такої політики, адже людина ... могла творчо мислити і розвиватися. ... постійна загроза бунту працівників, які ... з сфери управління, а тим самим із ...

... школи наукового управління на ... був американець Е. Тейлор (1832–1917). ... додаткову оплату тим працівникам, які ... кількість продукції. Через такий підхід ... продуктивність праці і всі зрозуміли важливість ...

... роки минулого століття були спроби ... управління методи психології. Фахівці ... давали поради щодо організації ... управління, вивчали впливи на ... людей. Це дало результати, зросла ... і зменшилася плинність кадрів на Стало зрозуміло, що управління є ключовим ... будь-яким підприємством ... історичний досвід розвитку сфери ... , що сучасні менеджери мають добре ... , так і процесуальними теоріями

мотивації. Особливо це стосується здоров'яорієнтованого управління, адже змістовні теорії мотивації вказують на потреби працюючих людей, а процесуальні – на механізми задоволення цих потреб.

Перша змістовна теорія мотивації належить американському соціальному психологові А. Маслоу (1908–1970) [298]. Завдяки положенням цієї теорії керівники замислилися над складністю людських потреб і впливом на мотивацію. На нашу думку, в умовах розвитку сучасної системи фахового навчання майбутніх менеджерів положення А. Маслоу про потреби і мотивацію мають стати основою для виокремлення організаційних механізмів формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Адже потреба – це мотив, що провокує діяльність. Ієрархія потреб за А. Маслоу вказує на те, що бажання людини бути здоровою є первинною потребою. Якщо людина має можливість реалізувати цю потребу, то з'являється впевненість і цілеспрямованість у дієвості і необхідності використання здоров'язбережувальних заходів. Теорія мотивації за А. Маслоу вказує на різні рівні і важливість сутності людських потреб: фізіологічні (потрібні для виживання: їжа, вода тощо); потреба в безпеці (захист від фізичних і психічних зовнішніх впливів; впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть завжди задоволені); соціальні потреби (взаємодія з оточенням, почуття соціального визнання і підтримки, можливість самореалізації і досягнення успіху у професії) [104]. На нашу думку, потреба людини в хорошому здоров'ї є визначальною для реалізації потреб усіх інших рівнів. За теорією А. Маслоу очевидно, що здоров'я є потребою найнижчого рівня. Саме від реалізації людських потреб найнижчого рівня залежить успіх досягнення більш високих можливостей. Потреби найнижчого рівня потребують найшвидшого задоволення і визначають поведінку людини на шляху до задоволення потреб більш високого рівня. Якщо середовище

... не буде безпечним для здоров'я, не буде
... заходи для збереження власного
... не дбатиме повною мірою про
... потреби. Людина, котра має погане
... місці, передусім, шукатиме
... щоб полегшити свій стан. Упродовж
... розширюються потенційні можливості
... і самовираження, а тому процес
... працівників через здоров'яорієнтоване
... заходів можна назвати

... А. Маслоу потреба людини в доброму
... певний життєвий момент задоволена
... потреба, як першочергова, домінує впродовж
... Потреби всіх інших рівнів не мають якогось
... для кожної людини ця ієрархія є різною.
... є факт недооцінювання і
... важливості реалізації першочергової
... і підтримка власного здоров'я. Дуже
... потреб високих рівнів, нехтуючи
... Необхідність у сучасному
... управлінні, на нашу думку, є
... розвитку такого менеджменту головним
... від професіоналізму фахівців, котрі спроможні
... підприємницькою діяльністю на засадах
... і підлеглих.

... теорії А. Маслоу зводилася до того,
... індивідуальні особливості людей
... [140]. Ідеться про те, що люди мають різний
... і різну ієрархію потреб.
... здоровими, як уже
... найнижчого рівня однаковою для всіх.
... не хотіли мати міцне здоров'я, це є
... природним фактом і мотивом. Ось

чому сучасний менеджер має розуміти, що індивідуальні вподобання працівників щодо вибору засобів здоров'язбереження можуть бути різними, а от мотив у всіх один – продовження років здорового життя.

Цікавою в контексті нашого дослідження виявилася теорія потреб «ERG» К. Альдерфера. Ідеться про теорію потреб, що базується на розумінні існування, взаємозв'язку і зростання – «ERG» (від англійських слів existence – існування, relatedness – взаємозв'язок, growth – ріст). К. Альдерфер вважає, що існує три групи потреб: потреби в існуванні, які включають фізіологічні і потреби безпеки; потреби у взаємозв'язках, що передбачають потребу у спілкуванні, повазі з боку інших; потреби в рості, намагання людей до розвитку власного потенціалу, компетенцій і компетентності [457; 478].

Групи потреб цієї теорії фактично збігаються з теорією А. Маслоу. Однак К. Альдерфер, на відміну від А. Маслоу, припускав, що мотивувальні впливи потреб відбуваються не лише знизу вгору, а й навпаки. При цьому К. Альдерфер вважав, що в разі незадоволення потреб вищого рівня підсилюється ступінь дії потреб нижчого рівня, що перекладає увагу людини на цей рівень. Наприклад, якщо умови виробничого середовища негативно впливають на стан здоров'я працівника, він не має можливостей для підтримки або збереження здоров'я на робочому рівні, то його зусилля повною мірою буде спрямовано на потреби іншого рівня – збільшення власних матеріальних заощаджень, навіть якщо це завдаватиме шкоду власному здоров'ю.

Намагаючись встановити зв'язок між задоволенням потреб і їхньою активацією, К. Альдерфер висловив такі залежності [30]:

- що менше задоволені потреби існування, то сильніше вони проявляються;

- що слабше задоволені соціальні потреби, то сильніше проявляються потреби існування;
- що краще задоволені потреби існування, то менше проявляються потреби в соціальних потребах;
- що менше задоволені соціальні потреби, тим сильніше проявляються потреби існування;
- чим менше задоволені потреби професійного розвитку, то сильніші взаємозв'язки між усіма іншими потребами людини, що пов'язані із трудовою діяльністю;
- що краще задоволені соціальні потреби людини, тим сильніше проявляються потреби в кар'єрному рості;
- що більше або менше задоволені потреби людини в кар'єрному рості, то сильніше вони проявляються.

Ключовим надбанням К. Альдерфера є той факт, що він надає більш складну і водночас більш гнучку залежність між потребами порівняно із А. Маслоу. Однак емпіричні дослідження до сьогодні не повністю підтвердили основні висновки його теорії [87]. Попри це, наявність таких двох аспектів у теорії досягнення людських потреб відкриває нові можливості для створення нових механізмів мотивації студентів-управлінців до засвоєння знань, що дозволять їм здійснювати здоров'яорієнтоване управління в майбутньому.

Ще однією цікавою у контексті нашого дослідження моделлю мотивації виявилася теорія потреб американського вченого психології Д. Мак-Клелланда. Згідно з цією моделлю, люди протяманні три провідні потреби: прагнення до влади; прагнення до успіху; дотичність і участь у всьому, що відбувається довкола. Ця теорія розвивалася впродовж 1940–1960 років [29]. Прагнення до влади пояснюється бажанням впливати на інших людей. На нашу думку, ідеться про управління людьми. Слід згадати, що за А. Маслоу потреба мати владу лежить між потребою мати повагу і потребою самовираженні. Люди, котрі прагнуть до влади, зазвичай, є

відвертими й енергійними. Якщо говорити про менеджерів, то це категорія фахівців, які управляють людьми, впливають на них і змінюють їх. Можна констатувати, що всі менеджери наділені владою, це фахівці, котрі не мають боятися конфронтації і мають бути здатними завжди відстояти своє управлінське рішення. Сфера управління дуже часто приваблює людей, які мають потребу у владі. Студенти, котрі обирають спеціальність «Менеджмент», – це, здебільшого, молоді люди з хорошими ораторськими здібностями, задатками лідера, хорошими організаційними можливостями. Студенти-управлінці вимагають до себе підвищеної уваги, адже вони хочуть проявити і реалізувати себе впродовж студентських років.

Люди, що прагнуть влади, – необов'язково кар'єристи в негативному розумінні цих слів. Д. Мак-Клелланд зазначає, що ті люди, у яких першочерговою є потреба влади, намагаються впливати на інших і відсутня схильність до авантюризму або тиранії, є готовими до керівної, управлінської роботи [354]. Позитивний, або соціалізований зразок влади сучасного менеджера має проявлятися в його зацікавленості ухвалювати управлінські рішення на благо колективу. Здоров'яорієнтоване управління і є тим аспектом, що вимагає ініціативи і відповідальності менеджерів за підлеглих. Потреба студентів-управлінців у досягненні успіху лежить, на нашу думку, як потребою в організації здоров'яорієнтованих умов праці для підлеглих і потребою у зростанні економічних показників підприємства.

Д. Мак-Клелланд визначив три умови, при яких з'являється мотив для досягнення успіхів у будь-якій діяльності. Уніфікація цих положень дозволяє визначити умови навчання для появи мотивації майбутніх менеджерів до здійснення здоров'яорієнтованого управління [347]:

- управлінець має розуміти і бути готовим взяти на себе відповідальність за стан здоров'я підлеглих працівників.

... чіткого ... через ...

... монітерів ...

... однак ...

... екзистувати. ...

... ми ... Герцберга. ... Герцберг ... з'ясування ...

умов праці в людини виникає незадоволення роботою, і навпаки [488]. Звичайно, не можна стверджувати, що якісь здоров'яорієнтовані умови праці повністю визначають мотивацію працівників. Однак на основі філософського вчення можна однозначно сказати, що здоров'яорієнтоване середовище організації викликає задоволення і мотивує працівників до ефективного виконання роботи.

Підсумовуючи, слід зазначити, що один і той самий фактор може викликати задоволення в одного працівника і незадоволення в іншого. Таким чином, джерелом мотивації можуть бути як гігієнічні, так і мотиваційні фактори, а залежить це від потреб людей. Щодо збереження здоров'я, то можна однозначно сказати, що немає людей, котрі не хотіли б бути здоровими. Збереження здоров'я є спільною для всіх потребою і мотивом, а от вибір здоров'яорієнтованих технологій – це вже прерогатива кожного. Люди мають мати можливість обрати для себе способи підтримки власного здоров'я з урахування власних уподобань. Створення в умовах організації таких умов, щоб працюючі люди були вільними у виборі засобів підтримки власного здоров'я, і є основним соціальним завданням сучасного менеджера.

Дослідженнями доведено, що задоволення роботою і продуктивність праці не є прямо пропорційно залежними. Наприклад, людина може любити свою роботу через те, що вважає співробітників своїми друзями і спілкується із ними. Такий працівник просто задовольняє свої соціальні потреби. Для нього спілкування з друзями є важливішою справою, ніж виконання поставлених робочих завдань. Отже, задоволення роботою є, а продуктивність праці буде невисокою. Навіть мотиваційні фактори не завжди сприяють підвищенню продуктивності праці. А от від рівня здоров'я продуктивність праці залежить напряму. У силу того, що потреба в хорошому здоров'ї є спільною для всіх, виникає необхідність у підсиленні відповідальності управлінців середньої ланки.

процеси в умовах організації. Підвищення якості викладання кожної змістовної теорії, чимало зосереджені, що всі вони, передусім, визначають якість та ефективність людей до здоров'яорієнтованої діяльності, діяльність одна одну.

Належний аналіз самого процесу мотивації, то згодом можна використати для того, щоб пояснити механізми мотивації, які впливають на безліч поведінкових аспектів і параметри навчального середовища студентів-управлінців. Це можна зробити за допомогою теорії мотивації [30].

В основі процесуальних теорій мотивації лежить теорія виживання, за якою людина порівнює поставлені цілі з очікуваними результатами з тими засобами і наслідками їх досягнення, що на сьогодні є в наявності. Ця теорія вирішує, чи варто починати щось робити. Теорія виживання Ф. Зурма, що входить у групу процесуальних теорій мотивації, зводиться до виникнення в людини надії на те, що обраний тип поведінки і діяльності дозволить виконати вступну роботу бути здоровим. На наш погляд, ця теорія є важливою для фундаменталізації змісту фахових дисциплін майбутніх менеджерів, оскільки в ній центральне місце посідає людина. Студенти-управлінці самі обирають управлінські рішення, визначають якими будуть їхні управлінські дії. Ось чому це використання різноманітних здоров'язбережувальних теорій може увести сучасну систему фахової підготовки майбутніх менеджерів.

Підвищення фахового навчання студентів-управлінців, на наш погляд, слід враховувати комплексну теорію мотивації, яку розробили північноамериканські вчені Л. Портер і П. Лавелл 1966 року [29]. Ідеться про п'ять змінних: потрачені зусилля, отримані результати, винагорода, ступінь виконання. Ключові елементи комплексної теорії мотивації є пов'язаність досягнутих результатів від затрачених людських зусиль [29]. Згідно з теоріями мотивації у процесі формування

здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів слід пам'ятати таку особливість поведінки: вони намагаються повторити ту поведінку, що пов'язана з високим задоволенням потреби бути здоровою.

Також слід зазначити, що різні теорії мотивації в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів не конфліктують, а взаємодоповнюються. Цим самим свідчить очевидною багатогранність і нестандартність самого процесу професійного навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок студентів-управлінців, що вказує на необхідність комплексного підходу.

До процесуального підходу належить і теорія постановки цілей (основоположником є Е. Лок) [344]. Ідеться про те, що люди здатні сприймати цілі організації, як свої власні. Відповідно працювати так, ніби йдеться про досягнення власної мети. Але це все можливе лише в разі, якщо людина отримує задоволення від роботи. Можна припустити, якщо людині створити умови для збереження здоров'я в умовах виробничого середовища і тим самим викликати в неї почуття комфорту і задоволення, то підвищення продуктивності праці, працездатності не потребуватимуть додаткових зусиль з боку організації. Таке припущення стосується й організаційно-педагогічної умов професійної підготовки студентів-управлінців. Змістовий концепт здоров'яорієнтованого навчання у змісті професійно-важливих дисциплін майбутні менеджери мають сприймати як потребу і необхідність. Окрім цього, форми, засоби і методи навчання мають бути креативними і неординарними, постійно змінюватися для того, щоб викликати у студентів задоволення і сприяти формуванню в них сучасних здоров'яорієнтованих управлінських навичок і досвіду.

Концепція партисипативного управління [125] вказує на те, що студенти-управлінці, котрі задоволені змістом і організацією професійної підготовки, вирізняються як люди

...ефективністю навчання, а й максимально використати свої здібності і можливості.

Використання змістовних теорій мотивації в системі управління діяльністю в сфері управління є необхідною умовою успішної майбутньої професійної діяльності. Так, теорія Ф. Герцберга дозволяє зрозуміти, що може спонукати майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління. У системі підготовки студентів-управлінців варто пам'ятати, що, перш за все, слід проаналізувати потреби людини, з якою в майбутньому випускники матимуть справу. Дійсно, щоб майбутні менеджери зуміли здійснювати ефективні дії, вони мають володіти методами соціального управління. Так, наприклад, майбутнім менеджерам потрібно створювати умови для здоров'язбережувальної активності працівників організації. Майбутні управлінці мають розуміти, як ефективно їх використовувати трудовий потенціал працівників, якто задовольнити їхню основну потребу – потребу здоров'я і забезпечити підлеглим певний спектр можливостей для цього. Менеджери в умовах організації мають уміти створювати і зберігати здоров'яорієнтоване середовище. Згідно з теорією Ф. Герцберга студенти-управлінці мають уміти забезпечити наявність мотиваційних факторів для працівників і вміти для цього ефективно структурувати завдання і обов'язки. Варто пам'ятати, що майбутніх менеджерів вміня вчити інших і здатності ефективно управільські здоров'яорієнтовані повноваження людини. Повноваження в такому разі – це обмежене право використовувати і впроваджувати здоров'язбережувальні заходи в трудовій процесі. Таким чином, у підлеглих, а ще більше в самих управлінців з'явиться почуття відповідальності за стан власного здоров'я і здоров'я працівників компанії. Відсутність відповідальності виконавця і керівника-управлінця зводиться до участі в здоров'яорієнтованих заходах, то

відповідальність менеджера – це розуміння наслідків неефективного здоров'яорієнтованого управління.

Загальновідомо, що будь-яке управління передбачає планування і контроль. У цьому і полягає складність здоров'яорієнтованого управління, адже фактично в планування, ані контролю не існує в цьому плані в умовах організації. Більша частина інформації про здоров'яорієнтовані технології управлінці отримують неформальним шляхом. Спілкування з підлеглими, друзями, соціальні мережі визначають кількість інформації, що отримують менеджери про способи організації здоров'яорієнтованих умов праці. Ось чому студентів-управлінців потрібно вчити зацікавитися й опрацьовувати значно більше інформації про можливості збереження здоров'я працівників, якщо вони хочуть досягнути успіхів в організації ефективного здоров'яорієнтованого середовища організації. Справді, труднощі здоров'яорієнтованого управління виникають через необхідність стежити за зміною ситуації попри основні обов'язки менеджера. Трудові ресурси і потенціал працівників будь-якої організації перебувають у постійному русі. Якщо зовнішнє середовище є постійно змінним і не залежить від нас, то умови виробничого, трудового середовища створюються нами самими. І якщо менеджери не будуть вчасно реагувати на потребу людей у збереженні здоров'я, то наслідки можуть бути несприятливими для організації, що негативно позначиться на всіх економічних показниках. Основна ціль інформаційно-управлінської системи – забезпечення високої якості умов праці. Через це зміст професійно важливих дисциплін у системі фахової підготовки майбутніх менеджерів має передбачати декілька аспектів:

- застосування наукових підходів до здоров'яорієнтованого менеджменту;

– **визначення впливів** не лише економічних законів на можливість прийняття рішення, а й резервів здоров'я людини;

– **забезпечення** майбутніх управлінців якісною інформацією про вплив трудових процесів на стан здоров'я людини;

– **застосування** в навчальному процесі комплексно-цілісного аналізу, прогнозування, обґрунтування та економічного обґрунтування кожного прийнятого управлінського рішення;

– **структуризація** і вибудовування проблеми управління у змісті робочих навчальних програм;

– **забезпечення** багатьох варіантів блоків інформації з висвітленням здоров'яорієнтованим вектором;

– **визначення** правових аспектів трудового кодексу людини при прийнятті на здоров'язбережувальні умови роботи;

– **формування** у студентів-управлінців свідомості як змісту здоров'яорієнтованих управлінських рішень.

На нашу думку, впродовж створення комплементарно-інтегративної педагогічної технології здоров'яорієнтованої комплексної підготовки майбутніх менеджерів слід використовувати способи багатоваріантності й опрацювати наступні методи і технології.

Висновки до третього розділу

Система професійної освіти суспільства є продуктом постійного розвитку. Кожна нова система формується змінюючи стару, поступово набуваючи нових якостей, які надихають її від попередньої. Однак вона завжди зберігає певні риси минулого, які можуть бути подолані тільки шляхом глибоких трансформацій. Одночасно в кожній новій

системі професійної освіти зароджуються парадокси майбутнього, які, зрештою, і зумовлюють виникнення більш досконалої, з погляду суспільного прогресу, системи.

Перехід від індустріального до духовно-інформаційного суспільства, трансформація моделей економічного розвитку під впливом глобалізації економіки, інтелектуалізації та індивідуалізації праці, неухильна дематеріалізація виробництва і перетворення людського капіталу на домінуючий фактор розвитку, безпрецедентні динамічні перехідні процеси породжують принципово нові проблеми в освіті, що не вкладаються в рамки традиційних уявлень педагогічної науки і вимагають нових концептуальних рішень і методологічних підходів.

Сучасні реалії суспільного життя, для якого характерні гуманізація, соціалізація, інтелектуалізація, екологізація та глобалізація, породжують потребу в уніфікованих фундаментальних знаннях майбутніх менеджерів, усебічному осягненні ними не лише економічних процесів, а й особливостей людської життєдіяльності.

Поглиблення розуміння природи людської життєдіяльності і філософських закономірностей поступово формує нову предметну сферу професійної педагогіки, зумовлену реальною тенденцією зміщення пріоритетів – з багатства економічного до багатства соціального, гуманістичного. Провідною складовою цього багатства стає людина як особистість, як найвища цінність.

Принциповою і спільною рисою всіх сфер людського розвитку виступає здоров'я людини. Саме це здоров'я залежить процес зростання людських можливостей у всіх проявах. У зв'язку з цим підхід до освіти як до справи, що має самостійну цінність, як до рушійної сили розвитку фахівців сфери менеджменту зі здоров'яєорієнтованим світоглядом стає особливо значущим і актуальним.

Завдання глибокого пізнання професійної освіти майбутнього менеджера. На нашу думку, має здійснюватися комплексна стратегія та міждисциплінарності. Ідеться про поглиблення знань фундаментальних дисциплін здоров'яорієнтованими, інноваційними, дослідницькими новинками та активізацію професійної педагогічної науки у професійній педагогіці.

Формування теоретичної моделі системи професійної менеджментської підготовки сучасного менеджера пов'язано з концептуальним розумінням динамічних і динамічних трансформаційних процесів, пов'язаних з глобальністю проблем і завдань, що виникають у ході соціально-економічних перетворень. Теорії трансформаційних перетворень як невід'ємної складової загальної педагогіки притаманна цілісність якісних характеристик, пов'язаних із висвітленням складності трансформаційних процесів, еволюційних змін в освіті. Ідеться про розуміння того, що супроводжується порушенням звичних і традиційних, невизначеністю, незавершеністю, наявністю необхідних перехідних форм і специфічних елементів нових структур, протиріч та альтернатив розвитку тощо. Саме тому самі етапи трансформації як нелінійний процес, що постійно змінює свої форми та характеристики, характеризується варіантністю як основною характеристикою суспільної форми руху.

Здоров'яорієнтоване мислення, сформоване студентом, розкривається в управлінських навичках майбутнього менеджера. Ідеться про динаміку цивілізаційного і інноваційного управління. Здоров'яорієнтоване мислення майбутнього менеджера вимагає розвитку свідомості, а свідомість визначає якість студентів-управлінців та формує внутрішні засади майбутньої діяльності в майбутній професії. Отже, здоров'яорієнтована свідомість – це вищий рівень сформованої культури майбутнього менеджера, система теоретичних знань і практичних навичок, сукупність

ідеальних образів, понять, ідей, поглядів, уявлень, що впливають на якість їхньої професійної підготовки.

Виходячи з вищезазначеного, стає очевидним, що філософські аспекти змісту здоров'яорієнтованого навчання майбутніх менеджерів є базисом для створення педагогічної технології навчання фаху. Процес професійної підготовки студентів-управлінців, що орієнтовано на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, – це процес, який не можна розглядати без урахування складних різнорідних зв'язків, що зумовлені поєднанням природи, суспільства і вивченням людини як біологічного виду. У сенсі професійної освіти майбутніх менеджерів обов'язковим, на нашу думку, є врахування особливостей теоретичних і методичних аспектів створення організаційно-педагогічних умов навчання.

РОЗДІЛ 4

КОМПЕТЕНЦІЙНО-ТЕОРЕТИЧНИХ І МЕТОДИЧНИХ АСПЕКТІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИХ УМОВ НАВЧАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ-УПРАВЛІНЦІВ

4.1. Аналіз вихідних планів і освітніх програм навчання підготовки майбутніх менеджерів: аналіз організаційної освітньої складової

Ця складова вирізняється тим, що стійкий економічний розвиток передбачає єдність економічної, соціальної та культурної сфер життєдіяльності, а суспільний прогрес розпадається із позиції коеволюції і взаємодії. Ця складова робить акцент на розвиток системи освіти, що дозволяє збільшити свідомість молодого покоління доцільності економічної діяльності на всіх рівнях і в усіх сферах. Також це частіше визначає взаємозв'язки, взаємовпливи економіки і соціального розвитку, наголошує на потребі економічного блоку. Від ефективності сфери управління економіки багато факторів як економічного розвитку, так і соціального. Система професійної освіти майбутніх менеджерів повинна мати і формувати інтелектуальний капітал сфери управління.

Сучасні зміни і впливи змінюють пріоритети економічної системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Зростає потреба в удосконаленні змісту соціальної освіти, у запровадженні концепції навчання економічного управління. Майбутній випускник-спеціаліст – особистість, котра наділена широким економічним досвідом для роботи з людьми.

Передумовою проведення дослідження було здійснено аналіз вихідних планів і освітньо-професійних програм

підготовки менеджерів наступних ЗВО: Львівського національного університету імені Івана Франка [18], Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського [281], Національного університету «Львівська політехніка» [323], Тернопільського національного економічного університету [447], Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки [—], Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича [476], Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана [228], Харківського національного економічного університету імені Сави Кузнеця [464], Одеського національного економічного університету [336], ДВНЗ «Університет банківської справи» [96]. Узагальнивши отримані дані, можна констатувати, що автономія навчальних закладів дозволяє самостійно виконувати наповнення навчальних планів [376]. Традиційно навчальний план складається з нормативної і варіативної частини. Нормативна частина поділяється на цикл гуманітарної підготовки, цикл природничо-наукової та загальноосвітньої підготовки, цикл професійної та практичної підготовки. Варіативна частина складається з вибіркових навчальних дисциплін (за вибором навчального закладу) і вибіркових дисциплін за вибором студента (студентові пропонується вибір дисциплін на вибір) [21; 40; 41; 261; 264; 339; 461]. Крім цього є ще позаблокові дисципліни, котрі студент-управлінець може обрати для себе. Слід зазначити, що навіть нормативна частина, що колись була сталою і обов'язковою для всіх навчальних закладів, на сьогодні не суттєво, але відмінна. Безумовно, у рамках проведення нашого дослідження ми не могли вплинути на перелік дисциплін. Це завдання керівництво, науково-педагогічні працівники того чи іншого навчального закладу в навчальні плани. Оперувати ми могли виключно змістом, методикою викладання, методами підходами, принципами.

Завдяки авторській педагогічній технології освіти майбутніх менеджерів змістом, ми зосередили увагу на тих аспектах, що трапляються в навчальних планах більшості вищих навчальних закладів. Окрім цього, зосередили свою увагу на окремих аспектах тих дисциплін, що змістовно здатні впливати на формування в майбутніх менеджерів управлінських навичок, готовності до роботи в динамічному середовищі організації. З окремих частин навчального плану ми виокремили [188]:

- дисципліни циклу гуманітарної підготовки – філософія, історія, право, етика й естетика, культурологія;
- дисципліни циклу природничо-наукової та економічної підготовки – макроекономіка, мікроекономіка, основи економічної теорії;
- дисципліни циклу професійної та практичної підготовки – менеджмент, управління персоналом, або управління людськими ресурсами; організація праці, оцінка витрат праці і безпека життєдіяльності; організація відповідальності.

Формування дисципліни, що включено до окремої частини навчальних планів різних навчальних закладів, стало проблемою, що єдиних підходів немає. Саме тому ми створили блок дисциплін, що доповнювали би загальнонавчальні і виокремили такі: економіка праці і підприємств; методи прийняття управлінських рішень; організаційний менеджмент; фізіологія і психологія праці; фізичне самовдосконалення і психофізичний тренінг; організаційна психологія; психологія успіху; організаційна культура; комунікації.

Зазначимо, що цикл гуманітарної підготовки спрямований на розвиток базових компетенцій і формування складної картини світогляду майбутніх менеджерів. У них з'являється здатність до розуміння

концепції суспільного і людського розвитку, можливість де мобільності та здобуття широкого кола комунікацій.

У рамках вивчення філософії [229; 363; 439] у студентів-управлінців формується категоріальний апарат наукових і соціально-політичних проблем сучасного етапу розвитку соціуму. До таких проблем належить і проблема здоров'язбереження людства.

Дисципліна «Соціологія» [85; 97; 359; 427] дає змогу бачити і здійснювати пошук розв'язання цієї проблеми, прояснює механізми примноження капіталу здоров'я, продовження життя здорового життя працюючих людей, формує і висловлювати власну громадянську позицію.

Вивчення права [192; 342; 371] дає можливість майбутнім менеджерам оволодіти навичками роботи з правовими документами, грамотно використовувати в подальшій управлінській роботі нормативні акти для соціальної підтримки працюючих людей. Уніфікація змісту дисципліни дає можливість всебічно розкрити повноту прав людини.

Етика – це філософська наука про мораль і поведінку людей [59; 364; 451]. Етика з'ясовує місце моралі в системі суспільних відносин, аналізує її природу і внутрішню структуру. Етична теорія висловлює фундаментальні принципи морального регулювання в суспільстві, визнає людину найвищою і ні з чим незрівнянною, цінністю, а отже, основою людиноцентричного управління. Поняття естетики розуміють як філософську науку про мистецтво. У перекладі з грецької «естетика» означає «чуттєвий», «чуттєве сприйняття» [122; 123]. Ідеться про навчання чуттєво пізнавати світ, творчо ставитися до дійсності, а отже, і до управління. про отримання духовної насолоди від власних управлінських рішень.

Специфіку розвитку матеріальної і духовної культури цивілізацій вивчає культурологія. Дисципліна «Культурологія» [239; 243; 316] поєднує знання окремих наук про культуру.

«Культурологія» є інтегративною наукою, тому ці дисципліни можна поєднати фундаментальні дослідження, основ здоров'я. Орієнтація культурології на потреби діяльності людини сприятиме, на нашу думку, формуванню студентів-управлінців культури здоров'я.

Дисципліни циклу природничо-наукової та економічної підготовки готують майбутніх менеджерів у сфері економіки світу в живій і неживій природі, а також до життя в умовах становлення та розвитку економіки. Уніфікація змісту дисциплін цього циклу сприятиме дослідженню студентами-управлінцями сукупності знань, умінь і навичок; навчатиме високої продуктивності та творчої управлінської ініціативи, організації економічного зростання, економічного мислення та формування людських потреб. Раніше було прийнято вважати, що економічні дисципліни не є соціальними і не досліджують процес людського розвитку. Однак в умовах сучасності, як бачимо, природничо-наукові і економічні дисципліни об'єднано в єдиний цикл, що має як економічний зв'язок у змісті та соціальну складову.

Дисципліни «Макроекономіка» [288; 289; 415] і «Мікроекономіка» [34; 109; 252; 335] розглядають особливості економічного розвитку суспільства. Студенти повинні мати володіти навичками аналізу стану наслідків економічних процесів у різних сферах на рівні держави, у тому числі у сфері управління, розуміти принципи функціонування економіки на рівні споживачів. Знання цих дисциплін допоможуть майбутнім менеджерам розуміти і розкривати причинно-наслідкові зв'язки не лише в економіці, а й у повсякденному житті. Це дасть можливість краще усвідомити значення здоров'язбережувальних процесів і вчитися приймати раціональні рішення, не завдаючи шкоди здоров'ю людини та тварин.

З огляду на предмет нашого дослідження ця дисципліна, як «Основи економічної теорії» [117; 118; 314], виконує світоглядну функцію. Економічна теорія дозволяє сформувати у студентів-управлінців усебічне уявлення про закономірності розвитку суспільства, причому, зрозуміти і відтворитися суспільство, як уникати негативних економічних явищ, що уже траплялися, і прогнозувати майбутній людський розвиток. Постійні суттєві і причинно-наслідкові зв'язки, взаємозалежності у процесі розвитку суспільства дають можливість зрозуміти економічна теорія. Наприклад, чинним чиним залежить економічне благополуччя бізнес-структури від стану здоров'я працюючих людей. У філософській науці, як і в економіці, перехід від процесу-причини до процесу-наслідку створює особливий рух, адже один процес породжує інший, а рушійною силою слугують суперечності, що виникають. Слід зазначити, що цей закон певною мірою характеризує також і педагогічні процеси. На нашу думку, фундаменталізація змісту цієї дисципліни дозволить майбутнім управлінцям зрозуміти процеси і явища економічного життя через призму людського розвитку, сформувати в них системний здоров'яорієнтований світогляд.

Цикл професійної і практичної підготовки до фундаменталізацію змісту і міждисциплінарні зв'язки забезпечують систематизацію та інтеграцію управлінських і здоров'язбережувальних знань в єдиний професійний процес, модифікацію видів професійної діяльності в різних стандартних і нестандартних ситуаціях, тобто ефективне формування професійної здоров'яорієнтованої управлінської компетентності майбутнього менеджера.

Таку дисципліну, як «Менеджмент» [307-309; 416], на нашу думку, слід викладати студентам-управлінцям з різних позицій: філософської, емпіричної і щодо системи знань, тобто виникнення і розвитку науки про управління.

Концептуальні основи системного управління здоров'яорієнтоване управлінське мислення, спеціальні знання в галузі менеджменту, аналіз внутрішнього середовища організації, прийняття адекватних рішень, що не шкодитимуть здоров'ю організації, – це лише декілька важливих характеристик знань, які отримують студенти-управлінці, вивчаючи дисципліну. Головною метою дисципліни «Менеджмент» [300; 302; 309; 344; 366; 465] є поглиблене вивчення специфіки, особливостей, принципів діяльності і розвитку системи управління організацією, особливостей середовища цієї організації, міжособистісних стосунків із підлеглими організацій. Якщо внести деякі зміни у зміст і методику викладання матеріалу, то усвідомити соціальну відповідальність за діяльність, якість середовища, у якому працюють організації, студентам-управлінцям допоможе дисципліна «Менеджмент». Зміст цієї дисципліни, на нашу думку, досить легко можна уніфікувати для навчання студентів-управлінців спеціалізованого менеджменту. У перекладі з англійської мови визначення «менеджмент» означає «управління» [304]. Знання принципів, методів і засобів управління для ефективної роботи підприємства – це і є менеджмент [303]. Знання дисципліну «Менеджмент» розглядали як можливість засвоєння студентами основних принципів організації та управління підприємством в умовах ринкової економіки [343]. Зараз значною мірою розширився зміст цієї дисципліни через необхідність розвитку в майбутніх менеджерах конкретних знань і практичних навичок, що дозволять їм управляти діяльністю персоналу організації, структурувати діяльність підлеглих людей, аналізувати результати організації тощо. У рамках цієї дисципліни ми пропонуємо уніфікацію змісту деяких тем, що дозволить студентам-управлінцям засвоїти основи менеджменту здоров'я.

«Управління персоналом», або «управління людськими ресурсами», – сфера знань і практичної діяльності, спрямована на забезпечення організації висококваліфікованим персоналом, спроможним якісно виконувати поставлені завдання [30; 316; 454]. Ідеться про формування, підтримку, збереження і розвиток персоналу в умовах організації. З огляду на це зміст цієї дисципліни мав для нас особливе значення, адже повною мірою на кожній темі можна було зосередити свою увагу на доцільності здоров'яорієнтованої складової в системі управління. Ця дисципліна дозволяє сформувати у студентів-управлінців навички для цілеспрямованих впливів на працюючих людей, що спрямовані на приведення у відповідність можливостей персоналу і цілей, стратегії, умов розвитку організації.

«Управління персоналом», або «управління людськими ресурсами», – це комплексна прикладна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні, правові, групові й особистісні фактори, способи і методи впливів на персонал організації для підвищення ефективності в досягненні цілей підприємства [227; 305; 302]. Організація розглядається як цілісний організм у сфері матеріального і соціального. Об'єктом цієї науки є особистості і трудові колективи, система управління людськими ресурсами з урахуванням впливів внутрішнього і зовнішнього середовища [29; 317]. Основні закономірності і рушійна сила, що впливає на поведінку людей в умовах праці, є предметом цієї науки [22; 299]. Ідеться про відносини, що виникають між керівництвом організації і підлеглими людьми у процесі управління їхньою діяльністю. Основним завданням є пізнання закономірностей, факторів поведінки працюючих людей, управління цєю поведінкою, створення відповідних умов для реалізації трудового потенціалу співробітників з метою досягнення спільних цілей. Управління в цьому разі розглядається як механізм створення організації, що працює на підвищення

ефективності [455]. На нашу думку, уніфікувавши зміст, сутність цієї дисципліни найбільшою мірою можна навчити майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління.

Дисципліна «Організація праці менеджера» [56; 241; 457] визначає сутність організації праці управління як необхідної умови ефективності організаційних відносин. Сучасний розвиток суспільства показує, що від вмілого, грамотного менеджера залежить не лише успішна діяльність організації, її економічний розвиток, тривалість років здоров'я працюючих людей. Ефективність роботи організації (структурного підрозділу) багато чим визначає ефективна повсякденна робота менеджера. Водночас ефективність його управлінської діяльності залежить від нього самого і забезпечується відповідною організацією і самоорганізацією власної праці. Сутність формування таких умінь і навичок спрямовано зміст дисципліни «Організація праці менеджера». Праця менеджера настільки специфічна, що правильно організувати таку діяльність досить важко, а здоров'яорієнтоване управління своєю природою залежить від його власних переконань, способу мислення і самоорганізації. На нашу думку, в теперішніх умовах зміст цієї дисципліни дозволить майбутнім менеджерам здійснювати своєрідний синтез економічного, соціального управління організацією і соціально-економічного, здоров'яорієнтованого управління.

Для підсилення здоров'яорієнтованого змісту управлінської діяльності проаналізованих дисциплін слугує «Охорона праці і здоров'я працівників» [78; 86; 98; 197; 226; 348; 401; 413; 459]. Об'єктом цієї дисципліни є людина, а предметом – запобігання негативних небезпек для здоров'я людини в умовах праці і потреби унеможливлення, попередження таких небезпек [130]. Вивчення цієї дисципліни забезпечує майбутніх менеджерів знаннями, уміннями і навичками, що необхідні для вирішення питань, пов'язаних із створенням сприятливих умов праці в умовах організації, виключенням

негативних впливів на стан здоров'я працюючих виробничого середовища. Студентам-управлінцям знання про комфортну і безпечно взаємодію з техносферою; про небезпеки, що чекають на людей в трудових процесів; про способи унеможливлення негативних впливів на стан здоров'я працюючих людей і їхнього Фактично у змісті цієї дисципліни поєднано безпечної взаємодії людини з виробничим середовищем студенти вчаться розпізнавати і протидіяти негативним процесів. Таким чином, у системі професійної освіти менеджерів відбувається пропаганда знань, що спрямовані на підтримку і збереження здоров'я працюючих людей.

Цивілізаційний підхід до постіндустріальної потребує переосмислення ролі і значення соціальних у забезпеченні прогресивного економічного сприйняття соціальних цінностей як життєдіяльності нашого суспільства. Цього навчає «Корпоративна і соціальна відповідальність» [247; 248; 249]. Прототипом «Корпоративної соціальної відповідальності» є «Професійна етика». Професія менеджера управлінську діяльність наділеної владою людини, а це означає, що навички регуляції поведінки на основі вкрай потрібні. В основі цієї дисципліни лежить суспільства захистити себе від можливих небезпек цієї чи іншої професійної діяльності. Ціль сформувати у студентів-управлінців важливості корпоративної і соціальної відповідальності свою професійну діяльність [500; 503]. Ідеться про формування в майбутніх менеджерів знань про принципи, методи і до визначення сутності і змісту корпоративної відповідальності у процесі діяльності сучасної практичних навичок для розроблення соціальної Предметом вивчення цієї дисципліни є сутність система функціонування зовнішньої і внутрішньої

...сучасній організації як фактору реалізації цієї місії цієї ж організації [514; 529]. Студенти використовували інноваційними концепціями управління підприємствами і лідерів соціально орієнтованого менеджменту. Це означає, що фундаменталізація змісту цієї дисципліни означає не лише основні соціальні здоров'язбережувальні функції і здатність розширити уявлення студентів-управлінців про сутність і методи оцінки корпоративної соціальної відповідальності організації.

Додаткова частина навчальних планів (цикл дисциплін, який викладає навчальний заклад) слугує для того, щоб змістом навчання дисциплін підсилити формування базових і спеціальних компетенцій. Що стосується дисциплін вибіркової частини (з вибором студента), то це дозволяє кожному обрати дисципліну, яка, на його думку, є більш потрібним і цікавою. Як з'ясувалося вище, варіативна частина планів цих навчальних закладів відрізняється суттєвіше, ніж навчальні. У контексті нашого дослідження ми обрали ті дисципліни, які представляються найчастіше і змістовно можуть сприяти формуванню у студентів-управлінців готовності до соціально орієнтованого середовища. Деякі з таких дисциплін дозволяють виокремити й уніфікувати в цьому контексті окремі теми.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова економіка» [6; 99; 102] вивчає працю як цілеспрямовану діяльність людини, що є процесом взаємодії між людиною і природою, а також взаємовідносин між людьми в умовах соціальної боротьби змін в сучасному суспільстві зумовлюють суттєві трансформації в соціально-трудої сфері і викликають необхідність формування нової системи відносин в умовах соціальної боротьби, а також іншого розуміння процесу праці, де основним суб'єктом є Людина і її динамічний розвиток. Людина працює у процесі праці створювати матеріальні цінності, накопичувати власні резерви для досягнення високих

результатів вимагає і зворотних процесів – іншого ставлення до людини, постійного вдосконалення соціально-трудових відносин. У контексті нашого дослідження ця дисципліна змістовно є дієвим інструментом для формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації з декількох причин. По-перше, відбувається вивчення і аналіз закономірностей функціонування і розвитку організації, по-друге – поведінки працедавців (управлінців) і підлеглих (працюючих) людей і третє – розуміння сутності взаємовідносин у колективі, мотивація, впливи нематеріальних стимулів. Усе це за умов уніфікації змісту цієї дисципліни дозволяє сформувати у студентів-управлінців здоров'яорієнтований світогляд. Саме праця слугує основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, сприяє самовизначенню. Людина в умовах праці проводить досить багато часу, створюючи суспільні матеріальні блага, а тому заслуговує і потребує належних організації умов праці, таких трансформацій в умовах організації, що не шкодили б її здоров'ю.

Основною метою вивчення дисципліни «Методи прийняття управлінських рішень» [67; 100; 373] є формування у майбутніх менеджерів знань, умінь і навичок прийняття і реалізації ефективних управлінських рішень в умовах високого ступеня ентропії зовнішнього і внутрішнього середовища. Ідеться про навчання управління з урахуванням непередбачуваних факторів, що можуть виникнути, невизначеності, тобто певних ризиків при здійсненні управлінської діяльності. Використання принципів здоров'язбереження при створенні змісту цієї дисципліни сприятиме навчанню майбутніх менеджерів методів прийняття рішень соціальної сутності. Основними завданнями є формування у студентів знань, умінь і навичок у сфері здоров'яорієнтованої методології застосування сучасних методів прийняття рішень. Сучасні підходи до методики

наслідком цього тем навчають майбутніх менеджерів використовувати форми здоров'яорієнтованого управління, що забезпечують швидку бар'єрну і вміння знаходити перевагу в виборі того чи іншого рішення.

Поява Інтернет-ресурсів та інших систем управління даними, а також стрімкий прогрес та інноваційність бізнесу призвели до того, що наявні теорії управління втрачають громадськості втратили актуальність. Теорії управління не повною мірою охоплювали всі сфери діяльності людини на людську свідомість і довгий час не використовували комунікативних каналів. Це сприяло розвитку такої дисципліни, як «комунікативний менеджмент» [51; 128; 200]. Простими словами комунікативний менеджмент – це сукупність методів управління управління комунікаційними каналами, свого роду новий метод пропаганди. У наших дослідженнях – це здоров'яорієнтований спосіб життя в умовах організації. Комунікативний менеджмент вчить не прямих впливів на людину, а таких способів управління, що сприятимуть зміні у приволючих людей здоров'яорієнтованої свідомості. Важливо те, що комунікативний менеджмент не зосереджується на технічних і економічних проблемах, а зосереджується на соціальному аспекті, де людський фактор відіграє важливу роль.

Завдяки вивченню цієї дисципліни студентів-менеджерів можна навчити здоров'яорієнтованого управління свідомості людей через: підбір і аналіз інформації; планування управління інформацією, пропаганду інформаційних ресурсів; взаємозв'язки з громадськістю щодо донесення до найвищого керівництва організації і корисності запровадження в умовах організації інформаційних технологій. Фактично комунікативний менеджмент – це теорія і практика управління інформаційними ресурсами як усередині організації, так і між

організаціями, спрямованість на створення оптимальних сприятливих умов для працюючих людей. Завдяки тому, що комунікативний менеджмент розглядає процес управління як систему соціальної взаємодії, вдалося так уніфікувати зміст цієї дисципліни, що стало можливим впливати на формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

«Фізіологія і психологія праці» – наука, що виникла в результаті об'єднання фізіології праці і психології праці. Фізіологія праці є частиною загальної фізіології, а психологія праці – частиною загальної психології. Предметом «Фізіології і психології праці» є закономірності динаміки фізіологічних і психічних функцій людини у процесі праці [2; 258; 278].

Людина у процесі праці діє одночасно як біологічний організм і як особистість. Відчувати навантаження на всі органи і системи організму, напругу фізіологічних функцій, втому від довготривалої роботи – це свідчення того, що людина є біологічним організмом. Водночас як особистість людина реалізує себе і досягає поставленої цілі, активізує пізнавальні процеси, проявляє волюві якості і творчі здібності, удосконалює трудові процеси й умови праці, утверджує свій соціальний статус і розвиває творчий потенціал. Вивчення цієї дисципліни дає знання майбутнім менеджерам про механізми функціонування організму людини в умовах праці, енергетичних і нервово-психологічних затрат, біомеханічних особливостей впливів трудових процесів. Підтримка фізіологічних функцій організму людини в умовах трудових процесів – основна конкурентна перевага висококваліфікованого менеджера. Фізіологія праці – важливі фізіологічні реакції організму на трудові навантаження, це базові знання студентам-управлінцям для розуміння їхньої значущості і доцільності створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Предметом цієї науки є життєдіяльність організму людини у процесі праці, в основному

... – ~~розробці~~ трудових процесів та умов праці
... ~~фізіологічних~~ потреб організму працівників. Для
... ~~в майбутніх~~ менеджерів готовності до створення
... ~~середовища~~ організації зміст цієї
... ~~дисципліни~~ [258]:

- ~~вивчення~~ фізіологічних реакцій організму
... ~~на різні види~~ трудової діяльності;
- ~~визначення~~ оптимальних і граничних
... ~~навантажень~~ на фізіологічні системи в різних видах трудової
... ~~діяльності~~;
- ~~пошуку~~ способів оптимізації складових трудових
... ~~процесів та умов~~ праці працівників;
- ~~розроблення~~ заходів, що охоронятимуть
... ~~працівників~~ від негативних впливів трудових процесів і
... ~~зменшать~~ їхнє здоров'я на належному рівні.

Основним завданням цієї дисципліни, що стосується
... ~~вимог до~~ працівників, є обґрунтування і запровадження практичних
... ~~заходів~~ для підвищення працездатності, попередження
... ~~захворіння~~ працівників і створення умов оптимальної
... ~~вимог до~~ організації для підвищення
... ~~вимог до~~ праці. На нашу думку, для майбутніх менеджерів
... ~~в умовах~~ сучасного управління надважливо вміти
... ~~визначати~~ режими праці і відпочинку працівників;
... ~~визначати~~ норми виробітку з урахуванням особливостей
... ~~вимог до~~ організму; урахувати граничні можливості
... ~~вимог до~~ при виконанні роботи; прогнозувати можливі
... ~~вимог до~~ реакції організму при виконанні певних видів
... ~~вимог до~~ роботи і впроваджувати здоров'язберезувальні
... ~~вимог до~~ на робочих місцях; запроваджувати раціоналізацію
... ~~вимог до~~ трудових процесів для збереження здоров'я працівників.

Психологічна складова змісту дисципліни передбачає
... ~~вимог до~~ особистості працівника на впливи праці.
... ~~вимог до~~ вивченні професійно важливих якостей
... ~~вимог до~~ для формування вмінь у майбутніх менеджерів

правильно і раціонально розподіляти обов'язки між підлеглими, розумінні психічних процесів, що формуються в людей упродовж праці. Фактично психологія праці – це прикладна психологія, що вивчає психологічні аспекти і закономірності трудової діяльності людини, впливи умов праці на психічні процеси, властивості і стан працівників в умовах організації [276]. Психіка людини в умовах виробництва, особливості формування особистості людини у процесі праці – це предмет цієї науки. Вивчення потенційних можливостей психіки людини, факторів, що потребують оптимізувати, щоб позитивно вплинути на її психічне здоров'я – це основне завдання. «Фізіологія і психологія праці» названо майбутніх менеджерів оптимальної здоров'яорієнтованої організації трудової діяльності для найбільш повної реалізації творчого потенціалу працівників.

«Фізичне самовдосконалення та психофізичний тренінг», «Фізичне самовдосконалення» [46; 112; 246; 256; 375] – дисципліни, що навчають студентів-управлінців навички збереження фізичного здоров'я, здатності організувати і застосовувати заходи для збереження фізичного здоров'я працівників в умовах праці. Потенціал цих дисциплін для навчання здоров'язбереження, психоемоційного розвитку є багатограним і безмежним. Однак слід зазначити, що цей комплекс можливостей цих дисциплін є недооціненим і, жаль, слабо реалізується у змісті фахової підготовки майбутніх менеджерів. Це зумовлено насамперед закоренілою думкою в головах людей про авторитаризм і консерватизм у дисципліні «Фізична культура». У системі фахової підготовки студентів-управлінців ідеться про дисципліни «Фізичне самовдосконалення та психофізичний тренінг», «Фізичне самовдосконалення» абсолютно іншого змісту й організації. Зміст цих дисциплін набуває прикладного, професійно-значущого характеру. Формування фізичної культури, фізичного здоров'я, культури здоров'я відбувається

викладач виконує роль тьютора, консультанта, тренера. Основою є психофізична підготовка до майбутньої професійної діяльності через формування особистої значущості рухової активності для особистого розвитку. Знання науково-біологічних основ рухової активності, основ валеології, лікувальної фізичної культури, здорового харчування, основ здорового способу життя необхідними для майбутніх управлінців, адже своїми знаннями впливають на інших людей. Ці дві дисципліни мають свою специфічну і спеціальну сферу науково-педагогічної діяльності: студентів-управлінців, спрямовану на формування через рухові відчуття. Упродовж вивчення цих дисциплін майбутні менеджери оволодівають практичними знаннями і навичками, набувають власного досвіду щодо функціональних можливостей організму, здатності до творчого і методичного використання засобів оздоровчої фізичної культури, ознайомлюються з можливостями використання рухової активності в умовах праці (на робочому місці), формують навики для фізичної рекреації (організацію вільного часу), знають основні лікувальної фізичної культури, масажу та спортивного тренінгу. Результатом вивчення цих дисциплін є переконання майбутніх менеджерів у потребі рухової активності і спроможність використовувати фізично-психологічні технології для зміцнення власного здоров'я і оточення.

Кожна людина є частиною соціуму, взаємодіє з іншими людьми і виконує свою соціальну роль. Усі люди мають право вільно взаємодіяти і спілкуватися, знаходити оптимальні рішення для майбутніх менеджерів є надзвичайно важливим. На спілкування і взаємостосунки людей впливає багато факторів і для майбутніх менеджерів важливими є вміння розбиратися в цих факторах, порозумітися з людьми, приймати об'єктивні і справедливі управлінські рішення.

Цього вчить соціальна психологія – наука, що виникла на стику психології і соціології. Дисципліна «Соціальна психологія» [18; 204; 234] вивчає поведінку людини в суспільстві, її сприйняття інших людей, спілкування з ними і впливи на них. Якщо точніше, то йдеться про соціальну психологію особистості, соціальну психологію груп людей і їхнє спілкування, соціальні відносини, форми духовної діяльності. На нашу думку, це є хорошим підґрунтям для формування в майбутніх менеджерів навичок для створення сприятливого мікроклімату в колективі працюючих людей, а тим самим середовища, що дозволить підтримувати психологічне здоров'я підлеглих на належному рівні. Метою дисципліни є формування у студентів-управлінців цілісного уявлення про соціально-психологічні особливості міжособистісного і групового спілкування. Формування у студентів-управлінців розуміння психологічних особливостей функціонування людини в різних групах, уявлення про закономірності психологічного сприятиме розвиткові соціально-психологічної компетентності, адже для них є вкрай необхідною з огляду на специфіку майбутньої управлінської діяльності.

Дисципліна «Психологія успіху» [88; 383; 397] має за меті ознайомлення студентів-управлінців із сучасними концепціями щастя, життєвої спроможності, успіху і благополуччя, а також формування навичок виконання психологічних практик, спрямованих на підвищення благополуччя людей. Йдеться про вміння студентів-управлінців аналізувати різноманітні психологічні концепції щастя і благополуччя, моделювати можливі підходи для можливості надання елементарної психологічної допомоги іншим. У даному контексті, на нашу думку, незайвим буде включити деякі аспекти психології здоров'я.

«Організаційна поведінка» [101; 223; 300; 303] як навчальна дисципліна – це досить складна наука, що вивчає явища і процеси, охоплюючи багато специфічних аспектів

... багатьма суспільними і природничо-науковими дисциплінами. Сутність цієї дисципліни полягає в системному, звуковому аналізі поведінки як кожної людини, так і груп людей, організації з метою зрозуміти, покращити і вдосконалити функціонування організації в умовах впливів середовища. Впливи на поведінку здійснює кожний менеджер, адже без нього немає уяви сфери управління. Дисципліна передбачає вивчення і формування поведінки людей, груп, колективів для того, щоб організувати і вмотивувати їх на досягнення поставлених цілей і підвищення ефективності роботи організації. «Організаційна поведінка» є мультидисципліною (або експліною), оскільки використовує принципи і методи, запозичені з інших наук. Водночас ця дисципліна є важливою для вивчення багатьох інших управлінських аспектів. Визначає цю науку чітка орієнтація на особистість людини: інтелекту, її поведінку, почуття, настрої, відчуття, цінності та цінності. Усвідомлення того, що Люди – найцінніший ресурс організації, призвело до змін поведінкових парадигм, а саме – до гуманістичної орієнтації, врахування людських цінностей і соціальної спрямованості організаційної поведінки. Поведінка організації все частіше розглядається як створення умов для соціальної справедливості щодо працюючих людей, чесності і відповідальності перед суспільством. Оскільки для людини більшої цінності, ніж здоров'я, не існує, ми вважаємо цим виправданим у рамках цієї дисципліни навчати студентів-управлінців навичок здорового й збережувальної поведінки для майбутньої реалізації в умовах організації. Поведінка формує і впливає на поведінку людей, а це означає, що його звички здорового життя стають показовим фактором для наслідування в умовах організації.

Вивчення навчальної дисципліни «Командоутворення» забезпечує формування у студентів-управлінців системних знань теорії та практики для управління колективом

(командою) працівників в умовах функціонування сучасних організацій. Ідеться про формування в майбутніх менеджерах комплексу професійних компетентностей у сфері командування й управління командами в організаціях, заснованих на знанні сучасних методів впливу на керівників і працівників для посилення ефективності використання здоров'язбережувальних заходів в умовах організації.

Проведений нами аналіз освітніх програм підготовки майбутніх менеджерів дозволяє зазначити, що вони є однаковими за структурою і складені відповідно до вимог Міністерства освіти і науки України. Освітня програма складається із таких підрозділів: загальна характеристика профілю освітньої програми, структура і компоненти освітньої програми, форми атестації здобувачів вищої освіти, наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. Загальна характеристика містить інформацію про рівень вищої освіти; галузь знань; офіційну назву освітньої програми; ступінь, що присвоюється студентові; спеціальність, варіативну компоненту; освітню і професійну кваліфікацію в дипломі; тип диплома та обсяг освітньої програми; рівень / цикл; акредитацію і сертифікацію; форму викладання; термін дії; вимоги до рівня освіти осіб, що мають навчатися за цією програмою; обмеження щодо форми навчання; академічні права випускників; інтерес до постійного розміщення опису освітньої програми.

Профіль освітньої програми розкриває цілі освітньої програми; містить характеристику; відомості про можливість працевлаштування (посади, що можуть обіймати випускники) і продовження освіти випускників; дані про стилі та методи навчання (підходи до викладання і навчання, системи оцінювання); програмні компетентності випускників (інтегральна, загальні, загальні нормативні, загальні додаткові, спеціальні – фахові або предметні, спеціальні нормативні, спеціальні додаткові); програмні результати навчання (знання,

... (включеної, відповідальності і відповідальності); опис ... здійснення реалізації програми (кадрове, інформаційне та навчально-методичне); ... мобільності студентів.

У програмі «Структура і компоненти освітньої програми» викладатимуть студентам; ... відповідні види і блоки; здійснено ... змісту освітньої програми та обсягу ... компонентами.

Програма «Форма атестації здобувачів вищої освіти» ... вимоги до кваліфікаційної роботи, ... представлено матрицю співвідношення ... та компетентностей і матрицю ... дисциплін та результатів навчання.

... представлено вимоги до наявності системи ... забезпечення якості вищої освіти і вимоги до ... стандартів (у разі наявності).

На відміну від структури, що є однаковою в усіх ... зміст має свої особливості і деякі ... Відзначається перелік дисциплін, що має ... у навчальних планах, як зазначалося вище, і набір ... Зміст дисциплін, що є дотичними до процесу ... знань, умінь і навичок, ... Але цього, на нашу думку, ... сутність набору компетентностей ... дослідження має особливе значення. Отже, ... та уніфікацію програмних компетентностей ... та виокремили й описали ті, що можуть ... перевагами майбутніх менеджерів на ... і однаковою їхньої професійної майстерності.

Програма компетентності і результати навчання ... менеджерів як конкурентні переваги на ринку праці ... 4.1.

Програмні компетентності і результати навчання майбутніх менеджерів як конкурентні переваги на ринку праці

ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИПУСКНИКА		
1.	Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціальні задачі і практичні проблеми заради здійснення здоров'яорієнтованого управління, що передбачає застосування теорій та методик менеджменту і характеризується комплексністю і невизначеністю умов.
2.	Загальні компетентності	
2.1.	Загальні базові компетентності	Здатність до здоров'яорієнтованого мислення і розуміння значущості професії для людського розвитку.
		Здатність до встановлення взаємозв'язків між соціально-економічними явищами і процесами.
		Навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пропаганди в умовах організації здорового способу життя.
		Здатність працювати в команді та спроможність стати лідером і прикладом для наслідування в сенсі використання здоров'язбережувальних технологій.
		Здатність діяти на основі етичних міркувань свідомо і соціально-відповідально, не заважаючи школи здоров'ю людей, котрими здійснюється управління.
2.2.	Загальні додаткові компетентності	Здатність до створення комфортних соціально-психологічних умов праці для збереження психологічного здоров'я.
		Здатність підтримувати загальний рівень фізичної активності й здоров'я для ведення активної соціальної та професійної діяльності.
		Здатність до поліпшення інтелектуального здоров'я.
3.	Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	
3.1.	Спеціальні нормативні компетентності	Здатність аналізувати середовище організації, враховувати впливи внутрішнього і зовнішнього середовища на стан здоров'я працюючих і вносити пропозиції щодо покращення умов праці.
		Здатність управляти організацією на засадах людиноцентризму.
		Здатність проявляти лідерські якості, здоров'яорієнтовані поведінкові навички.

	Здатність розуміти принципи педагогіки і психології здоров'я і використовувати їх у процесі праці.
	Здатність розуміти психофізіологічні процеси, що відбуваються в організмі людини під дією різних процесів і спроможність попередити виникнення професійних захворювань.
	Здатність розуміти механізми поліпшення економічного розвитку через поліпшення праездатності працівників на основі поліпшення показників їхнього здоров'я.
	Здатність застосовувати теоретико-методичні та організаційно-економічні підходи щодо поліпшення умов праці і створення здоров'яорієнтованого середовища організації.
ОСВІТАМІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	
	Демонструвати сучасний здоров'яорієнтований спосіб розуміння концепції суспільного і людського розвитку, усвідомлення того, що людина – найцінніший ресурс організації.
	Демонструвати переконання у необхідності здоров'яорієнтованої управлінської діяльності, розуміння механізмів успішного економічного розвитку організації через призму продовження життя здорового життя працюючих людей, утримування психофізіологічних процесів, що відбуваються в організмі людини під час праці.
	Систематизувати та інтегрувати управлінські і здоров'язбережувальні навички в єдиний професійний простір, модифікувати види професійної діяльності в різних стандартних і нестандартних ситуаціях здатність до систематизації та інтеграції управлінських і здоров'язбережувальних навичок в єдиний професійний простір, до модифікації видів професійної діяльності в різних стандартних і нестандартних ситуаціях.
	Демонструвати здатність діяти соціально відповідально, приймати управлінські рішення моральної сутності (гуманістична орієнтація, утримування людських цінностей), відповідальність за стан здоров'я підлеглих.

В процесі виконання навчальних планів і освітніх програм студентами, які в основі спеціальності «Менеджмент» лежить знання студентами системи економічного управління організацією. Стратегію функціонування і розвитку будь-яких організацій (корпоративів) неможливо уявити без персоналу.

Виключно сформована команда працюючих людей визначає малу чи високу результативність функціонування компанії.

Роль сучасного менеджера, котрий має конкурентну перевагу, складається з трьох важливих сегментів: соціально-ефективність, економічна ефективність і узагальнювальна соціально-економічна ефективність. За відсутності однієї з цих складових, на нашу думку, про майстерність менеджера не можна говорити. Економічний ефект від отриманої професійної освіти визначає спроможність студентів-управлінців регулювати вартісні речі, розуміти принципи збільшення обсягів і зниження витрат на виробництво, способи отримання прибутків. Соціальна ефективність професійної освіти майбутніх управлінців відповідає за їхню здатність створювати якісні умови праці, сприяти профілактиці професійних захворювань, що сприятиме збереженню фінансових ресурсів за рахунок економії на виплатах листків непрацездатності. Соціально-економічний ефект фахової освіти поєднує дві попередні, вказує на рівень професіоналізму і є визначальним у сенсі конкурентної переваги майбутнього менеджера.

Сучасному випускникові-менеджеру недостатньо знань для управління технологічними і економічними процесами в умовах організації, головне – це управління людьми. Однак віддавати командним голосом накази – це ще не ознака лідерства і успішного менеджера, навіть якщо така людина номінально є управлінцем. Рівень професіоналізму і майстерності менеджера визначається ставленням до нього підлеглих людей.

Отже, сучасна система професійної освіти має надавати майбутнім менеджерам сукупність потрібних для ефективного управління знань, умінь, навичок; вчити людиноцентричним поведінкових моделей; формувати гідні особисті якості і належний рівень культури; сприяти формуванню здатності до здоров'яорієнтованого управління в умовах організації.

42. Теоретичні положення і методичні аспекти
... системи професійної освіти студентів-
...

... у світі, де існує близько 160 націй-держав,
... від карликових до супергігантів,
... стадіях економічного розвитку, мають
... різні політичні режими від суто
... що характеризуються широкою
... і багатим спектром цінностей, які
... ідеологічних, національних
... [65, с. 195].

... літературні джерела з теми
... напрочуд дивним, чому український
... на весь світ своїми звичаями
... людей, культурою, науковими
... років здорового життя, «котиться»
... народів, котрі ще й досі живуть

... побудована таким чином, що на
... в усіх сферах життя виходить політика.
... чи освіта, культура чи сфера охорони
... рекреація чи економіка. Українці
... залежно від того, хто завтра прийде
... буде управляти. Прилаштуватися до будь-
... для людей сформований
... історією розвитку українського
... Так, під впливом політики,
... асоціального управління руйнується

... розвитку українського суспільства,
... настає час політиці віддати
... здоров'я, економіку,
... постановки питання кожен громадянин

послугуватиметься критерієм раціональності, згідно з яким він зрозуміє переваги і вигоди від здоров'язбереження.

Заполітизоване суспільство, гонитва за прибутками не дає можливості людям думати про запобігання захворюванням, дбати про збереження власного здоров'я. На це постійно не вистачає часу. Оздоровчі заходи поки що не стали сполобом життя наших громадян. Більше того, наші люди звикли, щоб ними хтось керував. Дійшло до того, що люди чекають, щоб хтось щось зробив для поліпшення їхнього здоров'я.

Низький рівень життя в нашій країні, що перебуває у стані війни, змушує шукати механізми впливів на свідомість людей через здоров'яорієнтоване управління. Безперечно, теза не є актуальною для економічно розвинених країн, бо в таких країнах уже давно настав час для свідомого використання і розквіту здоров'язбережувальних технологій.

Наше суспільство, особливо після Помаранчевої революції, стало добре політично обізнаним. Потреба виживати змушує людей до фінансової грамотності. А це в потребу бути здоровим часу ніколи немає. Особливе значення в пізнанні здоров'яорієнтованих явищ і процесів набуває освіта. Підготовка фахівців сфери менеджменту, котрі будуть спроможними своїми управлінськими рішеннями впливати на рівень здоров'я людей, стає нагальною потребою сьогоднішнього дня. Соціальна потреба в таких фахівцях зумовлює потребу визначення професійної педагогіки зовсім в іншому ракурсі. Ця тема є діалектичну взаємодію наук, що є взаємообумовленими, взаємопов'язаними і водночас суперечливими. При використанні менеджерами теоретичного рівня світогляду (для пізнання суспільної реальності) управлінська діяльність реалізується через усвідомлення соціальної складової.

Спеціальність 073 «Менеджмент» належить до галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Управління та адміністрування – галузь знань, що почала розвиватися не так давно. Зважаючи на це, стає зрозумілим, що найвагоміше

... досліджень у цій галузі ще попереду. Будь-яка наука підсумовує попередні етапи свого розвитку цієї науки. Це вказує на достатньо повне висвітлення на основі переусвідомлення, коли науковці підсумовують попередні етапи, відкриваючи своє, нове, раніше невідоме. Такий процес є важливою частиною загального фонду науки, її розвитку, а тим самим і розвиток. Прогресивність і поступовість науки має незворотний характер і характер розвитку.

Враховуючи, що більшість дисциплін навчального курсу підготують студентів за спеціальністю «Менеджмент» передбачають ґрунтовну економічну підготовку студентів-управлінців. Отже, методологія створення навчальної програми повинна, що передбачатиме формування такої спроможності до створення здоров'яорієнтованого менеджменту, як обійтися без урахування основних елементів теорії економічних учень, економічної теорії, загальної економіки розвитку суспільного виробництва, економічних процесів, ідей, поглядів, що відображають процес становлення і зміни економічних систем. Сукупність наукових знань і методів, що правдиво відображають розвиток таких економічних систем, дозволяє зрозуміти економічна теорія.

Отже, філософська наука є основою для виокремлення основних теоретичних положень і методичних аспектів програми, що впровадитиме спеціальні педагогічні новації у систему навчання студентів-управлінців для формування в них свідомості і здоров'яорієнтованого менеджменту. Ця програма застосовується як загальнонаукових, так і спеціальних для цієї системи професійного навчання методів навчання педагогічних вивч і процесів (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Теоретичні положення і методичні аспекти здоров'яорієнтованих педагогічних явищ і процесів у змісті професійної освіти студентів-управлінців

Примітка: Авторська розробка.

Концепція змістовної комплементарної інтеграції у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів дозволяє сформувати у студентів цілісне уявлення про здоров'яорієнтоване управління. Комплементарність (complementum) у перекладі з латинської означає «доповнення». Інтеграція від лат. Integratio – «відсередження», «заповнення», лат. integer – «цілісний».

У нашому дослідженні комплементарна інтеграція пов'язана з об'єднанням у ціле раніше різнорідних частин і доповнення елементів змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів. Процеси інтеграції ведуть до підвищення рівня її

можливості й організованості фахової підготовки. Зокрема, варто проінтегрувати здоров'язбережувальних знань у зміст інших дисциплін студентів-управлінців, що безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю майбутніх менеджерів.

Комплексність дозволяє доповнити дисципліни здоров'язбережувальним змістом, а інтеграція – поєднати всі напрямки освіти у єдине ціле.

Використання загальнонауковими підходами здоров'язбереження в систему професійної освіти майбутніх менеджерів, на нашу думку, є: поєднання історичного і логічного; системний; діяльнісний; комплексний; синергетичний, компетентнісний; особистісно орієнтований, що розглядає особистість в біо-, психо-, соціо-, духовну єдність.

Історичний і логічний підходи використовуються в освітній науці для дослідження освітніх процесів і подій [357]. Історичний підхід вивчає ці процеси в тій часовій послідовності, в якій вони виникали, розвивалися і змінювалися одне за одним у житті. Історичність свідчить, що зміни професійної підготовки студентів-управлінців відбуваються в часі. Швидкість розвитку сфери управління спонукає до виникнення нової, інноваційної організації освіти. Здоров'язбережувальні здоров'яорієнтованих управлінських навчальних закладів. Вважаю, усе, що на перший погляд було щойно новим, з часом швидко застаріває. Тому навчальний матеріал, технології, методику потрібно постійно оновлювати. Логічний підхід досліджує педагогічні технології і методики здоров'язбережувального навчання в їхній логічній послідовності, починаючи від простого до складного, враховуючи при цьому від історичних випадковостей, зигзагів і поворотів, що властивих цьому процесові. Взаємозв'язок історичного і логічного полягає в тому, що логічне – це наука про історичне, але йдеться про розвиток, рух уперед, формування педагогічної технології формування

здоров'язбережувальних знань студентів на основі історичного досвіду і логічних висновків [271].

Системний підхід у контексті нашого дослідження акцентує увагу на неможливості використання безособистісної, абстрактно формальної педагогіки [382]. Системний підхід сприяє розвитку системного здоров'яорієнтованого мислення у студентів-управлінців як цілісної множини елементів у сукупності відношень і зв'язків. Частіше за все системний підхід декларується, однак не реалізується ні в освітньому процесі, ні при створенні навчальних програм. Застосування системного підходу потребує від викладачів системного мислення, що доцільно використовувати як на етапі розроблення, так і на етапі реалізації програми навчальної дисципліни, що орієнтована на формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Діяльнісний підхід [216] вказує на принципове філософське положення про те, що психіка людини (мислення, свідомість) нерозривно пов'язані з діяльністю і взаємно визначає цю діяльність. Про ефективність здоров'яорієнтованої професійної освіти студентів-управлінців свідчитимуть завдання використовувати упродовж майбутньої професійної діяльності теоретичні знання з питань збереження здоров'я.

Використання аксіологічного підходу [420] вказує на потребу формування в майбутніх менеджерів таких цінностей, що дозволять їм замислюватися над потребами інших людей. Ідеться про формування управлінських навичок через розуміння студентами екзистенціальної рівності людей, соціокультурний прагматизм замість суперечок про цінності, діалог замість байдужості чи взаємозаперечення. Аксіологічний підхід характеризує процес формування здоров'яорієнтованого управління як сукупність взаємозалежних компонентів у постійній взаємодії.

Компетентнісний підхід декларує спрямованість технології навчання здоров'яорієнтованого управління на

... необхідних компетенцій. Використання
... дозволяє зрозуміти сутність компетентності
... у питаннях, що стосуються збереження

... дослідженнях професійної педагогіки дедалі
... перспективна методологія аналізу,
... синергетичному підході. Синергетика
... «спільне», «ергос» – «дія») – теорія
... педагогічній науці йдеться про виявлення
... закономірностей змісту, умов
... міждисциплінарність. Це дозволяє
... погляд, компоненти, що ніяк не
... Таким чином, можуть з'являтися нові методики,
... [328, с. 12–20]. Синергетичний підхід
... дослідження:

... увагу на процесах нестійкої рівноваги
... здоров'язбережувальних освітніх процесів,
... спонтанних соціальних факторів,
... особливостями учасників навчального

... нелінійність здоров'яорієнтованої
... майбутніх менеджерів, виходячи з того, що
... внутрішніх елементів складних систем
... через зміну вимог до фахівця тієї чи

... можливість впливу спонтанних
... формування професійно важливих
... студентів. Подальша еволюція розвитку
... діяльності є невизначеною,
...

... різноплановість та різну якість
... факторів навчального процесу, що
... динаміку формування готовності
... до здоров'яорієнтованого управління;

- виходить з того, що один і той самий ефект у педагогічній системі може бути досягнутий під впливом різних (інколи взаємовиключних) імпульсів. Водночас одні і ті самі соціальні чинники можуть породжувати різні, іноді діаметрально протилежні результати упродовж навчання здоров'язбережувальних навичок.

Особистісно орієнтована професійна освіта майбутніх менеджерів базується на гуманістичній філософії, що виходить із визнання унікальності кожної окремої людини. Індивідуальність людини упродовж життєдіяльності обумовлює зміст, особливості і своєрідність особистісно орієнтованого підходу, визначає стилі взаємодії учасників освітнього процесу. Особистісно орієнтоване навчання здоров'язбереженню – це виховання управлінських умінь через розвиток і саморозвиток особистісних якостей кожного студента на основі загальнолюдських цінностей. Попри це, в межах особистісно орієнтованого підходу, ми акцентуємо увагу ще й на інтегративній його складовій, що розглядає особистість як біо-, психо-, соціо-, духовну єдність, адже це дозволить сформувати у студентів-управлінців краще розуміння доцільності запровадження процесів здоров'язбереження у трудові процеси.

Базисом культурологічного підходу слугують знання про феномени культури: культуру управління, культуру здоров'я, культуру організації, культуру спілкування тощо. За думку І. А. Зязюна, «у світлі культурологічного підходу епіцентром освіти є людина як вільна, активна індивідуальність, яка здатна до особистісної самодетермінації в спілкуванні і співпраці з іншими людьми, сама із собою і культурою» [494, с. 195]. Використання культурологічного підходу у процесі створення технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації дозволяє краще зрозуміти дефініції «культура здоров'я», «культура

«...інтегративного управління», причому як викладачам, так і студентам.

У цій реалізації виокремленої нами концепції системи взаємостійкої інтеграції у змісті професійної діяльності керівників особливої уваги, на нашу думку, заслуговують системні компоненти основних методів пізнання людської природи [163]. Це – діалектика, наукова абстракція, індукція і дедукція, аналіз і синтез, моделювання і прогнозування, вивчення психофізіологічних особливостей людини в умовах трудових процесів (рис. 4.2).



Рис. 4.2. Філософська методологія методів пізнання, здоров'яорієнтованих педагогічних явищ і процесів у професійній освіті студентів-управлінців

Діалектика як метод – загальний для всіх наук метод пізнання, у тому числі й для науки про управління людиною, здоров'ям і процесів філософії, обґрунтованих видатним німецьким філософом Г. Гегелем. Ідеться про пізнання людини і процесів у їхньому взаємозв'язку та

взаємозалежності, у безперервному розвитку, у розумінні того, що накопичення кількісних змін зумовлює зміни якісного стану, що джерелом людського розвитку є єдність і боротьба протилежностей.

Наукова абстракція як метод полягає в поглибленні пізнанні реальних педагогічних процесів виокремлення основних, найсуттєвіших сталих сторін професійного навчання студентів-управлінців. Результатом застосування методу наукової абстракції є формування фундаментальних здоров'яорієнтованих понять і виявлення і формування нових знань про збереження здоров'я людей.

Індукція і дедукція. Індукція – це метод пізнання окремого до загального, від знання нижчого ступеня до вищого ступеня. Дедукція – метод пізнання від загального до одиничного. Метод індукції і дедукції забезпечує діалектичний зв'язок одиничного, особливого і всезагального в професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Аналіз і синтез як метод дослідження застосовується в єдності двох його складових: аналізу і синтезу. Система професійної освіти майбутніх розкладається на складові частини, кожна з яких розглядається окремо; при синтезі відбувається об'єднання різних змісту фахової підготовки студентів-управлінців в єдине ціле з урахуванням взаємозв'язків між ними.

Моделювання і прогнозування – це формальний опис і кількісний вираз як економічних, так і педагогічних процесів і явищ та представлення їх розвитку й ефективності (за допомогою математики і економетрики). Структура абстрактно відтворює реальну картину економічного і педагогічного процесу. Моделювання є можливістю творчої імпровізації. А тому це важливий концептуальний інструмент, що варто використовувати впродовж викладання дисциплін для розвитку в майбутніх менеджерів творчої уяви.

... середовище організації. Для ... студентів потрібно знайти відповіді на важливі ... до створення моделі, що сприяє ... комплексу управлінських рішень.

... класичним вважають визначення ... В. Штоффом. Згідно з його тлумаченням ... розглядається як знаряддя або форма ... «модель» зводиться до того, що це ... система, що відтворює об'єкт ... дозволяє змінювати об'єкт ... з різних, невідомих ще позицій ... нову інформацію, наукову думку про ... У системі професійної освіти студентів- ... здійснюється моделювання ... і програм. Це звичайно просте ... складним, на нашу думку, є ... студентів-управлінців через ... методик і технологій ...

В. Штофф поділяв усі моделі на матеріальні та ідеальні ... Матеріальні моделі ще називають математичними ... цифрові, кібернетичні). Ураховуючи ... процесу, найбільш прийнятними є ...

... дозволяє враховувати ... чинники, що дозволить краще ... фахової підготовки ... менеджера. Між ... «ідеальними» моделями для ... дослідження існує досить ... Академік В. Глушков [75] запропонував ... моделювання» і виділив «фізичні» та ... моделі систем. Фізична модель, у розумінні ... а інформаційну модель він трактує як

дослідження «закономірностей поведінки об'єкта, що моделюється» [75, с. 38].

Основою дослідження освітніх процесів, на нашу думку, є навчальні та науково-дослідні педагогічні моделі. Як зазначив В. Давидов, «...навчальні моделі становлять необхідну ланку процесу засвоєння теоретичних знань та узагальнення способів дії» [93, с. 161]. Важливим є моделювання у психології, адже це дозволяє впливати на поведінку студентів і прогнозувати їхнє мислення [484]. У професійній педагогіці найчастіше використовують науково-дослідні моделі (констатуючі, дослідні, імітаційні). Констатуючі, як концептуальні, моделі віддзеркалюють і дають можливість усвідомити стан проблеми. Дослідні – дають можливість проводити як реальні, так і уявні експерименти. Імітаційні моделі дозволяють досліджувати вплив зовнішніх чинників на поведінку учасників експерименту.

Розрізняють також ієрархічні, табличні, мережні (табличні) моделі. В основі такої класифікації лежить їхня структура. Слід зазначити, що через розмаїття об'єктів досліджень існує широкий спектр моделей. У професійній педагогіці це моделі засобів навчання (плани, програми, підручників, засобів наочності, технічних засобів навчання, лабораторного устаткування тощо); моделі навчальних завдань; моделі – кваліфікаційні характеристики; моделі компетенцій фахівця.

Через необхідність досліджень, фіксованих у часі, розрізняють статичні і динамічні (дискретні або безперервні) моделі. Моделі також можуть бути історичними, актуальними, перспективними, прогностичними (передбачувальними), історично порівняльними. За ступенем взаємодії розрізняють принципіві, структурні, функціональні і параметричні моделі [466]. Досить часто в педагогічній сфері використовують топологічні моделі, оскільки це дозволяє

встановити взаємозв'язки між об'єктами навчального процесу та встановити їхньої геометричної структури.

Узагальненій моделі представлено у формі блок-схем, які наближають порядок дій, спрямованих на досягнення певних цілей [332]. Кількісні зв'язки між параметрами системи дозволяють встановити параметричні (математичні) моделі.

Математичне моделювання і прогнозування дозволяє вивчати і глибоко дослідити основні риси, закономірності та особливості застосування різноманітних технологій і методик в системі професійної освіти студентів-управлінців. Найбільш цікавим і доцільним, на нашу думку, у педагогічній науці є використання історичних, інформаційних, прогностичних моделей. Ідеться про відтворення педагогічних процесів і явищ з метою їх вивчення і подальшого практичного впровадження. Експериментальний експеримент дає змогу на практиці перевірити достовірність наукових гіпотез і рекомендацій, щоб уникнути помилок і провали при застосуванні в системі освіти підготовки майбутніх менеджерів [340].

Вивчення психофізіологічних досліджень особливостей людської праці в умовах трудових процесів передбачає використання фундаментальних змістовних знань наук, що можуть сприяти формуванню у студентів-управлінців високопродуктивного мислення. Ідеться про вивчення впливу людського розвитку, впливів на організм працюючих людей трудових процесів, спеціальних оздоровчих методик для покращення збереження здоров'я.

Специфічність формування свідомості та високопродуктивного мислення студентів-управлінців, починаючи з моменту від загально філософських і спеціальних знань, що використовуються упродовж фахового навчання. Основними ми вважаємо принципи: соціалізації, індивідуалізації, фундаменталізації, інтегративності, варіативності, свідомості, системності і послідовності, доступності, креативності.

Принцип соціалізації вказує на процес взаємодії особистості з навколишнім середовищем, передбачає вплив суспільства на формування особистості. Ідеться про людину, котра спроможна активно діяти в суспільстві, впливати на оточення через власний розвиток у певному соціальному середовищі. Слід зазначити, що анатомо-фізіологічні характеристики і соціальні фактори розглядаються як єдине ціле, стан здоров'я людини є наслідком впливів виробничого соціального середовища.

Гуманізм – це право людини на свободу, розвиток і прояв усіх здібностей, тобто реалізацію можливостей у вільний спосіб. Принцип гуманізації у процесі навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління вказує на формування в них системи погляду про здоров'я як найвищу цінність, про вибір пріоритетів і про право людини бути здоровою.

Принцип індивідуалізації передбачає індивідуальний навчально-виховний процес, тобто пристосування навчання до індивідуальних потреб і можливостей студентів-управлінців для формування в них індивідуального стилю мислення, свідомості і здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Фундаменталізацію як принцип формування здоров'яорієнтованого управління у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів ми розглядали, передусім, для уніфікації, укрупнення, виокремлення найважливішого у змісті професійної освіти. Це виокремлення фундаментальних положень із дисциплін навчального плану і створення на цій основі фундаментального змісту комплементарної здоров'яорієнтованої технології навчання студентів-управлінців.

Принцип міждисциплінарності відображає інтегративні підходи при створенні змісту, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів здоров'язбережувальних

...закреплення таких міждисциплінарних зв'язків, що дозволять сформувати у студентів-управлінців навчальний курс здоров'яорієнтованого управління вищого рівня.

Принцип варіативності вчить студентів вирішувати завдання, пов'язані зі здоров'ям підлеглих, різними способами. Варіативність у даному випадку є можливістю пошуку безлічі шляхів для досягнення цілей упродовж курсу здоров'яорієнтованого управління. Варіативність у системі навчання студентів-управлінців дозволяє студентам подолати страху перед прийняттям неправильного управлінського рішення, вчить сприймати помилку не як провал, а як сигнал для виправлення ситуації. Окрім цього, принцип варіативності дає свободу викладачам у виборі форм, методів і засобів навчання для можливості більш активних навчальних впливів.

У принципі свідомості відображено психологічні особливості формування у студентів-управлінців курсу здоров'яорієнтованого мислення, а також загальні особливості процесу пізнання особливостей курсу здоров'яорієнтованого мислення. Головна особливість використання цього принципу – це те, що студенти свідомо сприймають матеріал курсу здоров'яорієнтованого мислення як до свого здоров'я, так і до здоров'я підлеглих.

Принцип систематичності і послідовності вказує на необхідність чіткої структурної організації навчального матеріалу, що розкриває питання, пов'язані зі збереженням здоров'я. Діється про раціональний розподіл цього матеріалу на окремі змістовні фрагменти для кращого засвоєння студентами. За таких умов наступності студенти-управлінці засвоюють більший обсяг матеріалу про здоров'язбереження за обмеженої кількості часу. Цей принцип дозволяє повною мірою використовувати встановлювати міждисциплінарні зв'язки між поняттями; використовувати логічні зв'язки між поняттями; використовувати логічні зв'язки між поняттями; використовувати логічні зв'язки між поняттями.

операції аналізу та синтезу; забезпечувати послідовність засвоєння знань; поступово диференціювати і конкретизувати загальні положення про здоров'яорієнтоване управління; розподіляти навчальний матеріал про здоров'язбереження у змісті дисциплін на логічно завершені фрагменти.

Принцип доступності матеріалу про здоров'язбереження вказує на те, що зміст навчального матеріалу має бути простим і зрозумілим. Однак це не означає, що інформація про механізми збереження здоров'я у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів має бути спрощеною і нецікавою. Навпаки, зміст повинен перевищувати рівень пізнавальних можливостей студентів-управлінців, що спонукатиме їх до самовдосконалення в питанні здоров'язбереження.

Креативність («creatio») у перекладі з латинської мови означає творчу, новаторську діяльність, тобто створення чогось нового. Використання принципу креативності у процесі оновлення змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів дозволить сформувати в них здатність до продукування принципово нових ідей щодо створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Креативність майбутніх менеджерів у таких питаннях дозволить їм запроваджувати певний продукт для здоров'язбережувальної діяльності способом, що відрізнятиметься від аналітичних новизною підходів, творчими рішеннями. Розвиток креативності у студентів-управлінців залежить від використання упродовж фахового навчання нових ідей, методик і технологій. Креативні підходи спрямовані на розвиток творчого здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів, дозволяють розширити погляд на проблему і навчать їх у майбутньому ухвалювати нестандартні управлінські рішення без дотримання звичних, стандартних, шаблонних речей.

Важливою слід зазначити, що філософія виступає основою для створення комплементарно-інтегративних спеціальних філософських дисциплін, оскільки розкриває суттєві філософські поняття, освітні закони, категорії, принципи, методи, функції, що реалізуються в системі спеціальної освіти студентів-управлінців, спрямованої на формування як здоров'яорієнтованого управління.

На терені методикою професійної освіти спеціальної педагогіки здоров'я існує тісний взаємозв'язок. Освітній терен без зворотного зв'язку з практикою втрачає сенс. Практика визначає остаточну оцінку будь-якої освіти. Знання веде до знання, знання – до передбачення, передбачення – до раціональних дій, дія – до вдосконалення знання. Такий цикл зв'язків постійно повторюється, щоразу збагачуючи на новій шабелі.

Знання суттєвості концепції і виокремлених нами спеціально-історичних засад нової цивілізаційної науки, спрямованої на всебічний розвиток людини праці, кардинально змінює сфери професійної освіти майбутніх менеджерів, зокрема серед них такі:

- фундаментальна категорія сучасної педагогічної науки – «людське багатство». Накопичення, вдосконалення і всебічний розвиток саме цього виду багатства набуває найбільшої ваги в контексті майстерності майбутнього менеджера щодо здоров'яорієнтованого управління людьми. Людське «здоров'я» є невід'ємною складовою економічного розвитку будь-якої держави, тим фактором, від якого залежать економічні, так і духовне збагачення людини в поточному і перспективних періодах:

- відмова від навчання на засадах технологічного підходу. Перехід до професійного навчання майбутніх менеджерів через соціальні аспекти, причому соціальне має бути засобом для найповнішої реалізації людиною всіх своїх здібностей. Бачення про розширення людських можливостей,

сфери її економічної свободи через соціальну значущість здоров'яорієнтовного професійного навчання студентів-управлінців;

- зміна парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та ціннісні орієнтації економічного зростання, визнання соціальної значущості та економічної вигідності інвестицій в освітні процеси, які сприяють формуванню здоров'язбережувальних знань молоді, а не лише в охорону здоров'я, адже це сфера, що займається відновленням уже втраченого здоров'я, лікуванням;

- формування системи нетрадиційних поглядів на взаємодію локального і глобального, нового розуміння процесів здоров'яорієнтованого управління на засадах партнерства, безпосереднього залучення майбутніх менеджерів у простір оздоровчих методик і технологій, де домінують загальнолюдські цінності.

Універсальним методом формування здоров'яорієнтованого мислення студентів-управлінців є діалектика багатоманітності, багатогранності та мінливості, а відтак визнання нелінійності та багатоваріантності цього процесу, циклічності та ймовірності виникнення певних віртуальних шляхів розвитку професійно важливих компетенцій і відбору з них множини придатних до реалізації траєкторій із різним рівнем потенційних можливостей розвитку, в тому числі регресивних і таких, що ведуть у глухий кут.

Сучасний розвиток професійної педагогіки в сфері підготовки фахівців сфери управління характеризується:

- активним освоєнням принципово нових методик дослідження на основі використання надбань природничих і соціальних наук;

- відмовою від загальнообов'язкових критеріїв істинності та від теорій, що претендують на універсальність;

... на основі визнання гетерогенності
... які різними способами
... управління людьми;

... управлінської творчості, структури й
... здоров'я людини в умовах праці, що
... еклектику теоретичних концепцій

... на необхідність формування
... еволюційного мислення студентів-
... професійної підготовки вимагає [149]:

... традиційної проблематики і понятійного
... дисциплін на основі синтезу різних
... змін у складних системах (теорії
... ігор, математичного моделювання,

... формування здоров'яорієнтованого
... студентів-управлінців як до відкритої системи знань,
... побудована на нелінійних взаємозв'язках,
... залежно від впливу зовнішніх і внутрішніх

... часу як найважливішого параметра
... професійної майстерності майбутніх
... Запровадження пролонгованої системи фахової
... соціальних потреб сфери
... Урахування того факту, що будь-які зміни є не
... та незворотними, лінійними в минулому
... майбутньому;

... механізмів еволюції, виходячи
... принципу селекції (спадкоємності,
... природного відбору «організацій» та «інституцій»),
... увагу можливості управління людьми як
... інноваційних змін у ході формування капіталу

- стійкості здоров'яорієнтованих педагогічних впливів не залежно від співвідношення міри однорідності та гетерогенності інституційних одиниць. Надмірна внутрішня диференціація спричиняє наростання ентропії та хаосу і є такою само небезпечною, як і повна однорідність, яка гальмує економічний розвиток;

- подолання, у процесі формування здоров'яорієнтованих навичок студентів-управлінців, розриву між методологічним індивідуалізмом (ігнорування оберненого зв'язку між індивідом та соціальним оточенням) і холистичним (заперечення творчих управлінських здібностей індивіда у процесі аналізу соціальної цілісності), розглядати результати індивідуального і системного управління взаємодоповнювальними, рівнозначними і взаємопов'язаними.

Нові концептуальні ідеї, теоретичні положення, методичні аспекти, пізнання трансформаційних і транзитивних перетворень педагогічних систем у масштабах глобального розвитку професійної освіти майбутніх менеджерів урізноманітнюють і забезпечують гнучкість теоретичного освоєння реалій і потреб управління.

Концепція змістовної комплементарної інтеграції виокремлені теоретичні положення та методичні аспекти мають суттєве значення для формування світоглядних орієнтирів, спрямованих на подолання віджилих стереотипів системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Це дає поштовх для розуміння на проблемному рівні змісту фахових компетенцій студентів-управлінців і можливість для створення педагогічної технології формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

4.2. Сучасні ідеї змісту комплементарно-інтегративного навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління

Сучасна система підготовки майбутніх менеджерів має сприяти формуванню в них нового мислення, нового стилю корпоративного управлінської діяльності, нових форм, нових поглядів на зміст професії і виконання професійних обов'язків. Адже сучасний менеджмент – це, перш за все, активні практичні дії, що ґрунтують на нових корпоративних ідеях здоров'яорієнтованого управління.

Для того, щоб майбутні менеджери стали творчими особистостями, потрібно формувати в них потребу в самоосвіті і саморозвитку. Самопізнання, самооцінка, самовизначення, саморозвиток, самовдосконалення, самоконтроль – ці поняття мають слугувати основою професійної підготовки студентів-управлінців. Розвиток творчої особистості майбутнього менеджера, який буде спроможним до створення нового корпоративного середовища організації, передбачає використання і дослідження в навчальному процесі різних груп методів навчання.

Залежно від педагогічні методики діагностичного типу використовують нові технології семінарів-тренінгів. Залучення студентів-управлінців у процес удосконалення особистісних професійних якостей може здійснюватися в рамках корпоративного інтелектуального напруження. Кумулятивному ефекту в цьому разі сприятимуть, на нашу думку, методики навчання такого типу. Ці методики навчання достатньо мірою можна використовувати для формування у студентів-управлінців корпоративних компетенцій через сприйняття ними навчальної реальності. На когнітивній стадії слід використовувати також вимоги:

• навчання професійно важливих дисциплін має включати процес інтеграцію здоров'яорієнтованого мислення і корпоративних активних методів навчання;

- досвід наукових досліджень свідчить, що нові знання формуються не адаптивним шляхом (додавання і примноження), тобто не простим накладанням нових знань на вже наявні, а шляхом перебудови старих знань, переформування знань за допомогою нової інформації. Алгоритм збагачення знань: аналіз вихідних даних, бачення проблеми, висунення гіпотези, перевірка гіпотези, пізнавальна рефлексія результатів. Таким чином, майбутні управлінці у процесі навчання займаються проблемною пошуковою діяльністю, що змінює їхнє мислення. Коли студент прагне бути активним учасником процесу формування здоров'язбережувальних навичок.

Ураховуючи вищезазначене, можна сформулювати основні вимоги до процесу формування у студентів-управлінців здоров'яорієнтованих управлінських навичок:

- спонукати студентів вільно висловлювати свої думки, ідеї щодо можливостей поліпшення здоров'я працюючих людей (у межах змісту професійної дисципліни);

- зіштовхувати впродовж занять з висуненням гіпотез, що вказують на протиріччя вже наявних суджень студентів-управлінців;

- проковувати студентів до висунення нових альтернативних пояснень, припущень, здогадок;

- давати майбутнім менеджерам можливість досліджувати свої власні припущення в дослідній, не напруженій обстановці навчального заняття, особливо щодо обговорень у підгрупах;

- створювати на заняттях умови для використання студентами-управлінцями нових уявлень стосовно здоров'якола проблем здоров'язбереження. Створювати ситуації, щоб студенти могли оцінити прикладну значущість і економічну доцільність здоров'яорієнтованих заходів в умовах організації.

Методи навчання когнітивного типу спираються на методи дослідницького навчання. На першому рівні викладач ставить проблему і вказує на можливі шляхи розв'язання, а студенти розв'язують її самостійно. На другому рівні викладач окреслює проблему, а студенти самостійно знаходять шляхи її розв'язання (можлива робота в групах). На третьому найвищому рівні все, від постановки проблеми до її вирішення, – прерогатива студентів.

Реферція на цілі і мотиви здоров'яорієнтованої діяльності представлена в методиках інтегративного типу (прагнення, спрямованість мислення на досягнення цілей, пов'язаних зі збереженням здоров'я людей, ціннісні/аристократичні управлінські наміри). Такі методики вважаємо найбільш мірою адекватні для інтенціональної стадії розвитку здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів у той час, коли проходить формування стійкого інтересу до економічного зростання компанії при збереженні продуктивності праці підлеглих на засадах збереження великого здоров'я. Потреба використання методик інтегративного типу в умовах здоров'яорієнтованої фахової діяльності визначається тим, що в умовах ринкової економіки менеджери мають постійно приймати оптимальні, адекватні рішення в умовах ризиків, невизначеності, динамізму та непередбачуваної ситуацій.

Реферція на форми, методи, засоби і напрями розвитку майбутніх менеджерів міститься в методиках інтегративного типу. Умови ринкової економіки ставлять певні вимоги у розв'язанні неповторних умов і проблемних ситуацій. Непарадигмальність операціональної стадії розвитку особистості майбутніх менеджерів пов'язана, зокрема, з нестандартністю проблемних ситуацій, які зустрічаються через те, що потрібно отримати певні операціональні знання і досвід. На операціональній

стадії професійної підготовки майбутніх менеджерів, пов'язана з організацією і формуванням здоров'яорієнтованих управлінських навичок, паралельно із розвитком підприємницького, економічного хисту зобов'язані притримуватися наступних принципів:

- менеджмент – це суспільно корисна діяльність. Задоволення економічних інтересів будь-якого підприємства має першочергово враховувати суспільно корисні інтереси працюючих людей;

- систематичність упродовж фахового навчання студентів-управлінців (майбутні менеджери мають розвиватися на різних сферах діяльності: від підприємництва і консалтингової діяльності до можливості створення здоров'яорієнтованого виробничого середовища);

- здоров'яорієнтована управлінська діяльність має бути ефективною, результативною й економічно вигідною;

- урахування вікових та індивідуальних особливостей студентів-управлінців, підсилення і притримання складності.

Для формування професійно важливих навичок потрібно використовувати активні форми і методи у процесі навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів. Здоров'яорієнтована управлінська діяльність має включати творчого та індивідуального підходів у процесі фахової підготовки студентів-управлінців. Навчання майбутніх менеджерів має сприяти вихованню творчої особистості, справедливої особистості управлінця на тлі економічної та інтелектуальної напруги через економічну справжність. Такого рівня здоров'яорієнтована професійна підготовка має відбуватися за взаємодії відповідної мотивації, змісту завдань, творчого характеру завдань, збігові управлінських позицій та економічних інтересів, потреб і можливостей кожного студента.

на Д. Веттерсон, поле емоційно-інтелектуального розвитку виникає із взаємодії найближчої та середньої довколишньої середовища та розвитку [406]. Ідеться про те, що освіта повинна мати особливий характер, міститиме нові знання, що будуть ціннішими. Так, у змісті фахових дисциплін виникає питання переходу від суб'єктивної новизни про соціально-економічну діяльність до об'єктивних знань про управління здоров'яморієнтованого управління. Така тенденція повинна бути усвідомлена майбутніми менеджерами наявного здоров'я використання здоров'язбережувальних технологій з метою отримання економічного благополуччя на основі високої продуктивності підлеглих працівників. Майбутні менеджери мають навчитися управляти соціально-економічними процесами з різних позицій: спостерігача – виконавця – творця – організатора – ініціатора економічного розвитку. Ураховуючи це, слід зазначити, що процес фахової підготовки менеджерів-управлінців передбачає:

- розвиток мотивації підприємництва через усвідомлення соціально необхідних здоров'яорієнтованих потреб працівників;

- засвоєння здоров'язбережувальних знань і вмінь для участі у творчих і творчо-пізнавальних ситуаціях економічного розвитку;

- виховання індивідуального стилю управління економічно-соціальними процесами: вміння відмовитися від певних дійсностей у сфері управління; ініціативність; пошук нових шляхів виконання управлінського завдання на засадах креативного мислення; організаторські вміння до створення здоров'яорієнтованого середовища в умовах конкуренції;

- розвиток самосвідомості і відповідальності за створення здоров'я підлеглих на тлі перетворення бізнесових процесів у соціально-бізнесові.

Для більшості європейських країн традиційним способом удосконалення чинної системи підготовки менеджерів є адаптація зарубіжного досвіду, використання найбільш ефективних освітніх механізмів. Проблема запозичення закордонного досвіду з огляду на потребу формування менеджерів нової формації є актуальною для сучасного українського суспільства. Однак не все так просто. Закордонна і вітчизняна практика показала, що не існує єдиного підходу у процесі підготовки сучасного менеджера, як і не існує єдиного універсального управління. Сьогодні можна стверджувати, що кожен менеджер є індивідуальністю, а процес управління в будь-якій сфері є унікальним.

У змісті професійно важливих дисциплін навчального плану слід реалізовувати ідею про необхідність розвитку креативності у здоров'яорієнтованій управлінській діяльності майбутніх менеджерів. Креативні підходи до організації навчально-пізнавальної професійної складової змісту освітніх програм мають стати звичною справою і передбачати постійну зміну суспільних процесів. Відбір і структурування сукупності завдань, вправ, проблемних ситуацій мають урахувувати досвід людського розвитку. Слід пам'ятати, що великі бізнес-проєкти створюють і реалізують люди, а економічне зростання компанії залежить від їхньої працездатності і продуктивності праці, що визначаються рівнем здоров'я.

Мистецтво управляти – це не лише мистецтво керувати, використовуючи методи прямих впливів, а мистецтво формувати умови, що сприяють формуванню певного світогляду і поведінки підлеглих людей. Сучасні виклики у сфері управління поставили перед системою професійної освіти майбутніх менеджерів завдання створити систему фахового навчання нового зразка. Ідеться про підготовку менеджерів для управління, передусім, людськими ресурсами, а вже потім – економічними процесами заради збагачення бізнес-структур.

Висновки. Необхідності формування в майбутніх менеджерах здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища через демінування людиноцентризму в сучасній організації. Крім того, слід зазначити, що дисципліни навчальних програм можуть сприяти розв'язанню цієї проблеми шляхом використання алгоритму створення комплементарно-інтегративних педагогічних механізмів. Метою такого формування майбутніх менеджерів є формування цілісної змістовної змістовної здоров'язбереження. Такий алгоритм має бути використаний для об'єднання в єдине ціле окремих частин дисциплін, що змістовно можуть вплинути на формування у студентів-управлінців готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Таким чином алгоритм уніфікації змісту фахової підготовки має сприяти соціалізацію, міждисциплінарність та інтеграцію змісту виокремлених дисциплін для формування взаємозв'язків на основі синергетики. Таких завдань у керівних планах є достатньо, однак усе залежить від алгоритму створення відповідного змісту. А саме від того, де знаходиться зміст навчально-методичного матеріалу, і від того, як викладати, яку педагогічну технологію використовувати у системі професійної освіти майбутніх менеджерів.

Висновки. Необхідності формування в майбутніх менеджерах здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища через демінування людиноцентризму в сучасній організації. Крім того, слід зазначити, що дисципліни навчальних програм можуть сприяти розв'язанню цієї проблеми шляхом використання алгоритму створення комплементарно-інтегративних педагогічних механізмів. Метою такого формування майбутніх менеджерів є формування цілісної змістовної змістовної здоров'язбереження. Такий алгоритм має бути використаний для об'єднання в єдине ціле окремих частин дисциплін, що змістовно можуть вплинути на формування у студентів-управлінців готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Таким чином алгоритм уніфікації змісту фахової підготовки має сприяти соціалізацію, міждисциплінарність та інтеграцію змісту виокремлених дисциплін для формування взаємозв'язків на основі синергетики. Таких завдань у керівних планах є достатньо, однак усе залежить від алгоритму створення відповідного змісту. А саме від того, де знаходиться зміст навчально-методичного матеріалу, і від того, як викладати, яку педагогічну технологію використовувати у системі професійної освіти майбутніх менеджерів.

Висновки. Необхідності формування в майбутніх менеджерах здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища через демінування людиноцентризму в сучасній організації. Крім того, слід зазначити, що дисципліни навчальних програм можуть сприяти розв'язанню цієї проблеми шляхом використання алгоритму створення комплементарно-інтегративних педагогічних механізмів. Метою такого формування майбутніх менеджерів є формування цілісної змістовної змістовної здоров'язбереження. Такий алгоритм має бути використаний для об'єднання в єдине ціле окремих частин дисциплін, що змістовно можуть вплинути на формування у студентів-управлінців готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Таким чином алгоритм уніфікації змісту фахової підготовки має сприяти соціалізацію, міждисциплінарність та інтеграцію змісту виокремлених дисциплін для формування взаємозв'язків на основі синергетики. Таких завдань у керівних планах є достатньо, однак усе залежить від алгоритму створення відповідного змісту. А саме від того, де знаходиться зміст навчально-методичного матеріалу, і від того, як викладати, яку педагогічну технологію використовувати у системі професійної освіти майбутніх менеджерів.

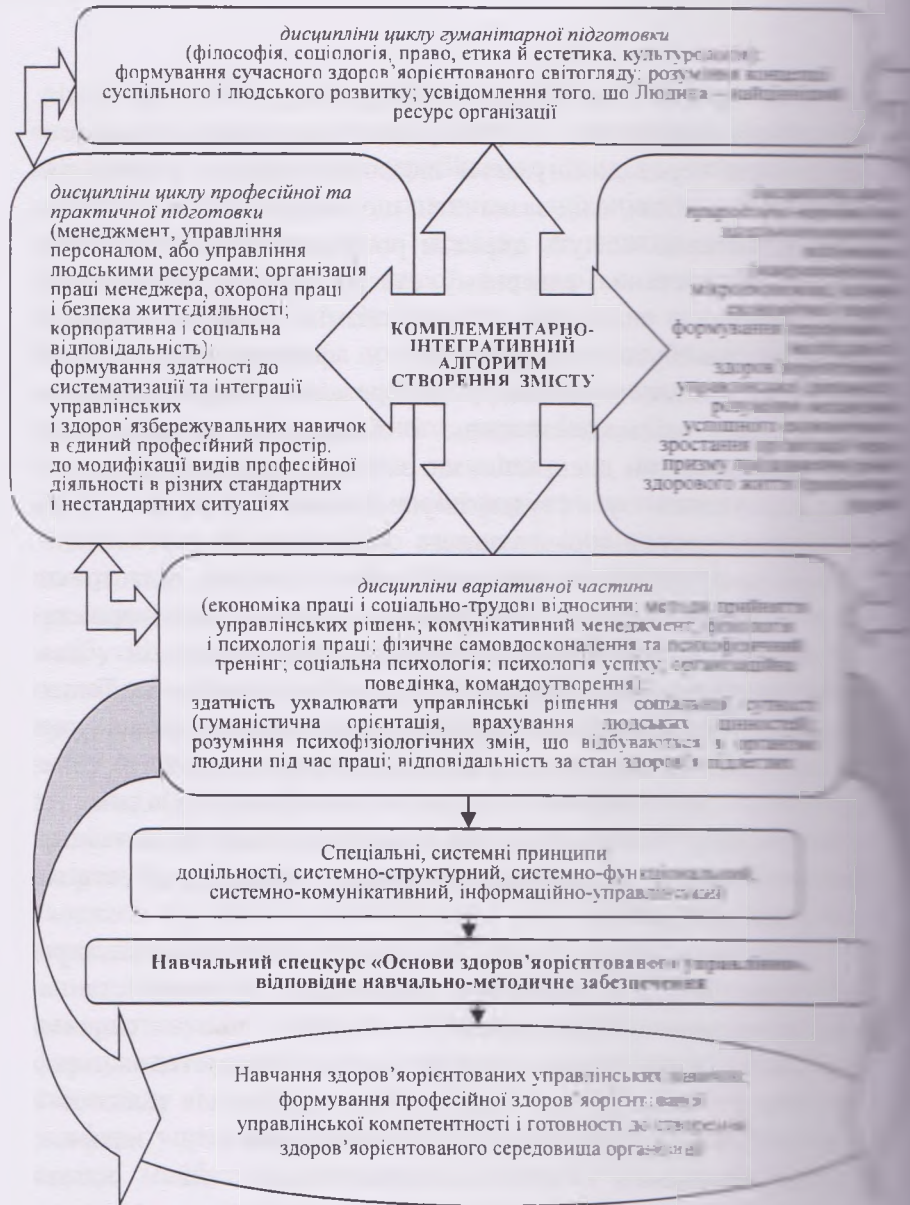


Рис. 4.3. Сутність алгоритму побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації здоров'яорієнтованого управління

Примітка. Авторська розробка.

... комплементарно-інтегративної сутності студентів-управлінців дозволяє формувати готовності майбутніх здоров'яорієнтованого середовища на основі створення відповідного змісту і дає можливість викладачам функції складових різних наук в єдине комплементарно-інтегративної концепції міжпредметних, управлінських, так технологічних зв'язків.

... такого підходу можна подолати у проваді формування здоров'яорієнтованих майбутніх менеджерів і сприяти соціальної доцільності і зближення із професійної освіти.

... комплементарно-інтегративний алгоритм навчання студентів-управлінців спеціфічний аналіз основних, дидактики, дозволяє виокремити що будуть найдієвішими. На нашу створення комплементарно-інтегративних фахової управління-управлінців визначає спеціальні, системні

... доцільності, що визначає обґрунтовану спеціально обраного змісту фахових на основі міждисциплінарних зв'язків навчально-методичного комплексу. виключно на дієві освітні, виховні здоров'яорієнтованого навчання у взаємозв'язку всіх компонентів технології управління-управлінців;

... структурний принцип, що передбачає різних компонентів (засоби навчання та їхні

комплекси). Компоненти внутрішньої організації, структури системи професійної підготовки майбутніх менеджерів є відносно самостійними і диференційованими. Чолові доцільність здоров'яорієнтованого змісту фахових дисциплін зазначені компоненти вирізняються специфічними властивостями, відіграють особливу роль у процесі навчання і виховання;

- системно-функціональний принцип, що характеризує компоненти системи професійної підготовки студентів-управлінців і вказує на наявність певних функцій у структурі цієї системи. Функціонування системи фахової підготовки майбутніх менеджерів загалом є результатом інтегрування здоров'яорієнтованих навчальних функцій окремих її компонентів;

- системно-комунікативний принцип, що характеризує можливість здійснення внутрішніх (у межах системи, тобто однієї дисципліни) і зовнішніх (з іншими системами – іншими навчальними дисциплінами) взаємозв'язків. Важливою в цьому контексті є багаторівнева організація здоров'яорієнтованого змісту завдань і цілей на різних етапах навчання;

- інформаційно-управлінський принцип, що має забезпечити цілісне засвоєння фахових дисциплін навчального плану. Цього можна досягти лише за наявності системи, де інтегративно поєднано властивості організаційно-педагогічних умов навчання, функції педагогічних компонентів і змісту. При цьому виникають нові інтегративні якості здоров'яорієнтованої системи професійної підготовки майбутніх менеджерів, що є простою сумою властивостей.

Алгоритм комплементарно-інтегративного (синтезуючого) фахового навчання в контексті цього дослідження базується на створенні освітньої практики на основі поєднання різних методологій. За такої умови настає формування цілісної картини світу у сфері управління.

інтеграція теоретичного і практичного змісту, методів, форм навчання за такого алгоритму формування в майбутніх менеджерів мобільних знань через розвиток інтелектуальних, когнітивних управлінських здорів'яорієнтованих управлінських навичок.

За такої думки, ідея алгоритму створення змістовно-інтегративної технології професійної освіти майбутніх менеджерів – це ще й навчання через розуміння сутності професії (див. 4.4).

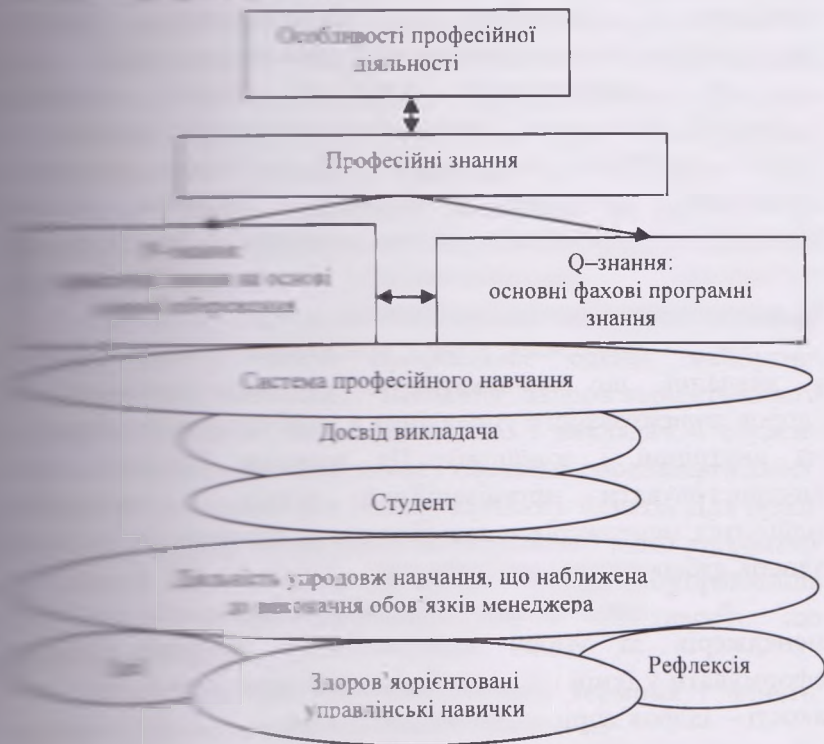


Рис. 4.4 Сутність ідеї змістовної комплементарної технології професійного навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів

Слід зазначити, що алгоритм використання головної ідей комплементарно-інтегративного здоров'яорієнтованого навчання в системі професійної освіти майбутніх менеджерів дозволяє певною мірою поєднати і використовувати різноманітні багатofункціональні концепти:

- орієнтація навчання на особистість. Студент є головною цінністю педагогічного процесу, де відбувається його розвиток, так і розвиток викладача. Особистісний розвиток за таких умов спрямовано не лише на розвиток окремого студента, а також і на формування загальносоціально потрібних професійних здібностей здоров'яорієнтованого управління в умовах організації;

- узагальнення структур різних дисциплін і способів діяльності. Ідеться про оволодіння знаннями на основі засвоєння закономірностей, загальних принципів поєднання навчального матеріалу. Потрібно визначити взаємозв'язки, визначити спільні тенденції у змісті тем, вивчаються, використовувати творчий підхід до фундаменталізацію і регламентацію;

- орієнтація на врахування сенсу навчання, що спонукатимуть студентів-управлінців до здоров'яорієнтованого управління в майбутньому (поділяється на внутрішні і зовнішні). Це дозволяє більшою мірою використовувати організаційний підхід і скеровувати майбутніх менеджерів у потрібне русло пізнання тих чи інших здоров'язбережувальних процесів;

- системність у професійній освіті майбутніх менеджерів за умови інтегративного навчання дозволяє сформувати у їхній свідомості взаємозв'язки різних наук якості – здоров'яорієнтованого мислення;

- інтеграція змісту дисциплін сприяє активізації проблемного здоров'яорієнтованого навчання, що мотивує студентів до пошуку оптимального управлінського рішення і базується на потребі творчої ініціативи;

– рефлексивна діяльність, тобто формування навчальної діяльності, вибору таких методів прийняття управлінських рішень, які дозволяють визнавати власні помилки і відповідально за них відповідати;

– свідомість, що навчає дослухатися до думки інших людей і нехотіть здійснювати якісь управлінські дії, що не відповідають здоров'ю підлеглих і сприйматимуться ними як найбільш ефективні і оптимальні.

На нашу думку, змістовна комплементарна інтеграція змісту професійної освіти майбутніх менеджерів сприяє не лише формуванню здоров'яорієнтованих управлінських рішень, а й дозволяє постійно удосконалювати методики викладання. Комплементарні, інтегративні, змістовні зміни, зміни і навички, що за таких умов створюють студенти-управлінці забезпечать їм здатність до відповідного використання набутих компетенцій у майбутній професійній діяльності.

Ключова побудова комплементарно-інтегративних змістовних у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації навчання здоров'яорієнтованого змісту повинна здійснюватися таким чином, що і викладач, і студент мають можливість внести зміни і постійно оновлювати зміст, використовуючи при цьому все більшу кількість понять. Для більш ефективного використання механізмів застосування такого алгоритму в системі базового навчання студентів-управлінців необхідно окреслити характеристики і можливості, що характеризують їх:

– можливість для вивчення готових термінів і понять: викладач може надати плумачення і визначення;

– можливість для самостійного опрацювання студентом: викладач може розмістити там виключно терміни, а студент повинен охарактеризувати вдома;

- засіб для розвитку творчості у студентів: студент може сам доповнювати представлені там дані, яких раніше не було.

Переваги створеного нами алгоритму побудови змісту фахового навчання студентів-управлінців полягають у тому, що з'являється можливість використання педагогічних новацій як механізму комунікації між викладачами і студентами і водночас накопичувати понятійний інструментарій для доповнення змісту для формування знань про професійне здоров'язбереження.

При створенні комплементарно-інтегративних взаємозв'язків за умови використання цього алгоритму формування здоров'яорієнтованих управлінських навчальних важливим аспектом є також урахування педагогічних принципів щодо адекватності змісту фахових дисциплін: науковості, логіко-дидактичної послідовності навчального матеріалу, методичної технологічності (новизна змісту, засобів, методів і форм навчання). Ідеться про використання цього алгоритму для створення комплементарно-інтегративного навчального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» [104] відповідного навчально-методичного забезпечення як активного педагогічного чинника у процесі реалізації здоров'яорієнтованої технології навчання, що містить: дидактичну, процесуальну, матеріально-дидактичну і організаційно-управлінську складові через мотиваційну стимуляцію студентів-управлінців (див. *додаток П*).

Змістовно цей спецкурс складається з восьми тем. Кожна тема являє собою комплементарно-інтегративний зміст дисциплін:

- ✓ Нормативної частини:
 - циклу гуманітарної підготовки (філософія, соціологія, право, етика й естетика, культурологія);

... та загальноекономічної підготовки
... мікроекономіка, основи економічної

... та практичної підготовки [менеджмент,
... (або управління людськими
... організація праці менеджера, охорона праці
... корпоративна і соціальна

... частини: економіка праці і соціально-трудові
... методи прийняття управлінських рішень,
... менеджмент, фізіологія і психологія праці,
... і психофізичний тренінг,
... психологія, психологія успіху, організаційна

... розроблена таким чином, що в ній поєднані
... і форми навчання. Змістовна наповненість тем
... завдання, ситуаційно-практичні вправи,
... кейси, задачі, брейн-рингові завдання,
... психологічні тести, завдання для домашнього
... Додатково у спецкурс включено тести для
... знань студентів, проектне завдання, словник
... завдання для підсумкового контролю. При цьому
... студентів і сітка годин для вивчення
... на розгляд викладача.

... «Здоров'я як соціально-економічна категорія»
... змісту дисциплін «Основи економічної
... «Економіка праці і соціально-трудові відносини»,
... «Психологія успіху». Методи державного
... торкаються не просто економічних процесів, а
... соціальна складова. Ідеться про соціальний
... і соціальне забезпечення населення. «Здоров'я»
... як чинник ефективної діяльності економічних
... продуктивних сил представлено через
... капіталу здоров'я. Компетентність майбутніх

менеджерів у питаннях здоров'яорієнтованого управління розглядається як складова їхнього професійного успіху.

У змісті теми «Психофізіологічні особливості функціонування людського організму в умовах трудових процесів» поєднано тематику дисциплін «Охорона праці і безпека життєдіяльності», «Організація праці менеджера», «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Ергономіка і психологія праці», «Соціальна психологія», «Теорія і методика фізичного самовдосконалення та психофізичний тренінг». Тему присвячено вивченню таких аспектів: середовище проживання людини; людина як елемент системи «людина – середовище»; медико-біологічні основи безпеки життєдіяльності; поняття про першу долікарську допомогу в невідкладних станів, що можуть виникати в умовах трудових процесів; основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії; поняття про виробничий травматизм і професійне захворювання; способи профілактики професійних захворювань і травматизму; умови праці, облік та використання робочого часу, організація робочих місць; способи раціоналізації трудових процесів; механізми підвищення ефективності та продуктивності праці на основі здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. Такі знання студенти-управлінці отримують на основі ознайомлення з поняттями: про центральну-нервову регуляцію трудової діяльності людини; фізіологію рухового акту людини і раціоналізацію трудових процесів як засоби здоров'язбереження; фізіологічні реакції організму людини на трудові навантаження та умови праці; виробничі середовища і його вплив на організм і працездатність людини; методи праці і методику її оцінки; фізіологічні основи продуктивності раціональних режимів праці і відпочинку; психофізіологічні особливості різних професій; працездатність людини як закономірності її динаміки; виробничу втому і способи запобігання перевтомі працівників; психофізіологічний стан.

...способи підвищення змістовності праці;
...основи теорії фізичного самовдосконалення
...процесу збереження здоров'я на робочому місці
...використання новітніх фізкультурно-оздоровчих
...самовдосконалення). Окрім цього,
...соціально-політичні небезпеки, їхні види
...соціальні та психологічні фактори ризику
...соціальні хвороби та їхню профілактику,
...людського організму, типи поведінки та
...людини); поведінкові реакції людей
...ситуаціях; проблеми особистості в соціумі,
...орієнтованої управлінської поведінки, моделі
...здоров'язбереження; закономірності активізації
...людини у трудовій діяльності; психічне
...особистості упродовж трудової

Тема «Якість та якість людського життя в умовах
...викладено через комплементарно-інтегративні
...змістом дисциплін: «Макроекономіка»,
...«Економіка праці і соціально-трудова
...національна економіка
...представлено через розуміння того, що
...здоров'я
...пов'язана з
...здоров'я, продовженням

Тема «Здоров'я орієнтована економіка як основа
...капіталу» передбачає уніфікацію змісту
...«Філософія», «Соціологія», «Методи прийняття
...«Управління персоналом», «Економіка
...соціально-трудова відносини». Ухвалення рішень
...з позиції його
...мислення і ментального досвіду.
...розвитку слугує для представлення

персоналу організації як економічно активного утворення для формування і використання людського капіталу, це неможливо без інвестицій і накопичення капіталу здоров'я. Розвиток людського капіталу розглядається як фактор формування самозберігальної поведінки працюючих людей. Соціологічні дослідження – це своєрідна можливість для прогнозування дієвості методик і технологій здоров'яорієнтованого управління в умовах організації.

Тему «Здоров'яорієнтоване управління в організації» представлено у формі комплементарно-інтегративного змісту дисциплін: «Методи прийняття управлінських рішень», «Менеджмент», «Комунікативний менеджмент», «Організація праці менеджера», «Управління персоналом», «Організаційна поведінка», «Економіка праці і соціально-трудова відносина», «Соціальна психологія», «Психологія успіху», «Корпоративна і соціальна відповідальність». Зміст цього розділу розкрито через ознайомлення студентів-управлінців з поняттями: здоров'яорієнтоване управління; підходи і розвиток теорії прийняття управлінських рішень (фактори, від яких залежить якість рішень), що спрямовані на збереження здоров'я підлеглих; методи прийняття управлінських рішень, що не шкодитимуть здоров'ю підлеглих (вплив стресових ситуацій, паніки тощо); соціально-психологічну сутність феномену «спілкування про здоров'я»; особливості здоров'яорієнтованого управлінських впливів; сутність і функції здоров'яорієнтованого середовища організації (управління змінами і система заходів, що стосуються здоров'яорієнтованого забезпечення ефективних комунікацій в умовах здоров'яорієнтованого середовища організації, методи конфліктології (управління конфліктами і стресами), методи вдосконалення міжособистісних комунікацій для активної процесів збереження здоров'я в умовах організації; особливості управлінської праці, що спрямована на забезпечення здоров'яорієнтованого середовища організації.

... соціальної діяльності менеджера
... задоволення професійних інтересів
... формування персоналу організації на
... до здоров'язбереження; основні
... організації здоров'язбережувальних заходів
... працівників; економіка знань про
... способи впливу на зміну життєвих
... у бік здоров'язбереження в умовах
... і соціальну відповідальність
... збереження здоров'я працюючого
... організаційної поведінки працюючих
... орієнтованого середовища організації.

... *«Культура здоров'я як елемент організаційної*
... комплементарним змістом на основі
... «Соціально-психологія», «Управління персоналом»,
... і соціальна відповідальність», «Організаційна
... праці і соціально-трудові відносини»,
... «Культурологія». Представлено: основи
... колективу односторонців у питаннях
... роль соціальної відповідальності людини
... культури здоров'я; сутність культури
... феномену в системі формування
... і корпоративної соціальної
... із рівень обізнаності в питаннях
... майбутніх менеджерів.

... *«Формування і розвиток здорового*
... створено на основі виокремлення
... компонентів дисциплін: «Методи
... управлінських рішень», «Психологія успіху»,
... «Командоутворення». Ідеться: про
... студентів-управлінців з методами організаційно-
... впливу на активізацію процесів
... в умовах організації; проблеми
... спілкування в організації для

оптимізації здоров'язбережувального середовища працюючих людей; впливи самопочуття і рівня здоров'я кожного працівника на ефективність роботи колективу, розвиток командного духу в організації; комунікації в командному управлінні здоров'язбережувальними процесами в умовах організації; фактори довіри і відповідальності за використання оздоровчих технологій на робочому місці.

Тему «Мотиваційні аспекти лідерства у процесі здоров'яорієнтованого управління» створено на основі уніфікації змісту дисциплін: «Методи прийняття управлінських рішень», «Психологія успіху», «Менеджмент», «Організація праці менеджера», «Управління персоналом», «Організаційна поведінка», «Економіка праці і соціально-трудова відносина», «Право», «Командоутворення». Зміст передбачає формування у студентів-управлінців знань, умінь і навичок: про методи прогнозування управлінських рішень як механізму організаційних впливів на спосіб життя працюючих людей у частині здоров'язбереження; соціально-психологічні характеристики здоров'яорієнтованого середовища організації (суб'єктивно-особистісний сенс використання будь-яких оздоровчих систем упродовж робочого дня); популярність стилю управління із застосуванням сучасних технологій здоров'язбереження; правові аспекти та мотиваційні чинники залучення працівників до здоров'язбережувальної поведінки в умовах організації; навички здоров'яорієнтованого управління як переваги сучасного менеджера.

На нашу думку, використання тренінгового спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» як активного педагогічного чинника наділяє фахове навчання майбутніх менеджерів такими характеристиками:

- ергономічністю (залежність безпеки психофізіологічної адаптивності, надійності, комфорту працівників від ухвалених менеджером управлінських рішень хронометричної відповідності та естетичності);

– економічно-виробничою технологічністю
– стандартизація, економічність, безпечне
здоров'я людей);

– ціннісністю (аналіз науково-технічних
розроблення і впровадження
технологій в умовах організації).

Завдання сучасної цивілізації, нарощування
соціального багатства, зміцнення соціальної ролі особистості та
демократизація суспільства,
швидкі зміни техніки
заміну формули освіти. Вислів «освіта
через усе» замінює формула «освіта через усе».

Звернувшись до розвитку системи менеджменту в нашій
країні, ми спостерігаємо два взаємопов'язаних аспекти:
менеджери мають прагнути до саморозвитку,
управлінської майстерності, а з другого – будь-яка
управлінська діяльність у висококваліфікованих управліннях.
Ці фактори мають збігатися, а не суперечити один
другому при створенні базової технології
професійної освіти майбутніх
управлінців. Ця формула диктує новий підхід до процесу
набуття знань, умінь та навичок і є
відмінною від традиційної системи. Головна мета – подолати
розрив між знаннями, що отримують студенти, і тими
знаннями, які будуть потрібні для управлінської діяльності.
Головна мета розуміння змісту професійної діяльності
– це знання, робота. Такий концепт дозволяє
зв'язати теорію з практикою в системі
професійної освіти студентів-управлінців. З огляду на це
важливим аспектом є виокремлення спеціальних організаційно-
методичних умов організації такого навчання, що дозволить
розвинути у студентів-управлінців здатність вирішувати
управлінські завдання, пов'язані з потребою
вирішувати завдання працівників у майбутньому.

4.4. Організаційно-педагогічні аспекти у фаховій підготовці студентів-управлінців: інноваційні форми, методи і засоби навчання

Сучасні педагогоги поділяють думку про те, що навчання має бути концентровано на студентові. Студент є ключовою фігурою освітнього процесу. Ідеться про те, що студент є центром зусиль для викладача, а викладач – коучером для створення оптимального змісту та умов навчання. З огляду на потребу формування в майбутніх менеджерах здоров'яорієнтованих знань, умінь і навичок не буде зайвою активність як студента, так і викладача. У цьому контексті мова про співуправління в системі фахової підготовки студентів. Ідеться про те, що системою професійної освіти, процесом навчання має керувати і студент. Вибір способів навчання має відповідати типам індивідуальних уподобань студентів, котрі обрали фах менеджера. Дидактичні матеріали, курси, курси з активною участю, конференції, виставки, ігри, відеофільми, психометрія, екстрим-тренінги, відкриті і дистанційне навчання, електронне навчання тощо – усе це має мати місце упродовж формування в майбутніх менеджерах здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Існує думка про те, що менеджери найкраще навчаються на власному досвіді упродовж професійної діяльності. Така позиція не виключає важливості навчання фаху у ЗВО, а просто свідчить про практичність професій менеджера і вказує на те, що впродовж професійного навчання студентів-управлінців теорію потрібно застосовувати в реальних ситуаціях і обставинах. Можливо, досвід і є кращим учителем, однак не може замінити систематичного, цілеспрямованого навчання.

Цікавою для нас видалася найрозповсюдженіша модель індивідуальних переваг у навчанні, що називається «цикл навчання Д. Колба». D. Kolb створив цю модель ще 1984 року [516; 517]. Основна ідея полягає в тому, що процес навчання

на чотири стадії: знання через дію, відображення і експеримент. Оскільки навчання – це процес, то весь цей цикл повторюється знову знову. Кожній стадії навчання відповідає певний тип переваг студента-управлінця: діям (власному досвіду) – активний тип; відображенню – рефлексуючий тип; експерименту – прагматик (рис. 4.5).

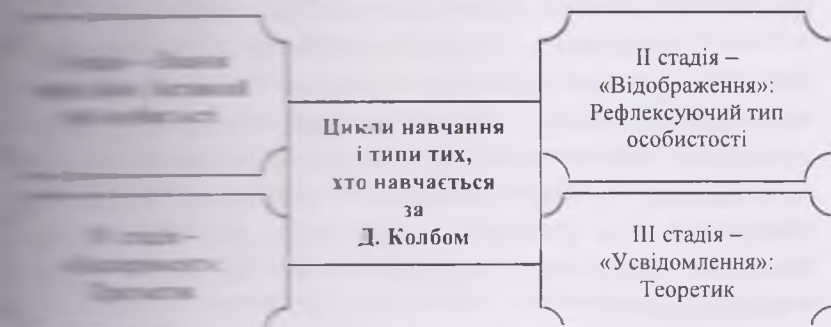


Рис. 4.5 Цикли навчання та типи тих, хто навчається за Д. Колбом

З цього приводу висунули Р. Honey і A. Mumford. Вони вважали, що кожен може обрати одну стадію циклу, ту, яка йому найбільш до вподоби [10, 11].

За такої думки, кожен студент-управлінець має пройти всі чотири стадії навчання, однак залежно від психологічних характеристик та індивідуальних особливостей для кожного з них всі стадії будуть по-різному ефективними. Викладачам у процесі викладання фахових дисциплін складно звертати увагу на кожну зі стадій циклу, що гарантує кожному студентові певний вибір того типу навчання, якому він надає перевагу. На щастя, здається, що унеможливило реалізацію таких своїх мрій студентів у групі. Однак правильно підібрані організаційні форми проведення занять, наприклад, поділ

студентів на підгрупи залежно від вибору ними типу навчання в межах одного заняття, є цілком реальною справою. Не факт, що перебування студентів в одних і тих самих підгрупах буде правильним. Майбутні менеджери мають уміти моделювати ситуації, маніпулювати труднощами, що виникають у ході прийняття управлінських рішень. Для них буде корисним потрапити під вплив іншого типу навчання, тобто в умови, які не є для них комфортними. Таким чином буде гарантована повнота обміну навчальним досвідом між студентами.

Слід зазначити, що чотири цикли Д. Колба відповідають чотирьом принципам типу навчання, що виділяє Р. Навес. А. Mumford [511; 512]. Навчання студентів-управлінців активними означає навчати їх вчитися впродовж усього життя на власному досвіді. Майбутній менеджер, котрий знає, як аналізувати свій власний досвід і роздумувати про соціальні проблеми підлеглих, належить до категорії рефлексивної (відображення).

Той, що віддає перевагу теоретичним підходам, – протилежний активному типові. Такий студент-управлінець зосереджений на потребі розуміння понять, концепцій, ідей. Він є «сухим» теоретиком, що не допускається у процесі навчання здоров'яорієнтованого управління. Однак теоретичне навчання викликає усвідомлення процесів, а це ключове питання для управлінця. Насамкінець, майбутньому менеджерові потрібно навчитися планувати, досліджувати будь-які можливості управління, перевіряти теорію, тобто бути прагматиком. Ідеться про вміння експериментувати. Жоден сучасний висококваліфікований менеджер, котрий має справу з у своїй професійній діяльності всі аспекти, від економічного планування до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, не може потрапити у вузькі рамки одних із вищеперерахованих циклів навчання. Поєднання всіх циклів – основне завдання системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Такий розподіл є швидше виявленням існуючих

...на, наслідки контрольних точок, що потрібно
...наслідки використовувати у змісті навчальних програм.

...наслідки із працями Р. Honey і А. Mumford [511;
...наслідки, що в системі професійної освіти
...наслідки доцільно поєднувати випадкові
...наслідки (формальні) та інтегровані
...наслідки) технології. Таке поєднання буде
...наслідки, якщо будь-яка технологія погано продумана
...наслідки для студентів. Реалізація того, що
...наслідки бути сконцентрованою на студентів
...наслідки здоров'яорієнтований управлінський
...наслідки залежить і від інших факторів,
...наслідки, де відбуваються заняття з фаху.
...наслідки культуру, мікроклімат у групі, рівень
...наслідки студентів, здатність до навчання
...наслідки. Важливою умовою в цьому сенсі є не
...наслідки, а ентузіазм, сміливість і гнучкість.
...наслідки, що у всіх студентів, які згодом
...наслідки, різні здібності, досвід
...наслідки знання в майбутню роботу,
...наслідки і бажання запроваджувати
...наслідки для поліпшення
...наслідки. Зміст професійних компетенцій
...наслідки соціальні характеристики.

...наслідки наукові підходи, то можна
...наслідки основних типів навчальних стратегій, що
...наслідки в системі професійної підготовки студентів-

...наслідки (відтримуване) навчання. Ідеться
...наслідки знань, що знадобляться для
...наслідки і найважливіших професійних
...наслідки. Зміст таке навчання може бути пов'язано
...наслідки, навичками: правовими,

організаційними, економічними, фінансовими, технологічними тощо;

- сигнальне (передбачувальне)

Навчання, що передбачає майбутні зміни і проблеми, що можуть виникнути в майбутній професії. Запровадження нові стратегії та інновації, що дозволяють управлінцям отримати уявлення про зміну кваліфікаційних характеристик і професійно компетенцій їхньої майбутньої професії;

- критичне, інноваційне навчання. Це навчання для створення базових, основних, соціально орієнтованих, фундаментальних для майбутньої професії менеджера

- накопичувальне навчання. Стратегією навчання є далекоглядність, що передбачає використання практичного досвіду у сфері управління.

На нашу думку, всі чотири типи навчальних стратегій потрібно використовувати в системі професійної освіти майбутніх менеджерів. Адаптивне навчання є важливим, на нашу думку, основою має слугувати інноваційне, що переходить у сигнальне. Накопичувальне передбачає результат в особі випускника, студента-управлінця зі здоров'яорієнтованою свідомістю. Складність в тому, що всі ці чотири типи навчання потрібно поєднати в єдину систему, що сприятиме створенню у студентів-управлінців здоров'яорієнтованих навичок управління.

Особливістю поєднання цих чотирьох типів навчання є той факт, що, з одного боку, у студентів-управлінців формуються здоров'яорієнтовані управлінські навички для якісного виконання в майбутньому професійних обов'язків. А з другого – таке навчання перетворюється в освітній процес і спонукає їх до управління самоосвітою, самовиховання, самооцінкою. Ідеться про вдосконалення вмінь і здатності змінювати свій соціальний статус з урахуванням суспільних вимог і потрібних на той час стандартів.

Самі, на жаль, дуже часто у випускників, які йдуть працювати менеджерами, спостерігається розрив між знаннями, отриманими з одного боку, і вимогами середовища управління – з іншого. Це призводить до того, що слабо підготовлений менеджер сам стає об'єктом, але не просто управління, а спеціальних маніпуляцій.

На основі наукових джерел [31, с. 59–62; 319, с. 35–42] ми висловили сутність педагогічних впливів у процесі професійного навчання майбутніх менеджерів з огляду на необхідність здоров'яорієнтованого змісту (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Сутність педагогічних впливів у процесі професійного навчання майбутніх менеджерів (аспект здоров'яорієнтованого змісту)

№	Суть	Впливи
1.	Сторони управління обирає	Будь-який вибір супроводжується засвоєнням нових здоров'язбережувальних знань.
2.	Значна частина – це інформація, від якої студенти повинні відмовитися	Серед великої кількості навчального матеріалу, навіть при тому, що цей матеріал потрібний, студенти вимушені обирати для себе найбільш ґрунтовну, необхідну, фундаментальну інформацію про можливості здоров'язбереження. Цей вибір залежить від того, наскільки ці знання є цінними і цікавими.
3.	Вивчаючи і студенти мають у процесі навчання	Студенти навчаються здоров'яорієнтованого управління і діють відповідно до мотивації.
4.	Навчання викладачів має бути стимулом	Студенти мають отримувати похвалу і винагороду за якісні прояви навичок здоров'яорієнтованого управління.
5.	Навчання має бути здоров'яорієнтованим	Здоров'яорієнтоване управління має прями та непрямі ефекти.

6.	Зазвичай умови навчального закладу – це прекрасний спосіб організації здоров'язбережувальної діяльності студентів-управлінців	Використання тих чи інших технологій і методів, сформованих у майбутніх здоров'яорієнтованих управлінців навичок.
7.	Професійна освіта – основа формування майстерності управлінця в питаннях здоров'язбереження	Зміст дисциплін визначальним аспектом компетентності майбутніх управлінців в питаннях здоров'язбереження управління.
8.	Примноження капіталу здоров'я	Капітал здоров'я здатністю освіти в сфері управління необхідності здоров'язбережувальних процесів.
9.	Людський розвиток залежить від тривалості років здорового життя населення	Професійна педагогіка майбутніх управлінців взаємозв'язки із педагогікою
10.	Менеджмент – важлива складова формування людського капіталу	Система ефективності здоров'яорієнтованості в умовах організації є лише позитивних, а й можливість покращити рівень здоров'я працівників.

Примітка. Авторська розробка.

На сьогодні в системі професійної освіти менеджерів використовується безліч форм, методів, традиційних, так і, на наш погляд, цікавих. Найбільш актуальною у даному контексті є організація занять. Ми виокремили ті організаційно-педагогічні умови, що, на нашу думку, є найбільш дієвими для заострення і розв'язання проблем, пов'язаних з формуванням у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок (рис. 4.6).

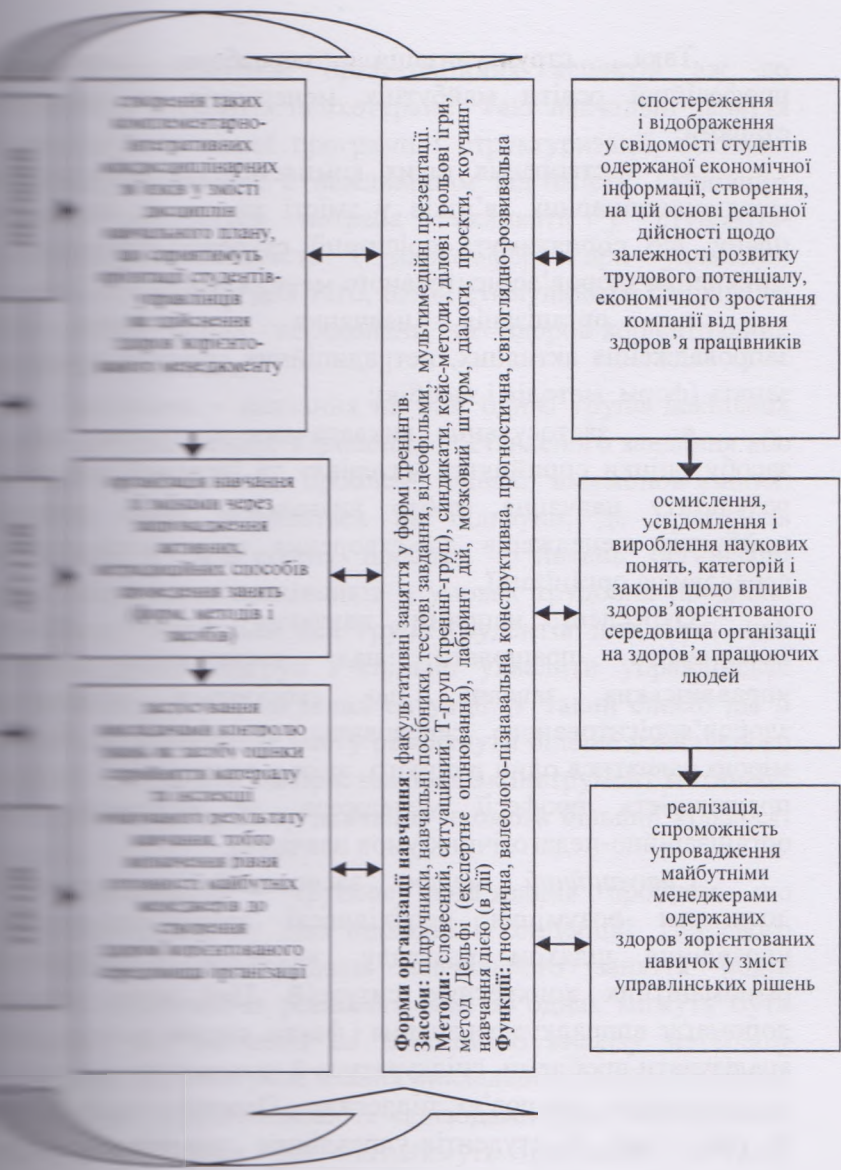


Рис. 4. Педагогічно-педагогічні умови формування управлінських навичок у майбутніх менеджерів

Джерело: Авторська розробка.

Така структуризація передбачає організацію професійної освіти майбутніх менеджерів за наступними етапами:

- створення таких комплементарно-інтегративних міждисциплінарних зв'язків у змісті дисциплін навчального плану, що сприятимуть орієнтації студентів-управлінців на здійснення здоров'яорієнтованого менеджменту;

- організація навчання зі змінами через запровадження активних, нетрадиційних способів проведення занять (форм, методів і засобів);

- застосування викладачами контролю знань як засобу оцінки сприйняття матеріалу та інспекції об'єктивного результату навчання, тобто визначення рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Окреслені напрями навчання є для студентів можливістю працювати над вирішенням реальних управлінських завдань, що стосуються моделювання здоров'яорієнтованого середовища організації, і бачити мірою навчатися один в одного, аніж у викладача. З огляду на практичність професії менеджера, це важливий аспект організаційно-педагогічних умов навчання.

Ситуаційний метод заснований на можливості досягнути розуміння необхідності здоров'яорієнтованого управління шляхом розгляду, вивчення й обговорення різноманітних конкретних ситуацій. Цей метод значно допомагає впорядкувати знання і факти, сприяє розвитку вміння аналізувати проблеми, спілкуватися й ухвалювати рішення, що не нашкодять здоров'ю підлеглих. Перевага цього методу в тому, що у студентів-управлінців упродовж навчання з'являється здатність розуміти, усвідомлювати, ухвалювати, а тим самим впливати на поведінку працюючих людей.

Метод Т-груп (тренінг-груп). Поділ студентів під час проведення занять на так звані Т-групи для можливості

...антних організаційних аспектів аж до
...елементів психотерапії. Такі навчальні заняття
...чіткої програми і структуризації, оскільки
...процес є важливішим від змісту. Основним
...потреба викликати у студентів
...нездоволення і дискомфорт при ухваленні
...рішень для того, щоби стимулювати самоаналіз
...нових переконань та здоров'яорієнтованих
...навичок.

Синдикати – навчання на базі однієї групи декількох
...одночасного вирішення поставленого завдання або
...різних проблем, однак, взаємопов'язаних.
...група поділяється на підгрупи, де проходить
...і розв'язання проблем з питань організації
...працівників в умовах трудових процесів.
...вся група студентів для того, щоби
...підгруп і спільно ухвалити управлінське
...чи іншої ситуації. У такий спосіб ще й
...дає змогу розглянути більше навчального
...використовують як інструмент мотивації
...до процесу навчання якомога більшої кількості
...студентів.

Кейс-методи – групове розв'язання проблем, що
...дій підходів і концепцій. Це, свого
...впродовж навчального заняття подій
...із реального життя, однак можуть бути
...за допомогою аналізу матеріалу
...розв'язання викладених у кейсі проблем.
...«епізодами» або «критичними
...кейси, що міститимуть проблемні ситуації,
...здоров'я підлеглих, варто подавати
...для ознайомлення і самостійного
...вирішення.

Ділові ігри являють собою форму ситуаційного методу. Ухвалення управлінського рішення з приводу тієї чи іншої проблеми відбувається в аудиторії, а не вдома. Відбувається своєрідне розігрування ролей, ігрове проєктування згідно з завчасно створеним сценарієм. Студенти-управлінці вивчають інформацію, розігрують ситуацію, приймаючи при цьому рішення, отримують іншу ситуаційну гру, продовжують працювати, почувавши себе вже в іншій ролі і, таким чином, вивчають послідовність різних ситуацій для ухвалення правильного управлінського рішення.

Як не дивно, але актуальним, на нашу думку, у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища залишається такий словесний метод навчання, як *розповідь історій*. Ефективність такого методу у змісті професійної підготовки студентів-управлінців на сьогодні зростає. Суть полягає в тому, що потрібно ввести історії про дієвість здоров'язбережувальних технологій у зміст фахових дисциплін. Виклад матеріалу про проблеми, пов'язані з необхідністю збереження здоров'я працівників у формі історій, краще, на нашу думку, буде сприйматися студентами. Слід зазначити, що історії про вплив сприяння здоров'ю із життєвого досвіду розповідають не викладачі, так і студенти. Більше того, таке навчання дозволяє ураховувати почуті історії в майбутньому при ухваленні управлінських рішень, адже під час такого навчання формується певний досвід.

Метод Дельфі (метод експертного опитування) здійснюється шляхом письмового опитування групи студентів, які виступають експертами за темою, що обговорюється. Для такого опитування готується відповідна анкета з запитаннями і відповідями. Опрацьовують відповіді студенти, котрі мають змогу коментувати і змінювати думку. Таким чином, головною прерогативою цього методу є не самі відповіді, а можливість

... обговорювати результати і прогнозувати
... управлінській дії і ситуації.

... це ще один дієвий спосіб навчання, що,
... активізації процесу формування
... готовності до створення
... середовища. Ідеться про процес
... рішень. Студентам потрібно вивчити
... і показати якомога більшу кількість
... управлінських дій, тобто пройти певний
... процесі навчання здоров'яорієнтованих

... спосіб активізації творчого
... мислення. Студенти вирішують
... підгрупами. Одна підгрупа є генератором
... оцінку і аналіз. Викладач пояснює
... фіксує на дошці. Лише після того, як
... ідеї, починається обговорення і дискусія.
... залучити до обговорення навіть
... студентів, створити
... прийняття управлінських

... пошук компромісних рішень у процесі
... діалогу між студентами. Для майбутніх
... підхід потрібний, адже дозволяє
... співробітництва і навчитись
... конфліктних ситуацій.

... (наприклад, гра «Пропущені слова»).
... швидкого засвоєння студентами-
... апарату, що має
... для створення здоров'яорієнтованого
... організації. З тексту вилучаються деякі слова
... заповнити пробіли в реченнях. Що більше
... слова, то складнішим є завдання. Для полегшення
... слова, що пропущені, подати в хаотичному

порядку на окремому листку. Доречною, на нашу думку, є спроба викладача використовувати інструменти. Можливість для студентів розігрувати різні ситуації, не можуть виникати через використання персоналізів відомих художніх творів. Майбутні менеджери в тій чи іншій формі вчаться представляти свої управлінські рішення. Звичайно студентам такі підходи подобаються, адже дозволяють імпровізувати.

Творчий діалог. Викладач передає контроль над дискусійними питаннями студентам. Перед майбутніми менеджерами мають бути поставлені питання, умовні твердження, але виключно для обговорення. Це спонукає студентів до відкритого, творчого обговорення різноманітних завдань і вчить їх брати на себе відповідальність за управлінські рішення.

Цілеспрямована бесіда між викладачем і студентами у позанавчальний час. Ідеться про традиційне неформальне спілкування між викладачем і студентами на рівні такої як збереження здоров'я. Відбувається щире обговорення ситуацій, однак результативність залежить від майстерності педагога керувати такою бесідою.

Проекти. Навчальна технологія, що передбачає виконання студентами відповідних завдань і представлення своїх ідей перед усією групою. Виконуються такі завдання відомі. Головним є творчий підхід. Студенти-управлінці мають можливість представити проекти своєї здоров'яорієнтованої управлінської діяльності.

Коучинг – метод, що поєднує принципи консультування і тренінгу, але не у класичному варіанті. Відмінність у тому, що в коучингу основне місце належить не пораді, а мотивуванню студентів до вирішення навчальних завдань. Якщо викладач є коучем, то він ніколи не даватиме студентам жодних суворих рекомендацій. Ціль коучинга – удосконалення

...успішних управлінських навичок, підвищення
...навчання.

Значна дією. Передбачає перехід від навчання
...орієнтації на навчання в дії
...здоров'язбережувальних навичок і компетенцій).
...принципу передбачає переважне використання
...через діяльність і власного досвіду в процесі
...навчання. Виконання цього принципу, наприклад,
...виродовж аналізу і вирішення студентами-
...завдань, пов'язаних із розробленням
...проектів здоров'яорієнтованого середовища
...Створення ситуацій, у які можуть потрапляти
...менеджери через специфіку їхньої професійної
...сприятиме розвитку здоров'яорієнтованого
...мислення. У такий спосіб студенти-управлінці
...аналізуватимуть проблему, а намагатимуться діяти
...процесу. Однак найважливіше, що навчання
...в дії дозволяє формувати в майбутніх менеджерів
...в потребі навчатися і вдосконалюватися впродовж
...навчання.

...включення ЗВО до Всесвітньої мережі
...зміни в інформаційному просторі
...вказують на доцільність запровадження
...майбутніх управлінців *вебтехнологій*.
...форм інформаційних технологій
...створювати реальні умови для розвитку
...управлінців додаткових здоров'яорієнтованих
...і стратегій, на що традиційні засоби вже
...Вебтехнології на сьогодні є однією з найбільш
...форм для професійного навчання майбутніх
...Але за таких умов у студентів-управлінців
...без відриву від буденного життя,
...момент широко використовувати звичні
...інформації, тобто Інтернет. Проведений нами

аналіз науково-педагогічної літератури, спеціальних та інформаційних джерел, а також ресурсів мережі «Internet» дозволяє говорити про наявність безлічі інформаційних технологій збереження здоров'я. Безумовно, Internet на сьогодні є тим ресурсом, що дозволяє майбутнім менеджерам вчитися самостійно, однак методичних вказівок і рекомендацій з приводу використання такої форми здоров'язбережувального навчання, як вебзаняття на сьогодні є недостатньо. У контексті нашого дослідження під вебзаняттям ми розуміємо спеціально організоване навчання з використанням вебтехнологій на різних етапах. За реалізації такого способу викладання фахових дисциплін у контексті здоров'яорієнтованого аспекту, на нашу думку, насамперед слід визначитися зі структурою знань і методикою реалізації в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів. Головною перевагою, на нашу думку, є те, що такі заняття доступні в будь-який час. Це дає можливість викладачеві активізувати роботу студентів не лише під час проведення аудиторних занять, а й при виконанні самостійної роботи вдома. Причому виникає можливість для більш тісного взаємозв'язку між викладачем і студентом при навчальному закладі, що є надзвичайно важливим аргументом при формуванні в майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Для вдалого й ефективного використання технології проведення вебзанять в аудиторії педагога має бути спеціальний інструментарій, що дозволяє створювати й управляти вебресурсами.

Сьогодні існує безліч технологій управління електронними ресурсами, однак одними з найбільш поширеними і простих для використання є такі, що спеціально розробляються для більш ґрунтовного засвоєння тієї чи іншої дисципліни. У контексті нашого дослідження такі технології розширюють можливості студентів-управлінців для засвоєння здоров'яорієнтованих знань і водночас дозволяють економити час при викладанні фахових дисциплін.

Висновки з висхідних взаємозв'язків у змісті професійної діяльності і педагогіки здоров'я було виокремлено головні функції викладача у змісті організаційно-педагогічних дій.

— **гностична:** передбачає не просто вивчення змісту знань, а пізнання і розуміння закономірностей розвитку, а також і процесів через усвідомлення закономірностей власного розвитку. Ідеться про розуміння того, що відбувається в організмі людини у процесі навчання. Як викладачами, так і студентами необхідно здійснювати здоров'яорієнтованого управління, переваг якого є: ефективне використання гностичної функції у навчальному процесі студентів-управлінців здоров'яорієнтованого управління; сприяє вихованню в них умінь здійснювати самоконтроль і самоконтроль на рівні самосвідомості. Викладача повинні викладати без реалізації гностичної функції: навчання неафективною і формальною;

— **наблюдально-пізнавальна:** реалізується через спостереження за процесами педагогічних явищ, процесів, змісту педагогіки здоров'я і професійної педагогіки.

— **розвивальна:** примножать інтелектуальний потенціал майбутніх менеджерів;

— **конструктивна:** зводиться до розуміння необхідності серйозного ставлення до складання плану дій, способів викладу матеріалу. Конструктивні дії сприятиме створенню ефективних взаємозв'язків у змісті навчального плану для формування в майбутніх менеджерах здоров'яорієнтованого управління. Окрім використання цієї функції в навчальному процесі навчає майбутніх менеджерів уміння бачити головне, звертати увагу на найбільш важливі речі і, таким чином, застосовувати саме здоров'яорієнтоване управління для організації здоров'яорієнтованого середовища в умовах праці;

- прогностична: передбачення майбутніх перспектив і можливих варіантів (сценаріїв) розвитку організації через визначення найбільш ефективних способів і шляхів розв'язання ймовірних проблем зі здоров'ям працівників, що можуть виникнути. Вона виявляється і може студентів-управлінців розробляти здоров'яорієнтовані умови праці, передбачати перспективи здоров'яорієнтованого управління в майбутньому. Водночас ця функція зводиться до розроблення прогнозів і довгострокових програм розвитку професійної освіти, орієнтованої на формування в майбутніх менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління, і вказує на необхідність урахування майбутніх викликів і потреб на ринку праці;

- світоглядно-розвивальна: полягає у формуванні культури здоров'я студентів-управлінців і на цій основі культури управління, формує в майбутніх менеджерів зразок сучасного здоров'яорієнтованого мислення. Ця функція сприяє вдосконаленню системи професійної освіти студентів-управлінців, що передбачає формування в молоді цілісного уявлення про економічний і людський розвиток. Також ця функція професійна підготовка управлінців стає соціально-прикладною. Ідеться про виховання в них усвідомлення того, що досягнення професійних успіхів і вищого життєвого рівня можна досягти оволодівши глибокими знаннями в питаннях збереження здоров'я. Це дозволяє говорити про розуміння студентами в майбутньому важливості ухвалених ними рішень, що стосуються питань збереження здоров'я підлеглих, а також формує здатність брати на себе відповідальність за організацію здорових умов праці на підприємстві.

Для контролю самостійної роботи студентів і навчальним матеріалом про здоров'язбереження, що пропонується для вивчення в межах циклу професійної підготовки студентів-управлінців, доцільно, на кшталт думки, проводити тестування. Якщо тестові завдання сформульовані

... студентів з'являється прагнення до творчого
... рішень, збагачення власного
... потенціалу.

Застосовуючи вищезазначене, можна констатувати, що
... організаціїно-педагогічних
... навчання в системі фахової освіти
... сприятиме формуванню в них знань без
... часу, тобто в рамках професійно важливих
... плану. Загалом, така організація
... як студентів-управлінців, так
... до використання новоствореної технології
... менеджерів готовності до створення
... середовища в майбутньому.

4.5. Структура педагогічної комплементарно-інтегративної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення інтегровано-організаційного середовища організації

... що настало, вимагає нових підходів до
... управління, а саме: гнучкості і динамічності;
... сучасних аналітичних систем; інформаційних
... розуміння людського розвитку і капіталу здоров'я;
... механізмів економічного збагачення компаній на
... захищеності працюючих людей. Усе це
... досвідність удосконалення системи професійної
... майбутніх менеджерів. Аналіз навчальних планів,
... вимог, потрібних компетенцій
... які навчаються за спеціальністю
... «Менеджмент», дозволяє узагальнити, що майбутній
... має знати і вміти. На превеликий жаль, усе
... до економічної складової і не враховується факт
... людиноцентричного управління. Якщо
... то сутність навчання майбутніх менеджерів

зводиться: до вироблення навичок пошуку, оцінки можливостей і формування бізнес-ідей; сприяння здатності до розроблення бізнес-планів, створення нових проєктів, бізнес-продуктів; оволодіння фінансового планування і прогнозування; здійснення інвестиційних проєктів за різних умов і фінансування. Хоча робота менеджера насправді, перш за все, передбачає управління людьми. Від якості такого управління залежить доля людей, їхнє здоров'я і реалізація економічних проєктів організації.

Сучасні українські університети, де готують менеджерів, потребують розроблення сучасних методик, використання нових підходів у системі освіти студентів-управлінців, що дозволили б в умовах браку часу формувати в них компетенції, потрібні їм у реальному управлінні людськими ресурсами. Сьогодні будь-який успішний університет, що здійснює підготовку менеджерів, має бути сильним своїми передовими методиками формування в майбутніх випускників готовності до створення здоров'язбережувального мікроклімату в бізнес-структурі задля збільшення капіталу здоров'я працюючих людей. Оскільки людський розвиток, формування людського потенціалу залежать від капіталу здоров'я, то системи навчання ефективного здоров'яорієнтованого управління трудовими ресурсами є нагальними, актуальними і практично значущими. Результативність і ефективність навчання здоров'яорієнтованого управління майбутніх менеджерів залежать від багатьох факторів, серед яких важливе значення має правильний вибір методології, технології, методів і методів навчання, орієнтованих на потреби сьогоденного ринку праці у сфері управління.

Експрес дослідження на етапі констатувального експерименту показали, що формування в майбутніх менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління

керівників вищого рівня, практичну значущість, що пов'язана, перш за все, з доцільністю їхньої діяльності створення здорового клімату в компанії.

У зв'язку на вищезазначене, стає зрозумілим, що зміст здоров'яорієнтованої концепції змісту професійного навчання студентів-управлінців – достатньо складний і багатовимірний процес. Унікальність такої концепції полягає в комплекснодисциплінарним і мультидисциплінарним характером системи фахового навчання майбутніх менеджерів, що передбачає високу системну компетентність у питаннях здоров'я. Організація навчання студентів-управлінців на основі такої концепції забезпечує цілісність організації всієї середовища організації і охоплює комплексне планування всіх сторін діяльності організації-академії. Для цього у процесі викладання фахових дисциплін потрібно реалізувати системний (системнодисциплінарний) підхід на протипагу академічному (дисциплінарному) підходові, що базується на виділенні і вивченні окремих аспектів професійної підготовки майбутніх менеджерів різних функціональних дисциплін (вертикального типу) до загальнопоглибленому вивченню. Ідеться про такі дисципліни, як макроекономіка, мікроекономіка, маркетинг, менеджмент, фінансовий менеджмент тощо. Упродовж організації реалізації фахового навчання студентів-управлінців важливою є інтеграція і системного використання спеціальних методів, підходів і технологій, що напрацьовані в певних галузях, а й іншими дисциплінами. У зв'язку з цим важливою складністю як для студентів, так і для викладачів залишається і те, що потрібно уніфікувати не лише окремі дисципліни, а й взаємозв'язки змісту всіх дисциплін, що змістовно мають слугувати інструментом формування в майбутніх менеджерів повноти до здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. З одного боку, слід урахувувати, що будь-яка спеціальна педагогічна новація може слугувати для

виникнення іншої, більш досконалої і ефективної. З другої варто розуміти, що найкращий педагогічний результат можна отримати від спеціальної комбінації одночасного використання декількох методик і технологій.

Ключовими є труднощі, що виникають у процесі уніфікації змісту навчальних планів і програм підготовки майбутніх менеджерів. Ідеться про декілька ключових проблем, що існують сьогодні на шляху створення здоров'яорієнтованої системи їхньої фахової підготовки. На нашу думку, ці проблеми полягають у доцільності взаємодоповнювальних аспектів теоретичного, методичного і практичного концептів:

- проблема розуміння суті і позиціонування дисциплін у навчальному плані, що змістовно здатні впливати на формування у студентів-управлінців здоров'язбережувальних управлінських навичок. Теоретичне навчання студентів-управлінців має спиратися на міцний ідейний фундамент людиноцентризму, багатодисциплінарний і міждисциплінарний характер змісту і системний підхід забезпечить отримання синергетичного ефекту впродовж формування їхньої здатності до здоров'яорієнтованого управління. Варто розуміти, що успіх цього багато в чому залежить успіх формування в майбутніх менеджерів теоретичної готовності до здоров'яорієнтованого управлінської діяльності;

- проблема поєднання теоретичного і практичного компонентів навчання. Практико-орієнтований, технологічний характер педагогічної технології має забезпечити ефективний інструментарій створення здоров'яорієнтованого середовища. Ідеться про використання інформаційних технологій, розуміння аналітичних систем, моделювання шляхів реалізації бізнес-проектів через поліпшення здоров'я, підвищення продуктивності і працездатності працівників людей;

методичний аспект проблеми фахової підготовки майбутніх менеджерів полягає в тому, що теоретичне, недостатнє навчання теорії здоров'яорієнтованого управління сам по собі не викликає внутрішньої мотивації, без якої неможливо розраховувати на міцні знання. Практика у процесі навчання використаного навчання здатна породжувати мотивацію, однак без хорошого теоретико-методичного підходу не буде забезпечено всієї глибини узагальнення знань і, як наслідок, практичної можливості застосування майбутніми здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутньому.

Універсальність змісту педагогіки здоров'я в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів полягає ще й у тому, що вона має розвитку інтелектуального здоров'я. Майбутня діяльність студентів-управлінців пов'язана як із недостатньою кількістю інформації, так і з її надлишком, що призводить до інформаційного перенавантаження. Ось чому інтелектуальне здоров'я є поштовхом до свobodної орієнтації в інформаційному просторі, пошуку і відбору релевантної інформації. Слід зазначити, що впродовж навчання майбутніми використаних управлінських навичок студентів-управлінців потрібно підтримувати баланс між креативністю та аналітичністю. Це означає, що творчі підходи майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища діяльності мають бути підкріплені аналітичною інформацією. Успіху не це організаційно-педагогічні умови навчання мають використовувати раціональний, інтуїтивний і творчий підходи. Здоров'яорієнтоване управління, на нашу думку, є комплексною діяльністю, що, з одного боку, залежить від стану вже сформованої культури здоров'я менеджерів, а з іншого – визначає рівень цієї культури. Культура здоров'я – багатовимірний і неоднозначний феномен, аніж впливи різних факторів навчання управлінців, наприклад економічних та соціальних факторів. Адже культура здоров'я різних націй

і поколінь відображає напрацьований роками набір звичок і поведінки людей. Майбутній менеджер через крос-культурний менеджмент має вміти виявити об'єднувальні фактори взаємодії працюючих людей. Наука підтверджує загальну єдність людей у намаганні бути здоровими. Використання в сучасних компаніях крос-культурного менеджменту визначає культуру здоров'я як організаційний і об'єднувальний ресурс управління. У системі управління людськими ресурсами культурні особливості стають одним з резервів розвитку організації, що об'єктивно викликає доцільність розглядати це коло проблем не тільки на прикладному рівні, а й у теоретичному аспекті.

Багаторічна навчальна і дослідницька робота з студентами-управлінцями дозволила нам виробити комплементарно-інтегративну концепцію і теоретико-методичні засади динамічної моделі активного здоров'яорієнтованого управління, а також сформулювати основні принципи, підходи і методи. Пропонована нами концепція має чітку цільову установку на переорієнтацію змісту професійної освіти, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів компетентності в питаннях організації здоров'яорієнтованого середовища в умовах трудових процесів. Суть полягає в тому, що центральною фігурою управління є людина, її потреби та інтереси. Основна ціль управління – орієнтація на продовження років здорового життя працюючих людей. Загальновідомо, що знання постійно змінюються і швидко застарівають. Через це сутність навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління передбачає не передавання, а оновлення, отримання і засвоєння знань. Самоосвіта і самонавчання у системі здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів являють собою процес, де ті, котрі навчають (викладачі), і ті, які навчаються (студенти), залучені у спільну діяльність пізнання нового, а не лише у процес обміну

...завдання викладачам мотивувати студентів до ... і отримувати зовсім нові результати, а також ... прогнозування і моделювання.

... проблеми вдосконалення системи ... майбутніх менеджерів ми бачимо у трьох ... універсалізацію та універсалізацію змісту ... плану; створення таких ... інтегративних міждисциплінарних зв'язків, ... орієнтованій на соціальні запити сфери ... професійній підготовці студентів-управлінців; ... комплексу навчально-методичного ... використання сучасних організаційно- ... (форм, методів, засобів проведення занять). ... створення покрової технології ... професійної підготовки майбутніх ...

... дані проведених досліджень, ми дійшли ... справжня всеохоплююча педагогічна ... інтегративна технологія формування ... менеджерів готовності до створення ... середовища містить певну структуру ...

... зв'язки в системі професійної ... студентів-управлінців мають бути пронизані ідеєю ... майбутніх менеджерів здоров'язбережувальних ...

... складова змісту професійно ... має базуватися на розумінні майбутніх ... розвитку через призму збереження ...

... формування у студентів умінь вносити зміни ... трудових процесів і виробничого середовища ... здоров'я працівників – адекватний інструмент

формування в них відповідальності і здоров'яорієнтованого управління навичок;

- формування в майбутніх менеджерів навички здійснювати аналіз оцінки здоров'я працівників для запобігання виникненню ризиків професійних захворювань;

- спрямованість практичного навчання майбутніх менеджерів на формування в них умінь для створення програм збереження здоров'я в умовах організації. Йдеться про здатність до творчості і створення здоров'яорієнтованого середовища з урахуванням безлічі різноманітних аспектів колективу працюючих людей;

- збереження в системі фахової підготовки концепції особистої відповідальності майбутніх менеджерів за стан здоров'я підлеглих. Розуміння того, що способи управління впливають на здоров'я підлеглих як негативно, так і позитивно;

- зміст і організація професійного навчання студентів-управлінців має базуватися не на примусі, а на формуванні переконань у потребі здоров'яорієнтованого управління.

Навички здоров'яорієнтованого управління, здатність до проектування здоров'яорієнтованого середовища організації – це базова основа цієї професійної компетентності сучасного менеджера.

Фундаментальна основа професіоналізму та управлінської майстерності майбутніх менеджерів – це готовність до проектування і створення в умовах трудових процесів здоров'яорієнтованого середовища. Лише за таких умов, на нашу думку, сфера управління може стати рушійною силою здоров'язбережувальних позитивних соціальних змін у суспільстві. Комплементарно-інтегративна технологія професійної підготовки майбутніх менеджерів у цьому контексті може стати унікальною підмогою у такому починанні (рис. 4.7).

МЕТОДИЧНІ ПІ НАВИЧКАМИ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ

Тематичні і методичні засади

Методика комплексної комплементарної інтеграції курсів професійної освіти майбутніх менеджерів

Принципи:
 гуманізації, індивідуалізації, професійності, міждисциплінарності, систематичності, доступності, креативності

Методи пізнання економічних явищ:
 діалектика, наукова абстракція, ілюстрація і оєоукція, аналіз і синтез, моделювання і прогнозування, методи психофізіологічних досліджень особливостей людської природи в умовах трудових процесів

Методика комплексної професійної освіти майбутніх менеджерів (формування спеціалізованого інструментального, процесуально-інструментального, результативного змістового блоку)

КОМПЛЕМЕНТАРНО-ИНТЕГРАТИВНИЙ АЛГОРИТМ СТВОРЕННЯ ЗМІСТУ

спекурс «Основи здоров'яорієнтованого управління»

Організаційно-педагогічний алгоритм, що декларує формування здоров'яорієнтованого управлінського навичкового процесу навчання комплементарно-інтегративного змісту

дисципліни циклу гуманітарної підготовки:
 формування сучасного здоров'яорієнтованого світогляду; розуміння концепції суспільного і людського розвитку; усвідомлення того, що Людина – найцінніший ресурс організації

дисципліни циклу професійної та практичної підготовки:
 формування здатності до систематизації та інтеграції управлінських здоров'язбережувальних навичок в єдиний професійний простір, до модифікації видів професійної діяльності в різних стандартних нестандартних ситуаціях

дисципліни циклу природничо-наукової та загальноекономічної підготовки:
 формування переконань у необхідності здоров'яорієнтованої управлінської діяльності; розуміння механізмів успішного економічного зростання організації через призму продовження років здорового життя працюючих людей

дисципліни варіативної частини:
 здатність приймати управлінські рішення соціальної сутності (урахування людських цінностей); розуміння психофізіологічних змін, що відбуваються в організмі людини під час праці; відповідальність за стан здоров'я підлеглих

Форми організації навчання: факультативні заняття у формі тренінгів.
Засоби: підручники, навчальні посібники, тестові завдання, відеофільми, мультимедійні презентації
Методи: словесний, ситуаційний, Т-груп (тренінг-груп), синдикати, кейс-методи, ділові і рольові ігри, метод Дельфі (експертне оцінювання), лабіринт дій, мозковий штурм, діалоги, проекти, коучинг, навчання дією (в дії)
Функції: гностична, валеолого-пізнавальна, конструктивна, прогностична, світоглядно-розвивальна

РЕЗУЛЬТАТ: МЕНЕДЖЕРИ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРИЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

інтелектуальний, когнітивно-інтелектуальний, організаційно-діяльнісний

рівні: низький, задовільний, оптимальний, високий

Рис. 4.7. Комплементарно-інтегративна педагогічна методика формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Джерело: Авторська розробка.

Розробляючи педагогічну комплементарно-інтегративну технологію формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, брали до уваги певні настанови:

- розумінням того, що узагальнено технологія як педагогічна категорія відображає такий процес професійного навчання студентів-управлінців, де організаційно-педагогічні умови гарантовано забезпечать можливість для формування цих навичок здоров'яорієнтованого управління;

- потребою визначити технологію як дидактику у двох концептах: процесуальному і результативному. Ми погоджуємося з думкою про те, що технологія навчання як процес – це послідовність педагогічних прийомів (не обов'язково строго впорядкованих), що разом становить єдину цілісну дидактичну систему і дозволяє досягнути поставленої освітньої мети.

У результативному сенсі технологія дидактичної системи є фактично науковим проєктом, описом, структурною моделлю навчального процесу.

Педагогічна діяльність згідно з умовами такої технології гарантує успіх усіх педагогічних починань [40].

Таким чином, комплементарна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у процесуальному сенсі є описом послідовності процесу комплементарного перетворення організації і змісту навчання, що забезпечить повноту системи професійної освіти до засвоєння студентами знань про здоров'яорієнтоване середовище організації. Елементами такої технології є: комплементарна концепція (теоретико-методичні засади), комплементарні навчальні матеріали (зміст); дидактична комунікація студентів і викладачів (комплементарність при виконанні організаційно-педагогічних умов, способів оцінки знань і вмінь).

В результативному плані цю технологію ми розглядаємо як загальний проект створення комплементарно-інтегрованого освітнього професійного простору формування майбутніх менеджерів до створення комплементарного середовища організації.

Структурні елементи створеної нами педагогічної технології перебувають у комплементарних взаємозв'язках, що можна було б характеризувати чотирма змістовними блоками: цільовий, інформаційний, процесуально-інструментальний, результативний. Цільовий – відображає реальний потенціал комплементарності і можливості педагогічної технології через використання теоретичних і методичних засад, що є базисом, фундаментом для всієї системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Інформаційний – комплементарне перетворення навчального матеріалу для виокремлення аспектів, що стосуються навчання студентів-управлінців комплементарного управління. Процесуально-інструментальний блок передбачає уніфікацію універсальних навчальних вмістів, виокремлення форм, методів і засобів для формування в майбутніх менеджерів комплементарного мислення. Результативний блок означає здатність студентів-управлінців до оптимального функціонування в здоров'язбережувальних умовах управління, здатність знаходити способи усунення невизначеності в умовах збереження здоров'я працівників.

Комплементарне оперування педагогічними концептами на даному рівні дозволяє забезпечити сукупність і дієвість певної необхідної інформації. Ідеться про інформаційно-аналітично-інформаційно-аналітико-синтетичну педагогічну діяльність менеджера, що відображатиме комплементарну інтерпретацію певних даних повідомлень. Комплементарна інтерпретація певних даних – це підбір понять про здоров'язбереження (комплементарів); створення системної повноти навчального матеріалу фрагментами,

що сприятимуть формуванню у студентів-управлінців здоров'яорієнтованого управлінського мислення; установлення зв'язків і взаємозв'язків для створення уявлення й цілісного знань про здоров'яорієнтоване управління, що складатимуть змісту окремих розділів різних дисциплін.

За таких умов створена нами педагогічна технологія формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації сприяє перетворенню чинної системи професійної освіти майбутніх менеджерів у своєрідний процес порівневої комплементарної координації змісту навчального матеріалу. Це свідчить про можливість установлення гармонійного комплементарного балансу між основними навчально-методичними матеріалами, що містять інформацію про здоров'язбереження в умовах організації. Як результат комплементарної інтерпретації та оперування, з'являється реальна можливість створити систематизовану сукупність основних і додаткових фрагментів здоров'яорієнтованого змісту дисциплін. Така систематизована сукупність основних і додаткових фрагментів здоров'яорієнтованого змісту дисциплін дозволить утворити дидактичний контент якісно нового комплементарного змістовного наповнення. Слід зазначити, що в умовах комплементарного змістовно-інформаційного середовища змінюється і логіка педагогічного процесу. Цей процес про тисний взаємозв'язок навчально-пізнавальної діяльності, що характеризується інформаційно-пошуковим і аналітично-загальнювальним концептом здоров'язбережувального навчання. Особливістю є те, що з'являється можливість про одночасного синтезу і розмежування змісту, що дозволяє взаємодоповнювати протилежні компоненти цілісного знання про здоров'яорієнтоване управління. Мотиваційно-структурним компонентом такої навчально-пізнавальної діяльності студентів-управлінців про здоров'язбережувальних підлеглих є вирішення управлінських завдань.

Комплементарна педагогіка
вирішення таких завдань:

- підсилення або спростування вже готових
студентів-управлінцями, що стосуються
управління на проблемних лекціях або

- самостійний пошук майбутніми менеджерами
рішень через передбачення і планування
економічних заходів економії;

- самостійне студентами-управлінцями власного
ресурсу для здійснення здоров'яорієнтованого

Це і завдання вирішуються в умовах навчальних,
і самостійних занять. Комплементарний зміст
змісту з акцентом на комунікації, що характеризується
взаємною інтегрованою особистого
повнотою інформації про явище
в умовах праці.

Комплементарна змістовна інтеграція при
майбутніх менеджерів ефективно проявляється за
повного поєднання кожної з основних, певним
аспектів:

- змісту: формування оптимальних,
здоров'язбережувальних знань через
конкретних управлінських завдань (є першою
умовою активізації навчання дією);

- навчального процесу (спеціально підібрані
педагогічні умови, форми, методи і технології
сприятимуть розвитку у студентів-управлінців
самостійно навчатися і збагачуватися потрібними
знаннями);

- результату: передусім ідеться про вміння
знаннями в інноваційному режимі і вирішувати

управлінські завдання через прогностичний спосіб моделювання здоров'яорієнтованого середовища організації.

Конкурентоздатність сучасного менеджера визначається рівнем таких компонентів, як мотиваційно-особистісний (мотивація до успіху); когнітивно-інтелектуальний; комунікативний (здатність до емпатії); соціально-ціннісний; організаційно-діяльнісний (збереження і зміцнення власного здоров'я та здоров'я підлеглих через управлінську діяльність).

У процесі формування мотиваційно-особистісних якостей майбутніх управлінців (мотивації до успіху, мотивації до уникнення невдач, мотивації до ризику) визначаються і формуються в них емоційно-вольових переваг. На нашу думку, емоційно-вольові переваги характеризують будь-яку мотивацію і впливають на конкурентоздатність майбутніх менеджерів. До вольових проявів відносять: наполегливість, обов'язковість, відповідальність, завзятість, рішучість у досягненні поставлених цілей. Такі управлінці мають реалістичні судження з приводу організації здоров'яорієнтованого середовища організації, вони вирізняються відповідальністю за долю інших людей. В екстремальних ситуаціях такі менеджери діятимуть за раніше усвідомленим планом, вони рідко змінюють свої погляди і вільні у виборі здоров'яорієнтованих управлінських рішень. Безумовно, на всі ці речі спочатку впливає рівень освіченості студентів-управлінців, а вже потім досвід і статус.

Індикатором поведінки людини є емоції. За високої емоційної стійкості в менеджерів спостерігається постійність цілей, здатність до реального оцінювання оточення і спроможність тримати під контролем будь-яку ситуацію. Низький рівень емоційної стійкості може призводити до депресивних станів і неконтрольованих управлінських дій. Упродовж професійної підготовки в майбутніх менеджерах варто розвивати впевненість у собі (через мотивацію до успіху), формувати і підтримувати почуття успіху (через

... (наслідком невдач), нормальну особистісну самооцінку (через формування мотивації до ризику). Таким чином, необхідно активізувати й активізувати мотивацію відповідального почуття відповідальності.

Високі когнітивно-інтелектуальні характеристики студента-управлінця когнітивно-інтелектуального характеру, перш за все, означають його здатність, волю, прагнення до саморозвитку впродовж життя. Когнітивно-інтелектуальний ресурс майбутнього менеджера, який він здобув упродовж фахового навчання, є основою для розвитку інших здібностей. Основними складовими здоров'яорієнтованого управлінського інтелекту є: увага, пам'ять, уява, відчуття, сприйняття. Однак високий рівень цих складових може забезпечити лише частину потреб у необхідності здоров'яорієнтованого управління та когнітивно-інтелектуальну активність таких менеджерів. Високі когнітивно-інтелектуальні рівні мають високу динамічність розумових процесів, швидкість мислення, кмітливість, активність у пошуку нових здоров'язбережувальних знань. Такі менеджери в майбутньому матимуть здатність до швидкого навчання нових і вмінь різної якості. Ідеться про те, що за умов швидко змінюваного виробничого середовища, при виникненні непередбачуваних ситуацій вони зможуть оперативно реагувати та коригувати не лише мислення, а й власні управлінські дії. Низький рівень когнітивно-інтелектуального інтелекту характеризується низькою розумовою активністю, небажаним ставленням до самоосвіти, труднощами при навчанні з відлеглими, а отже, і низькою здатністю до здоров'яорієнтованого управління.

Комунікативний компонент (здатність до емпатії), на нашу думку, свідчить про те, що під час спілкування і взаємодії майбутні управлінці будуть відкритими, уважними, доброзичливими. Ці якості є необхідними для сучасного менеджера, котрий має

здійснювати здоров'яорієнтоване управління. У студентські роки важливим є виховання соціабельності майбутніх менеджерів. Соціабельність – це здатність на групову взаємодію, колективну роботу на основі товаришності, здатності до налагодження зв'язків із підлеглими людьми. Комунікабельність і соціабельність – риси, що дуже часто і взаємопов'язані. На основі комунікативно-соціабельних здібностей майбутнього менеджера проявляються такі його конкурентні переваги:

- здатність бути рівним із іншими, не лише з тими, хто однаковий за статусом, а й із підлеглими, залишаючись при цьому лідером;
- здатність керувати людьми, володіючи інформацією про їхні проблеми, запити, самопочуття;
- здатність взаємодіяти з підлеглими, уникаючи конфліктів, а також не допускаючи непорозумінь і стресових ситуацій між ними;
- здатність до створення системи комунікації на основі переконань про те, що найважливішим в умові виробництва є людський капітал;
- здатність приймати нестандартні здоров'яорієнтовані управлінські рішення, що сприятимуть збільшенню капіталу здоров'я працюючих людей;
- здатність до інноваційної здоров'язбережувальної поведінки в умовах виробничого середовища і пропонування здорового способу життя.

Соціально-ціннісний статус особистості майбутнього менеджера є синтетичним поєднанням і включає онтологічний, гносеологічний і аксіологічний аспекти. Соціально-ціннісний компонент вказує на наявність або відсутність соціальних установок і ціннісних орієнтирів на здоров'язбереження. Водночас цей компонент характеризує спроможність студентів-управлінців долати труднощі, що виникають на шляху реалізації цінностей збереження здоров'я. Соціально-

...установки студентів-управлінців змінюються не лише
... трансформації в системі управління, а й
... новішими знаннями й утвердженням щораз новіших цінностей.

У сучасній системі управління менеджеру важко бути
... без соціального визнання і ціннісних
... З одного боку, майбутня професійна діяльність
... вимагає соціальної сміливості,
... готовності йти на соціальні контакти, а з другого –
... постійний стан занепокоєння про підлеглих через
... дії і страх перед можливістю їм нашкодити.
... майбутніх менеджерів залежить від
... цінностей. Соціально-ціннісний компонент
... позицію майбутніх менеджерів і є
... здатності до здоров'яорієнтованого

... діяльнісний компонент у нашому
... має двояке значення. Перше – становлення
... через навчальну діяльність. Саморозвиток,
... студентів-управлінців в умовах ЗВО. Друге –
... майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованої
... діяльності в майбутньому. Організаційно-
... визначає рівень практичних умінь
... менеджерів, готовність до творчого вирішення
... завдань. У процесі фахової підготовки
... особливої уваги заслуговують
... педагогічні технології, що спонукатимуть
... пошуку і відкриття нового, професійно
... діяльності, здоров'яорієнтованого
... відкрити перед студентами весь спектр
... і створити в них установки на

... розробленої комплементарно-
... формування в майбутніх менеджерів
... створення здоров'яорієнтованого середовища

організації сприяє змінам у системі їхньої професійної освіти. Ідеться про певні зміни у змісті навчання, а також вибір методик викладання багатьох фахових дисциплін. На нашу думку, відбувається максимально можливе використання потенціалу дисциплін для здоров'яорієнтованого професійно-особистісного розвитку студентів-управлінців і підвищення рівня їхньої компетентності. Під здоров'яорієнтованим професійно-особистісним розвитком ми розуміємо освітній розвиток майбутніх менеджерів на отримання базових знань про управління психофізіологічними змінами у стані здорової людини під дією виробничого середовища. Такий контекст сприяє розвитку багатьох важливих управлінських компетенцій, забезпечує майбутнім менеджерам формування спеціальних соціально значущих знань упродовж навчання у вищій школі. Наш досвід роботи у вищій школі дозволяє зазначити, що навчання студентів-управлінців за новоствореною технологією сприяє активній здоров'яорієнтованій навчально-пізнавальній діяльності і є засобом підвищення конкурентоспроможності майбутніх випускників. Крім цього, поліпшується свідомість і активність студентів-управлінців, а також розуміння відповідальності за стилі та способи управління через впливи на людей і стан їхнього здоров'я.

Комплементарно-інтегративна технологія фахового навчання студентів-управлінців передбачає використання такого змісту професійно важливих дисциплін і організаційно-педагогічних умов, що активізують формування базової управлінської здоров'яорієнтованої компетентності. Ідеться:

- про цілеспрямований, детальний підбір навчального матеріалу;
- про комплементарність змісту робочих навчальних програм фахових дисциплін, що збагачують теоретичні знання і практичні вміння студентів-управлінців здоров'яорієнтованим контекстом;

— про застосування у процесі професійного навчання майбутніх менеджерів таких методів, прийомів, форм, що підвищують їхню активність, свідомість відповідальності, прагнення самостійно поповнювати знання про економіку підприємства;

— про інтегративні міждисциплінарні зв'язки на етапі фундаменталізації змісту професійно важливих знань.

Для впровадження здоров'яорієнтованої спрямованості навчання майбутніх менеджерів новостворена спеціальна кафедра використовує спеціально розроблене комплексно-методичне забезпечення згідно із запропонованим алгоритмом. Метою впровадження такого алгоритму є ознайомлення студентів-менеджерів у сутність сутності здоров'язбереження без особливих затрат часу. Це дає студентам-управлінцям зрозуміти сутність здоров'язбереження в умовах праці, засвоїти вимоги соціуму до здоров'я в управлінні. Також це дає змогу використовувати сучасні інформаційні та інформаційно-ресурсні здоров'яорієнтованих комунікативних технологій для розвитку здатності студентів-управлінців інтегративного і творчого управління. Розвиток у майбутніх менеджерів умов і навичок критично аналізувати та прогнозувати економічні потреби підприємства та врахування людських потреб здоров'язбереження дозволить зрозуміти в них цілісне уявлення про можливості використання здоров'яорієнтованих заходів в умовах праці.

За умов використання авторської комплементарно-інтегративної технології в системі професійної освіти майбутніх менеджерів мотивація до оволодіння новою інформацією про здоров'яорієнтоване середовище організації підприємства сприяє вихованню в них відповідальності за здоров'я підлеглих людей в умовах праці. Адже

здоров'яорієнтоване управління передбачає: уміння спілкуватися з людьми; вміння ясно висловлювати власну думку; здатність обґрунтувати, довести, а якщо потрібно, ще переконати і відстояти свою позицію. Виокремлені організаційно-педагогічні умови забезпечують розвиток у студентів-управлінців управлінської етики, комунікабельності і не лише управлінської культури, а й культури здоров'я. Використання окреслених форм, методів і засобів навчання дозволяє активізувати процес засвоєння фундаментальних здоров'яорієнтованих знань, розвитку навичок, формування досвіду використання теоретичного базису для вирішення практичних управлінських питань. На нашу думку, за умов використання новоствореної технології реалізація особистісного економічного потенціалу студентів-управлінців відбувається через розуміння ними азів валеології, що створює зовсім нові інноваційні можливості для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Це забезпечує формування в майбутніх менеджерів компетентності в питаннях здоров'язбереження, що стане для них хорошию конкурентною перевагою в майбутньому.

Якщо узагальнити сутність компетентності майбутніх менеджерів у питаннях здійснення здоров'яорієнтованого управління, то змістовно така компетентність складається, на нашу думку, із компетенцій-переваг. Виокремлення нами таких компетенцій-переваг ґрунтується на врахуванні тих видів робіт і обов'язків, що в майбутній професійній діяльності виконуватимуть випускники. Такі компетенції-переваги здоров'яорієнтованого характеру можна розподілити на три блоки: організаційно-інформаційний; аналітично-підприємницький; соціальний. Організаційно-інформаційний блок передбачає формування компетенцій у майбутніх управлінців для виконання ними функцій організаційного характеру. Крім цього, сучасний менеджер має володіти

... і пропагувати в умовах організації дієвість
... здоров'я збереження. Аналітично-підприємницький
... особистих і ділових якостей, знань, умінь
... дозволять вирішувати бізнес-завдання,
... для досягнення економічних успіхів на
... децентралізованого, здоров'яорієнтованого управління.
... блок компетенцій – це володіння студентом-
... широким спектром комунікацій для ухвалення
... рішень. Здатність і спроможність
... з підлеглими, впливати на
... процеси в умовах організації. Розуміння
... створення безпечних умов праці, здорового
... в колективі, обізнаність у питаннях
... впливів трудових процесів на організм
... людей. Усі ці блоки компетенцій мають морально-
... рефлексивний зміст, що і стане конкурентною
... майбутньому.

Отже, слід зазначити, що конкурентоздатність
... студентів-управлінців до створення
... середовища асоціюється з успіхами
... як у професійному плані, так і в особистому
... аспекті. Особистісний аспект конкурентоздатності майбутніх
... – це комплекс здібностей, що дозволять йому
... свої мотиви; відчувати більшу впевненість
... знаходити рівновагу між особистими цілями
... потребами підлеглих; дадуть змогу краще
... мікроклімат, самопочуття працюючих
... До професійних конкурентних переваг ми віднесли:
... культуру; гнучкість у прийнятті рішень;
... (здатність до партнерства з підлеглими);
... здатність ставитися до здоров'я підлеглих як
... і потенціалу професії; високий рівень культури

... створеної і пропонованої комплементарно-
... технології полягає в поєднанні навчання

спеціальних економічних знань і базових здоров'яорієнтованих знань. За таких умов процес отримання майбутніми менеджерами базових знань про здоров'язбереження передбачає перехід до навчання, спрямованого на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ідеться про ліквідацію проблем розриву між змістом професійної освіти і нині наявним запитами на фахівців у сфері менеджменту, котрі будуть спроможними здійснювати здоров'яорієнтоване управління. Окрім цього, розроблена нами педагогічна комплементарно-інтегративна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації передбачає перехід до орієнтації на пролонгований результат у майбутньому.

Висновки до четвертого розділу

Здійснений нами аналіз навчальних планів і освітніх програм підготовки майбутніх менеджерів дозволяє констатувати першочергову реалізацію економічної складової в системі професійної освіти. Концепт соціальної ефективності, а точніше соціально-економічна ефективність фахової підготовки студентів-управлінців, використовується недостатньо. Теоретичні положення і методичні аспекти розвитку сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців передбачають реалізацію концепції змістовної комплементарної інтеграції у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів, що сприятиме формуванню в них цілісного уявлення про здоров'яорієнтоване управління і здоров'яорієнтовану професійну компетентність. Базовою основою цієї компетентності сучасного менеджера є наявність здоров'яорієнтованого управління, здатність до проєктування здоров'яорієнтованого середовища організації. Комплементарна інтеграція пов'язана з об'єднанням у системі

професійної освіти майбутніх менеджерів раніше різномірних
частих і доповнення здоров'язбережувальним змістом,
інтеграції ведуть до підвищення рівня її цілісності
і ефективності фахової підготовки.

Виділені загальнонаукові підходи (поєднання
раціонального і логічного; системний; діяльнісний;
інтегративний; синергетичний, компетентнісний;
особистісно орієнтований, що розглядає
особистість як біо-, психо-, соціо-, духовну єдність)
доповнюють дисципліни навчальних планів
здоров'язбережувальним змістом, а інтеграція – поєднати всі
компоненти фахової освіти у єдине ціле. Особливої уваги, на
нашу думку, заслуговують змістовні компоненти основних
методів пізнання економічних явищ – діалектика, наукова
індукція і дедукція, аналіз і синтез, моделювання
процесів, вивчення психофізіологічних особливостей
людської природи в умовах трудових процесів. Ефективність
навчання свідомості і здоров'яорієнтованого мислення
студентів-справлінців залежить від загальнофілософських
принципів, що використовуються упродовж
всього навчання. Основними ми вважаємо принципи:
гуманізації, індивідуалізації, фундаменталізації,
інтегративності, варіативності, свідомості,
системності і послідовності, доступності, креативності.
Системними, на нашу думку, є принципи:
системно-структурний, системно-функціональний,
інформаційно-управлінський.

Інформаційно-педагогічні умови, як процес навчання
інтегративного змісту, є інноваційними
методами і засобами навчання, що декларують
формування в майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих
справлінських вміщень. Запропонований алгоритм побудови
інтегративних взаємозв'язків у змісті
професійної освіти майбутніх менеджерів слугує основою для

створення комплементарно-інтегративного спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» як активного педагогічного чинника у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Змістова сутність комплементарно-інтегративної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації орієнтована на всебічний розвиток людини праці і ефективного управління. Готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації – це здатність скористатися знаннями в інноваційному режимі і вирішувати управлінські завдання через прогностичний зміст моделювання умов праці підлеглих для збереження здоров'я. Пріоритети професійної освіти студентів-управлінців ґрунтуються на розумінні того, що «здоров'я» є складовою економічного багатства будь-якої держави, це фактором, від якого залежать як матеріальне, так і духовне збагачення людини в поточному і перспективному періодах. Ідеться про зміну парадигмальних уявлень про критерій соціально-економічного прогресу та цінності критеріїв економічного зростання, визнання соціальної значущості та економічної вигідності інвестицій в освітній процес, що сприяють формуванню здоров'язбережувальних знань менеджерів, а не лише в охорону здоров'я, адже це сфера, що забезпечує відновленням уже втраченого здоров'я, лікуваннями.

Пропонована нами педагогічна комплементарно-інтегративна технологія передбачає формування систем нетрадиційних поглядів на взаємодію локального та глобального, нового розуміння процесів здоров'яорієнтованого управління на засадах синергії партнерства, безсереднього залучення майбутніх менеджерів у простір оздоровчих методів і технологій, де домінуватимуть загальнолюдські цінності.

РОЗДІЛ 5

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ

5.1. Результати впровадження авторської технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

У формуальному етапі педагогічного експерименту, що тривав упродовж 2017–2018 н. р., брали участь студенти кафедри 2013–2014 навчального року ЗВО, які входили до КГ (n = 100 осіб) та ЕГ (n = 204 особи).

На цьому етапі дослідно-експериментальної роботи здійснюється порівняльний аналіз отриманих даних із визначенням коефіцієнта ефективності (K) авторської комплексно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Оцінювання рівнів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації здійснюється за такими компонентами: мотиваційно-особистісний; інтелектуально-інтелектуальний; комунікативний (здатність до комунікації); соціально-ціннісний; організаційно-діяльнісний. Кожен компонент було досліджено окремо, здійснено порівняльний аналіз отриманих даних для оцінки процесу формування підготовки студентів-управлінців та якості освітнього процесу. КГ студентів-управлінців навчалися за комплексною системою професійного навчання, а фахова підготовка студентів-управлінців ЕГ проходила за впровадженням авторської технології фахової підготовки, що здійснюється на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Мотиваційно-особистісний компонент має комплексний підтекст. Ідеться про бажання і розуміння

потреби використання майбутніми менеджерами знань, умінь і навичок у своїй професійній діяльності і прагнення до реалізації здоров'яорієнтованої компетентності. Мотивація є головною рушійною силою формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Вимірювання рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента здійснено за допомогою методики мотиваційно-особистісного компонента здійснено за допомогою методики мотивації досягнення успіху студентів-управлінців. Було розроблено спеціальну тестову методику і шкалу на основі модифікації методики Т. Елєрса [389] (див. додаток Е).

Мотивація до успіху – прагнення до досягнення результатів, задоволення досягненнями, наполегливість у досягненні цілей. Ці речі є ядром особистості майбутнього менеджера у процесі здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. Численні дослідження показали тісний взаємозв'язок між рівнем мотивації на досягнення успіху і успішною професійною діяльністю. Це не випадково, адже успішні люди продовжують шукати інформацію для вдосконалення своєї діяльності, здатні до відповідальності, рішучі в неординарних ситуаціях, проявляють наполегливість, отримують задоволення від вирішення складних здоров'яорієнтованих управлінських завдань, діють на супротив до невизначених ситуацій.

Аналіз результатів свідчить про те, що в ЕГ після експерименту зросла кількість студентів, які мали задовільний (із 38,2 до 50,5%), оптимальний (із 17,6 до 26,7%) і високий (із 6,5 до 18,6%) рівень мотивації досягнення успіху. Окрім цього, значно меншою стала кількість студентів, які мали низький (початковий) рівень мотиваційно-особистісного компонента (з 37,7 до 4,9%). У КГ суттєвих змін показників не відбулося (рис. 5.1).

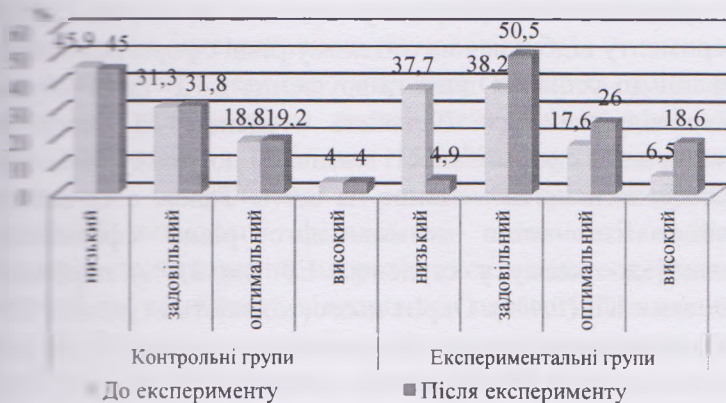


Рис. 5.1. Динаміка якісних змін рівнів сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів КГ та ЕГ

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за мотиваційно-особистісним компонентом наведено в *табл. 5.1*.

Таблиця 5.1

Динаміка якісних змін рівнів сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів КГ та ЕГ

Рівень	Контрольні групи			Експериментальні групи		
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
низький (початковий)	45,9	45,0	-0,9	37,7	4,9	-32,8
задовільний (достатній)	31,3	31,8	+0,5	38,2	50,5	+12,3
оптимальний (продуктивний)	18,8	19,2	+0,4	17,6	26,0	+8,4
високий (творчо-схватливий)	4,0	4,0	0	6,5	18,6	+12,1
Абсолютне середнє значення (C_p)			0,45	Абсолютне середнє значення (C_p)		16,4

Найбільші якісні зміни у студентів як КГ, так і ЕГ після експерименту відбулися на низькому рівні сформованості в них мотивації до успіху. Однак ці зрушення в КГ та ЕГ студентів суттєво відрізняються. Кількість студентів ЕГ, котрі мали низький рівень сформованості мотивації до успіху, зменшилася на 32,8%, тоді як КГ – лише на 0,9%. Також слід зазначити суттєві якісні зміни оптимального рівня сформованості мотивації до успіху у студентів ЕГ (на 8,4%) порівняно зі студентами КГ (0,4%). Окрім цього, кількість студентів ЕГ, які мають задовільний рівень сформованості мотивації до успіху, збільшилася на 12,3%, а високого рівня – на 12,1%.

Студенти КГ, які займалися за стандартною методикою професійної підготовки, мають зовсім незначні зрушення рівня сформованості в них мотиваційно-особистісного компонента. Так, лише на 0,9% зменшилася кількість студентів КГ, котрі мали низький рівень сформованості цього компонента. На задовільному рівні зрушення становлять 0,5%, а на оптимальному – 0,4%. Кількість студентів КГ, котрі мали високий рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, не змінилася. Найбільшу динаміку якісних змін рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «низький рівень» (на 32,8%). Іншими словами, таких студентів, котрі мали низький рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, стало менше на 32,8%. Динаміка якісних змін в ЕГ за іншими рівнями є рівномірною: задовільний – на 12,3%; оптимальний – на 8,4%; високий – на 12,1%.

Отримані експериментальні дані дозволяють зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості мотивації до успіху у студентів КГ ($C_{p(KГ)} = 0,45\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості мотивації до успіху у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 16,4\%$) – це

успішного навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня мотивації до успіху після експерименту у студентів ЕГ є значно порівняно з КГ (на 15,95%), що свідчить про ефективність розробленої комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. При цьому коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{16,4}{0,45} = 36,4\%.$$

Ураховуючи специфіку майбутньої професійної діяльності менеджерів, у межах дослідження мотиваційно-особистісного компонента також було визначено рівні сформованості у студентів-управлінців мотивації до уникнення невдач та мотивації до ризику, проаналізовано взаємозв'язки між аспектів.

Рівні мотивації до уникнення невдач досліджено в методикою Т. Елерса [389] (див. додаток Ж.1). Кількість студентів, котрі мають оптимальний рівень мотивації до уникнення невдач в ЕГ, зросла з 18,1 до 27,0%. Відсоток тих, хто має низький рівень мотивації до уникнення невдач, навпаки, знизився (з 27,0 до 7,4%), що означає більшу впевненість у собі студентів ЕГ (рис. 5.2).

Люди з високим рівнем мотивації до уникнення невдач (високим рівнем захисту), тобто готовністю долати труднощі, будуть більш здатними до запровадження інноваційних здоров'язбережувальних технологій, аніж ті, хто має низьку впевненість і боїться невдач.

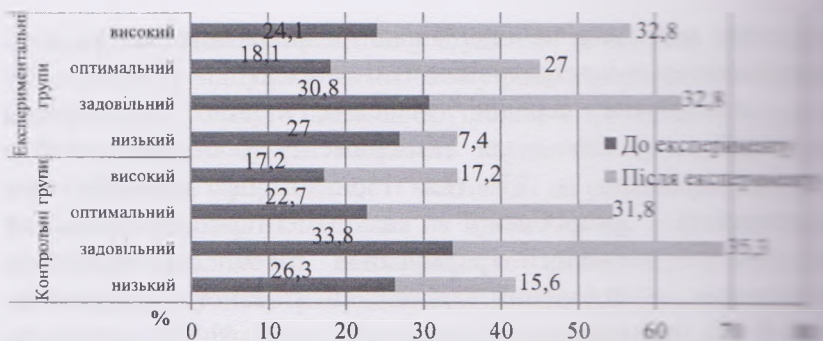


Рис. 5.2. Динаміка змін рівнів мотивації до уникнення невдач майбутніх менеджерів як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Як видно з табл. 5.2, найбільш вагомі якісні зміни мотивації до уникнення невдач у студентів КГ та ЕГ після експерименту відбулися на низькому рівні. Кількість студентів як КГ, так і ЕГ, котрі мали низький рівень мотивації до уникнення невдач зменшилася відповідно, на 10,7 і 19,6%.

Таблиця 5.2

Динаміка змін рівнів мотивації до уникнення невдач у студентів КГ та ЕГ як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Рівень	Контрольні групи			Експериментальні групи		
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
низький (початковий)	26,3	15,6	-10,7	27,0	7,4	-19,6
задовільний (достатній)	33,8	35,3	+1,5	30,8	32,8	+2
оптимальний (продуктивний)	22,7	31,8	+9,1	18,1	27,0	+49
високий (творчо-креативний)	17,2	17,2	0	24,1	32,8	+37
Абсолютне середнє значення (C_p)			5,3%	Абсолютне середнє значення (C_p)		

У студентів КГ зміни відбулися у категорії «задовільний рівень» (на 1,5%) і «оптимальний рівень» (на 9,1%). Динаміка цих категорій до уникнення невдач студентів КГ у категорії «оптимальний рівень» дорівнює нулю, що свідчить про їхню високу обережність, невпевненість у здатності вирішувати завдання, пов'язані зі здоров'язбереженням. Найменшу кількість якісних змін рівня мотивації до уникнення невдач у студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «задовільний рівень» (2,1%). Однак відбулися суттєві, позитивні якісні зміни рівня мотивації до уникнення невдач у студентів ЕГ оптимального рівня (на 8,9%) і високого – 8,7%, що вказує на покращення в них впевненості в собі щодо розв'язання проблем здоров'язбереження.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня мотивації до уникнення невдач у студентів КГ ($C_{p(KГ)} = 5,3\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня мотивації до уникнення невдач у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 9,8\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою методикою елементарно-інтегративною технологією.

Враховуючи середнє значення якісних змін рівня мотивації до уникнення невдач після експерименту у студентів ЕГ і висхідне порівняно з КГ (на 4,5%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої елементарно-інтегративної технології навчання студентів-управлінців і комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (1), наведеною в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(ЕГ)}}{C_{p(КГ)}} = \frac{9,8}{5,3} = 1,8\%.$$

Детальніше мотивації студентів-управлінців до ризику здоров'я згідно методики Г. Шуберта [389] (див. розділ 2.1). В ЕГ кількість студентів, котрі є надто

обережними при прийнятті рішень (низький рівень мотивації до ризику), знизилася з 27,0 до 3,4%, а таких, хто є схильним до ризику заради досягнення успіху зростає з 32,8 до 47,7%. Також у третини студентів ЕГ (33,8%) спостерігається оптимальний рівень схильності до ризику після експерименту. У КГ таких змін не відбулося (рис. 5.3).

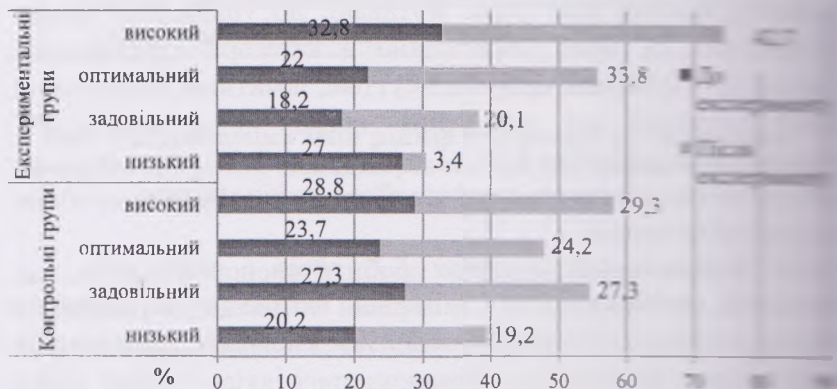


Рис. 5.3. Динаміка змін рівнів мотивації до ризику майбутніх менеджерів як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Динаміка показників, що характеризують мотивацію до ризику, є, на нашу думку, важливим аспектом професійної діяльності майбутніх менеджерів. Адже специфіка роботи менеджерів неможлива без здатності ризикувати, отже, їхня готовність до ризику визначає, певною мірою, їхню прагматичність до успіху в питаннях запровадження здоров'яорієнтованих технологій в умовах організації. Безумовно, готовність до ризику прямо пропорційно пов'язана з кількістю допущених помилок. Однак допущені помилки дозволяють удосконалюватися і зростає їхня мотивація досягнення успіху в такій нелегкій справі, як створення здоров'яорієнтованого виробничого середовища для підлеглих в умовах організації.

Як видно із табл. 5.3, найбільш вагомі якісні зміни у студентів ЕГ після експерименту відбулися на низькому рівні мотивації до ризику.

Таблиця 5.3

Динаміка змін рівнів мотивації до ризику у студентів КГ та ЕГ як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Рівень мотивації	Контрольні групи			Експериментальні групи		
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
низький (неадекватний)	20,2	19,2	-1,0	27,0	3,4	-23,6
задовільний (адекватний)	27,3	27,3	0	18,2	20,1	+1,9
задовільний (неадекватний)	23,7	24,2	+0,5	22,0	33,8	+11,8
високий (неадекватний)	28,8	29,3	+0,5	32,8	42,7	+9,9
Абсолютне середнє значення (C_p)			0,5%	Абсолютне середнє значення (C_p)		11,8%

Кількість студентів ЕГ, котрі мали низький рівень мотивації до ризику, зменшилася на 23,6%, тоді як КГ – лише на 1%. Також слід зазначити суттєві якісні зміни оптимального рівня мотивації до ризику у студентів ЕГ (11,8%) порівняно зі студентами КГ (0,5%). Окрім цього, кількість студентів ЕГ, які мають високий рівень мотивації до ризику, збільшилася на 9,9%. Щодо задовільного рівня, то у студентів ЕГ також спостерігаються позитивні зрушення (на 1,9%). Студенти КГ, які займалися за стандартною методикою професійної підготовки, мають зовсім незначні зрушення рівня у них мотивації до ризику.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня мотивації до ризику у студентів КГ ($C_{p(КГ)} = 0,5\%$)

зумовлена навчанням за традиційною методикою. Були суттєві якісні зміни рівня мотивації до ризику у студентів ЕГ ($C_{p(EG)} = 11,8\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією фахового навчання.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня мотивації до ризику після експерименту у студентів ЕГ вищим, порівняно з КГ (на 11,3%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання студентів-управлінців та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{11,8}{0,5} = 23,6\%.$$

Дослідження показали, що студенти-управлінці, які помірно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдач, віддають перевагу низькому рівню ризику. Що вища мотивація майбутнього менеджера до успіху, упевненість у власній фаховості з огляду здоров'язбереження, то вищою є їхня готовність до ризику. Слід зауважити, що мотивація до успіху впливає на виникнення надії на успіх, тобто бажання уникнути невдачі. Що вища мотивація студентів-управлінців на досягнення успіху і до ризику, то менше вони звертають увагу на можливість невдачі. На нашу думку, ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше прийматимуть неправильні рішення, ніж ті, хто мають високу готовність до ризику і водночас високу мотивацію до запобігання невдачам (захист). І навпаки, коли в людини є висока мотивація до запобігання невдачам (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху, поглиблює мотивацію до

...реалізувати ідеї щодо створення ... середовища організації.

... досліджень також вказують на те, що люди, ... (з високим рівнем захисту), віддають ... адже тоді невдача не загрожуватиме ... майбутніх менеджерів на створення ... середовища організації залежить, на ... мотивації, що переважає.

... даних мотиваційно-особистісного ... про те, що у студентів-управлінців ... мотивації на досягнення успіху. Підсилюють ... обставини: здатність ризикувати; уміння ... не боятися впроваджувати інновації ... у трудові процеси. Досягнення успіху, ... результату, за ризикованої поведінки ... захист, тобто мотивацію до ...

... аналіз показників мотиваційно- ... компонента, виявлених взаємозв'язків, можна ... після експерименту у студентів ЕГ відбулися ... якісні зміни порівняно зі студентами КГ.

... когнітивно-інтелектуального компонента ... згідно з методикою «Інтелектуальна лабільність» ... (див. додаток 3). Ця методика дозволяє прогнозувати ... навчання студентів-управлінців, засвоєння ... знань і діяльності, якість майбутньої ...

... після експерименту зросла кількість студентів, ... високий (творчо-креативний) рівень когнітивно- ... компонента (з 2,9 до 11,8%), оптимальний ... (з 23,5 до 30,9%) і задовільний (достатній) – ... осіб. Також спостерігається позитивна динаміка ... низького (початкового) рівня когнітивно- ... компонента у студентів ЕГ після

експерименту. Так, значно зменшилася кількість студентів КГ, котрі мають низький (початковий) рівень. – з 38,7 до 4,4%.

Графічно динаміка якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за когнітивно-інтелектуальним компонентом впродовж науково-педагогічного експерименту представлена на рис. 5.4.

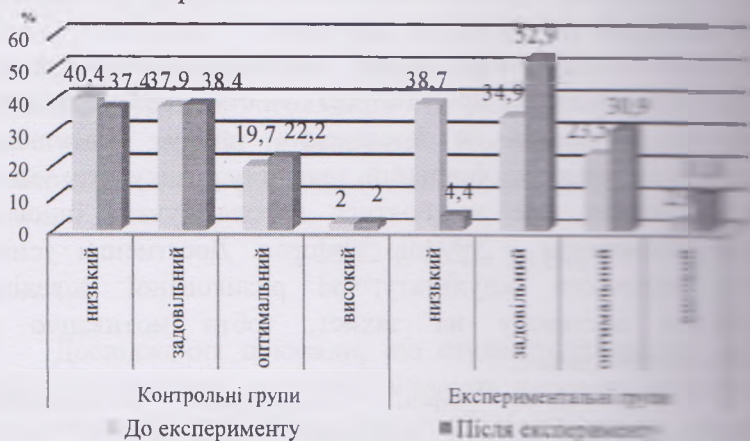


Рис. 5.4. Динаміка якісних змін рівнів сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів КГ та ЕГ

Когнітивно-інтелектуальний компонент готовності до здоров'яорієнтованої професійної спрямованості уявляє собою здатність майбутніх менеджерів використовувати свої здібності, пам'яті, мислення, знання. Цей компонент характеризує концентрацію уваги на соціальних аспектах збереження здоров'я працюючих людей.

Порівняльний аналіз величин абсолютного значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Таблиця 5.4

Динаміка якісних змін рівнів сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів контрольних та експериментальних груп

Рівень сформованості	Контрольні групи			Експериментальні групи		
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
високого рівня сформованості	40,4	37,4	-3,0	38,7	4,4	-34,3
задовільного рівня сформованості	37,9	38,4	+0,5	34,9	52,9	+18,0
нижнього рівня сформованості	19,7	22,2	+2,5	23,5	30,9	+7,4
не сформованості	2,0	2,0	0	2,9	11,8	+8,9
Абсолютне середнє значення (C_p)			1,5%	Абсолютне середнє значення (C_p)		17,15%

Як бачимо, найбільш вагомі якісні зміни у студентів ЕГ відбулися на низькому (34,3%) і задовільному (18,0%) рівнях сформованості в них когнітивно-інтелектуального компонента. Також слід відмітити суттєві якісні зміни високого рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів ЕГ (на 8,9%), у студентів КГ таких змін не відбулося. Студенти КГ, які займалися за стандартною методикою професійної підготовки мають зовсім незначні зміни рівня сформованості в них когнітивно-інтелектуального компонента.

Таким чином, спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів КГ ($C_{p(KG)} = 1,5\%$) зумовлена навчанням за експериментальною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента

у студентів ЕГ ($C_p(EG) = 17,15\%$) – це результат використання спеціально розробленою авторською інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення когнітивно-інтелектуального компонента після експерименту у студентів ЕГ є вищим порівняно з КГ (на $15,67\%$), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання студентів-управлінців та використання відповідних педагогічних засобів її реалізації. Про цю ефективність розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_p(EG)}{C_p(KG)} = \frac{17,15}{1,5} = 11,4\%$$

Серед якостей когнітивно-інтелектуального компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації значне місце займає інтелект. Власна викладацька практика показує, що студенти, готуючись до заліків, екзаменів, обмежуються лише фіксацією вивченого матеріалу, але не замислюються над власним інтелектуальним розвитком. Когнітивна діяльність розумову діяльність (як люди думають, відчувать, пам'ятають тощо). Ідеться про здоров'яорієнтований спосіб впливів на поведінку людей. Ось чому здоров'язбережувальні знання і вміння мають стати інструментом майбутньої професії. У протилежному разі такі знання швидко втрачаються. У процесі фахового навчання студентів-управлінців потрібно уникати розриву між теорією і практикою. Ще однією важливою якістю когнітивно-інтелектуального компонента є розвиток інтелектуального здоров'я (спостережливість, передбачення і увага). Вони впливають на внутрішній стан працюючих людей, уміти аналізувати, систематизувати явища і факти, правильно інтерпретувати

...носини «управлінець – виконавець (підлеглий)» – властивості особистості сучасного менеджера.

Для дослідження комунікативного компонента (здатність до емпатії) модифіковано методику В. Бойка (Додаток II) [384]. Комунікативний компонент означає здатність до емпатії у здоров'яорієнтованому виробничому середовищі, різні форми пізнання міжособистісних стосунків, що для майбутнього менеджера є важливим концептом. Ефективність управління залежить від уміння студентів-управлінців побачити психологічний портрет колективу, ідентифікувати потреби і проблеми кожної окремої людини. Головною характеристикою є визнання того, що здоров'яорієнтована управлінська поведінка студентів-управлінців визначається і залежить від його комунікативних здібностей.

Широке тлумачення терміна «комунікація» означає спілкування або взаємодію людей через спілкування. Те, як комунікація виконується, уміє вислухати підлеглих, реагує на потреби інших, вказує на рівень його управлінської культури. Комунікативна діяльність майбутніх менеджерів – це використання інформації про дієвість нових інноваційних технологій у виробничому середовищі.

Після експерименту рівень комунікативних здібностей студентів ЕГ зріс. У студентів КГ суттєвих змін не відбулося. Після ЕГ після експерименту, зросла кількість студентів, котрі мали високий (з 10,3 до 17,6%), оптимальний (з 25,0 до 34,3%) і середній (з 29,9 до 44,6%) рівні комунікативних здібностей. Водночас знизилася кількість студентів, котрі мали низький (з 34,8 до 3,5%) рівень комунікації. Графічно динаміка змін рівня сформованості комунікативного компонента майбутніх менеджерів упродовж науково-педагогічного експерименту представлена на рис. 5.5.

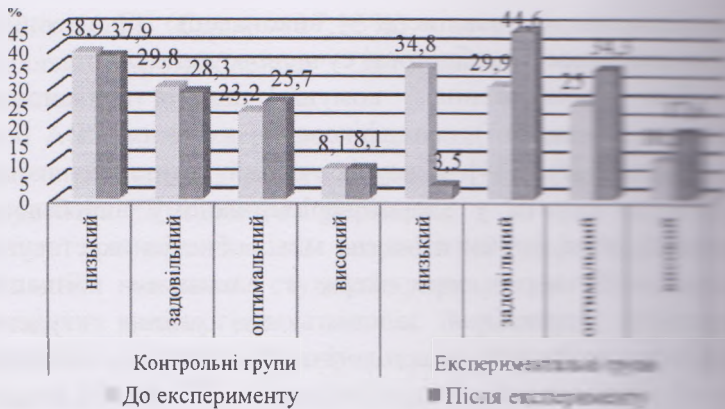


Рис. 5.5. Динаміка якісних змін рівнів сформованості комунікативного компонента у студентів КГ та ЕГ

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в комунікативним компонентом наведено в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Динаміка якісних змін рівнів сформованості комунікативного компонента у студентів КГ та ЕГ

Рівень	Контрольні групи			Експериментальна група		
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
низький (початковий)	38,9	37,9	-1,0	34,8	3,5	-30
задовільний (достатній)	29,8	28,3	-1,5	29,9	44,5	+15
оптимальний (продуктивний)	23,2	25,7	+2,5	25,0	34,3	+9
високий (творчо-креативний)	8,1	8,1	0	10,3	17,9	+7
Абсолютне середнє значення (C_p)			1,25%	Абсолютне середнє значення (C_e)		1,25%

Як видно із табл. 5.5, найбільш вагомі якісні зміни відбулися в КГ, так і ЕГ після експерименту відбулися на рівні сформованості в них комунікативного компонента. Однак ці зрушення в КГ та ЕГ студентів суттєво відрізняються. Кількість студентів ЕГ, котрі мали низький рівень сформованості комунікативного компонента, зменшилася на 31,3%, тоді як КГ – лише на 1,0%.

Також слід зазначити суттєві якісні зміни оптимального рівня сформованості комунікативного компонента у студентів ЕГ (на 9,3%), у студентів КГ за оптимальним рівнем результати поліпшилися лише на 2,5%. Кількість студентів ЕГ, які мають задовільний рівень сформованості комунікативного компонента, збільшилася на 14,7%, а високий – на 7,3%. Найвищу динаміку якісних змін рівня сформованості комунікативного компонента студентів ЕГ було зафіксовано за категорією «високий рівень» (7,3%).

Студенти КГ, які займалися за стандартною методикою професійної підготовки, мають зовсім незначні зрушення рівня сформованості в них комунікативного компонента. Слід зазначити, що кількість студентів КГ, які мали задовільний рівень, на 1,5% зменшилася, у них після навчання поліпшився рівень сформованості комунікативного компонента до оптимального. За високим рівнем сформованості комунікативного компонента в КГ змін не відбулося.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості комунікативного компонента у студентів КГ ($C_{p(KG)} = 1,25\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості комунікативного компонента у студентів ЕГ ($C_{p(EG)} = 15,65\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією професійної підготовки.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня комунікативного компонента після експерименту у студентів ЕГ є вищим порівняно з КГ (на 14,4%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої комплементарно-інтегративної технології навчання студентів-управлінців і комплексу відповідних педагогічних заходів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_p(EG)}{C_p(KG)} = \frac{15,65}{1,25} = 12,52\%$$

Шкала комунікативних здібностей студентів-управлінців складається з різних типів комунікації: раціонального; емоційного; інтуїтивного; устенного, що сприяють комунікації; проникаючої здатності комунікації; ідентифікації комунікації (емпатії).

Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника – рівня комунікації (емпатії), однак дозволяють зрозуміти сутність і характеристики комунікативних здібностей майбутніх менеджерів. Саме тому, опрацюовуючи отримані дані за оцінюванням рівня комунікативного компонента, було проаналізовано шкальні оцінки, тобто виявлено, як змінювалися типи комунікації студентів-управлінців до і після експерименту в КГ та ЕГ (табл. 5.6).

Раціональний тип комунікації (емпатії) характеризується спрямованістю уваги, сприйняття і мислення студентів-управлінців на сутність іншої людини – на її стан, проблеми, поведінку. Це спонтанна цікавість до іншої людини, що відображає його емоції та інтуїцію. У раціональному типі емпатії не слід шукати логіку або мотивацію допомогти і зрозуміти іншу людину. Ідеться про загальний, природний людський інтерес управлінця до підлеглого, що не про це не

кількість. В ЕГ після експерименту кількість студентів із *інформальним* типом комунікації знизилася на 10,8%, а в КГ – *на 10,8%*.

Таблиця 5.6

Зміна типів комунікації студентів-управлінців КГ та ЕГ до і після експерименту

Тип комунікації	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
<i>інформальний</i>	к-сть осіб	43	37	42	20
	у %	21,7	18,7	20,6	9,8
<i>формальний</i>	к-сть осіб	69	61	62	22
	у %	34,9	30,9	30,4	10,8
<i>неформальний</i>	к-сть осіб	17	23	22	30
	у %	8,6	11,6	10,8	14,7
<i>структурний</i>	к-сть осіб	21	24	24	34
	у %	10,6	12,1	11,8	16,6
<i>неструктурний</i>	к-сть осіб	23	28	26	44
	у %	11,6	14,1	12,7	21,6
<i>неформальний</i>	к-сть осіб	25	25	28	54
	у %	12,6	12,6	13,7	26,5

Емоційний тип комунікації (емпатії) характеризується *здатністю* управлінця входити в емоційний резонанс із підлеглими – співпереживати, перейматися. Емоційна чуйність у такому разі стає засобом для створення єдиного *емоційного* поля між управлінцем і підлеглим. Завдяки *емоційній* зв'язці в менеджера з'являється можливість зрозуміти *емоційний* світ підлеглого, прогнозувати і впливати на *емоційний* стан. Чуйність, співпереживання і готовність зрозуміти *емоційний* стан надає можливість для єднання між менеджером і підлеглим. В ЕГ після експерименту кількість студентів із *інформальним* типом комунікації знизилася на 19,6%, а в КГ – *на 10,8%*.

Інформальний тип комунікації (емпатії). Бальна оцінка *емоційної* про здатність респондентів (майбутніх менеджерів)

бачити поведінку підлеглих, діяти для збереження їхнього здоров'я в умовах трудових процесів, спираючись на досвід, що перебуває в підсвідомості. На рівні інтуїції замикаються й узагальнюються дані про можливості і механізми організації здоров'яорієнтованого середовища організації. Інтуїція, мабуть, менше залежить від оцінювальних стереотипів, чим усвідомлене сприйняття. В ЕГ після експерименту кількість студентів інтуїтивного типу комунікації зросла на 3,9%, а в КГ – лише на 3%.

Установки, що сприяють або перешкоджають комунікації (емпатії) полегшують або сповільнюють діяльність багатьох факторів. Ефективність емпатії, імовірно, незначна, якщо менеджер уникає контактів із підлеглим, вважаючи недоцільним цікавитися його проблемами, байдуже ставитися до нього. Подібні настрої різко обмежують діапазон емоційної чуйності й емпатичного сприйняття. І навпаки, якщо немає перешкод з боку управління, то емпатичні впливи є активними і надійними. За результатами наших досліджень кількість студентів ЕГ, у яких з'явилися установки на здоров'язбереження після експерименту, зросла на 4,8%, у КГ – лише на 1,5%.

Проникаюча здатність у комунікації (емпатія) розцінюється як важлива комунікаційна властивість менеджера, що дозволяє створювати атмосферу відкритості, довіри, духовного спокою. Кожен управлінець своєю поведінкою і ставленням до підлеглих сприяє або перешкоджає емоційно-енергетичному обмінові. Сприятлива атмосфера підсилює емпатію, а атмосфера напруги, недовіри, підозріливості перешкоджає емпатичним проявам. Після експерименту ця властивість стала характеризувати 21,6% осіб ЕГ. До експерименту проникаюча здатність у комунікації була притаманна лише 12,7% осіб. У КГ такі зрушення є незначними: проникаюча здатність у комунікації в

...меншості була притаманна 11,6% осіб, після експерименту ...

Ідентифікація – ще одна обов’язкова умова успішної ... і емпатії. Це вміння менеджера поставити себе на ... інших, зрозуміти їх на основі співпереживань, ... і доброти. Основою ідентифікації менеджера є ... почуттів, здатність робити найкраще для ... зокрема впроваджувати в умовах підприємства ... заходи. Кількість студентів ЕГ із типом ... на засадах ідентифікації після експерименту зростає ... Школа КГ, то змін не відбулося.

Результати шкальних оцінок типів комунікації студентів КГ та ЕГ до і після експерименту представлено на рис. 5.6.

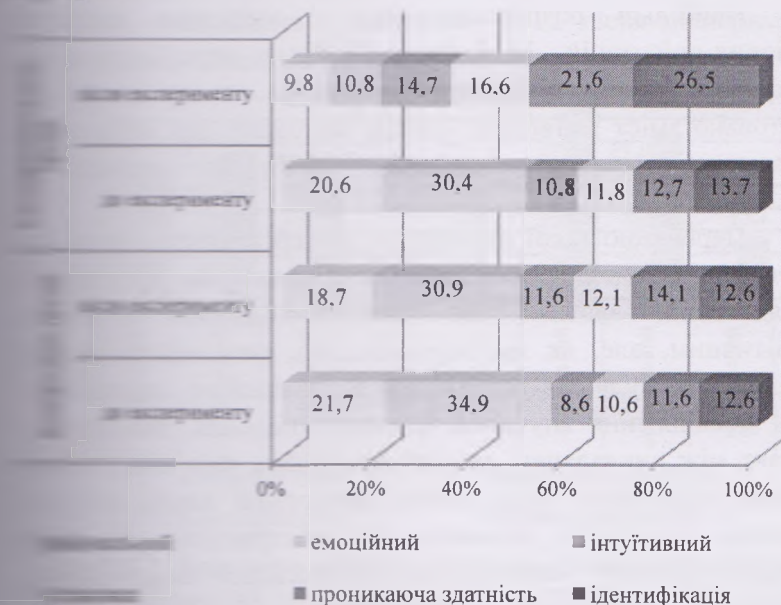


Рис. 5.6. Результати шкальних оцінок типів комунікації студентів КГ та ЕГ до і після експерименту

Соціально-ціннісний компонент містить відомості про соціальні здоров'яорієнтовані ціннісно-професійні орієнтації майбутніх менеджерів. Ідеться про професійну управлінську етику, ідеали, погляди, принципи, переконання, готовність дбати про підтримання здоров'я працюючих людей. Змістовною стороною є освіченість і переконання в потребі здоров'яорієнтованої управлінської діяльності, що спонукають менеджерів до дії. Індивідуальність сучасного менеджера є відображенням всієї сукупності суспільних відносин (за сферами суспільного життя). Соціальна роль управління вказує на потребу його багатопланової професійної підготовки. Соціально-ціннісний компонент вказує на відповідальність професійної відповідальності, майстерності і готовності майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління.

Найбільш розповсюдженою є методика визначення ціннісних орієнтацій М. Rokeach [530], що передбачає ранжування списку цінностей. Узявши за основу ідею, було адаптовано зміст і створено власну методику для оцінювання соціально-ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів (див. *додаток К*).

Перевагою такої методики є універсальність, зручність, простота проведення досліджень і підрахунків. На перший погляд може здатися, що таке дослідження є дуже примітивним, але, як ми переконалися, можливість виходу у свідомості студентів-управлінців відповідей на питання дає ще й дослідження гнучкості їхнього мислення. Важливим є контакт між викладачем, котрий проводить таке анкетування, і самим студентом. Крім цього, факторний аналіз дозволяє відділити конкретні цінності від абстрактних, а також зрозуміти цінності спілкування, професійної самореалізації, сприйняття підлеглих, самоствердження. Головна для викладача в цьому разі – вловити індивідуальну специфічність у відповідях кожного студента. Якщо навіть викладач не вдасться, то з'являється можливість передбачити загальну

...студента-управлінця ще не сформована...
 ...Відночас досвідчений викладач зможе...
 ...легко розпізнати нещирі відповіді студентів.

...Система ціннісно-ціннісних орієнтацій становить...
 ...систему бачення спрямованості особистості майбутніх...
 ...особистості і характеризує їхнє ставлення до навколишнього...
 ...середовища та інших людей. Цінності є ядром соціальної...
 ...діяльності і становлять основу життєвої концепції...
 ...особистості. Результати дослідження свідчать про те, що...
 ...студенти ЕГ після експерименту суттєво поліпшилися...
 ...показники всіх рівнів сформованості соціально-ціннісного...
 ...компонента: низького (з 25,5 до 2,5%), задовільного (з 36,3 до...
 ...44,2%), оптимального (з 29,9 до 38,2%) і високого (з 8,3 до...
 ...15,1%). Традиційно різницю в рівнях сформованості соціально-...
 ...ціннісного компонента студентів КГ та ЕГ після експерименту...
 ...представлено на рис. 5.7.

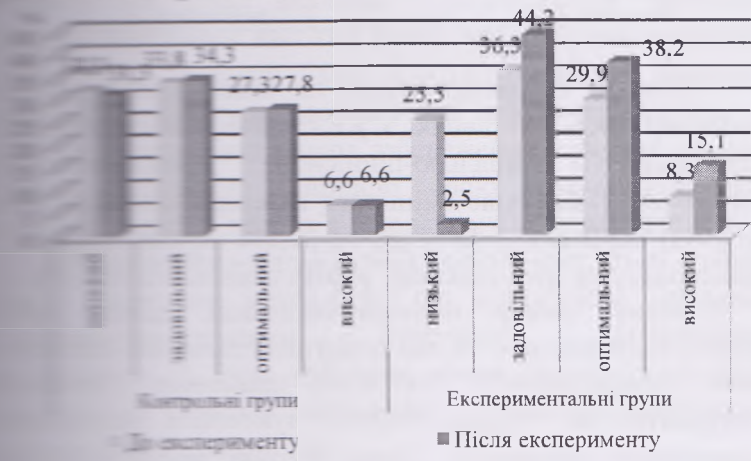


Рис. 5.7. Динаміка якісних змін рівнів сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів КГ та ЕГ

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього...
 ...зміни якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів

до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та соціально-ціннісним компонентом наведено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Динаміка якісних змін рівнів сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів КГ та ЕГ

Рівень	Контрольні групи			Експериментальна група		Зміна (%)
	кількість студентів (%)		динаміка змін (%)	кількість студентів (%)		
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
низький (початковий)	32,3	31,3	-1,0	25,5	2,5	-22,0
задовільний (достатній)	33,8	34,3	+0,5	36,3	44,2	+10,0
оптимальний (продуктивний)	27,3	27,8	+0,5	29,9	34,2	+6,0
високий (творчо-креативний)	6,6	6,6	0	8,3	15,1	+6,8
Абсолютне середнє значення (C_p)			0,5%	Абсолютне середнє значення (C_p)		11,5%

Помітні зрушення також на задовільному (на 10,0%) і високому (на 6,8%) рівнях. У КГ студентів якісні зміни рівня сформованості соціально-ціннісного компонента були незначними. Найбільше змінилися категорії «низький рівень» (на 1,0%) порівняно з ЕГ – це на 22,0% менше. Зрушення на задовільному та оптимальному рівнях становлять по 1,0%.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів КГ ($C_{p(KГ)} = 0,5\%$) зумовлена переважно традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості соціально-ціннісного компонента у студентах ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 11,5\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Висвітлює середнє значення якісних змін рівня організаційно-дільнісного компонента після експерименту студентів ЕП порівняно з КГ (на 11,0%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології менеджменту студентів-управлінців та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. При цьому коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена нижче:

$$K = \frac{C_{p(EP)}}{C_{p(KG)}} = \frac{11,5}{0,5} = 23,0\%.$$

Організаційно-дільнісний компонент є основною організаційно-дільнісності менеджера як людини, що забезпечує її матеріальне благополуччя будь-якої організації. Під час дослідження цікавим виявився той факт, що між «технологією виробництва» і «педагогічною технологією» існує досить близька аналогія. Удосконалення виробничої технології забезпечує високий рівень економічних показників, організації – високий рівень освітнього процесу. Фінансова ефективність і культура здоров'я студентів-управлінців, що пов'язані з розумінням здоров'язбереження в умовах трудових процесів, є важливою рушійною силою людського розвитку, збереження капіталу здоров'я і людського капіталу загалом.

Організаційно-дільнісний компонент було оцінено за допомогою авторської методикою, що передбачала заповнення спеціального опитувальника тестового опитувальника (рис. 2.1) (Л. Було з'ясовано рівень здатності студентів-управлінців до здоров'яорієнтованої діяльності в майбутньому за допомогою самооцінки).

Графічно динаміка якісних змін рівнів сформованості організаційно-дільнісного компонента майбутніх менеджерів організації педагогічного експерименту представлена на рис. 2.2.



Рис. 5.8. Динаміка якісних змін рівнів сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів КГ та ЕГ

До експерименту спостерігався низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента майже в половині студентів як КГ (48,5%), так і ЕГ (46,1%). Іншими словами, студенти-управлінці не були готовими до діяльності з упровадження здоров'яорієнтованих технологій в умовах виробничого середовища.

Після експерименту кількість студентів ЕГ із високим рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента знизилася до 4,4%, а в КГ – ситуація не змінилася. Важливим фактом суттєвого збільшення числа студентів ЕГ, котрі мають зрушення на оптимальному (з 18,6 до 33,8%) і високому (з 17,7 до 34,3%) рівнях сформованості організаційно-діяльнісного компонента. У студентів КГ таких суттєвих змін не спостерігається.

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за організаційно-діялісним компонентом виконано в табл. 5.8.

Таблиця 5.8

Динаміка якісних змін рівнів сформованості організаційно-діяльничого компонента у студентів КГ та ЕГ

Категорія рівня сформованості	Контрольні групи		динаміка змін (%)	Експериментальні групи		
	кількість студентів (%)			кількість студентів (%)		динаміка змін (%)
	до експ-ту	після експ-ту		до експ-ту	після експ-ту	
високий	48,5	48,5	0	46,1	4,4	-41,7
оптимальний	20,2	13,1	-8,1	25,5	27,5	+2,0
середній	17,7	20,7	+3,0	18,6	33,8	+15,2
низький	12,6	17,7	+5,1	9,8	34,3	+24,5
абсолютне середнє значення (C _к)			4,05%	Абсолютне середнє значення (C _р)		20,85%

Як видно із табл. 5.8, найбільш вагомі якісні зміни у студентів ЕГ після експерименту відбулися на низькому рівні сформованості в них організаційно-діяльничого компонента. Кількість студентів ЕГ, котрі мали низький рівень сформованості організаційно-діяльничого компонента, знизилася на 41,7%, тоді як у студентів КГ показники не змінилися. Також простежуються суттєві якісні зміни високого (з 18,6 до 34,3%) і оптимального (з 18,6 до 33,8%) рівня сформованості організаційно-діяльничого компонента у студентів ЕГ після експерименту. Найменшу динаміку якісних змін рівня сформованості організаційно-діяльничого компонента студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «оптимальний рівень» (2,0%).

У студентів КГ після експерименту показники високого рівня зросли з 12,6 до 17,7%, тобто лише на 5,1%, а оптимального – із 17,7 до 20,7%, тобто на 3,0%. Слід зазначити, що такі зміни відбулися за рахунок тих студентів, які перебували в категорії «високий» і «оптимальний» рівень із

категорії «низький» рівень. Абсолютне середнє значення динаміки змін у студентів КГ після експерименту – 4,05%, тоді як у студентів ЕГ цей показник становить 20,85%.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якості змін рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів КГ ($C_{p(KG)} = 4,05\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів ЕГ ($C_{p(EG)} = 20,85\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня організаційно-діяльнісного компонента після експерименту у студентів ЕГ є вищим порівняно з КГ (на 16,8%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання студентів-управлінців та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{20,85}{4,05} = 5,15\%$$

Узагальнення абсолютних середніх значень приросту за всіма компонентами свідчить про те, що у студентів ЕГ відбулися значно суттєвіші зміни, аніж у студентів КГ. Це дозволяє зробити висновок про те, що незначна позитивна динаміка якісних змін рівня готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у студентів КГ зумовлена навчанням за традиційною методикою. Натомість суттєві якісні зміни рівня готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у студентів ЕГ – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютні середні значення приросту результатів структурних СТ та ЕГ після експерименту наведено у табл. 5.9.

Таблиця 5.9

Зміна ключових показників готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Група	Контрольні групи	Експериментальні групи
	Абсолютне середнє значення приросту (C_p)	Абсолютне середнє значення приросту (C_p)
Група 1	0,45	16,4
	$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{16,4}{0,45} = 36,4\%$	
Група 2	1,5	17,15
	$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{17,15}{1,5} = 11,4\%$	
Група 3	1,25	15,65
	$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{15,65}{1,25} = 12,52\%$	
Група 4	0,5	11,5
	$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{11,5}{0,5} = 23,0\%$	
Група 5	4,05	20,85
	$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{20,85}{4,05} = 5,15\%$	
СЕРЕДНЄ ЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО КОЕФІЦІЄНТА ЕФЕКТИВНОСТІ:		
$K_{\text{ср}} = \frac{36,4 + 11,4 + 12,52 + 23,0 + 5,15}{5} = \frac{88,47}{5} = 17,69\%$		

Результати експерименту дає змогу констатувати, що структура СТ, хоч зовсім із незначними зрушеннями ($C_p = 0,45\%$), першу позицію займає організаційно-методичний компонент. Це не дивно, адже загальноприйнята практика професійної освіти також готує майбутніх менеджерів

до стандартної управлінської діяльності. Далі когнітивно-інтелектуальний ($C_p = 1,5\%$), комунікативний ($C_p = 1,25\%$), соціально-ціннісний ($C_p = 0,5\%$) і мотиваційно-особистісний ($C_p = 0,45\%$) компоненти.

Ураховуючи такі мінімальні зрушення результату у ЕГ і практичну відсутність мотивації до здійснення здоров'яорієнтованої управлінської діяльності стає очевидним, що стандартна система професійної освіти не забезпечує повною мірою майбутніх менеджерів здоров'язбережувальними знаннями, уміннями і навичками.

Натомість ранжування компонентів за абсолютними середніми значеннями приросту в ЕГ свідчать про протилежне. Так, у студентів ЕГ відбулося найбільше зростання організаційно-діяльнісного компонента ($C_p = 20,85\%$). Когнітивно-інтелектуальний компонент за числовим значенням позитивних якісних зрушень перебуває на другій ланці ($C_p = 17,15\%$). Наступними йдуть мотиваційно-особистісний ($C_p = 16,4\%$), комунікативний ($C_p = 15,65\%$), і соціально-ціннісний ($C_p = 11,5\%$) компоненти. Іншими словами, соціально-ціннісні орієнтації, комунікативні здібності набувають людиноцентричного характеру і спонукають студентів ЕГ до здоров'яорієнтованого управління. Серед цього, когнітивно-інтелектуальний компонент, з саме складового змісту фахових дисциплін, стає головною рушійною силою організаційно-діяльнісного компонента, що на етапі формування навичок здоров'яорієнтованого управління є важливим концептом системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Середні значення коефіцієнта ефективності (за показниками приросту результатів) авторської методики фахового навчання майбутніх менеджерів становить 17,8%.

Як зазначалося в підрозділі 2.2, аналіз приросту студентів щодо вибору виду управлінської діяльності здійснювався за трьома напрямками: спрямованість на управління для себе, на своє Я («СЯ») – орієнтація на приватні

спрямованість на підлеглих; спрямованість на досягнення через взаєморозуміння («СВ») – прагнення за будь-яку ціну підтримувати хороші взаємовідносини з підлеглими, готовність на спільну діяльність; спрямованість на досягнення через ефективне управління («СЗ») – зацікавленість у вирішенні справ на засадах соціального і гуманістичного підходу. Досягнення успіху без нанесення шкоди здоров'ю підлеглих.

Для цього було створено власний опитувальник. В його складі викладено методику діагностики спрямованості професійності Б. Басса [190] (див. додаток М).

Отримані результати самооцінки студентами власної спрямованості на певні види управлінської діяльності вказує на те, що до експерименту як у КГ, так і в ЕГ переважала спрямованість на управління заради взаєморозуміння підлеглих. Студенти КГ набрали 4 785 балів, а ЕГ – 4 850 балів. Рубрика «спрямованість на своє власне Я» набрала 4 115 балів у біжуху студентів КГ і 4 245 балів – студентів ЕГ. Другою, другою позицію до експерименту за кількістю набраних балів займала спрямованість на здоров'яорієнтоване управління. Так, студенти КГ за цим видом спрямованості набрали 2 980 балів, а студенти ЕГ – 3 145 балів. Після експерименту у студентів КГ ситуація майже не змінилася. Лише не надто багато, але стало менше прихильників ефективності управління, на що вказує зменшення кількості набраних балів (з 4 115 до 3 815). В ЕГ пріоритети змінилися. Переважає спрямованість на здоров'яорієнтоване управління (6 125 балів), друга позиція належить спрямованості на управління заради взаєморозуміння підлеглих (5 025 балів), а третю позицію – спрямованість на досягнення заради власної вигоди (1 090). Слід зазначити, що в КГ значно зменшилася кількість студентів, котрі віддають перевагу управлінню заради власного «Я», про що свідчить зменшення кількості набраних балів (із 4 245 до 1 090). Також

майже наполовину збільшилася кількість прихильників здоров'яорієнтованого управління, на що вказує збільшення кількості балів (з 3 145 до 6 125).

Результати наведено у табл. 5.10.

Таблиця 5.10

Результати самооцінки спрямованості майбутніх менеджерів на певний вид управлінської діяльності

Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
Спрямованість на управління для себе, на своє «Я» («СЯ»)	к-сть балів	4 115	3 815	4 145	5 000
	у % (зі 100 можливих)	51,9	48,2	52,8	60,0
Спрямованість на взаєморозуміння («СВ»)	к-сть балів	4 785	5 015	4 150	5 000
	у % (зі 100 можливих)	60,4	63,3	59,4	60,0
Спрямованість на здоров'яорієнтоване управління («СЗ»)	к-сть балів	2 980	3 050	3 145	4 000
	у % (зі 100 можливих)	37,6	38,5	38,5	50,0
Максимальна кількість балів, що могли набрати студенти контрольних груп за кожним видом спрямованості: $198 \cdot 40 = 7 920$					
Максимальна кількість балів, що могли набрати студенти експериментальних груп за кожним видом спрямованості: $204 \cdot 40 = 8 160$					

Отже, авторська технологія навчання майбутніх менеджерів дозволяє, через орієнтацію змісту професійно значущих дисциплін на отримання студентами-управлінцями здоров'язбережувальних знань, підвищити в них мотивацію до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому.

Підсумовуючи, слід зазначити, що на формульованому етапі педагогічного експерименту дослідно-експериментальна робота передбачала спостереження за навчально-виховним процесом майбутніх менеджерів, порівняння результатів їхнього засвоєння студентами ЕГ змісту авторської комплексної

комплексної технології здоров'яорієнтованої професійної освіти. Однак такий фактаж не був би повним без кількісно-якісного аналізу для підтвердження достовірності отриманих даних та ефективності авторської комплементарно-інтегративної технології здоров'яорієнтованої професійної підготовки студентів-управлінців, що викладено в наступному підрозділі.

5.2. Статистико-ймовірнісний аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи

Дослідницький експеримент дозволяє провести кількісний досліджуваних аспектів у спеціальних умовах навчально-виховного процесу. Наукове обґрунтування, чіткість планування, організація та проведення дослідно-експериментальної роботи є важливими складовими методологічного етапу педагогічного експерименту. Однак не менш важливими є трактування, узагальнення та статистико-ймовірнісний аналіз отриманих даних для експериментальної перевірки ефективності авторської комплементарно-інтегративної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища навчання, тобто контрольний етап педагогічного експерименту. Саме математично-статистична перевірка гіпотези підтвердження висунутої на початку дослідження гіпотези дозволяють говорити про ефективність і можливість використання цієї і висновків для загального використання.

Контрольний етап педагогічного експерименту передбачає перевірку достовірності результатів дослідно-експериментальної роботи. Підтвердження ефективності комплементарно авторської технології професійного навчання студентів-управлінців здійснювалося в декількох напрямках [22; 23; 24; 25; 26; 202; 213; 399; 403]:

- якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження, тобто доведення однорідності і відмінності в ІГ та ЕГ до і після експерименту за допомогою критерію Пірсона (χ^2);

- визначення достовірності різниці та репрезентативності отриманих даних щодо рівня сформованості у студентів-управлінців мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів за t -критерієм Стьюдента;

- визначення довірчих інтервалів і підтвердження репрезентативності отриманих нами даних для генеральної сукупності щодо сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів у студентів ЕГ після експерименту;

- кореляційний аналіз тісноти взаємозв'язку між структурними компонентами (мотиваційно-особистісним, когнітивно-інтелектуальним, комунікативним, соціально-ціннісним, організаційно-діялісним);

- експертне оцінювання – метод аналізу й оцінки процесів на основі думки кваліфікованих експертів: визначення коефіцієнта конкордації Кендалла (W).

Статистико-ймовірнісний аналіз достовірності результатів формуального експерименту доцільно розпочати з підтвердження об'єктивності одержаних даних, тобто доведення однорідності і відмінності між студентами ІГ та ЕГ до і після експерименту. Для цього було використано один із непараметричних методів математичної статистики – обчислення за допомогою критерію Пірсона (χ^2).

Для розрахунків було обрано рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність 95%). Критичне значення критерію Пірсона (χ^2) на рівні значущості $\alpha = 0,05$ за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, r –

...варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що ...варіанті = 2) знаходимо за таблицями [107]:
 $\chi^2 = 0,063$. Детальні розрахунки наведено в додатку Т.

Згідно до отриманих числових даних, що наведено в таблиці 5.11, до експерименту за рівнями сформованості мотиваційно-особистісного компонента студенти КГ та ЕГ практично не відрізняються. Натомість після експерименту відбувається суттєва різниця між студентами КГ та ЕГ щодо готовності в них мотиваційно-особистісного компонента.

Таблиця 5.11

**Зміни рівня готовності майбутніх менеджерів
 встановлення здоров'яорієнтованого середовища організації
 за мотиваційно-особистісним компонентом**

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ					
Група	К-сть резидентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту*
Група КГ	к-сть осіб	91	89	77	10
	у %	45,9	45,0	37,7	4,9
Група ЕГ	к-сть осіб	62	63	78	103
	у %	31,3	31,8	38,2	50,5
Група КГ	к-сть осіб	37	38	36	53
	у %	18,8	19,2	17,6	26,0
Група ЕГ	к-сть осіб	8	8	13	38
	у %	4,0	4,0	6,5	18,6

* Кількість ЕГ після педагогічного експерименту статистично відрізняється порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Для перевірки достовірності отриманих даних ми використали значення критерію Пірсона χ^2 за емпіричними даними. Отримали: $\chi^2_{\text{емп}} \approx 0,0464$.

Цей показник свідчить про те, що з імовірністю 95% можна стверджувати, що між КГ та ЕГ до експерименту за рівнями сформованості мотиваційно-особистісного компонента різниці не існувало. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня мотиваційно-особистісного

компонента можна вважати однорідними (однаковими), адже $\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,0464 < 0,103$.

Розраховуючи значення критерію Пірсона за емпіричними даними після експерименту, ми отримали: $\chi_{\text{емп}}^2 \approx 1,05$. У нашому варіанті з імовірністю 95% можна констатувати суттєву відмінність між студентами КГ та ЕГ щодо рівня сформованості в них мотиваційно-особистісного компонента після експерименту, адже $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 1,05 > 0,103$.

Детальні розрахунки щодо перевірки об'єктивності результатів дослідження мотиваційно-особистісного компонента готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2) наведено в додатку Т.1.

У рамках дослідження мотиваційно-особистісного компонента проводилася діагностика таких додаткових характеристик як мотивація до уникнення невдач і мотивація до ризику у студентів КГ та ЕГ. Результати наведені в табл. 5.12.

Таблиця 5.12

**Результати оцінки додаткових характеристик
(мотивації до уникнення невдач і мотивації до ризику)
мотиваційно-особистісного компонента
у студентів КГ та ЕГ**

Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 200)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
мотивація до уникнення невдач					
низький (початковий)	к-сть осіб	52	31	55	31
	у %	26,3	15,6	27,5	15,5
задовільний (достатній)	к-сть осіб	67	70	63	67
	у %	33,8	35,3	31,5	33,5
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	45	63	37	37
	у %	22,7	31,8	18,5	18,5
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	34	34	49	47
	у %	17,2	17,2	24,5	23,5

мотивація до ризику					
КГ	к-сть осіб	40	38	55	7
	у %	20,2	19,2	27,0	3,4
ЕГ	к-сть осіб	54	54	37	41
	у %	27,3	27,3	18,2	20,1
КГ	к-сть осіб	47	48	45	69
	у %	23,7	24,2	22,0	33,8
ЕГ	к-сть осіб	57	58	67	87
	у %	28,8	29,3	32,8	42,7

* Розподіли ЕГ після педагогічного експерименту статистично відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

За рівнем сформованості мотивації до уникнення невдач і мотивації до ризику до експерименту КГ та ЕГ були однаковими. А після експерименту, що підтверджено висловленими значеннями коефіцієнта Пірсона (χ^2), через суттєві різниці між групами, є абсолютно різними.

Так, до експерименту за оцінкою рівня мотивації до уникнення невдач отримане значення критерію Пірсона ($\chi^2_{\text{дод}} < \chi^2_{\text{кр}} = 0,039 < 0,103$) вказує на однорідність груп. Також до експерименту можна вважати групи однорідними (однаковими) за рівнем сформованості у студентів мотивації до ризику, оскільки $\chi^2_{\text{дод}} < \chi^2_{\text{кр}} = 0,06 < 0,103$.

Після експерименту спостерігається суттєва відмінність між рівнем сформованості у студентів мотивації до уникнення невдач ($\chi^2_{\text{дод}} > \chi^2_{\text{кр}} = 0,2 > 0,103$) та мотивації до ризику ($\chi^2_{\text{дод}} > \chi^2_{\text{кр}} = 0,243 > 0,103$).

Детальний аналіз додаткових характеристик мотиваційно-особистісного компонента за допомогою критерію Пірсона (χ^2) наведено в додатку Т.2.

Узагальнюючи, слід зазначити, що оцінка додаткових характеристик (мотивації до уникнення невдач і мотивації до ризику) вказує на достовірно значущу різницю рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента між студентами КГ та ЕГ після експерименту.

Із *табл. 5.13* видно, що до експерименту *числові значення* рівнів сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів КГ та ЕГ практично однакові. Після експерименту показники різняться.

Таблиця 5.13

Динаміка змін щодо рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за когнітивно-інтелектуальним компонентом

КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальна група (n = 214)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	80	74	79	9
	у %	40,4	37,4	38,7	4,4
задовільний (достатній)	к-сть осіб	75	76	71	118
	у %	37,9	38,4	34,9	52,9
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	39	44	48	62
	у %	19,7	22,2	23,5	30,9
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	4	4	6	24
	у %	2,0	2,0	2,9	11,8

* Результати ЕГ після педагогічного експерименту *статистично* достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Достовірність отриманих даних на рівні *значущості* $\alpha = 0,05$ підтверджують показники критерію Пірсона (χ^2). Так, до експерименту $\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,0145 < 0,103$, що *вказує на* однорідність груп. Після експерименту *числові значення* свідчать про протилежне, адже $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,860 > 0,103$. Іншими словами, після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо рівня сформованості у студентів КГ та ЕГ когнітивно-інтелектуального компонента.

Детальні розрахунки щодо перевірки *об'єктивності* результатів дослідження когнітивно-інтелектуального компонента готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за *допомогою* критерію Пірсона (χ^2) наведено в *додатку Т.3*.

Про рівень сформованості комунікативного компонента на різних етапах експерименту свідчать числові значення, що наведені у табл. 5.14.

Таблиця 5.14

Зміни рівня готовності майбутніх менеджерів до впровадження здоров'яорієнтованого середовища організації за комунікативним компонентом

КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ

Етап експерименту	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту*
1-й етап	к-сть осіб	77	75	71	7
1-й етап	у %	38,9	37,9	34,8	3,5
2-й етап	к-сть осіб	59	56	61	91
2-й етап	у %	29,8	28,3	29,9	44,6
3-й етап	к-сть осіб	46	51	51	70
3-й етап	у %	23,2	25,7	25,0	34,3
4-й етап	к-сть осіб	16	16	21	36
4-й етап	у %	8,1	8,1	10,3	17,6

*Після етапу ЕГ після педагогічного експерименту статистично відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Аналітичні розрахунки (додаток Т.4) підтверджують відмінність КГ та ЕГ до експерименту за рівнями сформованості комунікативного компонента на рівні значущості $\alpha = 0,05$. Групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості комунікативного компонента можна вважати порівняними (однаковими) з імовірністю 95%, адже $F_{0,05} < F_{0,05} = 0,112 < 0,103$. Натомість, після експерименту статистично відрізняються за критерієм Пірсона ($\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,558 > 0,103$), що свідчить суттєву відмінність між КГ та ЕГ щодо рівня сформованості у студентів комунікативного компонента.

Таким чином, результати досліджень рівнів сформованості соціально-психологічного компонента у студентів КГ та ЕГ було отримано наведено у табл. 5.15.

Динаміка змін щодо рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за соціально-ціннісним компонентом

СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальна група (n = 246)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	64	62	52	5
	у %	32,3	31,3	25,5	2,1
задовільний (достатній)	к-сть осіб	67	68	74	8
	у %	33,8	34,3	36,3	4,2
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	54	55	61	7
	у %	27,3	27,8	29,9	3,2
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	13	13	17	3
	у %	6,6	6,6	8,3	1,1

*Результати ЕГ після педагогічного експерименту статистично достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

До експерименту різниці за рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента між КГ та ЕГ немає, це підтверджує на рівні значущості $\alpha = 0,05$ числове значення критерію Пірсона: $\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,023 < 0,103$.

Після експерименту спостерігається достовірно значуща різниця щодо рівня сформованості у студентів КГ та ЕГ соціально-ціннісного компонента. На це вказує числове значення критерію Пірсона: $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,441 > 0,103$.

Детальні розрахунки щодо перевірки об'єктивності результатів дослідження соціально-ціннісного компонента готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2) наведено в додатку Т.5.

Числові значення, отримані впродовж дослідження динаміки змін організаційно-діяльнісного компонента у студентів КГ та ЕГ, наведено в табл. 5.16.

Зміни рівня щодо рівня готовності майбутніх менеджерів
здоров'яорієнтованого середовища організації
та організаційно-діяльнісним компонентом

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ КОМПОНЕНТ

	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту*
1. Сформованість	к-сть осіб	96	96	94	9
	у %	48,5	48,5	46,1	4,4
2. Сформованість	к-сть осіб	42	26	52	56
	у %	21,2	13,1	25,5	27,5
3. Сформованість	к-сть осіб	35	41	38	69
	у %	17,7	20,7	18,6	33,8
4. Сформованість	к-сть осіб	25	35	20	70
	у %	12,6	17,7	9,8	34,3

Після експерименту ЕГ після педагогічного експерименту статистично
відрізняється порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Ми бачимо, рівень сформованості організаційно-
діяльнісного компонента в КГ та ЕГ до експерименту
практично не відрізняється. Перевірка достовірності отриманих
результатів за допомогою критерію Пірсона це підтверджує:
 $\chi^2_{\text{додаток Т.6}} < \chi^2_{\text{таблиця}} = 0,017 < 0,103$.

Після експерименту числове значення критерію Пірсона
 $\chi^2_{\text{додаток Т.6}} > \chi^2_{\text{таблиця}} = 0,797 > 0,103$) доводить, що різниця між
результатами КГ та ЕГ не є випадковою.

Іншими словами, з імовірністю 95% можна
ствердити про суттєву відмінність КГ та ЕГ щодо рівня
сформованості у студентів організаційно-діяльнісного
компонента (див. додаток Т.6).

Отже підсумовуючи, можна констатувати з імовірністю
95% що після експерименту за рівнями сформованості
компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-
структурального, комунікативного, соціально-ціннісного,
організаційно-діяльнісного), що визначають готовність
студентів до створення здоров'яорієнтованого

середовища організації, КГ та ЕГ суттєво відрізняються. Іншими словами, числові значення критерію Пірсона (χ^2) на рівні значущості $\alpha = 0,05$ підтверджують достовірність позитивних зрушень показників сформованості компонентів, що визначають готовність студентів-управлінців ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації (табл. 5.17).

Таблиця 5.17

Значення критерію Пірсона (χ^2) за результатами формувального експерименту

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ	
До експерименту	Після експерименту*
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,0464 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (1,05 > 0,103)$
мотивація до уникнення невдачі	
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,039 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,2 > 0,103)$
мотивація до ризику	
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,06 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,24 > 0,103)$
КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,0145 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,86 > 0,103)$
КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,012 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,59 > 0,103)$
СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,023 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,44 > 0,103)$
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi^2_{\text{емп}} < \chi^2_{\text{кр}} (0,017 < 0,103)$	$\chi^2_{\text{емп}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,77 > 0,103)$

*Результати ЕГ після педагогічного експерименту суттєво достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Підтвердження достовірності різниць між студентами КГ та ЕГ після експерименту щодо сформованості в них мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів за рівнями було здійснено за допомогою t -критерію Стьюдента. Детальні результати наведено в додатку У. Узагальнені числові дані щодо сформованості компонентів у студентів КГ та ЕГ після експерименту – у табл. 5.18.

Таблиця 5.18

Експериментальні дані рівнів сформованості компонентів, які визначають готовність студентів-управлінців після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації (за *t*-критерієм Стьюдента)*

Після експерименту								
Критерій	Контрольні групи, <i>n</i> = 198				Експериментальні групи, <i>n</i> = 204			
	Рівні				Рівні			
	низький	задовільний	оптимальний	високий	низький	задовільний	оптимальний	високий
Готовність до прийняття рішень	45,0	31,8	19,2	4,0	4,9	50,5	26,0	18,6
Готовність до співпраці	37,4	38,4	22,2	2,0	4,4	52,9	30,9	11,8
Готовність до комунікації	37,9	28,3	25,7	8,1	3,5	44,6	34,3	17,6
Готовність до організації	31,3	34,3	27,8	6,6	2,5	44,2	38,2	15,1
Готовність до управління	48,5	13,1	20,7	17,7	4,4	27,5	33,8	34,3
<i>M</i>	$\bar{X}_1 = 40,0$	$\bar{X}_1 = 29,18$	$\bar{X}_1 = 23,12$	$\bar{X}_1 = 7,68$	$\bar{X}_2 = 3,94$	$\bar{X}_2 = 43,94$	$\bar{X}_2 = 32,64$	$\bar{X}_2 = 19,48$

* Дані статистично достовірні ($\alpha = 0,05$).

Виконавши розрахунки й отримані числові значення критерію Стьюдента з імовірністю 95% дозволяють констатувати, що між КГ та ЕГ студентів за показниками усіх рівнів (низький, задовільний, оптимальний, високий) їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації існує суттєва достовірна різниця (табл. 5.19).

Дані, що характеризують достовірність різниці між групами після експерименту щодо їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за рівнями*

Після експерименту				
Групи	Контрольні групи, <i>n</i> = 198		Експериментальні групи, <i>n</i> = 204	
	Середнє квадр-не відхилення (σ_1)	Помилка репрезентатив- ності (Δ_1)	Середнє квадр-не відхилення (σ_2)	Помилка репрезентатив- ності (Δ_2)
низький	$\sigma_1 \approx 6,78$	$\Delta_1 \approx 3,03$	$\sigma_2 \approx 0,95$	$\Delta_2 \approx 0,42$
	<i>t</i> -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 11,78 > 2,31$			
задовільний	$\sigma_1 \approx 9,71$	$\Delta_1 \approx 4,34$	$\sigma_2 \approx 9,93$	$\Delta_2 \approx 4,43$
	<i>t</i> -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,4 > 2,31$			
оптимальний	$\sigma_1 \approx 3,56$	$\Delta_1 \approx 1,59$	$\sigma_2 \approx 4,53$	$\Delta_2 \approx 2,02$
	<i>t</i> -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 3,7 > 2,31$			
високий	$\sigma_1 \approx 6,07$	$\Delta_1 \approx 2,71$	$\sigma_2 \approx 8,69$	$\Delta_2 \approx 3,88$
	<i>t</i> -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,5 > 2,31$			

* Результати статистично достовірні ($\alpha = 0,05$).

Іншими словами, це означає, що за усіма рівнями у студентів ЕГ сформованість компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного), що визначають їхню готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища, є суттєвою і достовірною з імовірністю 95%.

Для повного уявлення про точність результатів, які отримані після експерименту в ЕГ, та надійність оцінки випадкових відхилень результатів вимірювань було визначено інтервали довіри. Довірчі інтервали для підтвердження достовірності результатів щодо сформованості компонентів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у студентів-управлінців ЕГ після експерименту здійснювалося за кожним компонентом (мотиваційно-особистісним, когнітивно-інтелектуальним, комунікативним,

організаційно-діяльнісним) окремо

На основі отриманих даних (табл. 5.20) можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,049, або 4,9%.

Таблиця 5.20

Визначення інтервалів довіри щодо готовності студентів-управлінців ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за мотиваційно-особистісним компонентом*

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ

Рівні			
Рівень	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
0,505 50,5%	$Z_2 = 50,5\%$ або 0,505	$Z_3 = 26,0\%$ або 0,26	$Z_4 = 18,6\%$ або 0,186
середня помилка кожного рівня			
0,035 3,5%	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,031$ або 3,1%	$\mu_4 = 0,027$ або 2,7%
гранична помилка кожного рівня			
0,069 6,9%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,061$ або 6,1%	$\Delta_4 = 0,053$ або 5,3%
інтервали довіри кожного рівня			
0,456 ≤ w ₂ ≤ 0,573 або 45,6% ≤ w ₂ ≤ 57,3%	$0,2 \leq w_3 \leq 0,321$ або 20,0% ≤ w ₃ ≤ 32,1%	$0,133 \leq w_4 \leq 0,238$ або 13,3% ≤ w ₄ ≤ 23,8%	

*Дієвість ймовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної популяції становить $\mu_1 = 0,0151$, або 1,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,019$, або 1,9%. Таким чином, з ймовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів загальної сукупності, які мають низький рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, лежить в інтервалі від 0,019 до 0,079, або від 1,9 до 7,9%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,505, або 50,5%.

Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з ймовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, лежить в інтервалі від 0,436 до 0,573, або від 43,6 до 57,3%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,26, або 26,0%. Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,031$, або 3,1%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,061$, або 6,1%. Таким чином, з ймовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, лежить в інтервалі від 0,2 до 0,321, або від 20,0 до 32,1%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,186, або 18,6%. Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,027$, або 2,7%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,053$, або 5,3%. Таким чином, з ймовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, лежить в інтервалі від 0,133 до 0,238, або від 13,3 до 23,8%.

Як видно із табл. 5.21, вибірка частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,044, або 4,4%.

Таблиця 5.21

Діагностика інтервалів довіри щодо готовності студентів-учасників ЕГ після експерименту до створення умов зорієнтованого середовища організації когнітивно-інтелектуальним компонентом*

Рівні			
Рівень	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_2 = 0,529$ або 52,9%	$Z_2 = 52,9\%$ або 0,529	$Z_3 = 30,9\%$ або 0,309	$Z_4 = 11,8\%$ або 0,118
середня помилка кожного рівня			
$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,032$ або 3,2%	$\mu_4 = 0,022$ або 2,2%
гранична помилка кожного рівня			
$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,063$ або 6,3%	$\Delta_4 = 0,043$ або 4,3%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,460 \leq w_2 \leq 0,597$ або $46,0\% \leq w_2 \leq 59,7\%$	$0,246 \leq w_3 \leq 0,372$ або $24,6\% \leq w_3 \leq 37,2\%$	$0,074 \leq w_4 \leq 0,161$ або $7,4\% \leq w_4 \leq 16,1\%$	

* Діагностика імовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,014$, або 1,4%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,028$, або 2,8%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента, лежить в інтервалі від 0,0158 до 0,0418, або від 1,6 до 4,2%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,529, або 52,9%.

Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента, лежить в інтервалі від 0,460 до 0,597, або від 46,0% до 59,7%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,309, або 30,9%. Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,032$, або 3,2%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,063$, або 6,3%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості організаційно-дільничного компонента, лежить в інтервалі від 0,246 до 0,372, або від 24,6% до 37,2%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,118, або 11,8%. Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,022$, або 2,2%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,043$, або 4,3%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента, лежить в інтервалі від 0,074 до 0,161, або від 7,4% до 16,1%.

Довірчі інтервали щодо сформованості у студентів-управлінців ЕГ після експерименту когнітивно-інтелектуального компонента представлено в *табл. 5.22*, із даних якої можна

інструмент, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,035, або 3,5%.

Таблиця 5.22

Таблиця інтервалів довіри щодо готовності студентів-управлінців ЕГ після експерименту до створення збалансованого середовища організації за комунікативним компонентом*

КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ			
	Рівні		
	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
	$Z_2 = 44,6\%$ або 0,446	$Z_3 = 34,3\%$ або 0,343	$Z_4 = 17,6\%$ або 0,176
середня помилка кожного рівня			
	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,033$ або 3,3%	$\mu_4 = 0,027$ або 2,7%
гранична помилка кожного рівня			
	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,065$ або 6,5%	$\Delta_4 = 0,053$ або 5,3%
інтервали довіри кожного рівня			
	$0,377 \leq w_2 \leq 0,514$ або $37,7\% \leq w_2 \leq 51,4\%$	$0,278 \leq w_3 \leq 0,408$ або $27,8\% \leq w_3 \leq 40,8\%$	$0,123 \leq w_4 \leq 0,228$ або $12,3\% \leq w_4 \leq 22,8\%$

*Діагональна довіра $P_0 = 0,95$, або 95%.

Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,013$, або 1,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,025$, або 2,5%. Таким чином, інтервал довіри $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що серед студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості комунікативного компонента, лежить частка від 0,01 до 0,06, або від 1,0 до 6,0%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,446, або 44,6%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%.

Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості комунікативного компонента, лежить в інтервалі від 0,377 до 0,514, або від 37,7 до 51,4%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,343, або 34,3%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,033$, або 3,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,065$, або 6,5%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95% ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості комунікативного компонента, лежить в інтервалі від 0,278 до 0,408, або від 27,8 до 40,8%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,176, або 17,6%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,027$, або 2,7%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,053$, або 5,3%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості комунікативного компонента, лежить в інтервалі від 0,123 до 0,228, або від 12,3 до 22,8%.

Отримані дані розрахунків та довірчі інтервали сформованості соціально-ціннісного компонента студентів-управлінців ЕГ після експерименту представлено в табл. 5.23

Таблиця 5.23

Висновки інтервалів довіри щодо готовності студентів-управлінців ЕГ після експерименту встановлення здоров'яорієнтованого середовища організації за соціально-ціннісним компонентом*

СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Рівень	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 15,1\%$ або 0,151	$Z_2 = 44,2\%$ або 0,442	$Z_3 = 38,2\%$ або 0,382	$Z_4 = 15,1\%$ або 0,151
середня помилка кожного рівня			
$\mu_1 = 0,011$ або 1,1%	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,034$ або 3,4%	$\mu_4 = 0,025$ або 2,5%
середня помилка кожного рівня			
$\Delta_1 = 0,047$ або 4,7%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,067$ або 6,7%	$\Delta_4 = 0,049$ або 4,9%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,373 \leq w_1 \leq 0,510$ або $37,3\% \leq w_1 \leq 51,0\%$	$0,316 \leq w_2 \leq 0,448$ або $31,6\% \leq w_2 \leq 44,8\%$	$0,102 \leq w_3 \leq 0,200$ або $10,2\% \leq w_3 \leq 20,0\%$	

*Дієвість імовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із середнім рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,025, або 2,5%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента загальної сукупності становить $\mu_1 = 0,011$, або 1,1%.

Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,047$, або 4,7%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів загальної сукупності, які мають низький рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить між значеннями від 0,0034 до 0,047, або від 0,34 до 4,7%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,442, або 44,2%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента загальної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%.

Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,373 до 0,510, або від 37,3 до 51,0%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,382, або 38,2%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,034$, або 3,4%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,067$, або 6,7%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,316 до 0,448, або від 31,6 до 44,8%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,151, або 15,1%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,025$, або 2,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,049$, або 4,9%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,102 до 0,200, або від 10,2 до 20,0%.

Числові значення довірчих інтервалів для сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів-управлінців ЕГ після експерименту наведені в табл. 5.24.

Таблиця 5.24

Визначення інтервалів довіри щодо готовності студентів-управлінців ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за організаційно-діяльнісним компонентом*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Рівень	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 0,044$ або 4,4%	$Z_2 = 27,5\%$ або 0,275	$Z_3 = 33,8\%$ або 0,338	$Z_4 = 34,3\%$ або 0,343
середня помилка кожного рівня			
$\mu_1 = 0,014$ або 1,4%	$\mu_2 = 0,031$ або 3,1%	$\mu_3 = 0,033$ або 3,3%	$\mu_4 = 0,033$ або 3,3%
гранична помилка кожного рівня			
$\Delta_1 = 0,027$ або 2,7%	$\Delta_2 = 0,061$ або 6,1%	$\Delta_3 = 0,065$ або 6,5%	$\Delta_4 = 0,065$ або 6,5%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,017 \leq w_1 \leq 0,071$ або $1,7\% \leq w_1 \leq 7,1\%$	$0,214 \leq w_2 \leq 0,335$ або $21,4\% \leq w_2 \leq 33,5\%$	$0,273 \leq w_3 \leq 0,403$ або $27,3\% \leq w_3 \leq 40,3\%$	$0,278 \leq w_4 \leq 0,407$ або $27,8\% \leq w_4 \leq 40,7\%$

* Доцільна ймовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

Отримані дані дозволяють констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,044, або 4,4%.

Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,014$, або 1,4%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,027$, або 2,7%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,017 до 0,071, або від 1,7 до 7,1%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,275, або 27,5%. Середня помилка для

цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,031$, або 3,1%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,061$, або 6,1%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,214 до 0,335, або від 21,4 до 33,5%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,338, або 33,8%. Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,033$, або 3,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,065$, або 6,5%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,273 до 0,403, або від 27,3 до 40,3%.

Вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,343, або 34,3%. Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,033$, або 3,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,065$, або 6,5%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,278 до 0,407, або від 27,8 до 40,7%.

Для виявлення взаємовпливів компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) у процесі формування готовності до створення

данні корістованого середовища організації та встановлення зв'язків було здійснено кореляційний аналіз отриманих даних. Такий кореляційний аналіз стосувався експериментальних даних приросту, що було отримано після експерименту в КГ та ЕГ. Підтвердження взаємозв'язків між компонентами слугує оцінкою надійності експериментальних даних, підтверджує валідність авторської комплементарно-інтегративної технології професійної підготовки майбутніх менеджерів, що формує в них навички здоров'яорієнтованого управління. Отже, у нашому дослідженні кореляційний аналіз не виявив зв'язування статистичного взаємозв'язку між компонентами запропонованих компонентів, що визначають готовність студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому, що є додатковим педагогічним прогнозом дієвості авторської інтегративної технології їхньої професійної підготовки. Детальні розрахунки кореляційного аналізу у КГ представлено в табл. 2.1, а в ЕГ – у додатку X.2.

За розрахунками даних, що було отримано в КГ, ми отримали від'ємну кореляційну матрицю. Від'ємна кореляція у нашому дослідженні вказує на обернені взаємозв'язки між компонентами педагогічних впливів щодо формування здоров'яорієнтованих груп здоров'язбережувальних навичок. Це неочікуваний і незрозумілий результат, адже загальноприйнята, сучасна система професійного навчання, за якою навчалися студенти-управлінці КГ не передбачає формування навичок здоров'яорієнтованого управління.

Готовність побудована матриця кореляційного аналізу за даними, що ми отримали після експерименту в ЕГ, показала позитивний кореляційний зв'язок між усіма компонентами запропонованої технології до створення здоров'яорієнтованого середовища організації майбутніх менеджерів. Тісноту зв'язку між компонентами ми оцінювали згідно з табл. 2.1, з Розділу 2 цього дослідження.

Дослідження компонентів дозволяє стверджувати, що найтісніший (дуже висока щільність) взаємозв'язок спостерігається між мотиваційно-особистісним і соціально-ціннісним компонентом ($r \approx 0,974$). Іншими словами, після експерименту мотивація студентів-управлінців ЕГ здоров'яорієнтованого управління впливає на їхні соціальні запити, водночас соціальний аспект управління призводить до збільшення мотиваційних чинників такого управління. Авторська комплементарно-інтегративна педагогічна технологія дозволила змістити акценти професійного навчання майбутніх менеджерів у бік соціальної значущості і людиноцентризму в управлінні (табл. 5.25).

Таблиця 5.25

Матриця кореляційного аналізу компонентів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у студентів-управлінців ЕГ після експерименту

	Мотиваційно-особистісний	Когнітивно-інтелектуальний	Комунікативний	Соціально-ціннісний	Організаційно-діяльнісний
Мотиваційно-особистісний	1				
Когнітивно-інтелектуальний	0,953*	1			
Комунікативний	0,757	0,643	1		
Соціально-ціннісний	0,974*	0,926*	0,870	1	
Організаційно-діяльнісний	0,803	0,597	0,860	0,825	1

*Результати статистично значимі за $\alpha = 0,05$.

Простежується також дуже висока щільність взаємозв'язку між мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальними компонентами ($r \approx 0,953$).

Це вказує на дієвість змісту авторської технології навчання, що спрямована на формування у студентів здоров'язбережувальних знань.

Комплементарно-інтегративний алгоритм, міждисциплінарна інтеграція, уніфікація і фундаменталізація змісту професійно значущих дисциплін дозволили сформувати новий рівень розуміння психофізіологічних процесів в умовах управління.

Таким чином, знання, що формують у майбутніх менеджерів звички здоров'яорієнтованого управління, надають у них мотивацію до ще більшого засвоєння нових знань здоров'яорієнтованого управління. Водночас постійна мотивація сприяє поглибленню здоров'язбережувальних знань, викликає бажання і прагнення до удосконалення щодо оволодіння майбутніми менеджерами новими знаннями і технологіями здоров'яорієнтованого управління.

Матриця кореляційного аналізу вказує також на дуже високу щільність взаємозв'язку між когнітивно-інформаційним і соціально-ціннісним компонентами (r=0,925). Цей факт ще раз підтверджує дієвість змісту нових знань комплементарно-інтегративної педагогічної моделі професійного навчання студентів-управлінців щодо формування знань, що дозволяють сформувати такі професійні звички, що базуються на засадах соціально-ціннісного менеджменту. Ідеться про здоров'яорієнтоване управління, що сприяє зростанню економічних показників організації через урахування соціальних потреб працівників і підвищення його здоров'я в умовах праці. За умов такого типу фахової підготовки в майбутніх менеджерів виникає мотивація до реалізації сучасних соціальних запитів організації, що вказують на необхідність здоров'яорієнтованого управління. Такий менеджмент дозволить збільшити ефективність і продуктивність працюючих людей через оптимізацію і розвиток соціально значущих директив. Така висока щільність взаємозв'язку між когнітивно-інформаційним і соціально-ціннісним компонентами вказує на те, що запровадження авторської технології навчання

в систему фахової підготовки студентів-управлінців змістовно впливає на формування їхньої здатності до інноваційного менеджменту організації на засадах реалізації цієї економічного збагачення організації через поліпшення здоров'я працюючих людей.

Між наступними парами компонентів, хоча і не значущий, але спостерігається взаємозв'язок високої щільності:

- комунікативний ↔ соціально-ціннісний
($r \approx 0,870$);
- комунікативний ↔ організаційно-діяльнісний
($r \approx 0,860$);
- соціально-ціннісний ↔ організаційно-діяльнісний
($r \approx 0,835$);
- мотиваційно-особистісний ↔ організаційно-діяльнісний
($r \approx 0,803$);
- мотиваційно-особистісний ↔ комунікативний
($r \approx 0,757$).

Помітна щільність взаємозв'язку спостерігається між когнітивно-інтелектуальним і комунікативним ($r \approx 0,643$) та когнітивно-інтелектуальним та організаційно-діяльнісним ($r \approx 0,597$) компонентами.

Отримані дані кореляційного аналізу підтверджують правильний вибір компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Виявлені позитивні взаємозв'язки у змісті процесу професійної підготовки вказують на нову якість професійної освіти майбутніх менеджерів. Мотивація визначає особисті прагнення студентів-управлінців і спонукає їх до навчання здоров'яорієнтованого управління через визнання провідної ролі соціально-ціннісних орієнтацій працюючих людей. Особисті якості, мотивація і когнітивно-інтелектуальна складова сприяють формуванню комунікативних здібностей, усвідомлення провідної ролі соціальних аспектів в управлінні.

готовності до організації здоров'язбережувальної діяльності, а також і готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'язбережувального середовища в умовах виробничого середовища.

Експертне оцінювання вказує на високий рівень узгодженості думок експертів (коефіцієнт конкордації Кохена $W = 0,86 > 0,5$) і підтверджує дієвість та ефективність новоствореної комплементарно-інтегративної системи професійної підготовки студентів-управлінців, спрямованої на формування в них готовності до створення здоров'язбережувального середовища організації (додаток Ц).

Проведення експертної оцінки було також спрямовано на встановлення рейтингу значущості окреслених нами педагогічних характеристик цієї технології. Найвищий ранг, згідно з думками експертів, отримала така характеристика, як «комплементарні зв'язки і комплементарність у змісті новоствореної технології для формування у студентів-управлінців здоров'язбережувальних знань у межах дисциплін навчального плану циклу професійної і практичної освіти». На другу позицію експерти вивели «конкретність змісту проєктованих інноваційних педагогічних прийомів, форм, методів і засобів навчання». Третю позицію отримала така характеристика, як «ефективність і доступність розробленої технології для використання в системі професійної освіти майбутніх менеджерів з метою формування в них готовності до створення здоров'язбережувального середовища організації». Попри високу значущість таких характеристик, як «організаційно-педагогічні умови, що спрямовані на навчання здоров'язбереження» та «відповідність змісту технології сучасним вимогам до формування компетенцій сучасного менеджера», експерти все ж таки вважають ці концепти менш значущими.

Результати педагогічного експерименту свідчать про те, що відбулися статистично достовірні зміни рівнів

сформованості готовності студентів-управлінців ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації порівняно зі студентами КГ, що свідчить про ефективність авторської технології професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Висновки до п'ятого розділу

На формувальному етапі педагогічного експерименту дослідно-експериментальна робота передбачала спостереження за навчально-виховним процесом майбутніх менеджерів для порівняння результатів щодо сформованості у студентів КГ та ЕГ готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Аналіз результатів формувального етапу педагогічного експерименту свідчить про те, що в ЕГ після експерименту зросла кількість студентів, котрі мають задовільний (з 38,2 до 50,5%), оптимальний (із 17,6 до 26,0%) і високий рівень (із 6,5 до 18,6%) мотиваційно-особистісного компонента. Окрім цього, значно меншою стала кількість студентів, котрі мали низький (початковий) рівень мотиваційно-особистісного компонента (з 37,7 до 4,9%). В ЕГ після експерименту зросла кількість студентів, котрі мають високий (творчо-креативний) рівень когнітивно-інтелектуального компонента (з 2,9 до 11,8%), оптимальний (продуктивний) (з 23,5 до 31,9%) і задовільний (достатній) – з 34,9 до 52,9% осіб. Також спостерігається позитивна динаміка показників високого (початкового) рівня когнітивно-інтелектуального компонента у студентів ЕГ після експерименту. Так, значно зменшилася кількість студентів ЕГ, котрі мають низький (початковий) рівень – з 38,7 до 4,4% осіб. В ЕГ після експерименту, зросла кількість студентів, котрі мали високий (з 10,3 до 17,9%), оптимальний (з 25,0 до 34,3%) і задовільний (з 29,9 до 44,8%) рівні комунікативного компонента. Водночас зменшилася

кількість студентів, котрі мали низький (з 34,8 до 3,5%) рівень мотиваційно-особистісного компонента. Результати дослідження мотиваційно-ціннісного компонента свідчать про те, що у студентів ЕГ після експерименту суттєво поліпшилися показники всіх рівнів: низького (з 25,5 до 2,5%), задовільного (з 36,3 до 44,2%), оптимального (з 29,9 до 38,2%) і високого (з 8,3 до 15,1%) рівнів сформованості соціально-ціннісного компонента. До експерименту спостерігався низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента майже у всіх студентів як КГ (48,5%), так і ЕГ (46,1%). Іншими словами, студенти-управлінці не були готовими до діяльності зі впровадження здоров'яорієнтованих технологій в умовах складного середовища. Після експерименту кількість студентів ЕГ із низьким рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента знизилася до 4,4% і суттєво збільшилася кількість студентів, котрі мають зрушення на середньому (з 18,6 до 33,8%) і високому (з 9,8 до 34,3%) рівні. У КГ суттєвих змін показників, що характеризують сформованість готовності майбутніх менеджерів до впровадження здоров'яорієнтованого середовища організації, не відбулося.

Відомості середні значення якісних змін рівня сформованості мотиваційно-особистісного ($C_{\text{мот}} = 1,45\%$, $C_p(\text{ЕГ}) = 16,4\%$); когнітивно-інтелектуального ($C_{\text{ког}} = 1,5\%$, $C_p(\text{ЕГ}) = 17,15\%$); комунікативного ($C_{\text{ком}} = 2,25\%$, $C_p(\text{ЕГ}) = 15,65\%$); соціально-ціннісного ($C_{\text{соц}} = 0,5\%$, $C_p(\text{ЕГ}) = 11,5\%$); організаційно-діяльнісного ($C_{\text{орд}} = 6,05\%$, $C_p(\text{ЕГ}) = 20,85\%$) компонентів вказує на суттєві зміни новоствореної технології фахової підготовки майбутніх менеджерів на формування в них навичок ефективного управління.

Про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології свідчать студентів-управлінців та комплексу педагогічних засобів її реалізації свідчать

коефіцієнти ефективності (K) за кожним компонентом:
мотиваційно-особистісним – 36,4%;
інтелектуальним – 11,4%;
соціально-ціннісним – 23,0%;
організаційно-діяльним – 5,15%.
Середнє значення загального коефіцієнта ефективності (за показниками приросту результатів) становить 17,69%.

Узагальнення абсолютних середніх значень приросту за всіма компонентами свідчить про те, що у студентів ЕГ відбулися значно суттєвіші зміни, аніж у студентів КГ. Це дозволяє зробити висновок про те, що незначна позитивна динаміка якісних змін рівня готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у студентів КГ зумовлена навчанням за традиційною методикою.

Натомість суттєві якісні зміни рівня готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у студентів ЕГ – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією. Отримані результати самооцінки студентів власної спрямованості на певні види управлінської діяльності вказує на те, що після експерименту майже на подвійну збільшилася кількість прихильників здоров'яорієнтованого управління серед студентів ЕГ, на що вказує збільшення кількості балів (з 3 145 до 6 125). У КГ суттєвих змін не відбулося.

Статистико-ймовірнісний аналіз результатів на контрольному етапі педагогічного експерименту, передусім, стосувався підтвердження однорідності і відмінності між студентами КГ та ЕГ до і після експерименту. Достовірність отриманих даних на рівні значущості $\alpha = 0,05$ підтверджують показники критерію Пірсона (χ^2). Так, до експерименту числові значення критерію Пірсона (χ^2) вказують на однорідність груп: мотиваційно-особистісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,0464 < 0,103$); когнітивно-інтелектуальний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,0145 < 0,103$); комунікативний

мотиваційно-особистісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,012 < 0,103$); соціально-ціннісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,023 < 0,103$); організаційно-діяльнісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,017 < 0,103$). Після експерименту числові значення свідчать про протилежне. Ймовірно 95% можна констатувати суттєву відмінність між студентами КГ та ЕГ щодо рівнів сформованості цих компонентів: мотиваційно-особистісний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,103 > 0,103$; когнітивно-інтелектуальний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,103 > 0,103$; комунікативний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,558 > 0,103$; соціально-ціннісний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,441 > 0,103$; організаційно-діяльнісний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,797 > 0,103$.

Іншими словами, числові значення критерію Пірсона з 95% ймовірністю підтверджують достовірність суттєвих зрушень показників сформованості компонентів, що вказують на готовність студентів-управлінців ЕГ до створення здоров'язорієнтованого середовища організації.

Проведені розрахунки й отримані числові значення критерію Стьюдента з ймовірністю 95% дозволяють констатувати, що між КГ та ЕГ студентів після експерименту є відмінності усіх рівнів (низький, задовільний, оптимальний, високий) їхньої готовності до створення здорового середовища організації існує суттєва відмінність рівнів: низький рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 11,78 > 2,31$); задовільний рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,4 > 2,31$); оптимальний рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 3,7 > 2,31$); високий рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,5 > 2,31$).

Визначення довірчих інтервалів дозволяє констатувати, що більшість частів студентів ЕГ після експерименту за всіма рівнями сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів є достатньою, середня помилка (μ) щодо генеральної

сукупності не перевищує 4,0%, гранична помилка (Δ) для рівня довіри $\alpha = 0,05$ не перевищує 7,0%.

Кореляційний аналіз отриманих даних слугував для виявлення взаємовпливів компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) у процесі формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та встановлення взаємозв'язку. Побудована матриця кореляційного аналізу за даними, які отримали після експерименту в ЕГ, показала позитивний кореляційний зв'язок між усіма компонентами готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації майбутніх менеджерів. Кореляційний аналіз також дозволяє стверджувати, що найтісніший (дуже висока щільність) взаємозв'язок спостерігається між мотиваційно-особистісним і соціально-ціннісним компонентами ($r \approx 0,974$) за $\alpha = 0,05$. Простежується також дуже висока щільність взаємозв'язку між мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальними компонентами ($r \approx 0,953$) за $\alpha = 0,05$. Дуже висока щільність взаємозв'язку спостерігається між когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісним компонентами ($r \approx 0,926$) за $\alpha = 0,05$.

Такі результати кореляційного аналізу ще раз підтверджують той факт, що авторська технологія дозволяє змістити акценти професійного навчання майбутніх менеджерів у бік соціальної значущості і відповідальності в управлінні. Запровадження авторської технології навчання в систему фахової підготовки студентів-управлінців має позитивний вплив на формування їхньої здатності до інтеграції знань у менеджменту організації на засадах реалізації соціально-економічного збагачення через поліпшення умов праці працюючих людей.

Експертне оцінювання вказує на високу узгодженість думок експертів (коефіцієнт узгодженості Кендалла $W = 0,86 > 0,5$); підтверджує діяльність і ефективність

авторської комплементарної технології професійної підготовки студентів-управлінців, спрямованої на формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованої організації.

Результати педагогічного експерименту (формувальний і контрольний етапи) свідчать про те, що відбулися статистично достовірні зміни рівнів готовності студентів-управлінців ЕГ до створення здоров'яорієнтованої організації порівняно зі студентами КГ, що свідчать про ефективність авторської технології професійної підготовки майбутніх менеджерів.

ВИСНОВКИ

У монографії подано наукове узагальнення і аналіз розв'язання проблеми професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Результати проведеного дослідження теоретичних і методичних засад процесу здоров'язбережувального навчання дозволили сформулювати такі висновки.

1. На основі аналітичного огляду наукової літератури встановлено філософські та соціальні тенденції професійної підготовки майбутніх менеджерів. В умовах динамічних змін на національному та європейському ринку праці особливого значення набуває навчання майбутніх менеджерів здоров'язбереження через специфіку їхньої професійної діяльності, що передбачає управління людьми в умовах трудових процесів. Проаналізовано психологічні, соціологічні та педагогічні дослідження проблеми формування навичок здоров'яорієнтованого управління студентів-управлінців як особистісної якості, як професійного надбання, як форми соціальної активності, і, як додаткової фахової компетентності.

Потреба пошуку нових ключів до забезпечення динамічності сталого людського розвитку через здоров'язбереження висуває нові вимоги до освітньо-професійних параметрів підготовки майбутніх менеджерів, а саме – педагогічних технологій для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління. Узагальнення сучасних фахових джерел у галузі професійної освіти майбутніх менеджерів свідчить про те, що підготовка фахової сфери управління, котрі спроможні будуть упроваджувати здоров'язбережувальні заходи в умовах організації, є соціально-педагогічною проблемою, а педагогічні впливи для формування готовності майбутніх менеджерів до створення

здоров'яорієнтованого середовища організації не були предметом спеціальних досліджень.

2. Установлено багатовимірність категорії здоров'я, що вимагає структуризації наукового тезариусу й уточнення сутності основних понять дослідження.

Органічний зв'язок феномену здоров'я із підприємством є основою для вивчення сутності цього феномену через концепцію людських потреб і якості життя людини. Рівень здоров'я визначається індивідуальними потребами кожної людини, що спрямовані на його збереження й розвиток і залежить від умов організації трудових процесів, де людина проводить значний період свого життя для свого розвитку і реалізації.

Менеджмент на сьогодні виступає суспільним засобом регулювання життєвих настанов, соціальних цінностей і мотивації поведінки людей. В умовах сьогодення сутність функцій професії менеджера характеризується багатифункційністю і набуває іншого сенсу – від «керування для покращення економіки» до «управління для людей, які творять економічні процеси». У сучасних умовах конкурентною перевагою і запорукою професійного зростання майбутнього менеджера стають додаткові компетентності, серед яких є їхня готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Здоров'яорієнтоване середовище організації розуміється нами як оточення, соціум, своєрідний трудовий простір, у якому людина проводить тривалий час, реалізовує себе як особистість і прагне зберегти власне здоров'я. Це складна система, якій притаманні безліч змінних процесів, що впливають на складність процесу створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації – це здатність використовувати знаннями в інноваційному режимі і вирішувати

управлінські завдання через прогностичний спосіб моделювання здоров'язбережувальних процесів в умовах праці.

3. Аналіз отриманих нами результатів у ході констатувального експерименту, з одного боку, підтверджує соціальну обумовленість і необхідність формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, а з другого, – вказує на потребу вдосконалення системи їхньої фахової підготовки.

Більшість опитаних осіб різного віку (51,8%) засвідчили, що вони готові покращувати своє фізичне здоров'я на робочому місці. Для 58,7% респондентів робоче середовище не є таким, що дозволяє їм дбати про власне здоров'я. Компетентними в питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах організації вважають себе лише 6,1% керівників, 7,1% менеджерів і 6,7% працівників. Загалом 54,4% управлінців (керівники і менеджери), а це більшість, не вважають себе компетентними в питаннях здоров'язбереження. На наявність труднощів при організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей вказали 27,7% керівників і 39,3% менеджерів, а це 67% управлінців вищої і середньої ланки. Найбільша кількість тих, хто вважає наявність у менеджерів знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації потрібним, – це прості працівники (20,4%).

Менеджмент як управління колективом людей заради самих людей, а саме їхнього благополуччя і збереження здоров'я в умовах організації, визнають 35,7% студентів, які здобувають цей фах. Потрібними додаткові знання, вміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому вважають 75,5% опитаних, але 48,1% опитаних студентів-управлінців зізналися, що вони не готові до здійснення такого управління.

Розуміють сутність здоров'язбереження в умовах організації лише 5,4% опитаних, а 43,8% студентів зізналися

не мали жодним нічого не знають про здоров'яорієнтоване середовище організації. На неготовність до планування управлінських дій для підвищення продуктивної праці з урахуванням потреби здоров'язбереження в умовах організації визнали 54,6% опитаних, а неспроможними виявилися відстоювати перед вищим керівництвом думку про необхідність запровадження заходів для збереження здоров'я в умовах праці визнали себе 54,1% опитаних. Більшість студентів-управлінців (53,5% осіб) вважають себе не готовими до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Висновком виявлено підвищення зацікавленості керівників (керівників вищої ланки управління) до заходів, здатних до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів (з 34,6 до 60,2% від опитаних року). Такий фактаж вказує на потребу зміни не лише структури, а й змісту, форм, методів системи професійної підготовки майбутніх менеджерів для формування їхньої відповідності в питаннях здоров'яорієнтованого управління.

4. Філософсько-методологічні настанови, теоретичні підходи вказують слугують підґрунтям для обґрунтування концепції педагогічної технології професійної освіти, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Використані загальнонаукові підходи (поєднання емпіричного і логічного; системний; діяльнісний; комплексний; синергетичний, компетентнісний; інтердисциплінарний; особистісно орієнтований, що розглядає людину як біо-, психо-, соціо-, духовну єдність) дозволяють доповнити дисципліни навчальних планів комплексним змістом, а комплементарна інтеграція – поєднати всі компоненти фахової освіти у єдине ціле. Основними компонентами є основні методи пізнання – аналіз, синтез – діалектика, наукова абстракція, індукція – дедукція, аналіз і синтез, моделювання і прогнозування,

вивчення психофізіологічних особливостей людської природи в умовах трудових процесів.

Ефективність формування свідомості і навичок здоров'яорієнтованого управління майбутніх менеджерів залежить від основних (соціалізації, гуманізації, індивідуалізації, фундаменталізації, міждисциплінарності, варіативності, свідомості, систематичності і послідовності, доступності, креативності) і спеціальних (доцільності, системно-структурний, системно-функціональний, системно-комунікативний, інформаційно-управлінський) загальнопедагогічних принципів, що використовуються упродовж фахового навчання.

5. Алгоритм комплементарно-інтегративної сутності професійної освіти студентів-управлінців дозволяє проєктувати процес формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на основі створення відповідного міждисциплінарного змісту і дає можливість викладачам об'єднати педагогічні функції складових різних наук в єдине ціле. Такий алгоритм комплементарно-інтегративної концепції сприяє з'єднанню міжпредметних, управлінських, так і внутрішньо предметних, технологічних зв'язків у змісті комплементарно-інтегративного навчального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління», як активного педагогічного чинника у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ідеться про доповнення однієї дисципліни методологією, елементами іншої. Таким чином, можна домогтися об'єднання і цілісного пізнавального процесу формування навичок здоров'язбереження студентів-управлінців на основі встановлення взаємозв'язків між штучно розділеними компонентами наук і педагогічного процесу.

6. Організаційно-педагогічні умови як єдині інноваційні форми, методи і засоби навчання, забезпечують формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

навчання комплементарно-інтегративного змісту. Метами про спостереження і відображення у свідомості студентів одержаної економічної інформації, створення на цій основі реальної дійсності щодо залежності розвитку трудового потенціалу, економічного зростання компанії від рівня здоров'я працівників; осмислення, усвідомлення і вироблення певних цінностей, категорій і законів щодо впливів здоров'я на різне середовище організації на здоров'я працівників людей; реалізацію, спроможність упровадження майбутніх менеджерів одержаних здоров'яорієнтованих знань у зміст управлінських рішень. Етапи навчання складаються: створення комплементарно-інтегративних міждисциплінарних зв'язків у змісті дисциплін навчального курсу, що сприятимуть орієнтації студентів-управлінців на створення здоров'яорієнтованого менеджменту; організація роботи зі змінами через запровадження активних, інтеракційних способів проведення занять (форм, методів навчання; застосування викладачами контролю знань як засобу самоприйняття матеріалу та інспекції очікуваного результату навчання, тобто визначення рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого економічного організації через самоаналіз. Декларовано використання факультативних занять із використанням методів комплексної, ситуаційний, синдикати, кейс-методи, ділові ігри, метод Дельфі (експертне оцінювання), лабіринт знань, метод штурму, діалоги, проекти, коучинг, навчання за допомогою, що характеризуються гностичною, валеолого-педагогічною, конструктивною, прогностичною, світоглядно-педагогічною функціями.

Т.П.Паритети авторської комплементарно-інтегративної навчальної формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації полягає в розумінні того, що «здоров'я» є невід'ємною складовою економічного багатства будь-якої держави, тим більше, від якого залежать як матеріальне, так і духовне

збагачення людини в поточному і перспективних періодах. Йдеться про уточнення концепції професійної освіти майбутніх менеджерів, а саме – зміну парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та ціннісній орієнтації економічного зростання, де першочерговим феноменом є капітал здоров'я. Авторська педагогічна комплементарно-інтегративна технологія передбачає формування системи нетрадиційних поглядів на взаємодію локального і глобального, нового розуміння процесів здоров'яорієнтованого управління на засадах синергії партнерства, безпосереднього залучення майбутніх менеджерів у простір оздоровчих методик і технологій, де домінуватимуть загальнолюдські цінності.

Комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у процесуальному сенсі є описом послідовності процесу комплементарного перетворення організації і змісту навчання, що забезпечить повноту системи професійної освіти для засвоєння студентами знань про здоров'язбереження. Сутність цієї технології характеризують цільовий, інформаційний, процесуально-інструментальний, результативний змістовні блоки. Елементами такої технології є: комплементарна концепція (теоретико-методичні засади); комплементарні навчальні матеріали (зміст); дидактична комунікація студентів і викладачів (комплементарність при виокремленні організаційно-педагогічних умов, способів оцінки знань і вмінь).

Готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища визначається рівнем сформованості таких компонентів: мотиваційно-особистісний (мотивація до успіху); когнітивно-інтелектуальний; комунікативний (здатність до емпатії); соціально-ціннісний; організаційно-діяльнісний (збереження і зміцнення власного здоров'я і здоров'я підлеглих через управлінську діяльність).

У результативному плані цю технологію ми розглядаємо як науковий проєкт створення комплементарно-інтегрованих освітнього професійного простору формування рівня рівня готовності (низький, задовільний, оптимальний, високий) майбутніх менеджерів до створення адаптивізованого середовища організації.

Аналіз результатів формувального етапу експерименту свідчить про більш вагомий вплив зростання абсолютних середніх значень якісних показників сформованості мотиваційно-особистісного ($C_{\text{мот}} = 1,45\%$, $C_{p(EG)} = 16,4\%$); когнітивно-інтелектуального ($C_{\text{ког}} = 1,5\%$, $C_{p(EG)} = 17,15\%$); комунікативного ($C_{\text{ком}} = 1,25\%$, $C_{p(EG)} = 15,65\%$); соціально-ціннісного ($C_{\text{соц}} = 1,5\%$, $C_{p(EG)} = 11,5\%$); організаційно-діяльнісного ($C_{\text{орган}} = 4,25\%$, $C_{p(EG)} = 20,85\%$) компонентів після експерименту у студентів ЕГ.

Про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання студентів-управлінців ЕГ та комплексу методичних педагогічних засобів її реалізації свідчать показники ефективності (K) за кожним компонентом: мотиваційно-особистісним – 36,4%; когнітивно-інтелектуальним – 11,4%; комунікативним – 12,52%; соціально-ціннісним – 23,0%; організаційно-діялісним – 10,0%. Середнє значення загального коефіцієнта ефективності (за показниками приросту результатів) становить 17,69%. Порівняння абсолютних середніх значень приросту за всіма компонентами свідчить про те, що у студентів ЕГ відбулися більш суттєвіші зміни, аніж у студентів КГ.

Отримані результати самооцінки студентами власної компетентності на певні види управлінської діяльності вказує на те, що після експерименту майже на половину збільшилася кількість прихильників здоров'яорієнтованого управління студентів ЕГ, на що вказує збільшення кількості балів (з 3 145 до 4 225). У КГ суттєвих змін не відбулося.

9. Контрольний етап педагогічного експерименту передбачав статистико-ймовірнісний аналіз для перевірки достовірності отриманих. Достовірність отриманих даних на рівні значущості $\alpha = 0,05$ підтверджують показники критерію Пірсона (χ^2). До експерименту числові значення критерію Пірсона (χ^2) вказують на однорідність груп: мотиваційно-особистісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,0464 < 0,103$); когнітивно-інтелектуальний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,0145 < 0,103$); комунікативний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,012 < 0,103$); соціально-ціннісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,023 < 0,103$); організаційно-діяльнісний компонент ($\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2 = 0,017 < 0,103$). Після експерименту з імовірністю 95% можна констатувати суттєву відмінність між студентами КГ та ЕГ щодо рівнів сформованості усіх компонентів: мотиваційно-особистісний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 1,05 > 0,103$; когнітивно-інтелектуальний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,860 > 0,103$; комунікативний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,558 > 0,103$; соціально-ціннісний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,441 > 0,103$; організаційно-діяльнісний – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,797 > 0,103$.

Узагальнюючи, слід зазначити, що числові значення критерію Пірсона (χ^2) на рівні значущості $\alpha = 0,05$ підтверджують достовірність позитивних зрушень показників сформованості компонентів, що визначають готовність студентів-управлінців ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Проведені розрахунки і отримані числові значення t -критерію Стьюдента з імовірністю 95% дозволяють констатувати, що між КГ та ЕГ студентів після експерименту за показниками усіх рівнів (низький, задовільний, оптимальний, високий) їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації існує суттєва достовірна різниця: низький рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 11,78 > 2,31$); задовільний рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,4 > 2,31$); оптимальний рівень

критерій Стюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 3,7 > 2,31$); високий рівень значимості Стюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,5 > 2,31$).

Висока частка довірчих інтервалів дозволяє констатувати, що найбільша частина студентів ЕГ після експерименту за всіма компонентами сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-орієнтованого, організаційно-діяльнісного компонентів є достовірною, середня помилка (μ) щодо генеральної середньої не перевищує 4,0%, гранична помилка (Δ) для рівня значимості $\alpha = 0,05$ не перевищує 7,0%.

Кореляційний аналіз отриманих даних слугував для вивчення взаємозв'язків компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-орієнтованого, організаційно-діяльнісного) у процесі формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та встановлення взаємозв'язків. Результати матриця кореляційного аналізу за даними, що ми отримали після експерименту в ЕГ, показала позитивний зв'язок між усіма компонентами готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації майбутніх менеджерів. Кореляційний аналіз також дозволяє констатувати, що найтісніший (дуже висока щільність) зв'язок спостерігається між мотиваційно-особистісним і соціально-орієнтованим компонентами ($r \approx 0,974$) за $\alpha = 0,05$. Спостерігається також дуже висока щільність взаємозв'язку між мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальним компонентами ($r \approx 0,953$) за $\alpha = 0,05$. Дуже висока щільність зв'язку спостерігається між когнітивно-інтелектуальним і соціально-орієнтованим компонентами ($r \approx 0,926$) за $\alpha = 0,05$.

Отримані дані кореляційного аналізу підтверджують правильний вибір компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, а виявлені позитивні взаємозв'язки у змісті процесу професійної підготовки вказують на нову якість професійної частки майбутніх менеджерів.

Експертне оцінювання вказує на високий рівень узгодженості думок експертів (коефіцієнт конкорданції Кендалла $W = 0,86 > 0,5$); підтверджує дієвість та ефективність новоствореної комплементарної технології професійної підготовки студентів-управлінців, спрямованої на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Результати контрольного етапу педагогічного експерименту свідчать про те, що відбулися статистично достовірні зміни рівнів готовності студентів-управлінців ЕІ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації порівняно зі студентами КГ, що свідчить про ефективність авторської технології професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів щодо формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Подальше вивчення потребують питання сучасного навчально-методичного супроводу, аналізу впровадження новітніх зарубіжних технологій підготовки студентів-управлінців, створення мультимедійних засобів і застосування інформаційно-комунікаційних технологій з метою підвищення ефективності навчання здоров'яорієнтованого управління майбутніх менеджерів нової генерації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аверин В. А. Основные теории развития. *Эволюция человека от рождения до смерти* / под ред. И.А.Рева. Санкт-Петербург, 2001. 652 с.
2. Агапова Е. Г. Основы физиологии и психологии труда. Санкт-Петербург, 1991. 149 с.
3. Анзальдов Г. Г., Райхман Э. П. О квалиметрии. Москва: Просвещение, 1973. 321 с.
4. Антропология. Методологические и методические проблемы / под ред. Н. В. Кузьминой, Л. И. Дубровиной. Санкт-Петербург: Изд-во ЦСИ, 2006. 246 с.
5. Акимова О. В. Методика викладання антропії: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1998. 280 с.
6. Акиев И. М., Горелов Н. А. Экономика труда: теория и практика: учебник. Москва: Юрайт, 2014. 670 с.
7. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике. Москва: ИД Шалвы Амонашвили, 1995. 496 с.
8. Амосов Н. М. Раздумья о здоровье. 3-е изд., доп., перераб. Москва: Физкультура и спорт, 1987. 178 с.
9. Амосов Н. М. Энциклопедия Амосова: Алгоритм здоровья. Человек и общество. Донецк: Сталкер, 2002. 464 с.
10. Аваньев Б. Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 288 с.
11. Аваньев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1: Концептуальные основы психологии здоров'я. Санкт-Петербург: Речь, 2006. 384 с.
12. Аваньев В. А. Психология здоровья: синтез знаний о личностном росте. *Вестник психосоциальной и реабилитационно-педагогической работы*. 1995. № 3. С. 54–65.
13. Андреев Ю. А. Три кита здоровья. Москва: ИСЦ, 1991. 15 с.
14. Андронов В. А., Шароватова О. П. Промислова антропология: курс лекцій. Частина I. Харків: НУЦЗУ, 2012. 186 с.

15. Анисимов О. С. Методология: функция, сущность и становление. Москва, 1996. 353 с.
16. Анишин Е. В. Человеческий капитал как совокупность социально-экономических отношений : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : 08.10.01. Чебоксары, 2006. 24 с.
17. Антонюк Т. Якість освітніх послуг як головна умова конкурентоспроможності української системи освіти. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Українознавство*. 2010. Вип. 14. С. 32–37.
18. Ануфрієва Н. М., Зелінська Т. М., Єрмакова Н. О. Соціальна психологія : навч.-метод. посіб. Київ : Каравелла, 2009. 216 с.
19. Апанасенко Г. Л. Эволюция биоэнергетики и здоровье человека. Санкт-Петербург : Петрополис. 1992. 123 с.
20. Апанасенко Г. Л., Попова Л. А. Медицинская валеология. Київ : Здоров'я, 1998. 248 с.
21. Артемова Л. В. Педагогіка і методика заочної школи : навч.-метод. посіб. Київ : Кондор, 2008. 272 с.
22. Архипова С. П. Використання методів математичної статистики для перевірки результатів педагогічного експерименту. *Педагогическая наука: история, теория, практика, тенденции развития*. 2009. № 1. URL : http://intellect-invest.org.ua/rus/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n1_2009_st_6 (дата звернення: 03.03.2020).
23. Афанасьев В. Г. Целостная система и окружающая ее среда. *Кибернетика и ноосфера*. Москва : Наука, 1986. С. 14–21.
24. Афонин Э. А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : учеб. пособие. Киев : МЗУУП, 1994. 304 с.
25. Бабайлов В. К., Посыпай В. Г., Полянич Г. В. Философия управления (сущность, содержание и основные

- розвитку). *Бизнес-Информ.* 2002. № 11–12.
10. Бибенко В. А. Умови відтворення людського капіталу в Україні: стан здоров'я нації. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2016. Вип. 11. С. 624–626.
11. Бигнетова Е. А., Корчин В. И., Сорокун И. В. Причины цели и факторы риска, влияющие на здоровье населения. *Фундаментальные исследования. Медицинские науки* // «Академия естествознания», 2011. № 10 (2).
12. Бизский Р. М. Прогнозирование состояний на грани нормы и патологии. Москва : Медицина, 1979. 296 с.
13. Билабанова Л. В., Сардак О. В. *Управління підприємством*: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011.
14. Билабанова Л., Сардак О. *Управління підприємством: навч. посіб.* Київ : Професіонал, 2006. 511 с.
15. Билигіна І. А., Богорад М. А., Ковальчук Г. О. *Історія економіки України* : навч.-метод. посіб. для студентів ВНУ. Київ : КНЕУ, 2003. 341 с.
16. Биссин Ф. В. О современном подходе к проблеме психосоциальных факторов болезни. *Роль психического фактора в происхождении, течении и лечении соматических болезней* : тез. докл. науч.-практ. конф. Москва, 1972.
17. Бисвалько В. П. Элементы теории управления процессом обучения. Часть II. (Измерение качества процесса обучения). Москва : Знание, 1971. 72 с.
18. Бокліна Г. Є. *Мікроекономіка* : практикум. Львів : Львів. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва, 2013. 99 с.
19. Блузберг И. В., Юдин Э. Г. Становление личности системного подхода. Москва : Наука, 1973. 269 с.
20. Богданов С. Профілактика нещасних випадків – завдання безпеки праці. *Урядовий кур'єр.* 2008. № 79. С. 4.

37. Богиня Д. П., Долгова Л. І., Куліш І. Т. Мотивація праці в ринковій економіці : монографія. Київ : ІЕ НАН України, 1997. 215 с.
38. Богословский В., Караваева Б., Шеломов А. Принципы проектирования оценочных средств для реализации образовательных программ ВПО: компетентностный подход. *Высшее образование в России*. 2007. № 10. С. 3–9.
39. Бойко О. В., Литвиненко Е. С., Стрелец С. В. Розвиток мотивації до здорового способу життя : інформаційно-методичний посібник для офіцерів та сержантів. Київ : Програма розвитку ООН, 2009. 166 с.
40. Болюбаш Я. Я. Організація навчальності процесу у вищих закладах освіти : нав. посіб. Київ : ВСП «Київ», 1997. 64 с.
41. Бондар В. Технологізація підготовки фахівця в умовах запровадження державних стандартів освіти. *Знаки і управління*. 2005. № 2. Т. 8. С. 86–90.
42. Бор Н. Избранные научные труды. Москва, 1971. Т. 2. 670 с.
43. Борисова О. В. Соціально-історична антропологія : електронний навч. посібник. Луганськ, 2009. 270 с.
44. Буева Л. П. Личность и среда. Москва, 1972. 145 с.
45. Булич Є. Г., Муравов І. В., Валюков В. Теоретичні основи валеології : навч. посібник. Київ : ІІМО, 1997. 224 с.
46. Буллі В. О. Теорія і методика формування самовдосконалення : навч. посіб. для самост. навч. дис. Донецьк : ДонУЕП, 2009. 50 с.
47. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методи та організація наукових досліджень : навч. посіб. Суми : СумДУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.

48. Варій М. Й., Ординський В. Л. Основи менеджменту і педагогіки : навч. посібник. Вид. 2-ге. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 376 с.
49. Варналій З. С. Основи підприємництва : навч. посібник. 2-ге вид., випр. і доповн. Київ : Знання-Прес, 2003. 174 с.
50. Василенко О. А., Сенча І. А. Математично-статистичні методи аналізу у прикладних дослідженнях : навч. посібник. Львів : ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. 166 с.
51. Васильченко М. І., Гришко В. В. Комунікативний менеджмент : навч. посіб. Полтава : ПолтНТУ, 2018. 208 с.
52. Вейл П. Искусство менеджмента. Новые идеи для организационных перемен. Москва, 1993. 222 с.
53. Великий тлумачний словник української мови / ред. В. Т. Бусела. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
54. Вентцель К. Н. Этика и педагогика творческой личности. Проблемы нравственности. Москва : Изд-во Ленинград, 1911. Т. 1. 388 с.
55. Вернадский В. И. Несколько слов о ноосфере. Человек и вечность жизни. Москва : Сов. Россия, 1989. 174 с.
56. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шандар О. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 414 с.
57. Власова Т. Р. Еволюція концепцій людського капіталу та капіталу здоров'я як його складової. *Вісник Львівського національного університету. Серія: «Економіка»*. 2011. Вип. 5. Т. 20. С. 10–13.
58. Владарска-Зола Л. Професійне навчання менеджера з урахуванням сучасних вимог ринку. *Неперервна економічна освіта: теорія і практика*. 2003. Вип. 1. С. 47–54.
59. Вознюк Н. М. Етика : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 212 с.

60. Волошина Н. О. Загальна екологія та неоекологія : навч. посібник. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. 335 с.
61. Воробьева М. А. Воспитание здорового образа жизни у дошкольников. *Дошкольное воспитание*. 1998. № 7. С. 5–9.
62. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Москва : Дело, 1991. 320 с.
63. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. Москва : Педагогика-Пресс, 1996. 536 с.
64. Выприцкая С. В. Основные принципы реализации развивающего потенциала воспитательного пространства центра детского творчества. *Современные проблемы науки и образования*. 2013. № 6. URL : <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10825> (дата звернення: 03.03.2020).
65. Гаврилишин Б. Дороговкази в майбутнє. Київ : Основа, 1993. С. 194–229.
66. Галковская И. В. Теория и практика становления комплементарных образовательных систем : монография. Москва, 2004. 246 с.
67. Гевко І. Б. Методи прийняття управлінських рішень : підручник. Київ : КОНДОР, 2009. 187 с.
68. Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук. Москва : Мысль, 1975. Т. 2 : Философия природы. 695 с.
69. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. Москва : НОРМА, 2007. 448 с.
70. Герасимов Б. Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2016. № 12. С. 18–23.
71. Герасимчук А. А., Тимошенко З. І., Шейко С. В. Філософські основи менеджменту і бізнесу : навч. посіб. Київ : Європ. ун-т., 2006. 111 с.

72. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: *Задачи организации и консультантам по управлению* : учеб. пособие для вузов. Москва : Дело, 1999. 496 с.
73. Глиньский Б. О японском опыте управления. *Современная теория и практики управления*. 2001. № 4. С.109-114.
74. Глоба О. П. Комплементарна реабілітологія: *обмеження та можливості використання квантових технологій. Інформаційне вивчення корекційної освіти (педагогічні науки)* : зб. наук. праць. 2017. Вип. 9 (1). С. 33–34.
75. Глухих Л. В., Родин Д. Я. Проблемы реализации конкурентных преимуществ ведения бизнеса в рамках имплементации комплементарной стратегии. *Региональная экономика: теория и практика*. 2014. № 36. С. 2–8.
76. Глушков В. М. Кибернетика. Вопросы теории *информатики*. Москва : Наука, 1986. 488 с.
77. Глушман Т. М. Компоненти професійної структури майбутнього менеджера організацій. *Scientific Journal «Вісник Інст. Pedagogical Education»*. 2016. № 5 (1). С. 8–13.
78. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є. Т., Лапін В. М. *Розробка експертною праці та ризиком за міжнародними стандартами* : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 367 с.
79. Гоклани И. Глобализация человеческого *развития*. *Гуманитарные технологии: аналитический журнал*. URL : <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3505> (дата звернення: 03.03.2020).
80. Головач Н. В. Розробка моделі професійної *компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці в системі освіти України*. *Наука і освіта : науково-педагогічний журнал Південного наукового центру НАПН України. Серія : Педагогіка*. 2011. Вип. 7. С. 28–31.
81. Гончаренко М. С., Новикова В. Є. Валеологічні *аспекти формування здоров'я у сучасному освітянському*

процесі. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2006. № 12. С. 39–43.

82. Горбенко П. П. Человеческий капитал и здоровье. *Новые Санкт-Петербургские врачебные ведомости*. 2007. № 1. С. 81–82.

83. Горелов А. А. Концепции современного естествознания. Москва : гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 1998. 512 с.

84. Горлачук В. В., Яненкова І. Г. Економіка підприємства : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 344 с.

85. Городяненко В. Г. Соціологія. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 457 с.

86. Горюн Т. Безпечна праця як складова розвитку підприємств України. *Охорона праці*. 2011. № 2. С. 16–17.

87. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Харків : ІНЖЕК, 2007. 184 с.

88. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 344 с.

89. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. 3-тє вид., виправл. і доповн. Київ : Знання, 2007. 559 с.

90. Грішнова О. А. Людина як основний об'єкт економічної науки нової епохи. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2009. № 14. С. 35–38.

91. Гумільов Л. Н. Етногенез і біосфера Землі. Санкт-Петербург : Кристал, 2001. 642 с.

92. Гурська О. Рівні навченості студентів у процесі вивчення суспільствознавчих дисциплін. *Імідж сучасного педагога*. 2014. № 5. С. 28–31.

93. Гусак П. М., Зимівець Н. В., Петрович В. С. Відповідальне ставлення до здоров'я: теорія та технології :

- біографія. Луцьк : ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2009.
84. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. Москва : ИНТОР, 1996. 544 с.
85. Дараховский И. С., Черноиванов И. П., Чернух Т. В. Бизнес и менеджер. Москва : Азимут-Центр, 1992.
86. ДВНЗ «Університет банківської справи» : офіційний сайт : <http://ubs.edu.ua/ua> (дата звернення: 04.02.2020).
87. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посібник. Вид. 2-ге, перероб. і доповн. Київ : КНЕУ, 2002. 472 с.
88. Дементій Л. В., Юсіна Г. Л., Чижиков Г. І. Людські ресурси в галузі. Краматорськ : ДДМА, 2006. 296 с.
89. Денисенко М. П., Долот В. Д. Здоров'я як економічна категорія. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 23-31.
90. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішення : посібник. Київ : Всеувиито, Чернівці : Друкар, 2001. 242 с.
91. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Організаційна поведінка. Основи управління : навч. посібник. Москва : КНЭИТИ, 2003. 452 с.
92. Дзюба Ц. Р. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2013. 522 с.
93. Дзюбівська О. Г. Конкурентоспроможність підприємств ВНЗ у контексті компетентісного підходу. *Вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 7. Ч. 4. С. 150–154.
94. Дикстренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособие. Москва : ИАЭПП, 2002. 248 с.

105. Дмитренко Г., Пономаренко В. *Кваліфікація здоров'я в системі управління людськими ресурсами. Персонал*. 2003. № 1. С. 78–82.

106. Долот В. Д. Здоров'я як економічна категорія: фактори, що впливають на рівень здоров'я населення та охорону здоров'я. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 1. С. 74–76.

107. Доля В. Т. Економетрія : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2010. 171 с.

108. Дослідження Gallup: рівень життя українців наближується до нових мінімумів. *Бізнес Закарпаття* : вебсайт. URL : <https://www.businessz.com.ua/news/27/429> (дата звернення: 03.04.2020).

109. Дружиніна В. В., Черноус О. І. *Міжнародні стандарти здоров'я* : навч. посіб. Харків : Друкарня «Мадрид», 2015. 254 с.

110. Друкер П. Ф. *Енциклопедія менеджменту*. Москва : ИД «Вильямс», 2004. 432 с.

111. Дубогай О. Д., Альошина А. І., Лавренко З. С. Основні поняття й терміни здоров'язбереження та фізичної реабілітації в системі освіти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2011. 296 с.

112. Дубогай О. Д., Завидівська Н. В., Ханікянц О. В. *Фізичне виховання і здоров'я* : навч. посібник. Київ : УБС НБУ, 2012. 271 с.

113. Дубровина И. В. *Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы*. Екатеринбург : Деловая книга, 2000. 107 с.

114. Економіка і підприємництво. *Менеджмент*. Рогач С. М., Гуцул Т. А., Ткачук В. А., Балан О. Д. Київ : «КОМПРИНТ», 2015. 726 с.

115. Економіка підприємства: *магістерський курс* : підручник. Ч. 1 / М. В. Загірняк та ін. Кременчук : ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2015. 736 с.

116. Економіка України: глобальні виклики і майбутньої перспективи : монографія / відп. ред. В. В. Бондар, А. С. Музиченко. Київ : НДЕІ, 2009. 458 с.
117. Економічна теорія. Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича. 3-тє вид., перероб. і доповн. Київ : Іннова-Прес, 2004. С. 13–45.
118. Економічна теорія : посібник вищої школи / під ред. Заробійова Є. Київ, 2001. С. 10–34.
119. Економічні основи соціальної роботи : курс лекцій. URL : http://studme.com.ua/12160411/sotsiologiya/ekonomicheskie_pokazateli_ekonomicheskogo_kachestva_zhizni_naseleniya.htm (дата звернення: 03.05.2020).
120. Електронний довідник : Наука. *Chemport.ru* : офіційн. URL : <http://www.chemport.ru/science.shtml> (дата звернення: 03.04.2020).
121. Ельбрехт О. Модернізація змісту підготовки менеджерів: глобальні тенденції та національна специфіка. *Всесвіт / Висок* 2012. № 5 (88). С. 5–8.
122. Естетика : підручник. 2-ге вид., доповн. перероб. / за заг. ред. Л. Т. Левчук. Київ : Вища школа, 2005. 464 с.
123. Естетика : підручник. 3-тє вид., доповн. перероб. / за заг. ред. Л. Т. Левчук. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 520 с.
124. Європейська соціальна політика і моделі економічного партнерства : навч.-метод. посібник / за заг. ред. В. П. Давидюк. Довещьк : ДонДУУ, 2011. 219 с.
125. Єгоршин А. П. Управління персоналом. Вид. 2-ге, перероб. та доповн. Нижній Новгород : Вид-во НІМБ, 1998. 324 с.
126. Єлова О. До питання трактування понять «соціальної роботи». *Рідна школа*. 2017. № 1–2. С. 23–26.

127. Желева О. І. Формування навичок здорового способу життя : метод. посіб. Золотоноша, 2014. 147 с.

128. Жигайло Н. Ж. Комунікативний менеджмент : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.

129. Жигір В. І. Теоретичні основи змісту професійної підготовки менеджера освіти у ВНЗ. *Науковий збірник Бердянського державного педагогічного університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2014. № 1. С. 135–143.

130. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підруч. 3-тє вид., перероб. і доповн. Львів : Укр. акад. друкарства, 2006. 336 с.

131. Журавльов П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Світовий досвід в управлінні персоналом. Огляд зарубіжних джерел : монографія. Єкатеринбург : Вид-во «Ділова книга», 1998. 232 с.

132. Заболоцкий В. П., Оводенко А. А., Степанов А. Е. Математические модели в управлении. Санкт-Петербург : СПб ГУАП, 2001. 196 с.

133. Завадський Й. С., Осовська Т. В., Ющенко О. Ю. Економічний словник. Київ : Кондор, 2006. 356 с.

134. Завидівська Н. Н. Професійно-прикладні основи формування здорового способу життя студентів вищих навчальних закладів економічного профілю. *Молода спортивна наука України : зб. наук. праць з галузі фіз. культури та спорту*. Львів : Українські технології, 2004. Вип. 8. Т. 8. С. 115–121.

135. Завидівська Н. Н. Формування навичок здорового способу життя у студентів вищих навчальних закладів : навч. посіб. з фіз. вих. для студ. вищих навч. закладів. Львів : Львівський державний університет фізичної культури, 2009. 120 с.

136. Завидівська Н. Н. Фундаментальні фізкультурно-оздоровчі освіти: аспект здоров'я

здорового навчання студентів : монографія. Київ : УБС
1991. 302, 402 с.

137. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Історичні
аспекти розвитку оздоровчих систем як засобу оптимізації
здоров'язбережувального навчання студентів. *Інноваційна
економіка*. 2019. Вип. 17. Т. 2. С. 23–27.

138. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості
менеджментних елементів соціально-орієнтованого
менеджменту у систему здоров'язбереження майбутніх
економістів. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії
та практики : зб. наук. праць*. 2015. Т. 1 (№ 18). С. 321–327.
<http://dx.doi.org/10.18371/fcapter.v1i18.46570>.

139. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості
систему здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх
економістів. *Науковий часопис Національного педагогічного
університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 15 «Науково-
методичні проблеми фізичної культури (фізична культура
здоров'я)» : зб. наук. праць*. 2019. Вип. 3К (110). С. 216–220.

140. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості
систему здоров'яорієнтованого менеджменту у сучасній
системі професійної освіти студентів-управлінців. *Інноваційні
аспекти у розвитку сучасного суспільства : зб. тез доп.
Міжр. наук.-практ. конф.*, 18–19 квіт. 2019 р. Львів :
Національно-науковий інститут підприємництва та
інноваційних технологій Національного університету
«Львівська політехніка», 2019. С. 334–336.

141. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості
менеджментної мотиваційної сфери до здорового способу життя
сучасних банкірів. *Вісник Університету банківської справи :
зб. наук. пр.* 2015. № 3 (24). С. 157–164.

142. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Роль освіти
у формуванні здоров'я як економічної складової людського
капіталу. *Економічні науки. Серія «Економічна теорія та*

економічна історія» : зб. наук. пр. 2015. Вип. 12 (48). С. 37–48.

143. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Роль особистості у покращенні індивідуального рівня та якості життя. *Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика* : матеріали V Міжн. заоч. наук.-практ. конф., 24 лист. 2017 р., Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2017. С. 429–432.

144. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Соціальна потреба у формуванні здоров'язбережувального стилю поведінки студентів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 15 «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)»* : зб. наук. праць. 2020. Вип. 35 (123). С. 168–172.

145. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Сучасні тенденції у теорії та методиці формування культури здоров'я в майбутніх менеджерів з управління персоналом. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 4. С. 145–151.

146. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Якість життя як основа для розвитку людського капіталу в умовах активізації глобалізаційних процесів. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України* : зб. наук. пр. 2013. № 3 (18). С. 300–304.

147. Завидівська Н., Грибовська І., Шур І. Особливості освітньої спрямованості процесу здоров'язбережувального навчання студентів вищих навчальних закладів. *Молода спортивна наука України : зб. наук. праць з галузі фізичної культури та спорту*. Львів : НБФ «Українські технології», 2014. Вип. 16. Т. 4. С. 33–38.

148. Завидівська Н., Ополонець І. Соціальні аспекти у фізкультурно-оздоровчій освіті: трактування проблеми, перспективи. *Педагогіка, психологія та менеджмент*

Актуальні проблеми фізичного виховання і спорту. 2010. № 12. С. 44–51.

149. Завидівська О. Особливості сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий вісник Львівського державного гуманітарного університету. Серія «Гуманітарні науки»*. 2018. Вип. 39. С. 30–35. doi: [https://doi.org/10.31909/26168812.2019-\(39\)-5](https://doi.org/10.31909/26168812.2019-(39)-5).

150. Завидівська О. І. Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як особлива характеристика професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*. 2018. № 3. С. 166–173.

151. Завидівська О. І. Здоров'яорієнтоване навчання в змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Українська педагогіка*. 2018. Вип. 6. С. 137–142.

152. Завидівська О. І. Навчання здоров'яорієнтованому управлінню як нова стратегія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки : зб. наук. праць*. 2019. Вип. 5. С. 344–349. doi: <https://doi.org/10.33251/2522-1477-2019-5-344-349>.

153. Завидівська О. І. Особливості інтегративного навчання здоров'язбереженню у змісті професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий часопис Національного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Гуманітарні науки: реалії та перспективи» : зб. наук. праць*. 2019. Вип. 67. С. 100–104.

154. Завидівська О. І. Основи здоров'яорієнтованого навчання : навч.-метод. посібник. Львів : Простір-М, 2020. 274 с.

155. Завидівська О. І. Особливості формування здоров'яорієнтованого управлінського мислення майбутніх менеджерів через систему професійної освіти. *Педагогічні науки : зб. наук. праць*. 2018. № 85. С. 96–102.

156. Завидівська О. І. Підготовка майбутнього фахівця з управління персоналом до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. *Вісник Чернігівського педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Серія : Педагогічні науки*. 2017. Вип. 143. С. 273–276.

157. Завидівська О. І. Результативність впровадження комплементарно-інтегративної здоров'яорієнтованої педагогічної технології навчання майбутніх менеджерів. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки : зб. наук. праць*. 2021. Вип. 1. С. 268–279. doi: <https://doi.org/10.31494/2412-9218-2021-1-1-268-279>.

158. Завидівська О. І. Створення здоров'яорієнтованого середовища організації як одна із ключових компетенцій майбутнього менеджера. *Актуальні питання фізичної культури, спорту та ерготерапії : матеріали II Міжнар. наук.-спорт. конгресу, 24–25 квіт. 2020 р. Чернівці : Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича*. 2020. С. 44–46.

159. Завидівська О. І. Сучасні ідеї змісту комплементарно-інтегративного навчання майбутніх менеджерів: формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Максима Гоголя)*. 2019. № 3. С. 23–30. doi: <https://doi.org/10.31654/2563-4902-2019-PP-3-23-30>.

160. Завидівська О. І. Сучасні підходи до виміру вартості людського життя. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір : зб. тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ДВНЗ «Університет банківської справи»*, 2017. С. 201–205.

161. Завидівська О. І. Управління якістю трудової життєвої діяльності персоналу підприємства. *Стратегія підприємства*.

інтернаціональний контекст : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 35–37.

162. Завидівська О. І. Феномен комплементарності в частині професійної освіти майбутніх менеджерів: концепт здоров'яорієнтованому управлінню. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2019. № 2 (18). С. 292–301. doi: <https://doi.org/10.32342/2522-4115-2019-2-18-37>.

163. Завидівська О. І. Філософія науки – теоретична основа вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. 2018. № 173. С. 106–111.

164. Завидівська О. І. Формування здатні корисливаних управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах філософських законів і категорій. *Педagogічний педагогічний журнал*. 2018. № 4. С. 110–117. doi: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2018-4-110-117>.

165. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Роль менеджера в умовах сучасної організації: аспект створення здоров'яорієнтованого середовища. *Теорія та практика менеджменту : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.*, 13 трав. 2020 р. Луцьк : Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки. 2020. С. 94–96.

166. Завидівська О. І., Коблик М. Ю. Деякі аспекти поняття «здоров'я» як соціально-економічної категорії. *Сучасні тенденції у навчанні студентів на заняттях з фізичної культури* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф., 2–4 лип. 2014 р. Чернівці : ЧБС УБС НБУ, 2014. С. 20–23.

167. Завидівська О. І., Бондар Я. Є. Вплив мотивації підприємства на розвиток підприємства. *Економіка підприємства: актуальні проблеми теорії та практики* : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 204–207.

168. Завидівська О. І., Легка Р. І. Оцінка ~~якості~~ людського життя в Україні. *Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та перспективи* : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 19–22 жов. 2016 р. Харків, 2016. С. 176–178. URL : <http://ekon.uira.edu.ua> (дата звернення: 05.03.2020).

169. Завидівська О. І., Легка Р. І. Якість ~~життя~~ поняття та основні складові оцінки. *Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку* : тези доп. VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 16–17 трав. 2016 р. Хмельницький : ХКТЕІ, 2016. С. 64–67.

170. Завидівська О. І., Лемішко Н. С. Мотивація персоналу та її роль у розвитку організації. *Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці* : матер. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 19 жов. 2017 р. Полтава : ПУЕТ, 2017. С. 24–29.

171. Завидівська О. І., Лемішко Н. С. Тенденції підходи до мотивації персоналу в банках. *Справочник підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ. 2017. С. 163–164.

172. Завидівська О. І., Ложовський В. М. Зміна держави у сфері людського розвитку. *Сучасні економічні системи: стан та перспективи* : тези доп. VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 16–17 трав. 2017 р. Хмельницький : ХКТЕІ, 2017. С. 8–10.

173. Завидівська О. І., Ставінський В. М. Економічне математичне моделювання мотиваційних процесів в управлінні персоналом. *Інтеграція України в європейській і світовій фінансовий простір* : зб. тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 205–207.

174. Завидівська О. І., Строгуш Х. І. Рівень ~~життя~~ людини як один з визначальних факторів формування ~~якості~~ рівня життя суспільства. *Сучасні технології у ~~економіці~~*

зв'язаної на заняттях з фізичної культури : матер. Всеукр. наук.-практ. конф., 2–4 лип. 2014 р. Черкаси : ЧІБС УБС НБУ, 2014. С. 23–27.

175. Завидівська О. І., Федак К. В. Вплив професійного вигорання на здоров'я трудового колективу та ефективність праці. *Економічні науки : зб. наук. праць Львівського кооперативного торговельно-економічного коледжу*. 2018. № 12. С. 126–134.

176. Завидівська О. І., Федак К. В. Деякі аспекти впливу рівня та якості життя населення України. *Фінансова стабільність об'єднаних територіальних громад: очікування на майбутнє* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 лист. 2017 р. Рівне – Луцьк, 2017. С. 242–245.

177. Завидівська О. І., Федак К. В. Менеджмент здоров'я як фактор підвищення якості життя працівників. *Повітряне розвитие економіки: состояние, проблемы, перспективы* : сб. трудов XII Междун. науч.-практ. конф., 27 апр. 2018 г. Пинск : ПолесГУ, 2018. С. 183–184.

178. Завидівська О. Компетентність у питаннях здоров'я та збереження як вищий рівень управлінської культури майбутнього менеджера. *Фізична культура і спорт: досвід та перспективи* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2019 р. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2019. С. 51–52.

179. Завидівська О. Менеджмент здоров'я як чинник підвищення якості життя населення. *Фізична культура і спорт: досвід та перспективи* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2017 р. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2017. С. 185–185.

180. Завидівська О. Основні аспекти здоров'я орієнтованого змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Управління в освіті* : матер. IX Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2019 р. Львів : «Левада», 2019. С. 129–134.

181. Завидівська О. Особливості формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах соціалізації. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки* : зб. наук. пр. 2018. № 3 (62). Т. 2. С. 97–101.

182. Завидівська О. Особливості формування здоров'яорієнтованої свідомості майбутніх менеджерів. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2018. Вип. 2. С. 79–88. doi: <https://doi.org/10.31499/2307-4906.2.2018.149222>.

183. Завидівська О. Філософські основи здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки студентів-управлінців. *Педагогічний часопис Волині*. 2018. № 3 (10). С. 14–20.

184. Завидівська О., Москва М.-О. Удосконалення механізмів мотивації банківських працівників на основі зарубіжного досвіду. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія*. 2016. № 2 (234). С. 48–62.

185. Завидівська О., Свирида М. Застосування інноваційних технологій в системі фізичного виховання. *Економіко-соціальні відносини в галузі фізичної культури та сфері обслуговування* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 23–24 трав. 2019 р. Львів : ЛДУФК, 2019. С. 102–103.

186. Завидівська О. І. Капітал здоров'я та його значення для соціально-економічного розвитку країни. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб. тез XI Міжнар. наук.-практ. конф., 19–20 трав. 2016 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2016. С. 169–172.

187. Завидівська О. І. Особливості змісту фахової підготовки студентів-управлінців. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф.

...науковців, аспір. і здобув. вищої освіти, 10 трав. 2019 р. *Рада* : НУВГП, 2019. С. 318–319.

188. Завидівська О. І. Особливості інтегративного навчання здоров'язбереженню у змісті професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий часопис Національного економічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Економічні науки: реалії та перспективи»* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 67. С. 100–104.

189. Завидівська О. І., Ревакович П. М., Мазур Д. А. Використання тайм-менеджменту на підприємстві. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матер. Шкільної Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Львів : Алмаст, 2017. С. 202–204.

190. Загальна психологія : Практикум / Волощина В. В., Долинська Л. В., Ставицька С. О., Тарасюк О. В. Київ, 2005. 280 с.

191. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : монографія / за заг. ред. Ю. Д. Бойчука. Харків : Вид. Рівно С. Г., 2017. 488 с.

192. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. С. Колосби. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.

193. Законодавство України про охорону праці : збірник нормативних актів. Київ, 1995. Т. 3. С. 32.

194. Законодавча та нормативна база України про охорону праці. *Кременчуцький педагогічний коледж імені М. С. Макаренка* : вебсайт. URL : <http://www.rpl.org.ua/2%20%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%80%D0%BE%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%BD%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.pdf> (дата звернення: 03.04.2020).

195. Запорожан В. М., Аряев М. Л. Біоетика та біобезпека : підручник. Київ : Здоров'я, 2013. 456 с.
196. Застело О. В. Аналіз методів визначення узгодженості думки групи експертів під час оцінювання рівня сформованості іншомовної комунікативної компетентності слухачів. *Комп'ютер у школі та сім'ї*. 2015. № 8. С. 18–22.
197. Зацарний В. В. Охорона праці : навч. посібник для дист. навч. Київ : Університет «Україна», 2006. 304 с.
198. Заюков І. В. Знецінювання людського капіталу здоров'я як фактор загрози економічній безпеці України. *XIV науково-технічна конференція факультету машинобудування та транспорту* : зб. матеріалів, 14–23 бер. 2018 р. Вінниця : ВНТУ, 2018. С. 1–9.
199. Збірник нормативних документів з безпеки життєдіяльності / упоряд. : М. В. Васильчук, Н. У. Дубова. Київ : Основа, 2004. 880 с.
200. Зверинцев А. Б. Коммуникационный менеджмент: Рабочая книга менеджера PR. СПб : Союз, 1997. 288 с.
201. Здоровье работающих: проект глобального плана действий. *ВОЗ. EB 120/28*. Женева, 2006. С. 1–9.
202. Здрок В. В., Лагоцький Т. Я. Економетрія : підручник. Київ : Знання, 2010. 541 с.
203. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О. Профориентология: Теория и практика : учебное пособие для высшей школы. Москва : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2004. 192 с.
204. Зелінська Т. М. Соціальна психологія : посібник. Київ : ТОВ «Кондор», 2010. 216 с.
205. Земцов А. Н. О классификации наук по их состоянию и взаимовлиянию в конце XX века. *Научно-образовательное объединение «Земля и Вселенная»*. URL : http://yas.narod.ru/art_zemtsov02.htm (дата звернення: 03.04.2020).

206. Зеркалов Д. В. Екологічна безпека та охорона ~~навч. посібник~~ : монографія. Київ : Основа, 2012. 514 с.
207. Зименкова Е. Р. Управление трудовыми ~~ресурсами~~. США – экономика, политика, идеология. 1997. № 7. С. 111–121.
208. Злобін Ю. А., Кочубей Н. В. Загальна екологія : ~~навч. посібник~~. Суми : Університетська книга, 2003. 416 с.
209. Злобін Ю. А., Царенко О. М. Навколишнє ~~навч. посібник~~ та економіка природокористування : навч. ~~посібник~~. Київ : Вища школа, 1999. 198 с.
210. Зобов А. М. Бизнес-образование: новые подходы ~~и~~ формированию личности менеджера. *Дополнительное профессиональное образование*. 2005. № 5. С. 1–4.
211. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : ~~монографія~~. Черкаси : Вид. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2001. 608 с.
212. Ильичев Е. Б. Человек в условиях ~~современного~~ антропологического кризиса. *Ученые записки* ~~2007. Серия : Философия~~. 2007. № 1. Т. 20 (59). С. 189–198.
213. Ильичева Е. В. Подготовка будущих учителей ~~педагогике~~ к проектной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : ~~Белгородский~~. Магнитогорск, 2001. 157 с.
214. История медицины / под ред. Б. Д. Петрова. ~~Москва~~ : Медгиз, 1954. 284 с.
215. Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту : ~~монографія~~. Київ : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.
216. Іванюк Г. І., Січкара А. Д. Діяльнісний підхід до ~~навчання~~ виховання дітей дошкільного віку в історико-педагогічному контексті ХХ століття. *Педагогічні науки : ~~наука історія, інноваційні технології~~*. 2015. № 2. С. 119–130.
217. Ільченко А. М., Шейко С. В. Вища освіта ~~і~~ ~~бізнесовий~~ процес : навч.-метод. посіб. Полтава : ~~ПДДАА~~, 2014. 316 с.

218. Індекси та показники людського розвитку : Доповідь про стан людського розвитку за 2019 рік: огляд. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй : вебсайт. URL : https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/demoskopics_governance/human-development-report-2019.html (дата звернення 03.04.2020).

219. Іщенко М. П., Руденко І. І. Філософія наук: питання теорії і методології : навч. посібник. Київ : УБС НБУ, 2010. 442 с.

220. Казначеев В. П. Основы общей валеологии : учебное пособие. Москва : НПО «МО-ДЭК», 1997. 48 с.

221. Калью П. И. Сущностная характеристика понятия «здоровье» и некоторые вопросы перестройки здравоохранения: Обзорная информация. Москва, 1988. 69 с.

222. Карлов Н. В. О фундаментальном и прикладном в науке и образовании, или «Не возводи дом свой на песок». Вопросы философии : науч.-теорет. журн. 1995. № 11. С. 35–46.

223. Карташова Л. В., Ніконова Т. В., Соломанідіна Т. О. Організаційна поведінка : підручник. Москва : ИНФРА-М, 2000. 320 с.

224. Квинтилиан М. Ф. Наставление в ораторском искусстве. Москва : Советская Энциклопедия, 1965. 911 с.

225. Кедров Б. М. Классификация наук. Прогноз К. Маркса о науке будущего. Москва : Мысль, 1985. 543 с.

226. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч. посібник. Вид. 2-ге, без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 216 с.

227. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник. 4-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2010. 695 с.

228. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана : вебсайт. URL : <https://kneu.edu.ua> (дата звернення: 04.04.2020).

229. Киричок О. Б. Філософія : підручник. Полтава : ІСНІДАА, 2010. 381 с.
230. Кирхлер Э., Родлен К. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. 2-е изд., испр. Харьков : Изд-во Гуманитарный центр, 2008. Т. 1. 168 с.
231. Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. Вступ до менеджера і команда: теоретичні та практичні аспекти : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2014. 125 с.
232. Клименко О. М., Михайлюк Г. О. Болонський процес в Україні: в пошуку національної моделі системи вищої освіти. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 3. С. 58–63.
233. Ковалев Г. А., Абрамова Ю. Г. Психосоциальный фактор школьной среды: альтернативы и перспективы: учителю об экологии детства. Москва, 1996. С. 186–199.
234. Коваленко А. Б., Корнев М. Н. Соціальна психологія : підручник. Київ : Геопринт, 2006. 393 с.
235. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство, зі змінами та доповн. станом на 03.06.2019. Київ : Даківода А. В., 2019. 120 с.
236. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. Москва : Изд. центр «Академия», 2000. 176 с.
237. Кожемякіна Н. І. Професійна мобільність майбутніх менеджерів-аграріїв як наукова і соціально-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ізмайльського державного гуманітарного університету : зб. наук. пр.* 2006. № 15. С. 81–84.
238. Кожемякіна Н. І. Соціально-педагогічні умови формування професійної мобільності менеджерів-аграріїв. *Науковий вісник Південноукраїнського державного*

педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. пр.
2006. № 3–4. С. 81–90.

239. Козира Є. В. Культурологія : навч. посібник.
Київ : ВСВ «Медицина», 2017. 352 с.

240. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація
персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.

241. Колпаков В. М. Організація праці менеджерів :
навч. посіб. Київ : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008.
432 с.

242. Кондиріна А. Г. Аналіз основних чинників, що
впливають на формування і використання людського капіталу
в Україні. *Економіка та управління національним
господарством*. 2010. № 3 (7). С. 39–42.

243. Коневич О. В., Юркевич І. Я. Культурологія :
навч. посібник. Тернопіль : Навчальна книга «Богдан», 2004.
88 с.

244. Конституція України : Закон України від 28 чер.
1996 р. № 254к/96. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата
звернення: 03.02.2020).

245. Конфуций. Уроки мудрости: Сочинения: серия
«Антология мысли». Москва : ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс,
1988. 958 с.

246. Корзун М. Психофизический тренинг. URL :
[https://www.e-reading.club/bookreader.php/1047547/Korzun_-_
_Psihofizicheskiy_trening.html](https://www.e-reading.club/bookreader.php/1047547/Korzun_-_Psihofizicheskiy_trening.html) (дата звернення: 11.01.2020).

247. Корпоративна соціальна відповідальність: Базова
інформація з корпоративної соціальної відповідальності :
посібник / Лазоренко О., Колишко Р. та ін. Київ : Вид-во
«Енергія», 2008. 96 с.

248. Корпоративна соціальна відповідальність :
підручник / за заг. ред. Т. С. Смовженко. Київ : УВС НБУ,
2009. 388 с.

249. Корягін М. В., Чік М. Ю. Основи наукових досліджень : навч. посібник, 2-ге вид., доповн. і перероб. Київ : Алерта, 2019. 492 с.
250. Костюк І. Ф., Капустник В. А. Професійні навички : підручник. 2-е вид., переробл. і доповн. Київ : Знання, 2003. 582 с.
251. Кравченко В. О. Менеджмент : навч. посіб. Одеса : Атлант, 2013. 165 с.
252. Кравченко О. А. Мікроекономіка: теорія і практика : навч. посіб. Одеса : Астропринт, 2014. 255 с.
253. Краснова Е. М. Классификация форм существования материи. *Философские исследования*. 1995. № 1. С. 268–296.
254. Кратт О. А., Деева Л. Г. Раціональність як інструмент наукового пізнання економічних процесів і явищ. *Економічний вісник Донбасу*. 2007. № 4 (10). С. 49–53.
255. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... *Темы психологии менеджмента в повседневной работе*. Москва : Дело, 1993. 352 с.
256. Круцевич Т. Ю., Петровський В. В. Управління процесом фізичного виховання. Київ : Олімпійська література, 2008. 379 с.
257. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посібник. Київ : Кондор, 2003. 192 с.
258. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.
259. Крушніцька Г. Б. Концепція людського капіталу і вплив людського розвитку: співвідношення понять. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. № 116 (ч. II). С. 48–63.
260. Крючкова Ж. В. Дослідження сутності інноваційноспроможності та конкурентоздатності аграрних підприємств. *Агросвіт*. 2016. № 7. С. 44–50.

261. Кудіна В. В., Соловей М. І., Спіцин Є. С. Педагогіка вищої школи. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ : Ленвіт, 2007. 194 с.

262. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. 416 с.

263. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. 3-є вид., доповн. і перероб. Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка» (Інформаційно-видав. центр «ІНТЕЛЕКТ+» Ін-ту післядипломної освіти) : «Інтелект-захід», 2007. 384 с.

264. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Знання, 2005. 486 с.

265. Кулько В. А. Сутність і структура готовності майбутніх аграріїв до професійної діяльності. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 2 (15). С. 193–197.

266. Куприянов В. В., Шульц Ю. Ф. Мудрость здоровой жизни : афоризмы, пословицы, поговорки. Москва : Медицина, 1986. 112 с.

267. Лагутін В. Д. Людина і економіка : Соціоекономіка : навч. посібник для вузів. Київ : Просвіта, 1996. 336 с.

268. Леднев В. С. Содержание образования : учеб. пособие. Москва : Высш. школа, 1989. 360 с.

269. Линник І. Економічна свідомість перехідного суспільства. *Вісник Київського Національного торговельно-економічного університету*. 2005. № 3. С. 83–96.

270. Лисицын Ю. П. Концепция формирования здорового образа жизни : сб. науч. трудов. Москва, 1991. С. 3–27.

271. Литвин А. Методологія у проекції педагогічних досліджень. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 5. С. 20–35.

272. Лищук В. А., Мостакова Е. В. Основы здоровья. *Актуальные задачи, решения, рекомендации. Обзор.* Москва : *Нац. акад. мед. наук, Науч. совет «Фундам. основы здоровья»*, 1998. 134 с.
273. Локк Дж., Руссо Ж.-Ж. Педагогическое наследие / *Перевод В. М. Кларин, А. Н. Джургинский.* Москва : Педагогика, 1988. 416 с.
274. Лошакова Т. Ф. Педагогическое управление *созданием* комфортной среды в образовательном учреждении : *монография.* Екатеринбург : Изд-во Дома учителя, 2001. 255 с.
275. Лукашевич М. П., Бурмака М. П. Менеджмент *людських* ресурсів та самоменеджмент як соціальні технології *розвитку* особистісного потенціалу менеджера. *Соціально-педагогічні дослідження в перехідний період.* 2007. Вип. 3. С. 608-620.
276. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., *Бенедарчук Е. И.* Психология труда : учебн.-метод. пособие. *Донецк* : МАУПІ, 1997. 103 с.
277. Лук'янченко М. І. Теоретико-методичні засади *розвитку* педагогіки здоров'я в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.01. Луганськ, 2002. 40 с.
278. Лукьянченко Н. Д., Бунтовская Л. Л. Физиология и *психология* труда : учебное пособие. Донецк : ДонНУ, 2003. 28 с.
279. Людський розвиток в Україні: інноваційний *розвиток* монографія / *за ред. Е. М. Лібанової* ; Нац. акад. наук *України, Ін-т демографії та соц. дослідж., Progr. розв. ООН в Україні.* Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2008. 316 с.
280. Людський розвиток регіонів України: аналіз та *стратегія* / *за ред. Е. М. Лібанової.* Київ : Ін-т демографії та *соціологічних* досліджень НАН України, 2007. 367 с.

281. Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського : вебсайт. URL : <https://www.ldufk.edu.ua/index.php/golovna-1.html> (дата звернення: 04.03.2020).

282. Львівський національний університет імені Івана Франка : вебсайт. URL : <http://www.lnu.edu.ua> (дата звернення: 10.03.2020).

283. Мажак М. І. Категорійно-понятійний апарат дослідження якості життя, пов'язаної зі здоров'ям, економічною активністю населення України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 12. URL : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=669> (дата звернення: 03.04.2020).

284. Макагон О. Е. Передумови формування усталеної про сприятливе середовище. *Професійна та моральна культура в педагогічній системі* : зб. наук. праць. Харків : Стиль-издат, 2003. С. 90–94.

285. Макаренко А. С. Собрание сочинений : в 8 т. Москва : Педагогика, 1984. Т. 4. 399 с.

286. Макогон О. Е. Організаційно-педагогічні умови створення сприятливого навчально-виховного середовища у загальноосвітньому навчальному закладі : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Харків, 2006. 226 с.

287. Макоцьоба М. В. Прогрес у контексті міждисциплінарних досліджень та його бачення з позицій концепції людського розвитку. *Вісник Чернівецького державного технологічного університету*. 2011. № 4 (54). С. 83–91.

288. Макроекономіка : базовий електронний текст лекцій / укладачі: Малий І. Й., Радіонова І. Ф., Куценко Т. Ф., Федірко Н.В. та ін. Київ : КНЕУ, 2017. 200 с. URL : http://feu.kneu.edu.ua/ua/depts4/mdu/disciplines_of_bachelor_level_mdu/macroeconomics (дата звернення: 04.03.2020).

289. Макроекономіка : навч. посібник / за ред. В.І.Розетильо. Харків : ХНАМГ, 2013. 295 с.
290. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навч. посібник. Київ : МАУП, 2000. 256 с.
291. Мамайчук И. И. Психологические аспекты развития ребенка. Психологические и этнические проблемы детства. Санкт-Петербург, 2003. С. 5–13.
292. Мануйлов Ю. С. Соотношение понятий пространство и среда в контексте управленческой практики. *Психологические понятия в образовании*: матер. интернет-конф., 17 мая 2019 г. URL : <http://www.openclass.ru/stories/90071> (дата звернення: 03.02.2020).
293. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании. Москва ; Нижний Новгород : Ун-т Рос. акад. образования, 2002. 368 с.
294. Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 4. С. 274–282.
295. Мартынов С. Д. Профессионалы в управлении. Ленинград : Лениздат, 1991. 144 с.
296. Маруненко І. М., Тимчик О. В. Медико-соціальні аспекти здоров'я : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Київськ. ун-тет ім. Бориса Грінченка, 2013. 317 с.
297. Марченко Е. К. Методы квалиметрии психодиагностики. Москва : Научная мысль, 1979. 252 с.
298. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Евразия, 1999. 478 с.
299. Матрусова Т. Н. Государственная трудовая политика в Японии. Москва : ИВ РАН, 2007. 280 с.
300. Матушкіна М. В. Організаційна поведінка : навч. посібник. Старобільськ, 2016. 200 с.
301. Мезенцева Н. І., Батиченко С. П., Мезенцев К. В. *Важливість і здоров'я населення в Україні: суспільно-*

географічний вимір : монографія. Київ : ДП «Прінт Сервіс», 2018. 136 с.

302. Мельник В. П. Філософські проблеми технікознавства (гносеологічні та предметно-перетворювальні аспекти). Львів : Світ, 1994. 180 с.

303. Менеджмент організацій : підручник / Кіржнер Л. А., Киенко Л. П., Лепейко Т. В., Тімонін А. М. Київ : Вид-тво КНТ, 2006. 688 с.

304. Менеджмент організацій : підручник / за заг. ред. Л. І. Федулової. Київ : Либідь, 2004. 448 с.

305. Менеджмент персонала: функции и методы : учеб. пособие / Э. С. Минаев и др. Москва : Изд-во МАИ, 1999. 253 с.

306. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2005. 398 с.

307. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 1997. С. 36.

308. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2000. 704 с.

309. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2003. 702 с.

310. Мехедова Т. М. Людський капітал: концепції, напрямки розвитку. *Донецький вісник Наукового товариства ім. Шевченка*. 2006. Т. 15. С. 115–122.

311. Мирошник И. М. Координационная деятельность развития и высокие гуманитарные технологии. *Вестник физиотерапии и курортологии*. 2012. № 1. С. 50–62.

312. Мистецтво управління персоналом / за ред. Н. Черепухіна та ін. Київ : Вид-во Олексія Капусти, 2002. 296 с.

313. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка : навч. посіб. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2015. 176 с.

314. Мочерний С. В. Економічна теорія : посібник. Київ : Академія, 2003. С. 523–541.

315. Мудрик А. В. Социализация человека : учеб. пособие. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Академия, 2004. 304 с.
316. Музальов О. В. Культурологія : навч. посібник. Київ, 2012. 185 с.
317. Мурашко М. Менеджмент персоналу : навч.-метод. посіб. 2-ге вид., стереотип. Київ : Знання, 2006. 311 с.
318. Мысина Г. А. Здоровьесберегающая образовательно-воспитательная среда вуза (опыт МГТУ им. Н. Э. Баумана). *Известия Уральского государственного университета*. 2010. № 6 (85). С. 68–76.
319. Мэнкью Н. Г. Принципы экономики: пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. С. 29–42.
320. Нартова-Бочавер С. К. Физическая школьная среда как предиктор здоровья и благополучия субъектов образовательного процесса (обзор зарубежных исследований). *Биологическая и специальная психология*. 2012. № 1. URL : http://psyjournals.ru/files/49968/psyclin_2012_1_Nartova.pdf (дата звернення: 03.04.2020).
321. Національна доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального включення» / ПРООН в Україні. Київ : КІС, 2011. 123 с.
322. Національний класифікатор України. *Класифікатор професій ДК 003:2010* : вебсайт. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення: 03.04.2020).
323. Національний університет «Львівська політехніка» : вебсайт. URL : <http://lp.edu.ua> (дата звернення: 03.04.2020).
324. Небава М., Заюков І. Людський капітал здоров'я Вінницького регіону в аспекті збалансованого розвитку України. *Вісник Вінницького політехнічного університету*. 2018. № 4. С. 36–45.
325. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта: міжнародний аспект. *Творча особистість у системі*

неперервної професійної освіти : матеріали Міжнар. наук. конф. Харків : ХДПУ, 2000. С. 54–80.

326. Ничкало Н. Г. Розвиток професійної освіти в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2014. 125 с.

327. Ничкало Н. Г., Кудін В. О. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз : монографія. 2-е вид., доповн. Черкаси : Вибір, 2002. 322 с.

328. Новаченко Т. В., Ясько Н. В. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 96 с.

329. Новикова Л. И. Вопросы воспитания: системный подход. Москва : Прогресс, 1981. 136 с.

330. Носко М. О., Гаркуша С. В., Воєділова О. М. Здоров'язбережувальні технології у фізичному вихованні : монографія. Київ : СПД Чалчинська Н. В., 2014. 300 с.

331. Носко М. О., Грищенко С. В., Носко Ю. М. Формування здорового способу життя : навч. посібник. Київ : МП Леся, 2013. 160 с.

332. Носко М. О., Завидівська О. І. Особливості соціалізації майбутніх менеджерів в умовах освітнього здоров'яорієнтованого середовища. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Серія : Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт*. 2018. Вип. 154. Т. II. С. 140–144.

333. Носко М. О., Завидівська О. І. Структура комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. *Вісник національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка». Серія : Педагогічні науки : зб. наук. праць*. 2019. Вип. 3 (159). С. 274–281. doi:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3477787>.

334. Носова О. В., Маковоз О. С. Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці. *Інформаційні технології в освіті*. 2011. Вип. 9. С. 99–104.

335. Нуреев Р. М. Курс мікроекономіки : учебник для вузов. Москва : Норма-Инфа, 1996. С. 1–16.

336. Одеський національний економічний університет : вебсайт. URL : <http://oneu.edu.ua/ru> (дата звернення: 04.03.2020).

337. Ойзерман Т. И. Философия кризиса и кризис философии. Современный экзистенциализм. Москва : Мысль, 1966. Гл. 1. С. 38.

338. Омельченко С. О. Валеонасичений процес збережувальний освітній простір вищого навчального закладу : науково-практична розробка. Слов'янськ : СДПУ, 2012. 166 с.

339. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с.

340. Осадчий І. Г. Педагогічне моделювання: що важливо знати педагогу? *Народна освіта*. 2016. Вип. 1. С. 60–68.

341. Основи громадського здоров'я: теорія і практика : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. О. В. Безпалько. Ужгород : Вид-во «Патент», 2008. 322 с.

342. Основи правознавства : навч. посіб. / за заг. ред. Пандіктової І. В., Кагановської Т. Є. Харків, 2007. 349 с.

343. Осовська Г. В., Масловська Л. Ц., Соловй О. А. Менеджмент організацій : підручник. Київ : Центр-Видавництво, 2015. 366 с.

344. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту : підручник. Вид. 3-є, переробл. і доповн. Київ : Центр, 2006. 664 с.

345. Остапенко Г. О. Особливості формування готовності майбутніх учителів фізичної культури до організації здоров'язбережувального навчально-виховного середовища загальноосвітньої школи. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 15 «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура та спорт)»* : зб. наук. праць. 2011. Вип. 11. С. 152–155.

346. Остроумов А. А. Избранные труды. Москва : Медгиз, 1950. 330 с.

347. Оуэн Дж. Как управлять людьми. Способы воздействия на окружающих. Москва : Претекст, 2010. 352 с.

348. Охорона праці : навч. посібник / за ред. В. Кучерявого. Львів : Оріяна-Нова, 2007. 368 с.

349. Охріменко О. О., Іванова Т. В. Соціальна відповідальність : навч. посіб. Київ : НТУУ «Київський політехнічний інститут», 2015. 180 с.

350. П'ятницька-Позднякова І. С. Основи наукових досліджень у вищій школі : навч. посібник. Київ, 2003. 116 с.

351. Палеха Ю. Кадрове діловодство: навч. посібник (зі зразками сучасних ділових паперів). 5-те вид., доповн. Київ : Ліра-К, 2009. 476 с.

352. Панфилова А. П., Долматов А. В. Взаимодействие участников образовательного процесса : учебник для бакалавров. Москва : Изд-во «Юрайт», 2016. 487 с.

353. Парсонс Г. Личность в современном мире. Москва : Прогресс, 1998. 265 с.

354. Парфанович І. І. Соціальна діагностика : курс лекцій. Тернопіль : ТДПУ, 2009. 182 с.

355. Пасько М. М. Основи екології : курс лекцій. Краматорськ, 2016. 155 с.

356. ПАТ «Центренерго» : вебсайт. URL : <http://www.centrenergo.com> (дата звернення: 03.02.2020).

357. Педагогіка вищої школи : навч. посібник. 2-ге вид., перероб. і доповн. / З. Н. Курлянд та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд. Київ : Знання, 2005. 495 с.
358. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ : Пед. думка, 2001. 516 с.
359. Перегуда Є. В. Соціологія : навч. посібник. Київ : ЗНД ЛНУ, 2012. 40 с.
360. Песталоцци И. Г. Избранные педагогические сочинения : в 2-х т. / под ред. В. А. Ротенберг, В. М. Кларина. Москва : Педагогика, 1981. Т. 2. 418 с.
361. Песталоцци И. Г. Письма г-на Песталоцци к г-ну Зитцу о воспитании бедной сельской молодежи. *Педагогическое наследие*. Москва, 1989. С. 304–311.
362. Петров Б. Д. Ибн Сина (Авиценна). Москва : Мысль, 1980. 151 с.
363. Петрушенко В. Л. Філософія знання: онтологія, епістемологія, аксіологія : монографія. Львів : Ахілл, 2005. 231 с.
364. Петькун С. М. Етика й естетика : навч. посіб. Київ : ЕКОМЕН, 2006. 170 с.
365. Печерская Э. П. Концептуальные аспекты становления конкурентоспособного специалиста в современных условиях. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. 260 с.
366. Пилипенко С. М., Пилипенко А. А., Оленко В. І. *Менеджмент* : навч. посіб. Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. 208 с.
367. Пінчук Є. А. Болонський процес і проблеми європейської вищої освіти в Україні. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : зб. наук. праць*. 2009. № 3 (20). С. 176–183.
368. Плисенко Г. П. Якість надання освітніх послуг як чинник забезпечення ринку праці висококваліфікованими кадрами. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 28–30.

369. Поправко О. В. Антропологія : навч. посібник. Мелітополь : Вид-во МДПУ ім. Богдана Хмельницького, 2016. 285 с.

370. Поташнюк І. Стан психологічного здоров'я учнів загальноосвітніх закладів і стратегія його зміцнення. *Фізична культура, спорт та здоров'я нації*. 2014. Вип. 18 (1). С. 235–242.

371. Правознавство : базовий підручник для студентів ВНЗ / Богачова Л. Л., Жернаков В. В. та ін. Харків, 2014. 63 с.

372. Предборська І. Радикальна педагогіка в проблемному полі західної філософії освіти: пошуки, контексти, інтерпретації. *Філософія і методологія розвитку вищої освіти України в контексті євроінтеграційних процесів*. Київ : Педагогічна думка, 2011. С. 68–93.

373. Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень : навч. посібник. Київ : Атіка, 2008. 240 с.

374. Приступа Є. Н. Становлення і розвиток педагогічних основ української народної фізичної культури : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.01. Київ, 1996. 48 с.

375. Присяжнюк С. І., Оленев Д. Г. Курс лекцій з фізичного виховання : навч. посіб. Київ : Видавничий центр НУБіП України, 2015. 420 с.

376. Про вищу освіту : Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII (зі змінами і доповн.). URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-vii> (дата звернення: 02.04.2020).

377. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266. URL: www.zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 03.03.2020).

378. Про національну програму планування сім'ї : Постанова Кабінету міністрів України від 13 вер. 1995 р.

- № 794 URL : <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.02.2020).
77. Про особливості запровадження переліку галузей науки і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка спеціальних вищої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 : Наказ Міністерства освіти і науки від 06 листопада 2015 р. № 1151. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.02.2020).
78. Про сферу праці : Закон України від 14 жовт. 2012 р. № 285-XII URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.02.2020).
79. Пронинков В. А., Ладанов И. Д. Управление персоналом в Японии. Москва : Наука, 1995. 175 с.
80. Професійна педагогічна освіта: системні дослідження: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Волинський національний університет імені Ф. Франка, 2015. 308 с.
81. Професія. Кар'єра. Успіх : метод. посіб. / За ред. Л. Малецько Ю. М., Троценко Н. Є. та ін.; за заг. ред. Г. С. Демка. Київ : Основа-Принт, 132 с.
82. Психологія уваги : учеб.-метод. пособие / редкол. Т. К. Ковальова. Гродно : ГрГУ, 2002. 124 с.
83. Психологічні засади становлення екологічно відповідального способу життя особистості : монографія / за ред. В. Я. Галаган. Київ : Педагогічна думка, 2015. 216 с.
84. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб. для вчителів, магістрів усіх форм навчання / В. Я. Галаган, В. Я. Орлик, О. М. Отич, О. О. Фурса. Київ : ДЕТУТ, 2008. 102 с.
85. Психологія : опорний конспект лекцій / Лазаренко В. І., Лазаренко В. П., Продайко В. М., Орлик В. В. Дніпропетровськ : ДНУ, 2015. 95 с.
86. Путров С. Ю. Здоров'я у контексті предметного дослідження філософії. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2013. № 5. С.152-162.

389. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. Самара : Бахрах-М, 2011. 672 с.
390. Редько Л. Л., Шумакова А. В., Веселова В. Г. Проектирование интегративного образовательного пространства педагогического вуза : монография. Ставрополь : СГПИ, 2010. 282 с.
391. Рибак Г. І. Методологічні проблеми виміру рівня якості життя населення в регіоні. *Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник*. 2011. № 100. С. 321–329.
392. Рибніков С. Р. Формування готовності майбутніх екологів до професійно-орієнтованої управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Луганськ, 2011. 20 с.
393. Рингач Н. О. Громадське здоров'я як чинник національної безпеки : монографія. Київ : НАДУ, 2009. 296 с.
394. Рогинский Я. Я., Левин М. Г. Основы антропологии. Москва : Изд-во Московского университета, 1955. 502 с.
395. Родина Е. А. Педагогические условия формирования коммуникативной готовности к школе воспитанников оздоровительного дошкольного образовательного учреждения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Петрозаводск, 2007. 306 с.
396. Роль іноземних інституцій у формуванні сучасного економічного мислення в Україні / за заг. ред. В. В. Зелюка. Київ – Полтава, 1998. 132 с.
397. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект : підручник. Харків : НТУ «ХПІ», 2007. 592 с.
398. Рубцов В. В. Основы социально-генетической психологии. Москва : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. 384 с.

40. Руденко В. М. Математична статистика : навч. посібник. Центр учбової літератури, 2012. 304 с.
41. Руководство по школам доброжелательного отношения к ребенку. ЮНИСЕФ : вебсайт. URL : http://www.unicef.org/education/index_focus_schools.html (дата звернення: 03.04.2019).
42. Русаловський А. В. Правові та організаційні аспекти гри в школі : навч. посіб. 4-те вид., допов. і перероб. Київ: Видавництво «Україна», 2009. 295 с.
43. Русал Х.-Ж. Педагогические сочинения : в 2-х т. Москва: Педагогика, 1981. Т. 1. 322 с.
44. Русал Р. В. Економетрика : навч. посіб. Львів: Гай, 2012. 224 с.
45. Рыжов Н. Т. Организационно-педагогические условия создания здоровьесберегающей среды образовательных учреждений : автореф. дис. на соискание уч. степеня канд. наук : 13.00.01. Кемерово, 2007. 24 с.
46. Сабитовська І. С., Кайдалова Л. Г. Моделювання навчального процесу : навч. посіб. Харків : НФаУ, 2014. 180 с.
47. Савчук Л. Гуманістично-психологічний підхід до навчання дітей з особливими освітніми потребами : наук.-метод. в. з метод. обш. пед. читань. Рівне : РОІППО, 2011. 120 с.
48. Савчук О. Р., Хабко М. Р. Конкурентоздатність особистості : поняття, взаємозв'язок, конкурентні переваги. *Методичні записки*. 2014. № 5. С. 82–86.
49. Селиванова Н. Л. Современное воспитание: проблемы и перспективы развития теории и практики. *Воспитание в социокультурном пространстве России* : материалы. Москва : Институт семи и воспитания, 2009. 119 с.
50. Селиванова М. И. Образовательная среда вуза как условие подготовки будущих учителей к здоровьесберегающей деятельности. *Известия Российского государственного*

педагогического университета им. А. И. Герцена: аспирантские тетради. 2008. № 31 (69). С. 483–486.

410. Сентизова М. И., Гармаев Ц. К. Педагогическое обеспечение здоровьесберегающей среды в региональной системе школьного образования. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика*. 2008. № 1. С. 110–115.

411. Сергеев С. В. Новые ценности образования: культурные модели школ. Москва: ИПИ РАУ, 1997. С. 94–96.

412. Сергеєнкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності: психодіагностика у професії. Київ: Наук. світ, 2004. 86 с.

413. Серіков Я. О. Основи охорони праці: навч. посіб. для студ. вищих закладів освіти. Харків: ХНАМГ, 2007. 227 с.

414. Сидорченко К. М. Категорія «здоров'я»: змістові поняття та методи оцінки у фізичному вихованні у загальноосвітніх навчальних закладах. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2010. № 9. С. 90–92.

415. Сірко А. В. Економічна теорія. Політехнологія: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 416 с.

416. Скиба Ю. Класифікація методів педагогічних досліджень. *Вища освіта України*. 2016. № 2. С. 51–59.

417. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.

418. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент: навч. посіб. для вищих навч. закладів. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 415 с.

419. Скринник М. А., Скринник З. Е. Предмет і проблематика філософії: навч. посібник. Львів, 2001. 415 с.

420. Слободянюк О. М. Формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів економічного профілю у процесі вивчення суспільно-гуманітарних дисциплін

40. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спеціальність 2207.20 с.

41. Словник української мови: в 11 т. / І. К. Білодід (голова ред.). Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 4 : І – М. 840 с.

42. Селіва Т. В. Психологія личности. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 304 с.

43. Смирнов И. Н. Здоровье человека как актуальная проблема. *Вопросы философии*. 1985. № 7. 124-134.

44. Соціальна гігієна і організація громадськості : учеб. пособие / Кучеренко В. З., Кочубай Е. М., Васильев А. П., Василів С. Л. Москва, 2000. 121 с.

45. Соціологія. Вікіпедія. Вільна енциклопедія : інтернет-ресурс. URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%80%D0%96%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%80%D0%9E> (дата звернення: 03.03.2020).

46. Соціально-демографічна статистика : підручник / автор-редактор А. Я. Підгорного. Одеса : ФОП Гуляєва В. М., 2016. 124 с.

47. Соціологія : підручник. 3-тє вид., стереотипне / автор-редактор В. М. Печі. Львів : «Новий світ-2000», 2007. 280 с.

48. Співак М. В. Державна політика зовнішньодипломатична : світовий досвід і Україна : монографія. Київ: Верні «Лотос», 2016. 536 с.

49. Сталий людський розвиток: забезпечення сталості : Національна доповідь / Е. М. Лібанова та ін. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. 412 с.

50. Старосельська Ю. І. Виховання відповідального ставлення до власного здоров'я студентів в умовах освітнього простору університету : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.07. Харків, 2013. 51 с.

431. Старосельська Ю. І. До питання про створення здоров'язбережувального простору у класичному університеті. *Теорія та методика навчання та виховання* : зб. наук. пр. Харків : ХНПУ, 2012. Вип. 32. С. 166–173.

432. Статут (Конституція) Всесвітньої організації охорони здоров'я від 22 лип. 1946. URL : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_599 (дата звернення: 03.03.2020).

433. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. 315 с.

434. Столяренко О. В. Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця : навч.-метод. посібник. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 196 с.

435. Сторчак С. Безпека – важливіша за виробництво. *Урядовий кур'єр*. 2008. № 77. С. 10.

436. Субетто А. И. Кваліметрія освіти та освіти і формування: генезис, становлення, розвиток, проблеми та перспективи. *Кваліметрія в освіті: методика і практика* : матеріали XI симпозиума. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 97 с.

437. Султанова Л. Ю. Готовність студентів педагогічних факультетів до науково-дослідної роботи. *Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, виховання і наук. праця*. Харків : НТУ «ХПІ», 2007. С. 338–343.

438. Супрун В. В. Розвиток людських ресурсів у системі професійної педагогічної освіти та освіти в Україні. *Innovative Educational Technologies: European Experience and Its Application in Training in Economic Management*. Poland : WSBiP, 2018. P. 80–83.

439. Сухова Н. М. Антропологічний вимір глобалізованого світу: освітній вимір. *Вісник НАУ*. Слов'янськ : НАУ, 2018. С. 10–15.

Україна: Економіка. 2018. № 1 (27). С. 117–121.
URL : <https://doi.org/10.5727/13337>.

40. Крамленко В. А. Как воспитать настоящего человека. Москва : Педагогика, 1989. 288 с.

41. Київсько-Закарпатський національний університет імені Івана Федорова : вебсайт. URL : <https://eenu.edu.ua/uk> (дата звернення: 04.03.2020).

42. Тарасевичка Н. І. Життєва позиція особистості у сучасному світі. Науковий вісник ХДУ : зб. наук. праць. Серія: Соціальні науки. 2017. Вип. 6. Т. 1. С. 111–118.

43. Тарасенко В. І., Іваненко О. О. Проблема національної ідентифікації українського суспільства (соціологічна парадигма) : монографія. Київ : Ін-т соціології НАН України, 2004. 576 с.

44. Тарасова Н. В. Управление развитием образовательной среды учащихся в образовательном учреждении : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.00. Москва, 2002. 204 с.

45. Таретинні, методологічні та практичні аспекти інноваційності підприємств : монографія / за заг. ред. В.Т. Васюка. Одеса : Атлант, 2017. 514 с.

46. Телешко А. О. Модель і моделювання в професійній освіті майбутніх учителів. Духовність і педагогіка: методологія, теорія і практика. 2015. Вип. 6. С. 118–19.

47. Тернопільський національний економічний університет : вебсайт. URL : <http://www.tneu.edu.ua> (дата звернення: 04.03.2020).

48. Технології управління персоналом : монографія / В.А.Тарас, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

49. Тофет Б. Право на здоровье: теория и практика. Москва : Устойчивый мир, 2001. С. 20.

450. Тоноян Т. З., Лепян М. К. Здоров'я населення – основа формування людського капіталу і розвитку економіки. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія «Економіка»*. 2010. Вип. 495. С. 47–51.

451. Тофтул М. Г. Етика : навч. посібник. Київ : ВЦ «Академія», 2005. 416 с.

452. Тюлю Г. Качество профподготовки менеджера. *Высшее образование в России*. 2005. № 11. С. 78–82.

453. Управление персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. Москва : ПРИОР, 1998. 512 с.

454. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. Москва, 2006. 250 с.

455. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / за заг. ред. Л. К. Семів. Київ : УБС НБУ, 2011. 406 с.

456. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грیشнова, Л. П. Керб. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.

457. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. Москва : Тандем ЭКМОС, 2000. 65 с.

458. Учителя и школы, доброжелательные к детям. ЮНИСЕФ : вебсайт. URL : http://www.unicef.org/cfs/index_RisingVoices.htm (дата звернення: 03.03.2020).

459. Ушинский К. Д. О народности в общественном воспитании. *Педагогические сочинения*. Москва, 1988. Т. 1. С. 194–256.

460. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: Опыт педагогической антропологии: избр. соч. в 2-х т. Москва : Педагогика, 1974. Т. 1. 584 с.

461. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. 2-е вид., доповн. Київ : Академвидав, 2014. 456 с.

462. Франкл В. Э. Человек в поисках смысла : сборник. Москва : Прогресс, 1990. 366 с.

41. Фролов В. А. Здоровье. Большая медицинская энциклопедия / гл. ред. Б. В. Петровский. Москва : Изд-во «Советская Энциклопедия», 1978. С. 356.
42. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця : вебсайт. URL : <http://www.econ.ua/> (дата звернення: 04.04.2020).
43. Хейл Ф. І. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академіка, 2003. 608 с.
44. Хоросов А. Н. Введение в управление инженерными техническими системами : учебное пособие. Москва : МЭИ, 2002. 372 с.
45. Хрусталева Ю. М. Здоровье человека как объективная реальность. *Экономика здравоохранения*. 2003. № 8. С. 22-24.
46. Шейро Я. І. Конкурентоспроможність випускника вищої школи: вимоги та оцінка. *Економіка та управління*. 2015. № 5. С. 91-93.
47. Шкоць А. В. Розвиток фізичного виховання на території України з найдавніших часів до початку ХІХ століття : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з фіз. виховання та спорту : 24.00.02 Харків, 2005. 36 с.
48. Шкоць А. В. Структура и содержание теоретико-методического обеспечения педагогической интеграции : дис. на здобуття наук : 13.00.01. Екатеринбург, 1998. 564 с.
49. Шерстюк Л. А. Неформальна зайнятість у приватному секторі економіки. *Формування економіки світового в Україні* : зб. наук. пр. 2004. Вип. 1. С. 107-108.
50. Шкоць А. В. Актуальність проблеми здоров'я людини: шляхи її розв'язання. *Вісник Львівського національного університету імені Гетьманів Миколая та Юрія*. 2006. Вип. 17. С. 104-108.

473. Чепелевська Л. А., Рудницький О. П. Медико-демографічні проблеми в Україні та шляхи їх подолання. *Україна. Здоров'я нації*. 2015. № 3 (35). С. 39–43.

474. Чередник Г. Інтеракційні механізми первинної соціалізації людини. *Соціальні виміри суспільства*. 2005. Вип. 8. С. 286–296.

475. Чередник Г. Ю. Інтеракційні механізми соціалізації учнів середньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соц. наук : 22.00.04. Київ, 2008. 15 с.

476. Чернівецький національний університет ім.єв. Юрія Федьковича : вебсайт. URL : <http://www.chnu.edu.ua/index.php?page=ua> (дата звернення: 04.04.2020).

477. Чорна Н. Б. Сутність та структура готовності до професійного саморозвитку майбутніх учителів мистецьких спеціальностей. *Вісник Запорізького національного університету. Серія : Педагогічні науки : зб. наук. праць*. 2012. № 1 (17). С. 192–196.

478. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. Москва : ГроссМедиа, 2005. 224 с.

479. Шапран Ю. Педагогічне моделювання у процесі формування професійної компетентності майбутнього вчителя біології. *Рідна школа*. 2012. № 12. С. 39–43.

480. Шарафуллина Ж. В. Формирование здоровьесберегающей образовательной среды в школах крайнего севера на основе деятельностного подхода : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Кострома, 2014. 156 с.

481. Шевченко Л. С. Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили. *Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. 2008. № 2. С. 77–85.

482. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідної діяльності : підручник. 5-те вид., стер. Київ : Знання, 2006. 307 с.

40. Шерстюк Н. С., Соколов А. В. Здоров'я людини та його вплив на демографічну ситуацію. *Економіка та соціологія*. 2016. Вип. 5. С. 316–319.
41. Штофф В. А. Моделирование и философия. *Москва: Наука*, 1966. 302 с.
42. Шудрина А. Г. Понятие индивидуального здоровья – центральная проблема валеологии. *Новосибирск : Наука*, 1996. 249 с.
43. Шербак І. М. Проблема створення «еколого-педагогічного освітнього середовища» в загальноосвітній школі та сучасні підходи до його оцінки в дослідженнях. *Навчальна частина Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць*. 2012. Вип. 18. С. 166–171.
44. Шербакова Т. Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений. *Молодой ученый*. 2012. № 5. С. 545–548.
45. Этерт М. Мотивация. Что заставляет заниматься на работе. *Москва : Изд-во ГИППО*, 2010. 194 с.
46. Энциклопедия профессионального образования : *сост./ под ред. С. Я. Батышева*. Москва, 1999. 1784 с.
47. Юзефовичус Т. А. Идея комплементарности в педагогике. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия : Педагогика*. 2015. № 2. С. 33–46.
48. Юзефовичус Т. А. Комплементарная педагогика : *монография*. Москва : ИИУ МГОУ, 2017. 177 с.
49. Юзефовичус Т. А. Принцип учета комплементарности педагогического знания в дидактическом проектировании профессионального совершенствования учителя. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия : Педагогика*. 2019. № 2. С. 165–174.

493. Якість життя населення регіону: аналіз, прогнозування, соціальна політика : монографія / під ред. Никифоренка В. Г. : МОН МС України, Одеса : Одеський нац. екон. ун-тет, 2012. 316 с.

494. Якубовська М. Культурологічна парадигма у науковій спадщині І. А. Зязюна. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2015. № 1–2. С. 189–199.

495. Яременко О. О., Левін Р. Я. Ідеологія і основні принципи теорії формування здорового способу життя. *Соціологія*. 2005. № 2–3. Вип. 7. С. 61–75.

496. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва : Смысл, 2001. 365 с.

497. Яшкіна О. І. Статистичні інструменти визначення узгодженості думок експертів в маркетингових дослідженнях. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2013. № 10. С. 442–449.

498. Amabile T. M. Motivational strategy: towards new conceptualisation of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*. 1993. Vol. 3. P. 185–201.

499. Armstrong M. Human resource management practice. 10th edition. Koganpage, London and Philadelphia, 2006. 1008 p.

500. Baker M. Arguments against Corporate Social Responsibility. *Business Respect*. URL : <http://www.mallenbaker.net/csr/CSRfiles/against.html> (дата звернення: 04.03.2020).

501. Belker L. B. The first-timemanager: 4-theat. New York : AMACOM, 1997. 211 p.

502. Berry M. A. Healthy school environment and enhanced educational performance the case of Charles Young

- University school. Prepared for the Carpet and Rug Institute. *Washington, DC*, P. 1–33.
93. Castle F. Corporate Social Responsibility: New Fad or Necessity. URL : http://www.intercultural-international-articles/general/corporate_social_resp.asp (дата доступа: 04.04.2020).
94. Duflo E. The returns to human capital: health and education. *Headquarters Washington*, 2004. P. 6. URL : <http://www.pubs.org/English/HDP/HDD/duflo.pdf> (дата доступа: 15.03.2020).
95. Duro-Narucki V. School building condition, school resources, and academic achievement in New York City public schools: A mediation model. *Journal of Environmental Psychology*. 2008. Vol. 28. P. 273–286.
96. Enmarker I., Boman E. Noise annoyance responses of middle school pupils and teachers. *Journal of Environmental Psychology*. 2004. Vol. 24. P. 527–536.
97. Fogel R. W. Nutrition, Physiological Capital, and Economic Growth. *Headquarters Washington*, 2002. P. 29. URL : <http://www.pubs.org/English/HDP/HDD/fogel.pdf> (дата доступа: 04.04.2020).
98. Fraser B. Learning environments research: Yesterday, today, and tomorrow. In SC Goh & MS Khine (Eds.). *Studies in educational learning environments: An international perspective*. 2002. P. 1–26.
99. Gallimore J. M., Brown B. B., Werner C. M. Walking routes to school in new urban and suburban neighborhoods: An environmental walkability analysis of blocks and routes. *Journal of Environmental Psychology*. 2011. Vol. 31. P. 24–32.
100. Hill L. A. *Becoming a manager: Mastery of a new identity*. New York : Penguinbooks, 1993. 331 p.

511. Honey P., Mumford A. Preferred Learning Style Test. URL : <https://sites.google.com/site/test300mlst> (дата звернення: 04.04.2020).

512. Honey P., Mumford A. The learning styles helpers guide. Maidenhead : Peter Honey Publications Ltd., 2000. 113 p.

513. Howitt P. Health, human capital and economic growth: a Schumpeterian perspective. *Headquarters Washington*, 2005. P. 29. URL : <http://www.paho.org/English/HDP/HDD/howitt.pdf> (дата звернення: 03.04.2020).

514. Jastram S. The Link Between Corporate Social Responsibility and Strategic Management. CIS Papers: Centre of International Studies, Hamburg. 2007. № 17. P. 1–17. URL : https://epub.sub.uni-hamburg.de//epub/volltexte/2011/9571/pdf/CP17_Jastram.pdf (дата звернення: 03.04.2020).

515. Johnson S. L. Improving the School Environment to Reduce School Violence: A Review of the Literature. *Journal of School Health*. 2009, Vol. 79. № 10. P. 451–465. URL : <http://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2009.00435x>.

516. Kolb D. Experiential learning. Englewood Cliffs, New York, 1984. 40 p.

517. Kolb D. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice Hall, 1983. 256 p.

518. Kuller R., Lindsten C. Health and behavior of children in classrooms with and without windows. *Journal of Environmental Psychology*. 1992. Vol. 12. P. 305–317.

519. Kytta M. The extent of children's independent mobility and the number of actualized affordances as criteria for child-friendly environments. *Journal of Environmental Psychology*. 2004. № 24. P. 179–198.

520. LEONI : вебсайт. URL : <https://www.leoni-ukraine.com/uk> (дата звернення: 03.04.2020).

221. Lundquist P., Kjellberg A., Holmberg K. Evaluating climate of the classroom environment: development of an instrument for the measurement of self-reported mood among school children. *Journal of Environmental Psychology*. 2002. Vol. 22. P. 289–293.
222. Martin S. H. The classroom environment and its effect on the practice of teachers. *Journal of Environmental Psychology*. 2002. Vol. 22. P. 139–156.
223. Maxwell L. E., Chmielewski E. J. Environmental assessment and elementary school children's self-esteem. *Journal of Environmental Psychology*. 2008. Vol. 28. P. 143–153.
224. Moss R. Evaluating educational environments: methods, measures, findings and policy implications. San Francisco: Jossey-Bass, 1979. 334 p.
225. Napier M. A., Brown B. B., Werner C. M., Williams J. Walking to school: Community design and child and youth barriers. *Journal of Environmental Psychology*. 2011. Vol. 31. P. 45–51.
226. Oudemir A., Oguz Y. Assessment of outdoor school environments and physical activity in Ankara's primary schools. *Journal of Environmental Psychology*. 2008. Vol. 28. P. 287–300.
227. Pivik J. R. The perspective of children and youth: how different stakeholders identify architectural barriers for inclusion in schools. *Journal of Environmental Psychology*. 2010. Vol. 30. P. 510–517.
228. Prystupa E., Pavlova Ju. Evaluation of health in context of life quality studying. *Advances in Rehabilitation*. 2015. Vol. 29, Issue 2. P. 33–38.
229. Richardson B. J. Socially Responsible Investment Law: Regulating the Unseen Polluters. Oxford : Oxford University Press, 2008. 624 p.
230. Rokeach M. The nature of human values. New York : Free Press, 1973. 438 p.

531. Rousseau D. Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. P. 153–192.

532. Schein E. H. How culture forms develops and changes. San Francisco : Jossey-Bass, 1985. P. 17–43.

533. Sen A. Development as Freedom. Oxford : Oxford University Press, 1999. 366 p.

534. Sigerist H. E. Medicine and Human Welfare : Health. New Haven London : Yale University Press. Oxford University Press, 1941. P. 53–104.

535. The OECD Teaching and Learning International Survey. TALIS : вебсайт. URL : <http://www.oecd.org/edu/talis> (дата звернення: 03.04.2020).

536. Tsos A., Homych A., Sabirov O. The state of physical and psychological components of health in the quality of life of the university students. *Human and Health*, 2013. 2 (VII). P. 8–12.

537. Weinstein C. S., Woolfolk A. E. The classroom setting as a source of expectations about teachers and pupils. *Journal of Environmental Psychology*. 1981. Vol. 1. P. 117–129.

538. White R. W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. *Psychological Review*. 1959. Vol. 66.5. P. 279–333.

539. Wilson B. Metaphors for instruction: Why we talk about learning environments. *Educational Technology*. 1995. № 25 (5). P. 25–30.

540. Winterbottom M., Wilkins A. Lighting and discomfort in the classroom. *Journal of Environmental Psychology*. 2009. Vol. 29. P. 63–75.

541. Zavydivska N., Hribovska I., Ivanochko V., Svystelnyk I., Ripak M. Efficiency of using the teaching technology while developing healthy lifestyle skills in arts students. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*. 2016. 16 Supplement Issue

93. Art 93. P. 598–603. doi: <https://doi.org/10.7752/jpes.2016.s1093>.
94. Zavydivska N., Zavydivska O. Health management as a component of modern higher education system. *Knowledge – Economy – Society. Managing organizations: concepts and their application*. Cracow, 2014. P. 239–246.
95. Zavydivska N., Zavydivska O., Khanikiants O. Features of free time pedagogy in the conditions of health preserving study of students. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Фізичне виховання, спорт і здоров'я людини*. 2019. Вип. 13. С. 15–22.
96. Zavydivska N., Zavydivska O. Health management as a basis of health preserving process. *Сучасні технології навчання студентів на заняттях з фізичної культури* : матер. Всеук. наук.-практ. конф., 2–4 лип. 2014 р. Черкаси : ЧІБС ІНУ ІБФ, 2014. С. 106–109.
97. Zavydivska O. Training, Development and Competence in HR-management. *Knowledge – Economy – Society. Innovation of paradigms and concepts of management in the contemporary Economy*. Cracow, 2015. P. 275–284.
98. Zavydivska O., Zavydivska N., Khanikiants O., Hovor O. The paradigm of health maintenance at Higher Education institutions as an Important Component of Human Development in Terms of Modernity. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*. 2017. Vol. 17 Supplement Issue 1, Art 9. P. 60–65. doi: <https://doi.org/10.7752/jpes.2017.s1009>.
99. Zavydivska O., Zavydivska N., Kovalchuk V., Khanikiants O. Features of professional training of hr-managers: the ability to create a health-oriented environment in the organization. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*. 2018. 18 Supplement Issue (2), Art 160, P. 1072–1078. doi: <https://doi.org/10.7752/jpes.2018.s2160>.
100. Zavydivska O., Zavydivska N., Khanikiants O. Self-management as a condition for creating a health culture among

students. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*. 2016. 16 Supplement Issue (1), Art 93. P. 592–597. doi: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2016.s1093>.

549. Zavydivska O., Koblyk M. Employees motivation in banking sector. *Банковская система: устойчивость и перспективы развития: сб. науч. статей восьмой междунауч.-практ конф. по вопросам банковской экономики, 27–28 апр. 2017 г. Пинск : ПолесГУ, 2017. С. 58–61.*

ДОДАТКИ

Додаток А

Повідомості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266 (фрагмент)

Перелік 1				Перелік 2				Перелік 2015	
Код спеціальності	Назва спеціальності	Напрямок підготовки	Код напрямку підготовки	Найменування спеціальності спеціаліста	Код спеціальності спеціаліста	Найменування спеціальності магістра	Код спеціальності магістра	Галузь знань	Спеціальність
Соціальні науки, бізнес і право									
0501	Економіка	Економічна теорія	6.030501	Економічна теорія	7.03050101	Економічна теорія	8.03050101	05 Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка
		Економічна кібернетика	6.030502	Економічна кібернетика	7.03050201	Економічна кібернетика	8.03050201	05 Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка
		Міжнародна економіка	6.030503	Міжнародна економіка	7.03050301	Міжнародна економіка	8.03050301	05 Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка
								05 Соціальні та поведінкові науки	056 Міжнародні економічні відносини

Продовження додатка 1

	Економіка підприємства	6.030504	Економіка підприємства (за видами економічної діяльності)	7.03050401	Економіка підприємства (за видами економічної діяльності)	8.03050401	05	05
	Управління персоналом та економіка праці	6.030505	Управління персоналом та економіка праці	7.03050501	Управління персоналом та економіка праці	8.03050501	05	05
	Прикладна статистика	6.030506	Прикладна статистика	7.03050601	Прикладна статистика	8.03050601	05	05

Продовження додатка А

		Маркетинг	7.03050701	Маркетинг	8.03050701	07 Упр-ня та адміністрування	075 Маркетинг
		Біржова діяльність	7.03050702	Біржова діяльність	8.03050702	07 Упр-ня та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
		Фінанси і кредит (за спеціалізованими програмами)	7.03050801	Фінанси і кредит (за спеціалізованими програмами)	8.03050801	07 Упр-ня та адміністрування	072 Фінанси, банківська справа та страхування
		Банківська справа	7.03050802	Банківська справа	8.03050802	07 Упр-ня та адміністрування	072 Фінанси, банківська справа та страхування
		Оподаткування	7.03050803	Оподаткування	8.03050803	07 Упр-ня та адміністрування	071 Облік і оподаткування
		Облік і аудит	7.03050901	Облік і аудит	8.03050901	07 Упр-ня та адміністрування	071 Облік і оподаткування

		Товарознавство і торговельне підприємництво	6.030510	Товарознавство і комерційна діяльність	7.03051001	Товарознавство і комерційна діяльність	8.03051001	07 Упр-ня та адмін-стрування	07 Класифікація торговельно-адмін-ист.
				Товарознавство та експертиза в митній справі	7.03051002	Товарознавство та експертиза в митній справі	8.03051002	07 Упр-ня та адмін-стрування	07 Класифікація торговельно-адмін-ист.
				Експертиза товарів та послуг	7.03051003	Експертиза за товарів та послуг	8.03051003	07 Упр-ня та адмін-стрування	07 Класифікація торговельно-адмін-ист.
				Управління безпечністю та якістю товарів	7.03051004	Управління безпечністю та якістю товарів	8.03051004	07 Упр-ня та адмін-стрування	07 Класифікація торговельно-адмін-ист.
				Організація оптової та роздрібної торгівлі	7.03051005	Організація оптової та роздрібної торгівлі	8.03051005	07 Упр-ня та адмін-стрування	07 Класифікація торговельно-адмін-ист.

Продовження додатка А

	АДІ	в.к.з.м.о.:	Мене-джмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)	7.03060101	Мене-джмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)	8.03060101	07 Упр-ня та адміні-стрування	073 Мене-джмент
						07 Упр-ня та адміні-стрування	074 Публічне управ-ління та адміні-стрування	
			Мене-джмент інноваційної діяльності	7.03060102	Мене-джмент інноваційної діяльності	8.03060102	07 Упр-ня та адміні-стрування	073 Мене-джмент
	АДІ	в.к.з.м.о.:	Мене-джмент природоохоронної діяльності	7.03060103	Мене-джмент природоохоронної діяльності	8.03060103	07 Упр-ня та адміні-стрування	073 Мене-джмент
							07 Управ-ління та адміні-стрування	074 Публічне управ-ління та адміні-стрування
			Мене-джмент зовнішньоекономічної діяльності	7.03060104	Мене-джмент зовнішньоекономічної діяльності	8.03060104	07 Управ-ління та адміні-стрування	073 Мене-джмент

				Мене-джмент інвестиційної діяльності	7.03060105	Мене-джмент інвестиційної діяльності	8.03060105	07 Упр-ня та адмі-ні-стрування	073 Мене-джмент
				Управ-ління в сфері економічної конкуренції	7.03060106	Управ-ління в сфері економічної конкуренції	8.03060106	07 Упр-ня та адмі-ні-стрування	073 Мене-джмент
								07 Упр-ня та адмі-ні-стрування	074 Публічне управління та адміністрування
				Логісти-ка	7.03060107	Логістика	8.03060107	07 Упр-ня та адмі-ні-стрування	073 Мене-джмент

Джерело: [377; 379].

Професія «Менеджер» у Класифікаторі професій України ДК 003:2010

Менеджери (управителі) в сфері вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів)	
111	Менеджери підприємств, установ та організацій
112	Менеджери малих підприємств без апарату управління
113	Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх відділів
114	Менеджери (управителі) у сільському, мисливському, лісовому, рибному та іншому господарстві
115	Менеджери (управителі) у водному господарстві
116	Менеджери (управителі) у лісовому господарстві
117	Менеджери (управителі) у добувній промисловості
118	Менеджери (управителі) в обробній промисловості та у виробництві енергетичної, газу та води
119	Менеджери (управителі) в інших сферах обробної промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води
120	Менеджери (управителі) у виробництві та розподіленні електроенергії
121	Менеджери (управителі) у будівництві, на транспорті, пошті та в аерії
122	Менеджери (управителі) на транспорті
123	Менеджери (управителі) туристичних агентств та бюро подорожей
124	Менеджери (управителі) з організації діяльності туристичних агентств та бюро подорожей
125	Менеджери (управителі) в торгівлі, готелях та закладах ресторанного господарства
126	Менеджери (управителі) у торгівлі транспортними засобами та їх ремонті
127	Менеджери (управителі) в оптовій торгівлі та посередництві у торгівлі
128	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі побутовими та нероздільними товарами та їх ремонті
129	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі побутовими товарами
130	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами
131	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі продовольчими товарами
132	Менеджери (управителі) в готелях та інших місцях розміщення
133	Менеджери (управителі) в готельному господарстві
134	Менеджери (управителі) з організації харчування
135	Менеджери (управителі) у фінансовій діяльності
136	Менеджери (управителі) у сфері грошового посередництва
137	Менеджери (управителі) у сфері фінансового лізингу
138	Менеджери (управителі) у сфері надання кредитів
139	Менеджери (управителі) у сфері страхування життя та заощаджень
140	Менеджери (управителі) у сфері пенсійного страхування
141	Менеджери (управителі) в допоміжній діяльності у сфері фінансів
142	Менеджери (управителі) в допоміжній діяльності у сфері страхування
143	Менеджери (управителі) в інших видах фінансового посередництва

147	<i>Менеджери (управителі) у сфері операцій з нерухомістю, здавання під найм та послуг юридичним особам</i>
1471	Менеджери (управителі) у сфері операцій з нерухомістю для третіх осіб
1472	Менеджери (управителі) у сфері оренди машин та устаткування
1473	Менеджери (управителі) у сфері надання інформації
1474	Менеджери (управителі) у сфері досліджень та розробок
1475	Менеджери (управителі) з права, бухгалтерського обліку, досліджень ринку, вивчення суспільної думки, консультацій з питань комерційної діяльності та управління
1475.1	Менеджери (управителі) з права
1475.2	Менеджери (управителі) з бухгалтерського обліку
1475.3	Менеджери (управителі) з дослідження ринку та вивчення суспільної думки
1475.4	Менеджери (управителі) з питань комерційної діяльності та управління
1476	Менеджери (управителі) з архітектури та будівництва, технічного контролю, аналізу та реклами
1476.1	Менеджери (управителі) з реклами
1477	Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу
1477.1	Менеджери (управителі) з підбору, забезпечення та використання персоналу
1478	Менеджери (управителі) у слідчій діяльності
1479	Менеджери (управителі) з надання інших послуг юридичним особам
148	<i>Менеджери (управителі) в освіті, охороні здоров'я та соціальній сфері</i>
1482	Менеджери (управителі) в охороні здоров'я
1483	Менеджери (управителі) у соціальній сфері
149	<i>Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності</i>
1491	Менеджери (управителі) у житлово-комунальному господарстві
1492	Менеджери (управителі) у сфері культури, відпочинку та спорту
1493	Менеджери (управителі) систем якості
1494	Менеджери (управителі) екологічних систем
1495	Менеджери (управителі) систем з інформаційної безпеки
1496	Менеджери (управителі) із соціальної та корпоративної відповідальності
1499	Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності, не віднесені до інших угруповань

Джерело: [322].

Професійні назви робіт для менеджерів середньої ланки
Згідно з Класифікатором професій України

Професійна назва роботи	
111	Менеджер (управитель) з використання водних ресурсів
112	Менеджер (управитель) з природокористування
113	Менеджер (управитель) з виробництва та розподілення електроенергії
114	Менеджер (управитель) з організації ефективного використання енергії (енергетика)
115	Менеджер (управитель) з транспортно-експедиторської діяльності
116	Менеджер (управитель) на автомобільному транспорті
117	Менеджер (управитель) на водному транспорті
118	Менеджер (управитель) з туризму
119	Менеджер (управитель) в торгівлі транспортними засобами
120	Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі
121	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі побутовими та непродовольчими товарами
122	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі побутовими товарами та їх
123	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами
124	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі продовольчими товарами
125	Менеджер (управитель) у готельному господарстві
126	Менеджер (управитель) систем харчової безпеки
127	Менеджер (управитель) кафе (бару, їдальні)
128	Менеджер (управитель) підприємства з приготування та постачання готових
129	Менеджер (управитель) ресторану
130	Менеджер (управитель) із грошового посередництва
131	Менеджер (управитель) із фінансового лізингу
132	Менеджер (управитель) із надання кредитів
133	Менеджер (управитель) із страхування
134	Менеджер (управитель) із пенсійного недержавного страхування
135	Менеджер (управитель) із допоміжної діяльності у сфері фінансів
136	Менеджер (управитель) із допоміжної діяльності у сфері страхування
137	Менеджер (управитель) із фінансового посередництва
138	Менеджер (управитель) у сфері операцій з нерухомістю для третіх осіб
139	Менеджер (управитель) у сфері оренди машин та устаткування
140	Менеджер (управитель) у сфері надання інформації
141	Менеджер (управитель) з питань регіонального розвитку
142	Менеджер (управитель) із комунікаційних технологій
143	Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності
144	Менеджер (управитель) з логістики
145	Менеджер (управитель) з маркетингу
146	Менеджер (управитель) з постачання
147	Менеджер (управитель) із збуту
148	Менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю
149	Менеджер (управитель) із зовнішньоекономічної діяльності

1476.1	Менеджер (управитель) з реклами
1477.1	Менеджер (управитель) з персоналу
1478	Менеджер (управитель) у слідчій діяльності
1479	Менеджер (управитель) з організації консультативних послуг
1482	Менеджер (управитель) з громадської охорони здоров'я
1483	Менеджер (управитель) у соціальній сфері
1491	Менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)
1491	Менеджер (управитель) підприємства житлово-комунального господарства
1492	Менеджер (управитель) банно(лазне)-оздоровчого комплексу
1492	Менеджер (управитель) у видавничій діяльності
1493	Менеджер (управитель) систем якості
1493	Менеджер (управитель) систем якості в державному управлінні
1494	Менеджер (управитель) екологічних систем
1495	Менеджер (управитель) систем з інформаційної безпеки
1496	Менеджер (управитель) із соціальної та корпоративної відповідальності
1499	Менеджер (управитель)

Джерело: [322].

АНКЕТА

(для керівників, менеджерів і працівників)

Шановні панове!

Запрошуємо Вас взяти участь в соціологічному дослідженні, метою якого є з'ясування ставлення фахових освіти студентів ЗВО, котрі навчаються за спеціальністю «Менеджмент». Завдяки рефлексії змісту фахових дисциплін для формування в майбутніх керівників підприємств здоров'я орієнтованого середовища організації відповідно до вимог міжнародних стандартів буде бажано, уважно прочитайте кожне запитання, позначте відповідь, якою найбільше збігається з Вашою позицією.

Наперед вдячні за вичерпні та щирі відповіді!

1. Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології на роботі?
 - ні, ні бою в цьому потреби __
 - край рідко __
 - так, постійно, бою про підтримку здоров'я __
2. Дієвим для Вас готові поліпшувати своє фізичне здоров'я?
 - немає потреби __
 - уділяю увагу __
 - у спортзалі __
 - на відкритому повітрі (стадіон) __
3. Чи відвідуете Ви спортивні зали, басейни у вільний від роботи час?
 - так __
 - ні __
 - вільного часу немає __
4. Чи призначаєте вихідні і святкові дні?
 - визначено __
 - у соцмережах __
 - активно відпочиваю __
 - немає потреби __
 - переглядаю телевізор __
 - займаюся хатніми справами __
5. Чи користуєтеся Ви перервами в кінці робочого тижня?
 - так __
 - ні __
 - не задумувався (-лася) __
6. Який Ваш стан здоров'я за суб'єктивними відчуттями:
 - дуже поганий __
 - поганий __
 - хороший __
 - дуже хороший __
 - важко ідентифікувати __
7. Найкращим для Вас є:
 - можливість розважитися і поспілкуватися з друзями __
 - можливість покращити здоров'я __
 - можливість профілактики захворювань __
8. Ваш рівень фізичної рухової активності:
 - достатній __
 - помірний __
 - недостатній __
9. Чи вважаєте Ви середовище, в якому працюєте, таким, що спонукає до збереження здоров'я?
 - так __
 - ні __
 - не задумувався (-лася) __
10. Чи вважаєте Ви себе компетентними в питаннях, що стосуються збереження здоров'я в умовах організації, де Ви працюєте?
 - так __
 - ні __
 - не задумувався (-лася) __

Закінчення додатку Г

11. Чи потрібна в системі професійної підготовки менеджерів додаткова інформація для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління?

так ___ швидше так, аніж ні ___ ні ___ швидше ні, аніж так ___
важко відповісти ___

12. Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджерам потрібні знання, уміння і навички для створення здоров'яорієнтованого середовища організації?

поділяю ___ частково поділяю ___ не поділяю ___
важко відповісти ___

13. Питання для керівників і менеджерів. Чи відчуваєте Ви труднощі, пов'язані із браком знань для організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей?

так ___ швидше так, аніж ні ___ ні ___
швидше ні, аніж так ___ на задумувався (-лася) над цим ___

14. Питання для керівників. Чи звертаєте Ви увагу при найманні на роботу менеджерів на їхню спроможність до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів, готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?

так ___ ні ___ не бачу у цьому потреби ___

А тепер, будь ласка, повідомте деякі дані про себе!

Вік: _____

Стать:

- жіноча ___

- чоловіча ___

Посада: _____

Щиро дякуємо за співпрацю!

АНКЕТА

(для вивчення студентів, що навчаються
за спеціальністю 073 «Менеджмент»)

Шановні студенти!

Мета даної анкети – дослідити, з метою якого є вдосконалення системи професійної освіти студентів спеціальності за спеціальністю 073 «Менеджмент», у частині формування в них знань, умінь, здатностей управління, зокрема до створення здоров'яорієнтованого підприємства (організації). Ваші відповіді допоможуть здійснити соціально-педагогічний вплив на систему професійної освіти студентів-управлінців, створити міждисциплінарні зв'язки між фаховими спеціальностями, зокрема здоров'я та створити технологію фахової підготовки студентів з метою збереження відповідно до вказаних Вами побажань і потреб.

Ваша відповідь на кожне з питань, позначте той варіант відповіді,

який найближче збігається з Вашою позицією.

Ваша відповідь анонімна. Наперед вдячні за вичерпні та щирі відповіді.

1. Вкажіть, чому при вступі у заклад вищої освіти Ви обрали спеціальність 073 «Менеджмент»?

- а) бажання, аби отримати вищу освіту;
- б) бажання стати управлінцем;
- в) бажання бути лідером, керівником і управляти людьми;
- г) бажання бути обрано (-ла) за порадою батьків (друзів);
- д) бажання відпочити.

2. Вкажіть: Як думку про те, що менеджмент – це:

№	Суть діяльності менеджменту	Повністю поділяю	Частково поділяю	Ні, не поділяю	Важко відповісти
1	метод управління для досягнення економічних цілей (успішного організації), підприємства				
2	метод управління для нормальної роботи організації (праці)				
3	метод управління для збільшення економічного успіху заради економіки цілої нації				
4	метод управління з метою людей заради самої людини, з метою його (її) благополуччя (збереження здоров'я і самої організації)				
5	метод роботи, спрямований на отримання доходів (додаткових) з метою збільшення рівня роботи підприємства				
6	метод використання людських ресурсів з метою досягнення цілей				

Продовження додатка Д

3. Чи плануєте Ви в майбутньому працювати за фахом, бути менеджером?

а) так, планую;

в) швидше ні, ніж так;

б) швидше так, ніж ні;

г) важко відповісти.

4. Чи потрібні Вам додаткові знання, уміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому?

а) так;

в) швидше ні, аніж так;

б) швидше так, аніж ні;

г) важко відповісти.

5. Чи готові Ви до здійснення такого управління, що не нашкодить здоров'ю підлеглих людей, а саме: запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації для відновлення працездатності, підвищення продуктивності праці працівників?

а) так;

в) швидше ні, аніж так;

б) швидше так, аніж ні;

г) важко відповісти.

6. Чи вважаєте Ви, що менеджер може впливати на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації?

а) так;

б) швидше ні, аніж так;

в) швидше так, аніж ні;

г) важко відповісти.

7. Чи здатні будете Ви мотивувати різні категорії працюючих людей до участі в заходах для збереження їхнього здоров'я в умовах виробництва?

а) так;

б) швидше ні, аніж так;

в) швидше так, аніж ні;

г) важко відповісти.

9. Чи володієте Ви знаннями у сфері управління на засадах концепції здоров'язбереження?

№ з/п	Вкажіть на наявність або відсутність знань з кожного з перерахованих положень:	Так	Швидше так, аніж ні	Швидше ні, аніж так	Важко відповісти
1.	Зміст законодавчих і програмних документів, що стосуються безпеки, охорони праці				
2.	Сутність здоров'яорієнтованого середовища організації				
3.	Управління, що не нашкодить здоров'ю працюючих людей				
4.	Механізми запровадження здоров'яорієнтованого управління в умовах організації				
5.	Сутність пропаганди здорового способу життя				
6.	Форми здоров'яорієнтованої управлінської діяльності				
7.	Особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці				
8.	Особливості використання оздоровчих заходів у вільний від роботи час для працівників				

Закінчення додатка Д

18. Чи виподісте Ви управлінськими уміннями і навичками для створення здорового зорієнтованого середовища організації в майбутньому?

№	Вкажіть на наявність або відсутність у Вас управлінських умінь і навичок:	Так	Швидше так, ніж ні	Швидше ні, ніж так	Важко відповісти
18.1	Проводити рекламу здорового способу життя серед підлеглих працівників				
18.2	Величати самопочуття працівника за свої життєві рішення				
18.3	Стимулювати здоров'язбережувальні заходи в умовах організації, де Ви будете працювати				
18.4	Висловити задоволення перед вищим керівництвом думку про необхідність запровадження заходів для збереження здоров'я в умовах праці				
18.5	Проводити управлінську рекреаційно-оздоровчу діяльність з урахуванням інтересів та уподобань людей різних категорій				
18.6	Заохочувати працюючих людей до оздоровчої діяльності у вихідні				
18.7	Заохочувати оздоровчі заходи для підлеглих за будь-якої, причей для цього нагоди				
18.8	Планувати власні управлінські дії для підвищення продуктивної праці підлеглих з урахуванням необхідності здоров'язбереження в умовах організації				

19. Чи готові Ви, як майбутній менеджер, до створення здорового адаптивного середовища організації?

а) так _____

в) швидше ні, ніж так _____

б) швидше так, ніж ні _____

г) важко відповісти _____

Навчачись, будь ласка, повідомте деякі дані про себе!

Вкажіть, будь ласка, заклад вищої освіти, у якому Ви навчатесь:

Щиро дякуємо за співпрацю!

Оцінювання мотиваційно-особистісного компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Вимірювання рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента (мотивації досягнення успіху) було здійснено за спеціально розробленою шкалою на основі модифікації методики Т. Елерса. Шкала складається із 41 питання, з приводу яких можливі чотири варіанти відповідей – «так», «швидше так, ніж ні», «ні», «швидше ні, ніж так». Студентам потрібно було заповнити відповідний бланк із запитаннями, відзначивши обрану відповідь.

№	Питання-судження	Відповіді			
		так	швидше так, ніж ні	ні	швидше ні, ніж так
1.	Якщо є вибір між двома варіантами, то краще розв'язати проблему відразу чи відкласти на потім				
2.	Мене легко роздратувати, якщо я розумію, що не можу якісно розв'язати проблему, пов'язану з проханням підлеглих працівників				
3.	Для мене в майбутній управлінській діяльності важливіше не виконання завдання будь-якою ціною, а хороше самопочуття і настрої підлеглих				
4.	Вважаю, що працюючі люди більшою мірою страждають від невдач на роботі, ніж від поганих стосунків з близькими людьми вдома				
5.	На мою думку, більшість працюючих людей живуть далекими примарними цілями, а не можливість реалізувати теперішні				
6.	У житті в мене було більше успіхів, ніж невдач				
7.	Емоційні люди мені подобаються більше, ніж дієві				
8.	Навіть у звичайній управлінській роботі я намагаюся вдосконалювати деякі елементи задля поліпшення здоров'яорієнтованого виробничого середовища				
9.	Захоплений думками про успіх, я можу забути про безпеку праці підлеглих				
10.	Мої близькі вважають мене лінивим				
11.	Думаю, що в моїх невдачах винні, швидше, обставини, ніж я				
12.	Терпіння в мене більше, ніж здоров'язбережувальних здібностей				
13.	Мої батьки занадто строго контролювали мене				
14.	Лінь вникати у зміст технологій здоров'язбереження, а не сумніви в економічному успіху через використання відповідних заходів примушують мене часто відмовлятися від намірів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації				
15.	Думаю, що я впевнений у собі майбутній управлінець				

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді «так» на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді «ні» на запитання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на запитання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Потрібно підрахувати суму балів.

Результат. 10 і менше балів – низький (початковий) рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента; від 11 до 16 балів – задовільний (достатній) рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента; від 17 до 20 балів – оптимальний (продуктивний) рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента; більше ніж 21 бал – високий (творчо-креативний) рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента.

**Визначення мотивації до уникнення невдач і до ризику
як додаткових характеристик
мотиваційно-особистісного компонента**

Додаток Ж.1

**Визначення мотивації до уникнення невдач як додаткової
характеристики мотиваційно-особистісного компонента**

Мотивація до уникнення невдач. Дослідження було проведено за інтерпретованою методикою Т. Елерса. Суть полягає в тому, що студентам пропонують список слів, який розміщено в таблиці (по три слова в кожному). Студент повинен з кожного рядка обрати лише одне слово з трьох, що найбільш повно і точно характеризує його особистість.

1	2	3
Сміливий	Пильний	Підприємливий
Впевнений	Сором'язливий	Впертий
Спокійний	Рішучий	Песимістичний
Незалежний	Безцеремонний	Уважний
Впевнений	Боягузливий	Недумаючий
Сором'язливий	Жвавий	Завбачливий
Впевнений	Той, хто вагається	Молодецький
Незалежний	Легковажний	Боягузливий
Той, хто не вагається	Манірний	Незавбачливий
Песимістичний	Сумлінний	Чуйний
Мотиваційний	Той, хто сумнівається	Нестійкий
Боягузливий	Недбалий	Схвильований
Обачний	Тихий	Боягузливий
Уважний	Нерозсудливий	Смливий
Розсудливий	Швидкий	Мужний
Позитивний	Обережний	Завбачливий
Смливий	Розсіяний	Сором'язливий
Мотиваційний	Необережний	Безцеремонний
Впевнений	Нерішучий	Нервовий
Впевнений	Відданий	Авантюристичний
Завбачливий	Жвавий	Відчайдушний
Позитивний	Байдужий	Недбалий
Обережний	Безтурботний	Терпеливий
Рішучий	Турботливий	Хоробрий
Безбачливий	Безстрашний	Сумлінний
Позитивний	Дякливий	Безтурботний
Розсіяний	Обачний	Песимістичний
Обачний	Розсудливий	Підприємливий
Тихий	Неорганізований	Боягузливий
Позитивний	Пильний	Безтурботний

Студент отримує по 1 балу за вибір, що наведено у ключі підрахунку (перша цифра перед «/» означає номер рядка, друга цифра – номер стовпчика, де знаходить потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає: слово, що отримало 1 бал знаходиться в першому рядку і другому стовпчику – «пильний»). За інший вибір у цьому рядку студент балів не отримує.

Ключ для підрахунків. 1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Результат: менше ніж 10 балів: низький (початковий) рівень мотивації до уникнення невдач; від 11 до 16 балів: задовільний (достатній) рівень мотивації до уникнення невдач; від 17 до 20 балів: оптимальний (продуктивний) рівень мотивації до уникнення невдач; більше ніж 21 бал: високий (творчо-креативний) рівень мотивації до уникнення невдач (захисту).

Оцінювання мотивації до ризику як додаткової характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Мотивація до ризику. Діагностика мотивації студентів-управлінців до ризику була здійснена згідно з інтерпретованою методикою Г. Шуберта.

Студентам потрібно було оцінити ступінь своєї готовності до ризику про які йдеться в запитаннях. При відповіді на кожне із 25 запитань потрібно поставити бал за такою схемою: 2 бали – повністю згодний, повне «так»; 1 бал – більше «так», аніж «ні»; 0 балів – ані «так», ані «ні», дещо середнє; -1 бал – більше «ні», аніж «так»; -2 бали – повне «ні».

№	Питання-судження	Відповіді				
		згідний, повне так	більше так, аніж ні	ані так, ані ні	більше ні, аніж так	повне ні
1	Підвищили би Ви встановлену швидкість для того, щоб надати потрібну медичну допомогу важко хворій людині?					
2	Погодилися б Ви заради хорошого заробітку взяти участь у небезпечній і тривалій експедиції?					
3	Перегородили би Ви шлях небезпечного шахрая, який втікає?					
4	Могли би Ви їхати на підніжці вагона, що їде понад 100 км/год.?					
5	Зможете Ви після безсонної ночі ще мало працювати?					
6	Почасти би Ви переходити холодну річку першим?					
7	Позичили би Ви товаришеві велику суму грошей, якщо би не були впевнені в тому, що він зможе їх повернути?					
8	Увійшли би Ви разом із дресирувальником у катку з левами за його рекомендаціями, що це абсолютно безпечно?					
9	Могли б Ви при підказках знизу вилізти на високу трубу?					
10	Могли би Ви без тренувань узятися за керування вітрильником?					
11	Ризикнули би Ви схопити за вуздечку коня, який біжить?					
12	Зможете би Ви після 10 склянок пива вилізти на велосипеді?					

13.	Могли би Ви здійснити стрибок із парашутом?						
14.	Змогли би Ви за потреби проїхати без квитка з одного міста в інше?						
15.	Поїхали би Ви в далеку дорогу, якщо би за кермом сидів знайомий, котрий недавно вчинив дорожньо-транспортну пригоду?						
16.	Могли би стрибнути з 10-метрової висоти на тент пожежної команди?						
17.	Могли би Ви для того, щоб позбутися важкої затьняної хвороби, наважитися на складну операцію?						
18.	Могли би Ви зістрибнути з підніжки вантажного потяга, що рухається зі швидкістю 50 км/год ?						
19.	Могли би піднятися у ліфті сьомим, якщо ліфт розраховано на шість людей?						
20.	Могли би Ви за значну матеріальну винагороду перейти жваве роздоріжжя із зав'язаними очима?						
21.	Взялися би Ви за небезпечну для життя роботу, якщо би за неї добре платили?						
22.	Могли би Ви після 10 склянок горілки вирахувати відсотки?						
23.	Могли би Ви за вказівкою керівника взятися рукою за високовольтний дріт, якщо би він Вас запевняв, що це дріт знеструмлений?						
24.	Узялися би Ви, після деяких попередніх пояснень, за керівництво вертольотом?						
25.	Могли би Ви, маючи квитки, але не маючи грошей і їжі, проїхати дві-три доби поїздом?						

Ключ. Підрахувати суму набраних балів відповідно до інструкції. Загальна оцінка тесту дається за неперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Стверджувальні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту від -50 до +50 балів.

Результат: менше ніж - 30 балів: надто обережні, низький (початковий) рівень мотивації до ризику; від -29 до +0 балів: обережні, задовільний (достатній) рівень мотивації до ризику; від +1 до +20: схильні до ризику, оптимальний (продуктивний) рівень мотивації до ризику; більше, ніж +20: готові до ризику, високий (творчо-креативний) рівень мотивації до ризику.

Оцінювання когнітивно-інтелектуального компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Оцінювання рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента було проведено згідно з дещо зміненою методикою «Інтелектуальна лабільність».

Інструкція: кожному видається відповідний бланк і повідомляється, щоб студенти були уважні, працювали швидко, щоб прочитані завдання повторюватися не будуть і не рахуватимуться з паузою в п'ять секунд. Потрібно зазначити, що той, хто проводить цей тест, має добре ознайомитися зі змістом і чітко озвучувати завдання.

Зміст методики		
1.	квадрат 1	Напишіть першу букву імені «Сергій» і останню букву першого місяця року
2.	квадрат 4	Напишіть слово «пар» так, щоб будь-яка одна літера була написана у трикутнику
3.	квадрат 5	Розділіть чотирикутник двома вертикальними і двома горизонтальними лініями
4.	квадрат 6	Проведіть лінію від першого кола до четвертого так, щоб вона проходила під колом два і над колом три
5.	квадрат 7	Поставте плюс у трикутнику, а цифру 1 – у тому місці, де трикутник і прямокутник мають спільну площу
6.	квадрат 8	Розділіть друге коло на три, а четверте – на дві частини
7.	квадрат 10	Якщо сьогодні не середа, то напишіть передостанню букву свого імені
8.	квадрат 12	Поставте в перший прямокутник плюс, третій закресліть, а в шостому поставте 0
9.	квадрат 13	З'єднайте крапки прямою лінією і поставте плюс у найменшому трикутнику
10.	квадрат 15	Об'єднайте кружечком одну приголосну букву і закресліть голосні
11.	квадрат 17	Продовжіть бокові сторони трапеції до їхнього перетину і позначте точки перетину останньою буквою назви Вашого міста
12.	квадрат 18	Якщо у слові «синонім» остання буква голосна, поставте в прямокутнику цифру 1
13.	квадрат 19	Обведіть велику окружність і поставте плюс у меншій

14.	квадрат 20	З'єднайте точки 2, 4, 5, оминувши 1 і 3
15.	квадрат 21	Якщо два багатозначні числа неоднакові, поставте галочку на лінії між ними
16.	квадрат 22	Розділіть першу лінію на три частини, другу на дві, а обидві кінця третьої з'єднайте з точкою А
17.	квадрат 23	З'єднайте нижній кінець першої лінії з верхнім кінцем другої, а верхній кінець другої – з нижнім кінцем четвертої
18.	квадрат 24	Закресліть непарні цифри і підкресліть парні
19.	квадрат 25	Помістіть дві фігури в коло і відмежуйте їх вертикальною лінією
20.	квадрат 26	Під буквою А поставте стрілку, направлену вниз, під буквою В – стрілку, направлену вгору, під буквою С – галочку
21.	квадрат 27	Якщо слова «дім» і «дуб» починаються на одну і ту ж саму букву, то поставте між ромбами мінус
22.	квадрат 28	Поставте у крайній зліва клітці нуль, а у крайній справа плюс, усередині проведіть діагональ
23.	квадрат 29	Підкресліть знизу галочки, а в першу галочку впишіть букву А
24.	квадрат 30	Якщо у слові «подарунок» третя буква не «і», то впишіть суму чисел $3+5$
25.	квадрат 31	В слові «салют» обведіть кружечками приголосні, а у слові «дощ» zakresліть голосні
26.	квадрат 32	Якщо число 54 ділиться на 9, то обведіть у коло чотирикутник
27.	квадрат 33	Проведіть лінію від цифри 1 до цифри 7 так, щоб вона проходила під парними цифрами і над непарними
28.	квадрат 34	Закресліть круги без цифр, круги з цифрами підкресліть
29.	квадрат 35	Під приголосними буквами поставте стрілку, спрямовану вниз, під голосними – спрямовану вліво
30.	квадрат 36	Напишіть слово «мир» так, щоб перша буква була написана в колі, а друга у прямокутнику
31.	квадрат 37	Вкажіть стрілками напрямок горизонтальних ліній вправо, а вертикальних вгору
32.	квадрат 39	Розділіть другу лінію навпіл і з'єднайте обидва кінці першої лінії зі серединою другої
33.	квадрат 40	Відділіть вертикальними лініями непарні цифри від парних
34.	квадрат 41	Над лінією поставте стрілку, спрямовану вгору, а під лінією – стрілку, спрямовану вліво
35.	квадрат 42	Помістіть букву «М» у квадрат, «К» – у коло, «О» – у трикутник



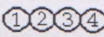

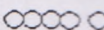
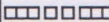



















Продовження додатка 3

33.	квадрат 43	Суму чисел $5+2$ напишіть у прямокутник, а різницю цих чисел – у ромб
34.	квадрат 44	Закресліть цифри, що діляться на три, а решту підкресліть
35.	квадрат 45	Поставте галочку тільки в колі, а цифру три тільки у прямокутнику
36.	квадрат 46	Підкресліть букви і обведіть кружечками парні цифри
37.	квадрат 47	Поставте непарні цифри у квадратні дужки, парні – у круглі

Оцінка полягає у виявленні помилок. Помилкою вважається і пропущене завдання. Підсумок: 0–4 помилки – високий (творчо-креативний) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента), хороша здатність до навчання і майбутньої професійної діяльності; 5–10 помилок – оптимальний (продуктивний) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента); 11–14 помилок – задовільний (достатній) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента), помітні труднощі в навчанні і майбутній професійній діяльності; 15 і більше помилок – низький (початковий) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента), що вказує на малу успішність людини в будь-якому виді діяльності.

Результат: 0–4 помилки – 31 бал; 5–10 помилок – 21 бал; 11–14 помилок – 11 балів; 15 і більше помилок – 1 бал.

Бланк для відповідей.

1	4	5	6	7	8	10
						
12	13	15	16	17	18	
		БНЕОЛШАК				
19	20	21	22	23	24	25
		7954283 8954283			594162	
26	27	28	29	30	31	32
A B C			VIIIVVII		САЛЮТ <i>дождь</i>	
33	34	35	36	37	39	40
12345748		КПАИРО				5166347
41	42	43	44	45	46	47
	М К О		46359		1 A 7 Б 2 С	

Оцінювання комунікативного компонента готовності менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Для дослідження комунікативного компонента (здатність до емпатії) було модифіковано методику В. Бойка. Тест-опитувальник передбачав відповіді на 36 запитань. На зазначені запитання потрібно було дати відповідь (+) або (-).

№	Запитання	Відповідь (+) або (-)
1.	У мене є (з'явилася) звичка уважно вивчати обличчя і поведінку людей для того, щоб зрозуміти стан їхнього самопочуття і проблеми	
2.	Якщо підлеглі проявлятимуть ознаки знервованості, то я буду спокійно вникати у проблеми, що викликали в них такий стан	
3.	Я більше довіряю своєму розуму, аніж інтуїції	
4.	Я вважаю цілком доречним цікавитися хатніми справами своїх підлеглих	
5.	Я спроможний легко ввійти в довіру людей, якими здійснюю управління	
6.	Зазвичай я з першої зустрічі впізнаю рідну душу в людині, яка претендує на роботу	
7.	Я через цікавість зазвичай ініціюю розмову про життя, роботу, проблеми про здоров'я з випадковими знайомими з транспорту	
8.	Я втрачаю внутрішню рівновагу, якщо бачу, що мої підлеглі чимось пригнічені	
9.	Моя інтуїція – більш надійний засіб для розуміння підлеглих людей, ніж досвід	
10.	Проявляти цікавість до внутрішнього світу підлеглих мені людей – безтактно	
11.	Часто своїми словами я ображаю підлеглих мені працюючих людей, не помічаючи цього	
12.	Я легко можу уявити себе якою-небудь твариною, відчути поведінку цієї тварини і стан	

Продовження додатка И

13.	Я рідко роздумую над причинами вчинків підлеглих мені людей, котрі безпосередньо мають стосунок до мене, тому що я управлінець	
14.	Я рідко приймаю близько до серця скарги підлеглих мені людей на стан здоров'я	
15.	Зазвичай за декілька днів наперед я відчуваю, що щось може трапитися з одним із моїх підлеглих, і очікування збуваються	
16.	У розмовах з діловими партнерами я зазвичай стараюся уникати тем про особисте	
17.	Відчуваю, що деколи мої підлеглі зможуть потайки звинувачувати мене в черствості і неважності до їхнього самопочуття і стану здоров'я	
18.	Мені з легкістю вдається копіювати інтонацію і міміку людей	
19.	Мій допитливий погляд часто може бентежити моїх підлеглих	
20.	Сміх підлеглих зазвичай заражає мене	
21.	Часто діючи навмання, я знаходжу правильний підхід до підлеглих	
22.	Плакати від щастя нерозумно	
23.	Я здатен повністю підтримувати людину, котру кохаю	
24.	Мені рідко зустрічалися люди, котрих би я розумів з півслова	
25.	Я випадково або через цікавість часто підслуховую розмови підлеглих	
26.	Я можу залишатися, як керівник спокійним, навіть якщо довкола мене всі підлеглі хвилюються	
27.	Мені простіше підсвідомо відчуті і зрозуміти підлеглого, аніж зрозуміти його, розклавши все по полицках	
28.	Я спокійно ставлюся до дрібних негараздів, що трапляються у колективі, яким керую	
29.	Мені було би важко широко, душа в душу розмовляти з настороженою, замкнутою людиною	
30.	У мене творча натура управліця – артистична, художня, креативна	
31.	Я без особливої цікавості вислуховуватиму сповідь нових, мало знайомих мені членів колективу	
32.	Я засмучуюсь, якщо хтось із моїх підлеглих плаче	
33.	Моє здоров'яорієнтоване мислення більше вирізняється конкретністю, суворістю, послідовністю, аніж інтуїцією	
34.	Коли мої підлеглі починають розповідати про проблеми зі здоров'ям, то я стараюся перевести розмову на інші теми	

10. Мені важко зрозуміти, що в когось із моїх підлеглих погано на роботі, то зрозуміватимусь і ні про що не розпитуватиму	
11. Мені важко зрозуміти, чому робочі дрібниці можуть так сильно засмучувати людей	

Інтерпретація даних. Підраховується кількість правильних відповідей згідно з ключем за кожною шкалою, а після цього виконується сумарна оцінка.

Ключ

1. Рациональний тип комунікації (емпатії): +1, +7, -13, +19, -25, -31.
2. Емоційний тип комунікації (емпатії): -2, +8, -14, +20, -26, -32.
3. Інтуїтивний тип комунікації (емпатії): -3, +9, +15, -21, -27, -33.
4. Установки, що сприяють комунікації (емпатії): +4, -10, -16, -22, -28, -34.
5. Проникаюча здатність комунікації (емпатії): +5, -11, -17, -23, -29, -35.
6. Ідентифікація комунікації (емпатії): +6, +12, +18, -24, -30, -36.

Інтерпретація результатів. Аналізуються показники окремо за кожною шкалою і загальна сумарна оцінка рівня комунікації (емпатії). Оцінки за кожною шкалою можуть коливатися від 0 до 6 балів і вказують на вагомість конкретного параметра у структурі комунікації (емпатії). Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника – рівня комунікації (емпатії).

Сумарний показник теоретично може змінюватися в межах від 0 до 36 балів.

Результат: 30 балів і вище – високий (творчо-креативний) рівень сформованості комунікативного компонента (емпатії); 28–22 – оптимальний (продуктивний) рівень сформованості комунікативного компонента (емпатії); 21–15 – задовільний (достатній) рівень сформованості комунікативного компонента (емпатії); менше ніж 14 балів – низький (початковий) рівень сформованості комунікативного компонента (емпатії).

Оцінювання соціально-ціннісного компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Для оцінювання рівня сформованості соціально-ціннісного компонента було дещо модифіковано методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича.

Інструкція. Студентам було представлено два списки цінностей по 18 у кожному в одному бланку для відповідей. У цих списках студент повинен присвоїти кожній цінності бал за значущістю для нього як принципів, якими він керується в особистому житті і буде керуватися у професійній діяльності (від 18 до 1). 18 балів присвоюють найбільш важливій цінності для студента, а далі – у порядку спадання до 1 бала (найменш важлива цінність). Підсумок підводять згідно з ключем. Додають бали перших п'яти цінностей, які студент обрав. Але обчислюють не ті бали, що поставив першим п'яти цінностям студент, а згідно з ключем. Підсумок підбивають окремо за індивідуальними (цінностями-цілями) і цінностями до професійної самореалізації (цінності-засоби). Бали додають і ділять навпіл.

Кожен студент має мати олівець і гумку, адже у процесі роботи дозволяється виправляти і змінювати ранжування цінностей за значущістю. Кожен результат має означати істинну позицію студента, а тому студентам не варто спілкуватися між собою.

Ключ. Без проставлених балів використовується як бланк для відповідей.

Індивідуальні (цінності-цілі)	Бали	Цінності до професійної самореалізації (цінності-засоби)	Бали
Цікаве життя (повнота і емоційна насиченість життя)	6	Акуратність (охайність), вміння дотримувати в порядку побут, справи і речі на роботі	2
Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що приходять з досвідом)	7	Вихованість (хороші манери)	3
Здоров'я (фізичне, духовне, психічне)	18	Високі запити (високі вимоги до життя, далекоглядні наміри)	4

Продовження додатка К

Висока самооцінка	8	Життєрадісність (почуття гумору)	1
Висока працьовитість і мистецтва, працьовитість (участь у всьому професійному, що відбувається в професії і мистецтві, працьовитість до творчості (виступи))	1	Старанність (дисциплінованість)	5
Висока самооцінка	16	Незалежність в умовах праці (можливість діяти рішуче, самостійно ухвалювати рішення)	6
Високо захищеність (власне забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів))	9	Непримиренність до власних недоліків і недосконалість інших	11
Висока самооцінка хороших і вірних друзів	5	Професійна компетентність (широта знань, висока професійна культура)	18
Висока самооцінка визнання (повага в професійних колективах, визнання по роботі)	10	Відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримувати слово, брати на себе відповідальність за свої управлінські рішення)	17
Висока самооцінка (можливість навчатися і вдосконалювати свої професійні знання, досягнення рівня культури та інтелектуального розвитку)	17	Рационалізм (уміння логічно мислити, ухвалювати обдумані, раціональні управлінські рішення)	13
Активне у професійному житті життя (улюблена робота, можливість реалізувати свій потенціал і здібності)	11	Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)	7
Розвиток (постійна робота над собою, фізичне і духовне вдосконалення)	15	Сміливість і вміння відстояти на роботі свою позицію	8
Розваги (приємне проведення вільного часу, можливість подорожувати)	2	Тверда воля (не відступати перед труднощами)	9
Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)	12	Терпимість (до поглядів і думок підлеглих, вміння пробачати їхні помилки)	12

Щасливе сімейне життя	14	Широта управлінських поглядів (вміння прийняти і зрозуміти чужу позицію, поважати смаки інших, звичаї)	15
Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, усього народу, країни, людства в цілому)	13	Чесність	10
Влада (лідерство, можливість бути у всьому першим)	3	Ефективність управлінських рішень (працелюбство, продуктивність у роботі)	14
Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів)	4	Чуйність (здатність дбати про підлеглих людей)	16
ЗАГАЛЬНА СУМА БАЛІВ:			
Усього по індивідуальних (цінностях-цілях)		Усього по цінностях до професійної самореалізації (цінності-засоби)	

Інтерпретація результатів. Рівень розвитку індивідуальних цінностей-цілей і цінностей до професійної самореалізації (цінності-засоби) визначалися нами згідно з такою шкалою:

- менше ніж 20 – низький (початковий) рівень сформованості соціально-ціннісного компонента;
- 20–39 – задовільний (достатній) рівень сформованості соціально-ціннісного компонента;
- 40–64 – оптимальний (продуктивний) рівень сформованості соціально-ціннісного компонента;
- 65–80 – високий (творчо-креативний) рівень сформованості соціально-ціннісного компонента.

Оцінювання організаційно-діяльнісного компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Організаційно-діяльнісний компонент оцінювався згідно зі
створеним тестом-опитувальником:

ВІСЬМИЙ КАТЕГОРІЙ	ЗАДОВІЛЬНИЙ (ДОСТАТНІЙ)	ОПТИМАЛЬНИЙ (ПРОДУКТИВНИЙ)	ВИСОКИЙ (ТВОРЧО- КРЕАТИВНИЙ)
Оцініть свій рівень переконань у потребі організації здоров'яорієнтованого середовища в умовах трудових процесів			
Оцініть рівень освіченості з питань організації здоров'язбережувальних умов праці			
Оцініть рівень здоров'яорієнтованої управлінської компетентності			
Оцініть рівень здоров'яорієнтованих управлінських навичок			
Оцініть ймовірність того, що в майбутньому Ви будете створювати і впроваджувати моделі здоров'яорієнтованого середовища			
Оцініть власний рівень культури здоров'я			
Оцініть власний рівень управлінської культури			
Оцініть рівень власних переконань у тому, що здоров'язбережувальні заходи на робочому місці можуть бути ефективними			
Оцініть рівень переконань у тому, що створення здоров'яорієнтованого середовища організації – важлива складова професійних обов'язків менеджера			
Оцініть рівень Вашої здатності до організації рекреаційної діяльності працівників у вільний час			
Оцініть власні уміння і навички застосовувати різні способи здоров'яорієнтованих управлінських впливів на підлеглих			

Закінчення додатка Л

Оцініть власну спроможність добирати адекватні традиційні і нетрадиційні засоби оздоровлення для поліпшення самопочуття підлеглих і мікроклімату в колективі				
Оцініть рівень переконань у тому, що здоров'яорієнтоване управління є важливим механізмом поліпшення економічного благополуччя компанії				
Оцініть рівень Вашої здатності здійснювати суб'єктивну оцінку рівня самопочуття, здоров'я працюючих на підприємстві людей (підлеглих)				
Яким Ви, як майбутній менеджер, вважаєте власний рівень відповідальності за стан здоров'я підлеглих людей				

Підрахунок результатів. Студентам пропонувалося відзначити значком «+» обраний ними рівень. Кожна відповідь оцінювалася відповідним балом: за визнання свого рівня низьким (початковим) студент отримував 1 бал; задовільним (достатнім) – 2 бали; оптимальним (продуктивним) – 3 бали; високим (творчо-креативним) – 4 бал. Бали проставлялися по кожному питанню (судженню). Згідно з нашою шкалою, низький (початковий) рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 16 балів і менше; задовільний (достатній) – від 17 до 36 балів; оптимальний (продуктивний) – становить від 37 до 52, високий (творчо-креативний) рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 53 і більше балів.

Оцінювання спрямованості майбутніх менеджерів на певний вид управлінської діяльності

Опитувальник містить 20 пунктів-суджень, по кожному з яких можливі три варіанти відповідей, що відповідають трьом типам сучасного менеджера. Студент має обрати одну відповідь, що найбільшою мірою характеризує його думку і реальні відчуття (наміри), і ще один варіант відповіді, що, навпаки, студент категорично не підтримує.

Інструкція. Опитувальник складається із 20 пунктів. По кожному з них можливі варіанти відповідей «А», «Б», «В». Із відповідей за кожний пункт потрібно вибрати той варіант відповіді, що найбільше збігається з Вашою позицією щодо заданого питання. Навіть якщо якісь відповіді будуть здаватися рівноцінними, слід обрати лише один варіант, саме той, що найбільш збігається з Вашою думкою і є для Вас найбільш цінним. Букву, якою позначено цю відповідь (А, Б, В), потрібно внести в таблицю для тестування під рубрикою «найбільш привабливо». Після цього обрати ту відповідь, що найбільше не збігається з Вашою позицією, тобто ту, з якою Ви категорично не погоджуєтесь. Цю букву слід внести в таблицю для тестування під рубрикою «найменш привабливо». Таким чином, для відповіді на кожне запитання Ви використаєте дві букви, які впишете в таблицю для тестування. Одна буква виявиться зайвою – цю букву ніде не записуєте.

Відповідь «найбільш привабливо» одержує 2 бали, «найменш привабливо» – 0 балів, що залишилася необраною – 1 бал. Бали, набрані за всіма 20 пунктами, підсумовуємо для кожного виду спрямованості окремо згідно з ключем. Найвищий бал і вказуватиме перевагу того чи іншого вектора спрямованості (можливий результат у діапазоні 0–40 балів).

Слід повідомити студентів, що серед варіантів відповідей немає «кращих» чи «поганих», а тому не слід гадувати, яка з відповідей буде кращою. Варто керуватися лише власними думками і відчуттями. Студентам пропонують час від часу контролювати себе і звіряти, чи правильно вони поставили букву біля відповідного пункту. У разі, якщо студент побачив помилку, дозволяється її виправити.

Опитувальник

1. Найбільше задоволення я отримую від:		
А. Схвалення моєї роботи	Б. Усвідомлення того, що методи управління не нашкодять здоров'ю підлеглих	В. Усвідомлення того, що мене оточують друзі
2. Працездатність і продуктивність праці залежить від:		
А. Здоров'я працівників	Б. Моїх особистих професійних управлінських навичок	В. ІТ-технологій
3. На мою думку, кращим менеджером можна вважати того, хто:		
А. Виявляє інтерес до підлеглих і до кожного має індивідуальний підхід	Б. Особисто досягає поставлених цілей і підлегли із задоволенням виконують усі вказівки	В. Створює в колективі таку атмосферу, що підлегли не соромляться і не бояться висловлювати власну думку
4. Мені подобається, коли люди:		
А. Радіють виконаній роботі	Б. Із задоволенням працюють у колективі	В. Прагнуть виконати роботу краще за інших
5. Я хотів би, щоб мої друзі:		
А. Були чуйними і допомагали людям, якщо для цього є такі можливості	Б. Були вірними і відданими мені	В. Були розумними і цікавими співрозмовниками
6. Кращими друзями я вважаю:		
А. Того, із ким складаються хороші стосунки	Б. На кого завжди можна покластися	В. Хто може багато чого досягнути в житті
7. Більш за все я не люблю:		
А. Коли в моїх підлеглих щось не виходить	Б. Коли псується стосунки з підлеглими	В. Коли мене критикують
8. На мій погляд, гірше за все, коли менеджер:		
А. Не приховує, що деякі підлегли йому не симпатичні, насміхається і жартує над ними	Б. Викликає дух суперництва в колективі	В. Недостатньо добре знає своїх підлеглих
9. У дитинстві мені більше за все подобалося:		
А. Проводити час із друзями	Б. Позитивні відчуття від виконання завдань	В. Коли мене за що-небудь хвалили
10. Я хотів бути схожим на тих менеджерів, хто:		
А. Досягнув визнання підлеглими через турботу про них	Б. По-справжньому досягнув успіху	В. Відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю
11. Перш за все, заклад вищої освіти повинен:		
А. Навчити вирішувати управлінські завдання, що ставить життя	Б. Розвивати індивідуальні здібності студентів	В. Виховувати якості менеджера, що дозволяють добре взаємодіяти з людьми

12. Як майбутній менеджер я люблю, коли:		
А. Мені не скучно працювати на певних посадах і добре заручуватися зарплатою	Б. Працюю з людьми, котрі мені симпатичні	В. Приємно проводжу вільний час із підлеглими
13. Якщо би один мене вирішили написати в газеті, то мені би хотілося, щоб:		
А. Розповіли про мій досвід роботи в певній галузі (навчання, робота)	Б. Написали про мою діяльність	В. Обов'язково розповіли про групу (колектив), де я навчаюся (працюю)
14. Для мене немає нічого гіршого, аніж:		
А. Втрачати суб'єктивні справи	Б. Невдача при виконанні важливої справи	В. Усвідомлення того, що у моїх підлеглих проблеми зі здоров'ям
15. Я враділятиму особливу увагу підлеглим, котрі:		
А. Не виконують своєї роботи	Б. Часто сваряться і конфліктують	В. Намагаються запропонувати щось нове для покращення виробничого середовища
16. На мою думку, перш за все, керівник має бути:		
А. Достойним	Б. Авторитетним	В. Вимогливим
17. У вільний час я із задоволенням надавав би перевагу ЗМІ, Інтернет-ресурсам, що дозволяють отримати інформацію:		
А. Про вдосконалення мого особистого виробничого процесу (наприклад, щоб знати йти подальше вперёд)	Б. Про можливості вдосконалення управління задля підлеглих	В. Про останні досягнення науки і техніки
18. На Вашу думку, здоров'я працівників залежить від:		
А. Пильності мого і мого підлеглих на збереження здоров'я, що виражається на виробництві	Б. Медичного обслуговування, що діє в умовах організації	В. Мого бажання матеріально заохочувати працівників до здоров'язбереження
19. Мені би хотілося:		
А. Завдати певної шкоди для підвищення продуктивності людей	Б. Перемогти у спортивному конкурсі	В. Організувати спортивно-оздоровчий конкурс і керувати ним
20. Для мене важливіше за все знати:		
А. Що я хочу зробити	Б. Як досягнути колективних цілей	В. Як організувати людей для досягнення цілі, не завдаючи при цьому шкоди їхньому здоров'ю

Бланк для тестування:

№	«Найбільш привабливо»	«Найменш привабливо»	№	«Найбільш привабливо»	«Найменш привабливо»
1.			11.		
2.			12.		
3.			13.		
4.			14.		
5.			15.		
6.			16.		
7.			17.		
8.			18.		
9.			19.		
10.			20.		

Ключ: СЯ (спрямованість на себе); СВ (спрямованість на спілкування і взаєморозуміння); СЗ (спрямованість на здоров'яорієнтоване управління)

№	СЯ	СВ	СЗ	№	СЯ	СВ	СЗ
1.	А	В	Б	11.	Б	А	В
2.	Б	В	А	12.	Б	В	А
3.	Б	А	В	13.	Б	А	В
4.	В	Б	А	14.	А	Б	В
5.	Б	В	А	15.	А	Б	В
6.	А	В	Б	16.	Б	В	А
7.	В	А	Б	17.	А	В	Б
8.	В	Б	А	18.	В	Б	А
9.	В	А	Б	19.	Б	А	В
10.	Б	В	А	20.	А	Б	В

Інтерпретація результатів

Спрямованість на управління для себе, на своє Я (СЯ) – орієнтація на пряму власну винагороду без уваги на підлеглих, агресивність у досягненні цілей і статусу, власність, схильність до суперництва, роздратованість, тривожність. Мова про професіонала, який знає, як досягти поставленої мети, і домагається її будь-якою ціною, незважаючи на людей. Він повністю зосереджує у своїх руках владу, одноосібно приймає всі рішення, не визнає чужих думок, постійно втручається у справи підлеглих, нав'язує їм свою волю і вимагає «сліпого» послуху.

Закінчення додатка М

Спрямованість на управління через взаєморозуміння (СВ) – прагнення за будь-яких умов підтримувати хороші взаємовідносини з підлеглими, орієнтація на спільну діяльність. Це управління людьми заради самих людей, однак ідеться про те, що деколи це може зашкодити досягненню мети, а взаємовідносини не завжди є ширими через прагнення менеджера до соціального визнання. У цьому разі спостерігається залежність управлінця від підлеглих через надмірну прив'язаність до колективу і надто емоційне сприйняття їхніх потреб.

Спрямованість на здоров'яорієнтоване управління (СЗ) – зацікавленість у вирішенні справ на засадах соціального і гуманістичного концептів. Досягнення успіху без нанесення шкоди здоров'ю підлеглих. Здатність бачити їхнє самопочуття і вносити корективи в завдання, створювати умови для задоволення потреб, підтримки здоров'я і сприятливого морально-психологічного клімату в умовах організації. Уміння відстоювати інтереси підлеглих і наполягати на здорових умовах праці для них. Здатність підвищувати працездатність і продуктивність праці підлеглих через запровадження активних форм здоров'язбереження упродовж робочого дня. Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

АНКЕТА ДЛЯ ОПИТУВАННЯ ЕКСПЕРТІВ

Шановний експерте!

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, проводить опитування з метою вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Просимо Вас встановити прогнозовану ефективність і доцільність використання у системі професійної освіти студентів-управлінців розробленої комплементарно-інтегративної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Ваша думка для нас дуже важлива!

Зазначте інформацію про себе:

1. Ваш вік, стать _____
2. Стаж роботи _____
3. Місце роботи _____

Визначте рангове місце наведених факторів, що, на Вашу думку, є найбільш дієвими у змісті новоствореної технології для формування у студентів-управлінців знань, умінь і навичок здоров'яорієнтованого управління, готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації
(*зазначте ранг від 1 до 5*)

Фактори ефективності (характеристики) новоствореної технології професійної підготовки для формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації		Місце (ранг)
Фактор 1	Міждисциплінарні зв'язки і комплементарність у змісті новоствореної технології для формування у студентів-управлінців здоров'язбережувальних знань у межах дисциплін навчального плану циклу професійної і практичної підготовки	
Фактор 2	Організаційно-педагогічні умови, що спрямовані на навчання здоров'язбереження	
Фактор 3	Конкретність і дієвість пропонованих інноваційних педагогічних прийомів, здоров'яорієнтованих форм, методів і засобів навчання	
Фактор 4	Простота і доступність розробленої технології для використання у системі професійної освіти майбутніх менеджерів з метою формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації	
Фактор 5	Відповідність змісту технології сучасним вимогам до формування компетенцій сучасного менеджера	

Щиро дякуємо за співпрацю!

Визначення основних навчально-методичних положень комплементарно-інтегративного начального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління»

Метою викладання спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» є ознайомлення студентів з основами здоров'язбереження для успішної процесу формування в них готовності до створення здорового корпоративного середовища організації.

Завданням спецкурсу. Забезпечити знання, уміння і навички у студентів щодо збереження здоров'я в умовах трудових процесів; ознайомлення зі сучасними засобами і методами оздоровлення; формування бачення здоров'яорієнтованого управління; організація і впровадження ефективних способів і форм раціональної оздоровчої діяльності в умовах організації. Крім того, одне з головних завдань спецкурсу полягає в тому, щоб навчити майбутнього випускника інтегрувати здобуті здоров'язбережувальні знання, одержані у процесі фахового навчання, знаходити шляхи реалізації цих знань у своїй майбутній професійній діяльності. Зміст спецкурсу передбачає створення перспективної бізни, яка є основою для використання засобів оздоровлення для самовдосконалення, гармонійного розвитку людини, зміцнення здоров'я і профілактики професійних захворювань, самоствердження і самореалізації, раціональної організації вільного часу.

Предметом спецкурсу. Загальні закономірності управління організацією для здоров'язбереження працюючих людей.

Тематичне наповнення

1. Здоров'я як соціально-економічна категорія.
2. Психофізіологічні особливості функціонування людського організму в умовах трудових процесів.
3. Рівень та якість людського життя в умовах сучасності.
4. Здоров'яорієнтована економіка як основа формування корпоративного капіталу.
5. Здоров'яорієнтоване управління в організації.
6. Культурна здоров'я як елемент організаційної культури.
7. Формування і розвиток здорового колективу (команди).
8. Мотиваційні аспекти лідерства в питаннях здоров'яорієнтованого управління.

На розсуд викладача визначається кількість годин на кожну окрему тему. Вивчення всіх розділів курсу проходить через призму потреб практики в галузі менеджменту організації, ознайомлення з передовим досвідом роботи провідних фахівців цієї галузі.

У процесі вивчення спецкурсу студент повинен *знати*:

- основні поняття про здоров'я як соціально-економічну категорію;
- психофізіологічні особливості функціонування людського організму в умовах трудових процесів;
- впливи здоров'язбережувальних процесів на рівень та якість людського життя в умовах сучасності;
- зміст, завдання, мету та умови функціонування механізмів здоров'яорієнтованого управління в умовах організації;
- засоби оздоровлення в умовах організації;
- загальні основи рекреаційної діяльності у вихідні;
- сучасні форми організації оздоровчих занять на робочому місці;
- основи системи організаційного та методичного управління процесом оздоровлення працівників.

Студент повинен *вміти*:

- реалізувати методичні принципи сучасних оздоровчих технологій, правильно застосовувати ефективні засоби і методи здоров'яорієнтованого управління для збереження і зміцнення здоров'я працівників;
- методично правильно будувати, проводити й організовувати будь-які форми оздоровчих занять;
- планувати і контролювати процес здоров'язбереження працівників в умовах організації;
- реалізувати свої особисті здібності у процесі здоров'яорієнтованого управління;
- проводити заходи поліпшення умов праці і створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Навчальна робота з курсу проводиться у формі тренінгів на позаурочних факультативних заняттях, а також у формі індивідуальної та самостійної роботи студентів. Самостійна та індивідуальна робота сприяє розкриттю потенційних управлінських можливостей студентів у частині здоров'язбереження, формує інтерес до вивчення сучасних тенденцій розвитку технологій здоров'язбереження, активізує відповідне мислення, стимулює потребу до більш глибоких знань про

Продовження додатка П

включення підтримки і збереження здоров'я працівників в умовах трудових процесів. Самостійна та індивідуальна робота студентів-практикантів передбачає вирішення різноманітних ситуаційних завдань.

Контроль передбачає тестування для визначення обізнаності студентів-управлінців у питаннях здоров'язбереження, а також здатності різня їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого підприємства організації в майбутньому.

ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ ТЕМ

ТЕМА 1. «ЗДОРОВ'Я ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ»

Комплекментарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін: «Основи економічної теорії», «Економіка праці і соціально-трудова відносини», «Право», «Психологія успіху»)

Методи державного регулювання торкаються не просто економічних процесів, а розглядаються соціальна складова. Ідеться про соціальний захист і соціальне забезпечення населення. «Здоров'я» розглядається як чинник ефективної діяльності економічних систем, а ефективність продуктивних сил представлено через призму капіталу здоров'я. Компетентність майбутніх менеджерів у питаннях здоров'я корпоративного управління розглядається як складова їхнього професійного успіху.

ТЕМА 2. «ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ОРГАНІЗМУ В УМОВАХ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ»

Комплекментарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін: «Охорона праці і безпека життєдіяльності», «Організація праці менеджера», «Економіка праці і соціально-трудова відносини», «Фізіологія і психологія праці», «Соціальна психологія», «Теорія і методика фізичного самовдосконалення та психофізичний тренінг»)

Середовище проживання людини. Людина як елемент системи «людина – середовище». Медико-біологічні основи безпеки життєдіяльності. Поняття про першу долікарську допомогу при нещасливих випадках, що можуть виникати в умовах трудових процесів. Основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії. Поняття про професійний травматизм і професійні захворювання. Способи профілактики професійних захворювань і травматизму. Умови праці, робочий та аналіз робочого часу, організація робочих місць. Способи модернізації трудових процесів. Механізми підвищення ефективності

та продуктивності праці на основі здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. Ознайомлення із центрально-нервовою регуляцією трудової діяльності людини. Основи фізіології рухового апарату людини. Раціоналізація трудових процесів на засадах здоров'язбереження. Фізіологічні реакції організму людини на трудові навантаження та умови праці. Виробниче середовище та його вплив на організм і працездатність людини. Важкість праці і методика її оцінки. Фізіологічні основи проектування раціональних режимів праці і відпочинку. Психофізіологічні особливості різних професій. Працездатність людини та закономірності її динаміки. Виробнича втома і заходи запобігання перевтомі працівників. Психофізіологічна сутність монотонності та способи підвищення змістовності праці. Фізіологічні основи теорії фізичного самовдосконалення (організація процесу збереження здоров'я на робочому місці і у вихідні, використання новітніх фізкультурно-оздоровчих технологій фізичного самовдосконалення). Соціально-політичні небезпеки, їхні види та характеристики. Соціальні та психологічні фактори ризику (шкідливі звички, соціальні хвороби та їхня профілактика, захисні властивості людського організму, типи поведінки та емоційні стани людини). Поведінкові реакції людей у надзвичайних ситуаціях. Проблеми особистості в соціумі, мотиви здоров'яорієнтованої управлінської поведінки, моделі мотивації на здоров'язбереження. Закономірності активізації психічних процесів людини у трудовій діяльності. Психічне здоров'я і властивості особистості упродовж трудової діяльності.

ТЕМА 3. «РІВЕНЬ ТА ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ»

(комплементарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін:

«Макроекономіка», «Мікроекономіка», «Економіка праці і соціально-трудові відносини»)

Здоров'я як національне багатство. Національна економіка і людський розвиток через розуміння того, що головним національним багатством держави є здоров'я населення. Теорія здоров'язбережувальної поведінки людини. Продовження року здорового життя.

ТЕМА 4. «ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНА ЕКОНОМІКА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ»

(комплементарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін: «Філософія», «Соціологія», «Методи прийняття управлінських рішень», «Управління персоналом», «Економіка праці і соціально-трудові відносини»)

Здоров'яорієнтоване мислення і ментальний досвід менеджера при прийнятті рішень. Філософія людського розвитку. Персонал організації як економічно активне суспільне утворення. Використання людського капіталу. Інвестиції і накопичення капіталу здоров'я. Розвиток людського капіталу як фактор формування самозберігаючої поведінки працюючих людей. Основи соціологічних досліджень як можливість прогнозування дієвості методик і технологій здоров'яорієнтованого управління в умовах організації.

ТЕМА 5. «ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ»

(комплементарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін: «Методи прийняття управлінських рішень», «Менеджмент», «Комунікативний менеджмент», «Організація праці менеджера», «Управління персоналом», «Організаційна поведінка», «Економіка праці і соціально-трудова відносина», «Соціальна психологія», «Психологія успіху», «Корпоративна і соціальна відповідальність»)

Здоров'яорієнтоване управління. Методи прийняття управлінських рішень, що не шкодитимуть здоров'ю підлеглих (вплив стресових ситуацій, паніки тощо). Сутність та функції здоров'яорієнтованого середовища організації (управління змінами і система заходів, що стосуються здоров'язбереження). Забезпечення ефективних інформаційних комунікацій. Методи вдосконалення міжособистісних комунікацій для активізації процесів збереження здоров'я в умовах організації. Особливості управлінської праці, що спрямована на забезпечення здоров'яорієнтованого середовища організації. Функціональний аналіз соціальної діяльності менеджера (гуманізація, спонування, задоволення професійних інтересів робітників). Основні поняття і напрями організації здоров'язбережувальних заходів на робочому місці працівників. Економіка знань про здоров'язбереження. Способи впливу на зміну життєвих цінностей підлеглих у бік здоров'язбереження в умовах організації. Підходи і розвиток теорії прийняття управлінських рішень (фактори, від яких залежить якість рішень), що спрямовані на збереження здоров'я підлеглих. Соціально-психологічна сутність феномену «спілкування про здоров'я». Особливості здоров'яорієнтованих управлінських впливів. Забезпечення ефективних комунікацій в умовах здоров'яорієнтованого середовища організації. Основи конфліктології (управління конфліктами і стресами). Планування й формування персоналу організації на засадах розвитку мотивації до здоров'язбереження. Корпоративна і соціальна відповідальність менеджерів як основа збереження здоров'я працюючого

Продовження додатка П

населення. Формування організаційної поведінки працюючих людей в умовах здоров'яорієнтованого середовища організації.

ТЕМА 6. «КУЛЬТУРА ЗДОРОВ'Я ЯК ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ»

*(комплементарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін:
«Соціальна психологія», «Управління персоналом», «Корпоративна
і соціальна відповідальність», «Організаційна поведінка», «Економіка
праці і соціально-трудові відносини», «Етика й естетика»,
«Культурологія»)*

Основи психології формування колективу однодумців у питаннях здоров'язбереження. Роль соціальної відповідальності людини за власний рівень культури здоров'я. Сутність культури здоров'я і місце цього феномену в системі формування корпоративної культури і корпоративної соціальної відповідальності за рівень обізнаності в питаннях здоров'язбереження майбутніх менеджерів.

ТЕМА 7. «ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК ЗДОРОВОГО КОЛЕКТИВУ (КОМАНДИ)»

*(комплементарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін:
«Методи прийняття управлінських рішень», «Психологія успіху»,
«Організаційна поведінка», «Командоутворення»)*

Методи організаційно-стабілізаційного впливу на активізацію процесів здоров'язбереження в умовах організації. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації для оптимізації здоров'язбережувального середовища працюючих людей. Вплив самопочуття і рівня здоров'я кожного працівника на ефективність роботи колективу. Розвиток командного духу в організації. Комунікації в командному управлінні здоров'язбережувальними процесами в умовах організації. Фактори довіри і відповідальності за використання оздоровчих технологій на робочому місці.

ТЕМА 8. «МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА У ПРОЦЕСІ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ»

*(комплементарно-інтегративні зв'язки змісту дисциплін: «Методи
прийняття управлінських рішень», «Психологія успіху», «Менеджмент»,
«Організація праці менеджера», «Управління персоналом»,
«Організаційна поведінка», «Економіка праці і соціально-трудова
відносини», «Право», «Командоутворення»)*

Методи прогнозування управлінських рішень як механізму організаційних впливів на спосіб життя працюючих людей у частині здоров'язбереження.

Закінчення додатка П

Соціально-психологічні характеристики здоров'яорієнтованого середовища організації (суб'єктивно-особистісний сенс використання будь-яких оздоровчих систем упродовж робочого дня). Популярність стилю управління із застосуванням сучасних технологій здоров'язбереження. Правові аспекти та мотиваційні чинники залучення працівників до здоров'язбережувальної поведінки в умовах організації. Здоров'яорієнтоване управління як перевага сучасного менеджера.

**Результати опитування керівників вищої ланки
управління, менеджерів та працівників
щодо значущості якостей
і характеристик сучасного менеджера**

Ранжування за значущістю якостей і характеристик, що мають бути притаманними менеджерам		
Керівники (адміністрація)	Менеджери	Працівники
Якими знаннями мають володіти випускники ЗВО, які обрали професію менеджера?		
1. Економічні 2. Соціально значущі 3. Знання про людину 4. Юридичні (правові)	1. Соціально значущі 2. Юридичні (правові) 3. Економічні 4. Знання про людину	1. Знання про людину 2. Соціально значущі 3. Економічні 4. Юридичні (правові)
Формула успіху та результативність роботи компанії залежать від:		
1. Здоров'я працівників компанії 2. Заробітної плати працівників 3. Злагодженості роботи працівників, тобто мікроклімату в колективі 4. Якісні умови праці	1. Здоров'я працівників компанії 2. Заробітної плати працівників 3. Якісні умови праці 4. Злагодженості роботи працівників, тобто мікроклімату в колективі	1. Здоров'я працівників компанії 2. Заробітної плати працівників 3. Якісні умови праці 4. Злагодженості роботи працівників, тобто мікроклімату в колективі
Які із функцій менеджера, на Вашу думку, є найбільш і найменш важливими?		
1. Контроль за виробництвом 2. Кадрова політика, навчання і розвиток персоналу 3. Організація і планування 4. Створення безпечних умов праці, здоров'яорієнтованого середовища організації	1. Кадрова політика, навчання і розвиток персоналу 2. Організація і планування 3. Створення безпечних умов праці, здоров'яорієнтованого середовища організації 4. Контроль за виробництвом	1. Створення безпечних умов праці, здоров'яорієнтованого середовища організації 2. Кадрова політика, навчання і розвиток персоналу 3. Організація і планування 4. Контроль за виробництвом
Від чого залежить мікроклімат у колективі компанії?		
1. Злагодженої роботи керівництва 2. Якісті менеджменту 3. Соціальних програм, що діють у компанії і спрямовані на поліпшення здоров'я працівників компанії 4. Умов праці (зручні і добре оснащені робочі місця, можливість якісного харчування і відпочинку під час обідньої перерви тощо)	1. Якісті менеджменту 2. Злагодженої роботи керівництва 3. Умов праці (зручні і добре оснащені робочі місця, можливість якісного харчування і відпочинку під час обідньої перерви тощо) 4. Соціальних програм, що діють у компанії і спрямовані на поліпшення здоров'я працівників компанії	1. Умов праці (зручні і добре оснащені робочі місця, можливість якісного харчування і відпочинку під час обідньої перерви тощо) 2. Соціальних програм, що діють у компанії і спрямовані на поліпшення здоров'я працівників компанії 3. Злагодженої роботи керівництва 4. Якісті менеджменту
Які соціально-психологічні якості менеджера Ви вважаєте найбільш вагомими?		
1. Інтелектуальні 2. Соціально-ціннісні 3. Комунікативні 3. Організаційно-діяльнісні	1. Організаційно-діяльнісні 2. Соціально-ціннісні 3. Комунікативні 4. Інтелектуальні	1. Соціально-ціннісні 2. Комунікативні 3. Інтелектуальні 4. Організаційно-діяльнісні

Результати констатувального експерименту

Додаток С.1

Результати констатувального експерименту: анкетування
представців (керівників вищої ланки управління),
менеджерів та працівників

Чи використовуюте Ви здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті?

Заповнювачем таблиці є посада

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Чи використовуюте Ви здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	134	102	45	281
		у %	18,6	14,2	6,2	39,0
	Ужрай рідко	к-сть осіб	34	123	145	302
		у %	4,7	17,1	20,1	41,9
	Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я	к-сть осіб	43	51	43	137
		у %	6,0	7,1	6,0	19,1
Усього	к-сть осіб	211	276	233	720	
	у %	29,3	38,4	32,3	100	

Заповнювачем віку опитаних

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
			25-35	36-45	46-55	
Чи використовуюте Ви здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	107	91	83	281
		у %	14,9	12,6	11,5	39,0
	Ужрай рідко	к-сть осіб	103	61	138	302
		у %	14,3	8,4	19,2	41,9
	Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я	к-сть осіб	20	39	78	137
		у %	2,9	5,4	10,8	19,1
Усього	к-сть осіб	230	191	299	720	
	у %	32,1	26,4	41,5	100	

Перехресний аналіз (посада – стать)

Стать	Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом	
				Керівники	Менеджери	Працівники		
чоловік	Чи використовуєте Ви здоров'я/збережувальні технології у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	91	58	32	181	
			у %	12,6	8,0	4,4	25,0	
		Україн рідко	к-сть осіб	28	43	61	132	
			у %	3,9	6,0	8,5	18,4	
		Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я	к-сть осіб	35	28	31	94	
			у %	4,9	3,9	4,3	13,3	
	Усього чоловіків			к-сть осіб	154	129	124	407
				у %	21,4	17,9	17,2	36,5
	жінка	Чи використовуєте Ви здоров'я/збережувальні технології у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	43	44	13	100
				у %	6,0	6,1	1,8	13,9
Україн рідко			к-сть осіб	6	80	84	170	
			у %	0,8	11,1	11,7	23,6	
Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я			к-сть осіб	8	23	12	43	
			у %	1,1	3,2	1,7	6,0	
Усього жінок			к-сть осіб	57	147	109	313	
			у %	7,9	20,4	15,2	40,5	

Продовження додатка С.1

З урахуванням статі опитаних

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Стать		Разом
			чоловіки	жінки	
Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	181	100	281
		у %	25,1	13,9	39,0
	Украї рідко	к-сть осіб	132	170	302
		у %	18,3	23,6	41,9
	Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я	к-сть осіб	94	43	137
		у %	13,1	6,0	19,1
Усього	к-сть осіб	407	313	720	
	у %	56,5	43,5	100	

Продовження додатка С.1

Демографічний аналіз (жінки – стаття)

Стать	Питання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
				25–35	36–45	46–55	
чоловік	Чи інтегруєте Ви здоров'я в загальну картину у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	97	60	33	190
			у %	13,5	8,3	4,6	26,4
		Україн рідко	к-сть осіб	26	22	110	158
			у %	3,6	3,0	15,3	21,9
		Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я	к-сть осіб	11	23	25	59
			у %	1,5	3,2	3,5	8,2
Усього чоловіків			к-сть осіб	134	105	168	407
			у %	18,6	14,6	23,3	56,5
жінка	Чи інтегруєте Ви здоров'я в загальну картину у повсякденному житті?	Ні, не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	32	30	29	91
			у %	4,4	4,2	4,0	12,6
		Україн рідко	к-сть осіб	55	41	48	144
			у %	7,6	5,7	6,7	20,0
		Так, постійно дбаю про підтримку здоров'я	к-сть осіб	9	15	54	78
			у %	1,2	2,1	7,5	10,8
Усього жінок			к-сть осіб	96	86	131	313
			у %	13,3	12,0	18,2	43,5

Де впродовж дня Ви готові поліпшувати своє фізичне здоров'я?

Питання	Відповідь		
	к-сть осіб	у %	
Де впродовж дня Ви готові поліпшувати своє фізичне здоров'я?	на робочому місці	373	51,8
	удом	174	24,2
	у спортивному комплексі	107	14,9
	на відкритому повітрі (стадіон)	66	9,1
	усього	720	100

З урахуванням посади

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Де впродовж дня Ви готові поліпшувати своє фізичне здоров'я?	на робочому місці	к-сть осіб	80	126	167	373
		у %	11,1	17,5	23,2	51,8
	удома	к-сть осіб	68	68	38	174
		у %	9,4	9,4	5,4	24,2
	у спортивному комплексі	к-сть осіб	42	54	11	107
		у %	5,8	7,5	1,6	14,9
	на відкритому повітрі (стадіон)	к-сть осіб	21	28	17	66
		у %	2,9	3,9	2,4	9,1
	Усього	к-сть осіб	211	276	233	720
		у %	29,3	38,4	32,3	100

Чи відвідуєте Ви спортивні зали, басейни у вільний від роботи час?

З урахуванням віку

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
			25-35	36-45	46-55	
Чи відвідуєте Ви спортивні зали, басейни у вільний від роботи час?	Так	к-сть осіб	48	54	143	245
		у %	6,7	7,5	19,8	34,6
	Ні	к-сть осіб	88	46	69	203
		у %	12,2	6,4	9,5	28,1
	Вільного часу немає	к-сть осіб	94	91	87	272
		у %	13,0	12,6	12,1	37,8
Усього	к-сть осіб	230	191	299	720	
	у %	32,1	26,4	41,5	100	

Як Ви проводите вихідні і святкові дні?

З урахуванням посади

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Як Ви проводите вихідні і святкові дні?	Просто сплю	к-сть осіб	41	66	64	171
		у %	5,7	9,1	8,9	23,7
	У соцмережах	к-сть осіб	38	54	37	129
		у %	5,3	7,5	5,1	17,9
	Активно відпочиваю	к-сть осіб	21	35	17	73
		у %	2,9	4,9	2,4	10,2
	Подорожую	к-сть осіб	52	31	24	107
		у %	7,2	4,3	3,3	14,8
	Переглядаю телевизор	к-сть осіб	22	48	47	117
		у %	3,1	6,7	6,6	15,4
	Займаюся хатніми справами	к-сть осіб	37	42	44	123
		у %	5,1	5,8	6,1	17,0
	Усього	к-сть осіб	211	276	233	720
		у %	29,3	38,4	32,3	100

Продовження додатка С.1

Чи відчувасте Ви перевтому в кінці робочого тижня?

Запитання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
			25-35	36-45	46-55	
Чи відчуваєте Ви перевтому в кінці робочого тижня?	Так	к-сть осіб	98	107	173	378
		у %	13,7	14,8	24,0	52,5
	Ні	к-сть осіб	59	20	18	97
		у %	8,2	2,7	2,5	13,5
	Не відгукувалась (-лася)	к-сть осіб	73	64	108	245
		у %	10,2	8,9	15,0	34,0
Усього	к-сть осіб	230	191	299	720	
	у %	32,1	26,4	41,5	100	

Запитання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Чи відчуваєте Ви перевтому в кінці робочого тижня?	Так	к-сть осіб	89	130	125	344
		у %	12,4	18,0	17,3	47,7
	Ні	к-сть осіб	29	24	44	97
		у %	4,0	3,3	6,2	13,5
	Не відгукувалась (-лася)	к-сть осіб	93	122	64	279
		у %	12,9	17,0	8,9	38,8
Усього	к-сть осіб	211	276	233	720	
	у %	29,3	38,4	32,3	100	

Оцініть власний стан здоров'я за суб'єктивними відчуттями

Запитання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
			25-35	36-45	46-55	
Оцініть власний стан здоров'я за суб'єктивними відчуттями	Поганий	к-сть осіб	51	45	113	209
		у %	7,1	6,2	15,7	29,0
	Середній	к-сть осіб	94	89	136	319
		у %	13,0	12,4	18,9	44,4
	Хороший	к-сть осіб	49	36	34	119
		у %	6,8	5,0	4,7	16,5
	Дуже хороший	к-сть осіб	29	15	14	58
		у %	4,0	2,1	2,0	8,1
	Важко відповісти	к-сть осіб	7	6	2	15
		у %	1,0	0,8	0,2	2,0
	Усього	к-сть осіб	230	191	299	720
		у %	32,1	26,4	41,5	100

Відвідування спортивно-оздоровчих комплексів для Вас – це ...

Питання	Відповідь	к-сть осіб	у %
Відвідування спортивно-оздоровчих комплексів для Вас – це: ...	можливість розважитися і поспілкуватися з друзями	114	15,8
	можливість підшпити здоров'я	339	47,1
	можливість профілактики захворювань	267	37,1
	усього	720	100

Ваш рівень оздоровчої рухової активності:

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
			25–35	36–45	46–55	
Ваш рівень оздоровчої рухової активності:	Достатній	к-сть осіб	41	56	45	142
		у %	5,7	7,8	6,3	19,7
	Помірний	к-сть осіб	106	34	127	267
		у %	14,7	4,7	17,6	37,1
	Недостатній	к-сть осіб	83	101	127	311
		у %	11,6	14,0	17,6	43,2
Усього	к-сть осіб	230	191	299	720	
	у %	32,1	26,4	41,5	100	

Чи вважаєте Ви середовище, в якому працюєте, таким, що спонукає Вас до збереження здоров'я?

Питання	Відповідь	к-сть осіб	у %
Чи вважаєте Ви середовище, в якому працюєте, таким, що спонукає Вас до збереження здоров'я?	Так	133	18,5
	Ні	423	58,7
	Не задумувався (-лася)	164	22,8
	Усього	720	100

Чи вважаєте Ви себе компетентними у питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах організації, де Ви працюєте?

З урахуванням посади

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Чи вважаєте Ви себе компетентними у питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах організації, де Ви працюєте?	Так	к-сть осіб	44	51	48	143
		у %	6,1	7,1	6,7	19,9
	Ні	к-сть осіб	71	105	101	307
		у %	9,9	14,6	14,0	38,5
	Не задумувався (-лася)	к-сть осіб	96	120	84	302
		у %	13,3	16,6	11,7	41,6
Усього	к-сть осіб	211	276	233	720	
	у %	29,3	38,4	32,3	100	

Продовження додатка С.1

Чи потрібна в системі професійної підготовки менеджерів додаткова інформація для формування у них навичок здоров'яорієнтованого управління?

Титулярний лист

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Чи потрібна в системі професійної підготовки менеджерів додаткова інформація для формування у них навичок здоров'яорієнтованого управління?	так	к-сть осіб	97	111	151	359
		у %	13,5	15,4	21,0	49,9
	швидше так, аніж ні	к-сть осіб	72	81	32	185
		у %	10,0	11,2	4,4	25,6
	ні	к-сть осіб	23	28	15	66
		у %	3,2	3,9	2,1	9,2
	швидше ні, аніж так	к-сть осіб	11	25	12	48
		у %	1,5	3,5	1,7	6,7
	важко відповісти	к-сть осіб	8	31	23	62
		у %	1,1	4,3	3,2	8,6
	Усього	к-сть осіб	211	276	233	720
		у %	29,3	38,4	32,3	100

Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджерам потрібні знання, вміння і навички для створення здоров'яорієнтованого середовища організації?

Титулярний лист

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджерам потрібні знання, вміння і навички для створення здоров'яорієнтованого середовища організації?	поділяю	к-сть осіб	84	96	147	327
		у %	11,7	13,3	20,4	45,4
	частково поділяю	к-сть осіб	101	135	63	299
		у %	14,0	18,7	8,8	41,5
	не поділяю	к-сть осіб	14	12	7	33
		у %	1,9	1,7	1,0	4,6
	важко відповісти	к-сть осіб	12	33	16	61
		у %	1,7	4,6	2,2	8,5
	Усього	к-сть осіб	211	276	233	720
		у %	29,3	38,4	32,3	100

Чи відчуваєте Ви труднощі, пов'язані із браком знань для організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей?

З урахуванням посад (відповідали керівники і менеджери)

Питання для керівників і менеджерів	Варіанти відповідей	Результат	посада		Рівень
			керівники	менеджери	
Чи відчуваєте Ви труднощі, пов'язані із браком знань для організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей?	так	к-сть осіб	71	118	189
		у %	14,6	24,3	38,9
	швидше так, аніж ні	к-сть осіб	64	73	137
		у %	13,1	15,0	28,1
	ні	к-сть осіб	12	8	20
		у %	2,5	1,6	4,1
	швидше ні, аніж так	к-сть осіб	8	5	13
		у %	1,6	1,0	2,6
	не задумувався (-лася) над цим	к-сть осіб	56	72	128
		у %	11,5	14,8	26,3
	Усього	к-сть осіб	211	276	487
		у %	43,3	56,7	100

Чи звертаєте Ви увагу при найманні на роботу менеджерів на їхню спроможність до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів, готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?

Відповідали керівники

Питання для керівників	Варіанти відповідей	Результат	посада
			керівники
Чи звертаєте Ви увагу при найманні на роботу менеджерів на їхню спроможність до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів, готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?	Так	к-сть осіб	127
		у %	60,2
	Ні	к-сть осіб	31
		у %	14,7
	Не бачу в цьому потреби	к-сть осіб	53
		у %	25,1
Усього	к-сть осіб	211	
	у %	100	

Закінчення додатка С.1

Чи звертаєте Ви увагу при найманні на роботу менеджерів на їхню схильність до запровадження здоров'язберезувальних заходів в умовах трудових процесів готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?

Відповіді керівників

Відповідь на питання	Відповідь	На початку констатувального експерименту		Наприкінці констатувального експерименту (через рік)	
		к-сть осіб	у %	к-сть осіб	у %
Чи звертаєте Ви увагу при найманні на роботу менеджерів на їхню схильність до запровадження здоров'язберезувальних заходів в умовах трудових процесів готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?	Так	73	34,6	127	60,2
	Ні	57	27,0	31	14,7
	Не бачу в цьому потреби	81	38,4	53	25,1
	Усього	211	100	211	100

Результати констатувального експерименту: анкетування студентів-управлінців третіх-четвертих курсів

**Вкажіть, чому при вступі у ЗВО
Ви обрали спеціальність 073 «Менеджмент»?**

Питання	Відповідь	к-сть осіб	у %
Вкажіть, чому при вступі у ЗВО Ви обрали спеціальність 073 «Менеджмент»?	байдуже, аби отримати вищу освіту	9	4,9
	мрію працювати управлінцем	69	37,3
	хочу бути лідером, керівником і управляти людьми	73	39,4
	спеціальність обрав (-ла) за порадою батьків (друзів)	26	14,1
	важко відповісти	8	4,3
	усього	185	100

Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджмент – це:

№ з/п	Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджмент – це:	Результат	Повністю поділяю	Частково поділяю	Ні, не поділяю	Важко відповісти	Усього
1.	сфера управління для досягнення економічного благополуччя організації, бізнес-структури	К-сть осіб	64	88	22	11	185
		%	34,6	47,6	11,9	5,9	100
2.	сфера управління для нормальної організації людської праці	К-сть осіб	59	94	20	12	185
		%	31,9	50,8	10,8	6,5	100
3.	керівництво, що передбачає міжособистісні стосунки заради досягнення спільної мети	К-сть осіб	92	59	25	9	185
		%	49,7	31,9	13,5	4,9	100
4.	управління колективом людей заради самих людей, а саме їхнього благополуччя і збереження здоров'я в умовах організації	К-сть осіб	66	91	18	10	185
		%	35,7	49,2	9,7	5,4	100
5.	система заходів, спрямованих на дотримання дисципліни підлеглими і виконання планів роботи підприємства	К-сть осіб	32	42	40	71	185
		%	17,3	22,7	21,6	38,4	100

Продовження додатка С.2

4	процес використання людських ресурсів заради досягнення цілей	К-сть осіб	48	49	21	67	185
		%	25,9	26,5	11,4	36,2	100

Чи плануєте Ви в майбутньому працювати за фахом, бути менеджером?

Питання	Відповідь	К-сть осіб	%
Чи плануєте Ви в майбутньому працювати за фахом, бути менеджером?	так, планую	102	55,1
	швидше так, ніж ні	63	34,1
	швидше ні, ніж так	11	5,9
	важко відповісти	9	4,9
	Усього	185	100

Чи потрібні Вам додаткові знання, уміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому?

Питання	Відповідь	К-сть осіб	%
Чи потрібні Вам додаткові знання, уміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому?	так	78	42,2
	швидше так, ніж ні	69	37,3
	швидше ні, ніж так	21	11,3
	важко відповісти	17	9,2
	Усього	185	100

Чи готові Ви до здійснення такого управління, що не нашкодить здоров'ю підлеглих людей, а саме: запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації для відновлення працездатності, підвищення продуктивності праці працівників?

Питання	Відповідь	К-сть осіб	%
Чи готові Ви до здійснення такого управління, що не нашкодить здоров'ю підлеглих людей, а саме: запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації для відновлення працездатності, підвищення продуктивності праці працівників?	так	12	6,5
	швидше так, ніж ні	13	7,0
	швидше ні, ніж так	89	48,1
	важко відповісти	71	38,4
	Усього	185	100

Чи вважаєте Ви, що менеджер може впливати на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації?

Питання	Відповідь	К-сть осіб	%
Чи вважаєте Ви, що менеджер може впливати на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації?	так	92	49,7
	швидше так, ніж ні	76	41,1
	швидше ні, ніж так	8	4,3
	важко відповісти	9	4,9
	Усього	185	100

Чи здатні будете Ви мотивувати різні категорії працюючих людей до участі в заходах для збереження їхнього здоров'я в умовах виробництва?

Питання	Відповідь	К-сть осіб	%
Чи здатні будете Ви мотивувати різні категорії працюючих людей до участі у заходах для збереження їхнього здоров'я в умовах виробництва?	так	9	4,9
	швидше так, аніж ні	22	11,9
	швидше ні, аніж так	84	45,4
	важко відповісти	70	37,8
	Усього	185	100

Чи володієте Ви знаннями у сфері управління на засадах концепції здоров'язбереження?

№ з/п	Вкажіть наявність або відсутність знань за кожним з перерахованих положень:	Результат	Так	Швидше так, аніж ні	Швидше ні, аніж так	Важко відповісти	Усього
1.	Зміст законодавчих і програмних документів, що стосуються безпеки, охорони праці	К-сть осіб	11	48	69	57	185
		%	5,9	25,9	37,4	30,8	100
2.	Сутність здоров'яорієнтованого середовища організації	К-сть осіб	10	15	81	79	185
		%	5,4	8,1	43,8	42,7	100
3.	Управління, що не нашкодить здоров'ю працюючих людей	К-сть осіб	9	16	84	76	185
		%	4,9	8,6	45,4	41,1	100
4.	Механізми запровадження здоров'яорієнтованого управління в умовах організації	К-сть осіб	16	23	66	80	185
		%	8,7	12,4	35,7	43,2	100
5.	Сутність пропаганди здорового способу життя	К-сть осіб	14	51	61	59	185
		%	7,6	27,5	33,0	31,9	100
6.	Форми здоров'яорієнтованої управлінської діяльності	К-сть осіб	8	30	118	29	185
		%	4,3	16,2	63,8	15,7	100
7.	Особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці	К-сть осіб	21	29	99	36	185
		%	11,4	15,7	53,5	19,4	100
8.	Особливості використання оздоровчих заходів у вільний від роботи час для працівників	К-сть осіб	13	55	59	58	185
		%	7,0	29,7	31,9	31,4	100
Середнє значення		%	6,9	18,0	43,1	32,0	100

Продовження додатка С.2

Чи володієте Ви управлінськими вміннями і навичками для створення здоров'я орієнтованого середовища організації в майбутньому?

	Результат	Так	Швидше так, аніж ні	Швидше ні, аніж так	Важко відповісти	Усього
10. Зробити рекламу або залучити нових працівників до роботи організації	К-сть осіб	32	73	21	59	185
	%	17,3	39,4	11,4	31,9	100
11. Зробити залучиття працівників до суцільного виконання роботи	К-сть осіб	19	23	119	24	185
	%	10,3	12,4	64,3	13,0	100
12. Провести кампанію збору коштів на користь організації, аби Ви змогли працювати	К-сть осіб	16	50	86	33	185
	%	8,7	27,0	46,5	17,8	100
13. Зробити повідомлення перед людьми організаційною думкою про можливість залучення нових ідей	К-сть осіб	17	38	100	30	185
	%	9,2	16,2	54,1	20,5	100
14. Провести організаційну кампанію залучити нових людей до виконання роботи організації	К-сть осіб	11	49	106	19	185
	%	5,9	26,5	57,3	10,3	100
15. Залучити працівників людей до виконання діяльності у компанії	К-сть осіб	8	11	89	77	185
	%	4,3	6,0	48,1	41,6	100
16. Організувати кампанію збору коштів на будівництво, зручної для людей роботи	К-сть осіб	20	36	94	35	185
	%	10,8	19,5	50,8	18,9	100
17. Зробити власні ініціативи до нових ідей працівників організації	К-сть осіб	15	41	101	28	185
	%	8,1	22,2	54,6	15,1	100
Середнє значення	%	9,3	21,2	48,4	21,1	100

Закінчення додатка С.2

Чи готові Ви, як майбутній менеджер, до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?

Питання	Відповідь	К-сть осіб	%
Чи готові Ви, як майбутній менеджер, до створення здоров'яорієнтованого середовища організації?	так	6	3,2
	швидше так, аніж ні	19	10,3
	швидше ні, аніж так	99	53,5
	важко відповісти	61	33,0
	усього	185	100

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження компонентів готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2)

Додаток Т.1

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження мотиваційно-особистісного компонента готовності студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2)

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	91	89	77	10
	у %	45,9	45,0	37,7	4,9
задовільний (достатній)	к-сть осіб	62	63	78	103
	у %	31,3	31,8	38,2	50,5
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	37	38	36	53
	у %	18,8	19,2	17,6	26,0
високий (стресно-креативний)	к-сть осіб	8	8	13	38
	у %	4,0	4,0	6,5	18,6

До експерименту

Мотиваційно-особистісний компонент (к-сть осіб / у %)					
Групи	К-сть респондентів	Рівні			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	91 / 45,9	62 / 31,3	37 / 18,8	8 / 4,0
ЕГ	n = 204	77 / 37,7	78 / 38,2	36 / 17,6	13 / 6,5

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента в КГ та ЕГ до експерименту практично не відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k -$$

відносні частоти рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,377 - 0,459)^2}{0,459} + \frac{(0,382 - 0,313)^2}{0,313} + \frac{(0,176 - 0,188)^2}{0,188} + \frac{(0,065 - 0,04)^2}{0,04} \approx 0,0464.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{екс}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,0464 < 0,103$).

Після експерименту

Мотиваційно-особистісний компонент (к-сть осіб / у %)					
Групи	К-сть респондентів	Рівні			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	89 / 45,0	63 / 31,8	38 / 19,2	8 / 4,0
ЕГ	n = 204	10 / 4,9	103 / 50,5	53 / 26,0	38 / 18,6

Відповідно до отриманих нами числових даних, що введено вище в таблиці, рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента КГ та ЕГ після експерименту відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента між КГ та ЕГ не існує. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$$
, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,049 - 0,450)^2}{0,450} + \frac{(0,505 - 0,318)^2}{0,318} + \frac{(0,26 - 0,192)^2}{0,192} + \frac{(0,186 - 0,04)^2}{0,04} \approx 1,05.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що у нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію:

$$\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103.$$

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо рівня сформованості в них мотиваційно-особистісного компонента: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($1,05 > 0,103$).

**Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження
додаткових характеристик мотиваційно-особистісного
компонента за допомогою критерію Пірсона (χ^2)**

Мотивація до уникнення невдач					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	52	31	55	15
	у %	26,3	15,6	27,0	7,4
задовільний (достатній)	к-сть осіб	67	70	63	67
	у %	33,8	35,3	30,8	32,8
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	45	63	37	55
	у %	22,7	31,8	18,1	27,0
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	34	34	49	67
	у %	17,2	17,2	24,1	32,8

До експерименту

Групи	К-сть респондентів	Мотивація до уникнення невдач (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	52 / 26,3	67 / 33,8	45 / 22,7	34 / 17,2
ЕГ	n = 204	55 / 27,0	63 / 30,8	37 / 18,1	49 / 24,1

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості мотивації до уникнення невдач у КГ та ЕГ до експерименту практично не відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості мотивації до уникнення невдач немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотивації до уникнення невдач між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N \text{ -- кількість варіант, } n_e, n_k \text{ --}$$

відносні частоти рівня сформованості мотивації до уникнення невдач ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними,

отримали:

$$\chi_{\text{емп}}^2 = \sum_{i=1}^r \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,270 - 0,263)^2}{0,263} + \frac{(0,308 - 0,338)^2}{0,338} + \frac{(0,181 - 0,227)^2}{0,227} + \frac{(0,241 - 0,172)^2}{0,172} \approx 0,039.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), та рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості мотивації до уникнення невдач можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,039 < 0,103$).

Після експерименту

Групи	К-сть респондентів	Мотивація до уникнення невдач (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	31 / 15,6	70 / 35,3	63 / 31,8	34 / 17,2
ЕГ	n = 204	15 / 7,4	67 / 32,8	55 / 27,0	67 / 32,8

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці рівень сформованості мотивації до уникнення невдач у КГ та ЕГ після експерименту відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотивації до уникнення невдач між КГ та ЕГ несуттєва. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотивації до уникнення невдач між КГ та ЕГ суттєва.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k -$$

відносні частоти рівня сформованості мотивації до уникнення невдач ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,074 - 0,156)^2}{0,156} + \frac{(0,328 - 0,353)^2}{0,353} + \frac{(0,27 - 0,318)^2}{0,318} + \frac{(0,328 - 0,172)^2}{0,172} \approx 0,2.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо сформованості в них рівня мотивації до уникнення невдач: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,2 > 0,103$).

Мотивація до ризику					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий), надто обережні	к-сть осіб	40	38	55	7
	у %	20,2	19,2	27,0	3,4
задовільний (достатній), обережні	к-сть осіб	54	54	37	41
	у %	27,3	27,3	18,2	20,1
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	47	48	45	69
	у %	23,7	24,2	22,0	33,8
високий (творчо-креативний), схильні до ризику	к-сть осіб	57	58	67	87
	у %	28,8	29,3	32,8	42,7

До експерименту

Група	К-сть респондентів	Мотивація до ризику (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	40 / 20,2	54 / 27,3	47 / 23,7	57 / 28,8
ЕГ	n = 204	55 / 27,0	37 / 18,2	45 / 22,0	67 / 32,8

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості мотивації до ризику в КГ та ЕГ до експерименту практично не відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості мотивації до ризику немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : схожість результатів за рівнем сформованості мотивації до ризику між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}},$$
 де N – кількість варіант, n_e , n_k – відповідні частоти рівня сформованості мотивації до ризику ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi^2_{\text{Пірсона}} = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,270 - 0,202)^2}{0,202} + \frac{(0,182 - 0,273)^2}{0,273} + \frac{(0,220 - 0,237)^2}{0,237} + \frac{(0,328 - 0,288)^2}{0,288} \approx 0,06.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), за рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi^2_{\text{крит}} = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи

до експерименту за оцінкою рівня сформованості мотивації до ризику можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{екс}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,06 < 0,103$).

Після експерименту

Групи	К-сть респондентів	Мотивація до ризику (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	38 / 19,2	54 / 27,3	48 / 24,2	58 / 29,3
ЕГ	n = 204	7 / 3,4	41 / 20,1	69 / 33,8	87 / 42,7

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості мотивації до ризику в КГ та ЕГ після експерименту відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотивації до ризику між КГ та ЕГ несуттєва. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотивації до ризику між КГ та ЕГ суттєва.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k -$$

відносні частоти рівня сформованості мотивації до ризику ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,034 - 0,192)^2}{0,192} + \frac{(0,201 - 0,273)^2}{0,273} + \frac{(0,338 - 0,242)^2}{0,242} + \frac{(0,427 - 0,293)^2}{0,293} \approx 0,248.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), та рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Закінчення додатка Т.2

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза ~~відхиляється~~ на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після ~~експерименту~~ спостерігається суттєва відмінність щодо рівня ~~сформованості~~ в них мотивації до ризику: $\chi^2_{\text{експ}} > \chi^2_{\text{кр}} (0,248 > 0,103)$.

**Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження
когнітивно-інтелектуального компонента готовності
студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого
середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2)**

КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	80	74	79	9
	у %	40,4	37,4	38,7	4,4
задовільний (достатній)	к-сть осіб	75	76	71	108
	у %	37,9	38,4	34,9	52,9
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	39	44	48	63
	у %	19,7	22,2	23,5	30,9
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	4	4	6	24
	у %	2,0	2,0	2,9	11,8

До експерименту

Когнітивно-інтелектуальний (к-сть осіб / у %)					
Групи	К-сть респондентів	Рівні			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	80 / 40,4	75 / 37,9	39 / 19,7	4 / 2,0
ЕГ	n = 204	79 / 38,7	71 / 34,9	48 / 23,5	6 / 2,9

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента в КГ та ЕГ до експерименту практично не відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : схожість результатів за рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підраховуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$, де N – кількість варіант, n_e , n_k – частоти рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, отримуємо:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,387 - 0,404)^2}{0,404} + \frac{(0,349 - 0,379)^2}{0,379} + \frac{(0,235 - 0,197)^2}{0,197} + \frac{(0,227 - 0,02)^2}{0,02} \approx 0,0145.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4, r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{0,05}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{екс}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,0145 < 0,103$).

Після експерименту

Група	Когнітивно-інтелектуальний (к-сть осіб / у %)				
	К-сть респондентів	Рівні			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	74 / 37,4	76 / 38,4	44 / 22,2	4 / 2,0
ЕГ	n = 204	9 / 4,4	108 / 52,9	63 / 30,9	24 / 11,8

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента в КГ та ЕГ після експерименту відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента між КГ та ЕГ несуттєва. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 :

відмінність результатів за рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента між КГ та ЕГ суттєва.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$$
, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,044 - 0,374)^2}{0,374} + \frac{(0,529 - 0,384)^2}{0,384} + \frac{(0,309 - 0,222)^2}{0,222} + \frac{(0,118 - 0,02)^2}{0,02} \approx 0,860.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що у нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо сформованості в них рівня когнітивно-інтелектуального компонента: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,860 > 0,103$).

**Висновок перевірки об'єктивності результатів дослідження
комунікативного компонента готовності студентів-
управлінців до створення здоров'яорієнтованого
організацій за допомогою критерію Пірсона (χ^2)**

КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	77	75	71	7
	у %	38,9	37,9	34,8	3,5
задовільний (достатній)	к-сть осіб	59	56	61	91
	у %	29,8	28,3	29,9	44,6
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	46	51	51	70
	у %	23,2	25,7	25,0	34,3
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	16	16	21	36
	у %	8,1	8,1	10,3	17,6

До експерименту

Група	К-сть респондентів	Комунікативний компонент (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	77 / 38,9	59 / 29,8	46 / 23,2	16 / 8,1
ЕГ	n = 204	71 / 34,8	61 / 29,9	51 / 25,0	21 / 10,3

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості комунікативного компонента в КГ та ЕГ до експерименту практично не змінюється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості комунікативного компонента немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : схожість результатів за рівнем сформованості комунікативного компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості комунікативного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,348 - 0,389)^2}{0,389} + \frac{(0,299 - 0,298)^2}{0,298} + \frac{(0,250 - 0,232)^2}{0,232} + \frac{(0,103 - 0,081)^2}{0,081} \approx 0,012.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості комунікативного компонента можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{екс}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,012 < 0,103$).

Після експерименту

Групи	К-сть респондентів	Комунікативний компонент (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	75 / 37,9	56 / 28,3	51 / 25,7	16 / 8,1
ЕГ	n = 204	7 / 3,5	91 / 44,6	70 / 34,3	36 / 17,6

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості комунікативного компонента в КГ та ЕГ після експерименту відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості комунікативного компонента між КГ та ЕГ несуттєва. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів

за рівнем сформованості комунікативного компонента між КГ та ЕГ суттєва.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості комунікативного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{факт}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,035 - 0,379)^2}{0,379} + \frac{(0,446 - 0,283)^2}{0,283} + \frac{(0,343 - 0,257)^2}{0,257} + \frac{(0,176 - 0,081)^2}{0,081} \approx 0,558.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), в рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо рівня сформованості в них комунікативного компонента: $\chi_{\text{факт}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,558 > 0,103$).

**Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження
соціально-ціннісного компонента готовності студентів-
управлінців до створення здоров'яорієнтованого
середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2)**

СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	64	62	52	5
	у %	32,3	31,3	25,5	2,5
задовільний (достатній)	к-сть осіб	67	68	74	90
	у %	33,8	34,3	36,3	44,2
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	54	55	61	78
	у %	27,3	27,8	29,9	38,2
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	13	13	17	31
	у %	6,6	6,6	8,3	15,1

До експерименту

Групи	К-сть респондентів	Соціально-ціннісний компонент (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	64 / 32,3	67 / 33,8	54 / 27,3	13 / 6,6
ЕГ	n = 204	52 / 25,5	74 / 36,3	61 / 29,9	17 / 8,3

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості соціально-ціннісного компонента в КГ та ЕГ до експерименту практично не відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : схожість результатів за рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості соціально-ціннісного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,255 - 0,323)^2}{0,323} + \frac{(0,363 - 0,338)^2}{0,338} + \frac{(0,299 - 0,273)^2}{0,273} + \frac{(0,083 - 0,066)^2}{0,066} \approx 0,023.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості соціально-ціннісного компонента можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{екс}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,023 < 0,103$).

Після експерименту

Групи	К-сть респондентів	Соціально-ціннісний компонент (к-сть осіб / в %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	62 / 31,3	68 / 34,3	55 / 27,8	13 / 6,6
ЕГ	n = 204	5 / 2,5	90 / 44,2	78 / 38,2	31 / 15,1

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені в таблиці, рівень сформованості соціально-ціннісного компонента в КГ та ЕГ після експерименту відрізняється.

Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента між КГ та

ЕГ несуттєва. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента між КГ та ЕГ суттєва.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$$
 де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості соціально-ціннісного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,025 - 0,313)^2}{0,313} + \frac{(0,442 - 0,343)^2}{0,343} + \frac{(0,382 - 0,278)^2}{0,278} + \frac{(0,151 - 0,066)^2}{0,066} \approx 0,441.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо рівня сформованості у них соціально-ціннісного компонента: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,441 > 0,103$).

**Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження
організаційно-діяльнісного компонента готовності
студентів-управлінців до створення здоров'яорієнтованого
середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2)**

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ КОМПОНЕНТ					
Рівень	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
низький (початковий)	к-сть осіб	96	96	94	9
	у %	48,5	48,5	46,1	4,4
задовільний (достатній)	к-сть осіб	42	26	52	56
	у %	21,2	13,1	25,5	27,5
оптимальний (продуктивний)	к-сть осіб	35	41	38	69
	у %	17,7	20,7	18,6	33,8
високий (творчо-креативний)	к-сть осіб	25	35	20	70
	у %	12,6	17,7	9,8	34,3

До експерименту

Групи	К-сть респондентів	Організаційно-діяльнісний компонент (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	96 / 48,5	42 / 21,2	35 / 17,7	25 / 12,6
ЕГ	n = 204	94 / 46,1	52 / 25,5	38 / 18,6	20 / 9,8

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента в КГ та ЕГ до експерименту практично не відрізняється. Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона.

Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінності між КГ та ЕГ за рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента немає. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підрахуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента КГ та ЕГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,461 - 0,485)^2}{0,485} + \frac{(0,255 - 0,212)^2}{0,212} + \frac{(0,186 - 0,177)^2}{0,177} + \frac{(0,098 - 0,126)^2}{0,126} \approx 0,017.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності не існує. Іншими словами, групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{\text{екс}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,017 < 0,103$).

Після експерименту

Групи	К-сть респондентів	Організаційно-діяльнісний компонент (к-сть осіб / у %)			
		низький	задовільний	оптимальний	високий
КГ	n = 198	96 / 48,5	26 / 13,1	41 / 20,7	35 / 17,7
ЕГ	n = 204	9 / 4,4	56 / 27,5	69 / 33,8	70 / 34,3

Відповідно до отриманих нами числових даних, що наведені вище в таблиці, рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента в КГ та ЕГ після експерименту відрізняється.

Ми здійснили перевірку достовірності отриманих результатів за допомогою критерію Пірсона. Висуваємо нульову гіпотезу H_0 : відмінність результатів за рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента між КГ та ЕГ несуттєва.

Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента між КГ та ЕГ суттєва.

Для перевірки висунутих гіпотез підраховуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}$$
, де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,044 - 0,485)^2}{0,485} + \frac{(0,275 - 0,131)^2}{0,131} + \frac{(0,338 - 0,207)^2}{0,207} + \frac{(0,343 - 0,177)^2}{0,177} \approx 0,797.$$

Оберемо рівень значущості $\alpha = 0,05$ (надійна ймовірність – 95%). Критичне значення критерію Пірсона за ступенем вільності $K - r = 2$ (K – кількість інтервалів, що в нашому варіанті = 4; r – кількість встановлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{\text{кр}}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної, тобто між КГ та ЕГ після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо рівня сформованості в них організаційно-діяльнісного компонента: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,797 > 0,103$).

**Підтвердження достовірності отриманих даних у студентів
КГ та ЕГ після експерименту щодо сформованості в них
мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального,
комунікативного, соціально-ціннісного та організаційно-
діяльнісного компонентів за рівнями
(за *t*-критерієм Стьюдента)**

Група	Контрольні групи, <i>n</i> = 198				Експериментальні групи, <i>n</i> = 204			
	Рівні				Рівні			
КОМПОНЕНТИ	низький	задовільний	оптимальний	високий	низький	задовільний	оптимальний	високий
Мотиваційно-особистісний	45,0	31,8	19,2	4,0	4,9	50,5	26,0	18,6
Когнітивно-інтелектуальний	37,4	38,4	22,2	2,0	4,4	52,9	30,9	11,8
Комунікативний	37,9	28,3	25,7	8,1	3,5	44,6	34,3	17,6
Соціально-особистісний	31,3	34,3	27,8	6,6	2,5	44,2	38,2	15,1
Організаційно-діяльнісний	48,5	13,1	20,7	17,7	4,4	27,5	33,8	34,3

1. Низький рівень

Визначаємо достовірність різниці отриманих нами даних щодо сформованості у студентів низького рівня показників сукупності обраних нами компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) за критерієм Стьюдента.

Знаходимо середні арифметичні та середні квадратичні відхилення обох груп.

Для контрольних груп

Середнє арифметичне:

$$\bar{X}_1 = \frac{x_1+x_2+x_3+x_4+x_5}{n} = \frac{45,0+37,4+37,9+31,3+48,5}{5} = 40,0.$$

Середнє квадратичне відхилення:

$\sigma_1 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2}{n-1}}$, де x_i – значення i -тої варіанти, $i = 1, \dots, n$, \bar{X} – середнє арифметичне, n – кількість варіант.

$$\sigma_1 = \sqrt{\frac{(45,0-40,0)^2 + (37,4-40,0)^2 + (37,9-40,0)^2 + (31,3-40,0)^2 + (48,5-40,0)^2}{5-1}} \approx 6,78.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_1 = \frac{\sigma_1}{\sqrt{n}} = \frac{6,78}{2,24} \approx 3,03.$$

Для експериментальних груп

Середнє арифметичне:

$$\bar{X}_2 = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{n} = \frac{4,9 + 4,4 + 3,5 + 2,5 + 4,4}{5} = 3,94.$$

Середнє квадратичне відхилення:

$\sigma_2 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2}{n-1}}$, де x_i – значення i -тої варіанти, $i = 1, \dots, n$, \bar{X} – середнє арифметичне, n – кількість варіант.

$$\sigma_2 = \sqrt{\frac{(4,9-3,94)^2 + (4,4-3,94)^2 + (3,5-3,94)^2 + (2,5-3,94)^2 + (4,4-3,94)^2}{5-1}} \approx 0,95.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_2 = \frac{\sigma_2}{\sqrt{n}} = \frac{0,95}{2,24} \approx 0,42.$$

Отже t -критерій Стьюдента дорівнює:

$$t_{\text{емп}} = \frac{|\bar{X}_1 - \bar{X}_2|}{\sqrt{\Delta_1^2 + \Delta_2^2}} = \frac{36,06}{\sqrt{9,18 + 0,18}} \approx 11,78.$$

Обчислимо n : $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$. Знайдемо $t_{\text{кр}}$ за таблицями для $\alpha = 0,05$. У нашому варіанті $t_{\text{кр}}$ значення критерію Стьюдента = 2,31. Обчислений нами критерій $t_{\text{емп}}$ більше за $t_{\text{кр}}$ ($11,78 > 2,31$) критерію Стьюдента для $\alpha = 0,05$. Це означає, що різниця між КГ та ЕГ студентів за показниками низького рівня сформованості

мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів після експерименту є достовірною з імовірністю 95%. Іншими словами, це означає, що зрушення за низьким рівнем у студентів ЕГ є набагато більшими, ніж у студентів КГ. Окрім цього, нами доведено достовірність цих зрушень з імовірністю 95%.

2. Задовільний рівень

Аналогічно здійснюємо розрахунки для задовільного рівня. У результаті:

Середнє арифметичне для КГ:

$$\bar{X}_1 = \frac{x_1+x_2+x_3+x_4+x_5}{n} = \frac{31,8+38,4+28,3+34,3+13,1}{5} = 29,18.$$

Середнє квадратичне відхилення для КГ:

$$\sigma_1 = \sqrt{\frac{(31,8-29,18)^2+(38,4-29,18)^2+(28,3-29,18)^2+(34,3-29,18)^2+(13,1-29,18)^2}{5-1}} \approx 9,71.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_1 = \frac{\sigma_1}{\sqrt{n}} = \frac{9,71}{2,24} \approx 4,34.$$

Середнє арифметичне для ЕГ:

$$\bar{X}_2 = \frac{x_1+x_2+x_3+x_4+x_5}{n} = \frac{50,5+52,9+44,6+44,2+27,5}{5} = 43,94.$$

Середнє квадратичне відхилення для ЕГ:

$$\sigma_2 = \sqrt{\frac{(50,5-43,94)^2+(52,9-43,94)^2+(44,6-43,94)^2+(44,2-43,94)^2+(27,5-43,94)^2}{5-1}} \approx 9,93.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_2 = \frac{\sigma_2}{\sqrt{n}} = \frac{9,93}{2,24} \approx 4,43.$$

Отже t -критерій Стьюдента дорівнює:

$$t_{\text{емп}} = \frac{|\bar{X}_1 - \bar{X}_2|}{\sqrt{\Delta_1^2 + \Delta_2^2}} = \frac{14,76}{\sqrt{18,84 + 19,62}} \approx 2,4.$$

Обчислимо n : $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$. Знайдемо $t_{кр}$ за таблицями для $\alpha = 0,05$. У нашому варіанті $t_{кр}$ значення критерію Стьюдента = 2,31. Обчислений нами критерій $t_{емп}$ більше за $t_{кр}$ ($2,4 > 2,31$) критерію Стьюдента для $\alpha = 0,05$. Це означає, що різниця між КГ та ЕГ студентів за показниками задовільного рівня сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів після експерименту є достовірною з імовірністю 95%. Іншими словами, це означає, що зрушення за задовільним рівнем у студентів ЕГ є набагато більшими, ніж у студентів КГ. Окрім цього, нами доведено достовірність цих зрушень з імовірністю 95%.

3. Оптимальний рівень

Аналогічно здійснюємо розрахунки для оптимального рівня. У результаті:

Середнє арифметичне для КГ:

$$\bar{X}_1 = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{n} = \frac{19,2 + 22,2 + 25,7 + 27,8 + 20,7}{5} = 23,12.$$

Середнє квадратичне відхилення для КГ:

$$\sigma_1 = \sqrt{\frac{(19,2 - 23,12)^2 + (22,2 - 23,12)^2 + (25,7 - 23,12)^2 + (27,8 - 23,12)^2 + (20,7 - 23,12)^2}{5-1}} \approx 3,56.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_1 = \frac{\sigma_1}{\sqrt{n}} = \frac{3,56}{2,24} \approx 1,59.$$

Середнє арифметичне для ЕГ:

$$\bar{X}_2 = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{n} = \frac{26,0 + 30,9 + 34,3 + 38,2 + 33,8}{5} = 32,64.$$

Середнє квадратичне відхилення для ЕГ:

$$\sigma_2 = \sqrt{\frac{(26,0 - 32,64)^2 + (30,9 - 32,64)^2 + (34,3 - 32,64)^2 + (38,2 - 32,64)^2 + (33,8 - 32,64)^2}{5-1}} \approx 4,53.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_2 = \frac{\sigma_2}{\sqrt{n}} = \frac{4,53}{2,24} \approx 2,02.$$

Отже, t -критерій Стьюдента дорівнює:

$$t_{\text{емп}} = \frac{|\bar{X}_1 - \bar{X}_2|}{\sqrt{\Delta_1^2 + \Delta_2^2}} = \frac{9,52}{\sqrt{2,53 + 4,08}} \approx 3,7.$$

Обчислимо n : $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$. Знайдемо $t_{\text{кр}}$ за таблицями для $\alpha = 0,05$. У нашому варіанті $t_{\text{кр}}$ значення критерію Стьюдента = 2,31. Обчислений нами критерій $t_{\text{емп}}$ більше за $t_{\text{кр}}$ ($3,7 > 2,31$) критерію Стьюдента для $\alpha = 0,05$. Це означає, що різниця між КГ та ЕГ студентів за показниками оптимального рівня сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів після експерименту є достовірною з імовірністю 95%. Іншими словами, це означає, що зрушення за оптимальним рівнем у студентів ЕГ є набагато більшими, ніж у студентів КГ. Окрім цього, нами доведено достовірність цих зрушень з імовірністю 95%.

4. Високий рівень

Аналогічно здійснюємо розрахунки для високого рівня.

У результаті:

Середнє арифметичне для КГ:

$$\bar{X}_1 = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{n} = \frac{4,0 + 2,0 + 8,1 + 6,6 + 17,7}{5} = 7,68.$$

Середнє квадратичне відхилення для КГ:

$$\sigma_1 = \sqrt{\frac{(4,0 - 7,68)^2 + (2,0 - 7,68)^2 + (8,1 - 7,68)^2 + (6,6 - 7,68)^2 + (17,7 - 7,68)^2}{5 - 1}} \approx 6,07.$$

Розраховуємо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_1 = \frac{\sigma_1}{\sqrt{n}} = \frac{6,07}{2,24} \approx 2,71.$$

Середнє арифметичне для ЕГ:

$$\bar{X}_2 = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{n} = \frac{18,6 + 11,8 + 17,6 + 15,1 + 34,3}{5} = 19,48.$$

Середнє квадратичне відхилення для ЕГ:

$$\sigma_2 = \sqrt{\frac{(18,6 - 19,48)^2 + (11,8 - 19,48)^2 + (17,6 - 19,48)^2 + (15,1 - 19,48)^2 + (34,3 - 19,48)^2}{5 - 1}} \approx 8,69.$$

Розглянемо помилку репрезентативності:

$$\Delta = \frac{\sigma}{\sqrt{n}}; \Delta_2 = \frac{\sigma_2}{\sqrt{n}} = \frac{8,69}{2,24} \approx 3,88.$$

Отже, t -критерій Стьюдента дорівнює:

$$t_{\text{емп}} = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\Delta_1^2 + \Delta_2^2}} = \frac{11,8}{\sqrt{7,34 + 15,05}} \approx 2,5.$$

Обчислимо n : $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$. Знайдемо $t_{\text{кр}}$ за таблицями для $\alpha = 0,05$. У нашому варіанті $t_{\text{кр}}$ значення критерію Стьюдента = 2,31. Обчислений нами критерій $t_{\text{емп}}$ більше за $t_{\text{кр}}$ ($2,5 > 2,31$) критерію Стьюдента для $\alpha = 0,05$. Це означає, що різниця між КГ та ЕГ студентів за показниками високого рівня сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів після експерименту є достовірною з імовірністю 95%. Іншими словами, це означає, що зрушення за високим рівнем у студентів ЕГ є набагато більшими, ніж у студентів КГ. Окрім цього, нами доведено достовірність цих зрушень з імовірністю 95%.

**Перевірка достовірності отриманих даних щодо
сформованості компонентів готовності до створення
здоров'яорієнтованого середовища організації
у студентів ЕГ після експерименту
(за допомогою визначення довірчих інтервалів)**

Статистичний аналіз достовірності результатів щодо сформованості мотиваційно-особистісного компонента студентів-управлінців ЕГ після експерименту для генеральної сукупності респондентів здійснювався за допомогою визначення довірчих інтервалів.

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні	Результат	Показник	Позначення
низький	к-сть осіб	10	Z_1
	у %	4,9	
задовільний	к-сть осіб	103	Z_2
	у %	50,5	
оптимальний	к-сть осіб	53	Z_3
	у %	26,0	
високий	к-сть осіб	38	Z_4
	у %	18,6	

Обсяг вибірки ЕГ (n) становить 204 особи.

Z_1 – частка студентів ЕГ, котрі мають низький рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента;

Z_2 – частка студентів ЕГ, котрі мають задовільний рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента;

Z_3 – частка студентів ЕГ, котрі мають оптимальний рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента;

Z_4 – частка студентів ЕГ, котрі мають високий рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента.

$$Z_1 = 0,049; Z_2 = 0,505; Z_3 = 0,26; Z_4 = 0,186.$$

Відповідні частки осіб у генеральній сукупності позначимо: w_1, w_2, w_3, w_4 .

Знайдемо інтервали, в яких із заданою довірчою ймовірністю P_0 лежать оцінювані параметри w_1, w_2, w_3, w_4 генеральної сукупності. Довірчу ймовірність P_0 виберемо як:

$P_0 = 1 - \alpha$, де α – рівень довіри ($\alpha = 0,05$). Рівень довіри $\alpha = 0,05$ вказує на те, що зі 100 можливих результатів лише п'ять помилкових.

Згідно з теорією інтервальних оцінок випадкових величин можна стверджувати:

$$Z_i - t_\alpha \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_\alpha \mu_i, i = 1, 2, 3, 4,$$

де μ_i – середня помилка вибіркової частки; t_α – квантиль, який визначає ступінь довіри α . Для нашої вибірки ($n \geq 204$) розраховуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,049(1-0,049)}{204}} = 0,0151, \text{ або } 1,5\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,505(1-0,505)}{204}} = 0,035, \text{ або } 3,5\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,26(1-0,26)}{204}} = 0,031, \text{ або } 3,1\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,186(1-0,186)}{204}} = 0,027, \text{ або } 2,7\%.$$

Граничну помилку розраховуємо за формулою:

$$\Delta = t_{кр} \mu,$$

де $t_{кр}$ – табличне значення критерію Стьюдента; μ – середня помилка вибіркової частки.

За таблицями для нормального розподілу знаходимо, що для $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,0151 = 0,03, \text{ або } 3,0\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069, \text{ або } 6,9\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_3 = 1,96 \cdot 0,031 = 0,061, \text{ або } 6,1\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_4 = 1,96 \cdot 0,027 = 0,053, \text{ або } 5,3\%.$$

Побудуємо надійні інтервали:

$$Z_i - t_{0,05} \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_{0,05} \mu_i;$$

$$0,049 - 1,96 \cdot 0,0151 \leq w_1 \leq 0,049 + 1,96 \cdot 0,0151;$$

$$0,019 \leq w_1 \leq 0,079 \text{ або } 1,9\% \leq w_1 \leq 7,9\%.$$

Аналогічно знаходимо значення трьох інших рівнів:

$$0,436 \leq w_2 \leq 0,573 \text{ або } 43,6\% \leq w_2 \leq 57,3\%;$$

$$0,2 \leq w_3 \leq 0,321 \text{ або } 20,0\% \leq w_3 \leq 32,1\%;$$

$$0,133 \leq w_4 \leq 0,238 \text{ або } 13,3\% \leq w_4 \leq 23,8\%.$$

Висновки

1. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,049, або 4,9%. Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,0151$, або 1,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,03$, або 3,0%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента лежить в інтервалі від 0,019 до 0,079, або від 1,9 до 7,9%.

2. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,505, або 50,5%. Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента лежить в інтервалі від 0,436 до 0,573, або від 43,6 до 57,3%.

3. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,26, або 26,0%. Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,031$, або 3,1%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,061$, або 6,1%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень

сформованості мотиваційно-особистісного компонента, лежить в інтервалі від 0,2 до 0,321, або від 20,0 до 32,1%.

4. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента становить 0,186, або 18,6%. Середня помилка для цього рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,027$, або 2,7%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,053$, або 5,3%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента, лежить в інтервалі від 0,133 до 0,238, або від 13,3 до 23,8%.

Аналогічно визначаємо довірчі інтервали щодо сформованості когнітивно-інтелектуального компонента студентів-управлінців ЕГ після експерименту.

КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні	Результат	Показник	Позначення
низький	к-сть осіб	9	Z_1
	у %	4,4	
задовільний	к-сть осіб	108	Z_2
	у %	52,9	
оптимальний	к-сть осіб	63	Z_3
	у %	30,9	
високий	к-сть осіб	24	Z_4
	у %	11,8	

Обсяг вибірки ЕГ (n) становить 204 особи.

Z_1 – частка студентів ЕГ, котрі мають низький рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента;

Z_2 – частка студентів ЕГ, котрі мають задовільний рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента;

Z_3 – частка студентів ЕГ, котрі мають оптимальний рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента;

Z_4 – частка студентів ЕГ, котрі мають високий рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента.

$$Z_1 = 0,044; Z_2 = 0,529; Z_3 = 0,309; Z_4 = 0,118.$$

Відповідні частки осіб у генеральній сукупності позначимо: w_1, w_2, w_3, w_4 .

Знайдемо інтервали, в яких із заданою довірчою ймовірністю P_0 лежать оцінювані параметри w_1, w_2, w_3, w_4 генеральної сукупності. Довірчу ймовірність P_0 виберемо як: $P_0 = 1 - \alpha$, де α – рівень довіри ($\alpha = 0,05$). Рівень довіри $\alpha = 0,05$ вказує на те, що зі 100 можливих результатів лише п'ять помилкових.

Згідно з теорією інтервальних оцінок випадкових величин можна стверджувати:

$$Z_i - t_\alpha \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_\alpha \mu_i, \quad i = 1, 2, 3, 4,$$

де μ_i – середня помилка вибіркової частки, t_α – квантиль, який визначає ступінь довіри α . Для нашої вибірки ($n \geq 204$) розрахуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,044(1-0,044)}{204}} = 0,014, \text{ або } 1,4\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,529(1-0,529)}{204}} = 0,035, \text{ або } 3,5\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,309(1-0,309)}{204}} = 0,032, \text{ або } 3,2\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,118(1-0,118)}{204}} = 0,022, \text{ або } 2,2\%.$$

Граничну помилку розрахуємо за формулою:

$$\Delta = t_{\text{кр}} \mu,$$

де $t_{\text{кр}}$ – табличне значення критерію Стьюдента; μ – середня помилка вибіркової частки.

За таблицями для нормального розподілу знаходимо, що для $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,0144 = 0,028, \text{ або } 2,8\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069, \text{ або } 6,9\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_3 = 1,96 \cdot 0,032 = 0,063, \text{ або } 6,3\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_4 = 1,96 \cdot 0,022 = 0,043, \text{ або } 4,3\%.$$

Побудуємо надійні інтервали:

$$Z_i - t_{0,05} \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_{0,05} \mu_i;$$

$$0,044 - 1,96 \cdot 0,0144 \leq w_1 \leq 0,044 + 1,96 \cdot 0,0144;$$

$$0,0158 \leq w_1 \leq 0,072 \text{ або } 1,6\% \leq w_1 \leq 7,2\%.$$

Аналогічно знаходимо значення трьох інших рівнів:

$$0,460 \leq w_2 \leq 0,597 \text{ або } 46,0\% \leq w_2 \leq 59,7\%;$$

$$0,246 \leq w_3 \leq 0,372 \text{ або } 24,6\% \leq w_3 \leq 37,2\%;$$

$$0,074 \leq w_4 \leq 0,161 \text{ або } 7,4\% \leq w_4 \leq 16,1\%.$$

Висновки

1. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,044, або 4,4%. Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,014$, або 1,4%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,028$, або 2,8%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента, лежить в інтервалі від 0,0158 до 0,072, або від 1,6 до 7,2%.

2. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,529, або 52,9%. Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента, лежить в інтервалі від 0,460 до 0,597, або від 46,0 до 59,7%.

3. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,309, або 30,9%. Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо

Продовження додатка Ф

генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,032$, або 3,2%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,063$, або 6,3%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,246 до 0,372, або від 24,6 до 37,2%.

4. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,118, або 11,8%. Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,022$, або 2,2%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,043$, або 4,3%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента лежить в інтервалі від 0,074 до 0,161, або від 7,4 до 16,1%.

Аналогічно визначаємо довірчі інтервали щодо сформованості комунікативного компонента студентів-управлінців ЕГ після експерименту.

КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні	Результат	Показник	Позначення
низький	к-сть осіб	7	Z_1
	у %	3,5	
задовільний	к-сть осіб	91	Z_2
	у %	44,6	
оптимальний	к-сть осіб	70	Z_3
	у %	34,3	
високий	к-сть осіб	36	Z_4
	у %	17,6	

Обсяг вибірки ЕГ (n) становить 204 особи.

Z_1 – частка студентів ЕГ, котрі мають низький рівень сформованості комунікативного компонента;

Z_2 – частка студентів ЕГ, котрі мають задовільний рівень сформованості комунікативного компонента;

Z_3 – частка студентів ЕГ, котрі мають оптимальний рівень сформованості комунікативного компонента;

Z_4 – частка студентів ЕГ, котрі мають високий рівень сформованості комунікативного компонента.

$$Z_1 = 0,035; Z_2 = 0,446; Z_3 = 0,343; Z_4 = 0,176.$$

Відповідні частки осіб у генеральній сукупності позначимо: w_1, w_2, w_3, w_4 .

Знайдемо інтервали, в яких із заданою довірчою ймовірністю P_0 лежать оцінювані параметри w_1, w_2, w_3, w_4 генеральної сукупності. Довірчу ймовірність P_0 виберемо як: $P_0 = 1 - \alpha$, де α – рівень довіри ($\alpha = 0,05$). Рівень довіри $\alpha = 0,05$ вказує на те, що зі 100 можливих результатів лише п'ять помилкових.

Згідно з теорією інтервальних оцінок випадкових величин можна стверджувати:

$$Z_i - t_\alpha \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_\alpha \mu_i, \quad i = 1, 2, 3, 4,$$

де μ_i – середня помилка вибіркової частки, t_α – квантиль, який визначає ступінь довіри α . Для нашої вибірки ($n \geq 204$) розраховуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,035(1-0,035)}{204}} = 0,013, \text{ або } 1,3\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,446(1-0,446)}{204}} = 0,035, \text{ або } 3,5\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,343(1-0,343)}{204}} = 0,033, \text{ або } 3,3\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,176(1-0,176)}{204}} = 0,027, \text{ або } 2,7\%.$$

Граничну помилку розраховуємо за формулою:

$$\Delta = t_{кр} \mu,$$

де $t_{кр}$ – табличне значення критерію Стюдента; μ – середня помилка вибіркової частки.

За таблицями для нормального розподілу знаходимо, що для $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,013 = 0,025, \text{ або } 2,5\%.$$

Отже: $\Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069$, або 6,9%.

Отже: $\Delta_3 = 1,96 \cdot 0,033 = 0,065$, або 6,5%.

Отже: $\Delta_4 = 1,96 \cdot 0,027 = 0,053$, або 5,3%.

Побудуємо надійні інтервали:

$$Z_i - t_{0,05} \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_{0,05} \mu_i;$$

$$0,035 - 1,96 \cdot 0,013 \leq w_1 \leq 0,035 + 1,96 \cdot 0,013;$$

$$0,01 \leq w_1 \leq 0,06 \text{ або } 1,0\% \leq w_1 \leq 6,0\%.$$

Аналогічно знаходимо значення трьох інших рівнів:

$$0,377 \leq w_2 \leq 0,514 \text{ або } 37,7\% \leq w_2 \leq 51,4\%;$$

$$0,278 \leq w_3 \leq 0,408 \text{ або } 27,8\% \leq w_3 \leq 40,8\%;$$

$$0,123 \leq w_4 \leq 0,228 \text{ або } 12,3\% \leq w_4 \leq 22,8\%.$$

Висновки

1. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,035, або 3,5%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,013$, або 1,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,025$, або 2,5%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості комунікативного компонента лежить в інтервалі від 0,01 до 0,06, або від 1,0 до 6,0%.

2. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,446, або 44,6%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості комунікативного компонента, лежить в інтервалі від 0,377 до 0,514, або від 37,7 до 51,4%.

3. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним

рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,343, або 34,3%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,033$, або 3,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,065$, або 6,5%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості комунікативного компонента, лежить в інтервалі від 0,278 до 0,408, або від 27,8 до 40,8%.

4. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із високим рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,176, або 17,6%. Середня помилка для цього рівня сформованості комунікативного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,027$, або 2,7%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,053$, або 5,3%. Таким чином, з ймовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості комунікативного компонента, лежить в інтервалі від 0,123 до 0,228, або від 12,3 до 22,8%.

Аналогічно визначаємо довірчі інтервали щодо сформованості соціально-ціннісного компонента студентів-управлінців ЕГ після експерименту.

СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні	Результат	Показник	Позначення
низький	к-сть осіб	5	Z_1
	у %	2,5	
задовільний	к-сть осіб	90	Z_2
	у %	44,2	
оптимальний	к-сть осіб	78	Z_3
	у %	38,2	
високий	к-сть осіб	31	Z_4
	у %	15,1	

Обсяг вибірки ЕГ (n) становить 204 особи.

Z_1 – частка студентів ЕГ, котрі мають низький рівень сформованості соціально-ціннісного компонента;

Z_2 – частка студентів ЕГ, котрі мають задовільний рівень сформованості соціально-ціннісного компонента;

Продовження додатка Ф

Z_3 – частка студентів ЕГ, котрі мають оптимальний рівень сформованості соціально-ціннісного компонента;

Z_4 – частка студентів ЕГ, котрі мають високий рівень сформованості соціально-ціннісного компонента.

$$Z_1 = 0,025; Z_2 = 0,442; Z_3 = 0,382; Z_4 = 0,151.$$

Відповідні частки осіб у генеральній сукупності позначимо: w_1, w_2, w_3, w_4 .

Знайдемо інтервали, в яких із заданою довірчою ймовірністю P_0 лежать оцінювані параметри w_1, w_2, w_3, w_4 генеральної сукупності. Довірчу ймовірність P_0 виберемо як: $P_0 = 1 - \alpha$, де α – рівень довіри ($\alpha = 0,05$). Рівень довіри $\alpha = 0,05$ вказує на те, що із 100 можливих результатів лише п'ять помилкових.

Згідно з теорією інтервальних оцінок випадкових величин можна стверджувати:

$$Z_i - t_\alpha \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_\alpha \mu_i, \quad i = 1, 2, 3, 4,$$

де μ_i – середня помилка вибіркової частки, t_α – квантиль, який визначає ступінь довіри α . Для нашої вибірки ($n \geq 204$) розраховуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,025(1-0,025)}{204}} = 0,011, \text{ або } 1,1\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,442(1-0,442)}{204}} = 0,035, \text{ або } 3,5\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,382(1-0,382)}{204}} = 0,034, \text{ або } 3,4\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,151(1-0,151)}{204}} = 0,025, \text{ або } 2,5\%.$$

Граничну помилку розраховуємо за формулою:

$$\Delta = t_{кр} \mu,$$

де $t_{кр}$ – табличне значення критерію Стьюдента; μ – середня помилка вибіркової частки.

За таблицями для нормального розподілу знаходимо, що для $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,011 = 0,022, \text{ або } 2,2\%.$$

Отже: $\Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069$, або 6,9%.

Отже: $\Delta_3 = 1,96 \cdot 0,034 = 0,067$, або 6,7%.

Отже: $\Delta_4 = 1,96 \cdot 0,025 = 0,049$, або 4,9%.

Побудуємо надійні інтервали:

$$Z_i - t_{0,05} \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_{0,05} \mu_i;$$

$$0,025 - 1,96 \cdot 0,011 \leq w_1 \leq 0,025 + 1,96 \cdot 0,011;$$

$$0,0034 \leq w_1 \leq 0,047 \text{ або } 0,34\% \leq w_1 \leq 4,7\%.$$

Аналогічно знаходимо значення трьох інших рівнів:

$$0,373 \leq w_2 \leq 0,510 \text{ або } 37,3\% \leq w_2 \leq 51,0\%;$$

$$0,316 \leq w_3 \leq 0,448 \text{ або } 31,6\% \leq w_3 \leq 44,8\%;$$

$$0,102 \leq w_4 \leq 0,200 \text{ або } 10,2\% \leq w_4 \leq 20,0\%.$$

Висновки

1. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,025, або 2,5%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,011$, або 1,1%. Гранічна помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,022$, або 2,2%. Таким чином, з ймовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,0034 до 0,047, або від 0,34 до 4,7%.

2. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту із задовільним рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,442, або 44,2%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,035$, або 3,5%. Гранічна помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,069$, або 6,9%. Таким чином, з ймовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,373 до 0,510, або від 37,3 до 51,0%.

3. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним

рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,382, або 38,2%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,034$, або 3,4%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,067$, або 6,7%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,316 до 0,448, або від 31,6 до 44,8%.

4. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента становить 0,151, або 15,1%. Середня помилка для цього рівня сформованості соціально-ціннісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,025$, або 2,5%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,049$, або 4,9%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості соціально-ціннісного компонента, лежить в інтервалі від 0,102 до 0,200, або від 10,2 до 20,0%.

Аналогічно визначаємо довірчі інтервали щодо сформованості організаційно-діяльнісного компонента студентів-управлінців ЕГ після експерименту.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні	Результат	Показник	Позначення
низький	к-сть осіб	9	Z_1
	у %	4,4	
задовільний	к-сть осіб	56	Z_2
	у %	27,5	
оптимальний	к-сть осіб	69	Z_3
	у %	33,8	
високий	к-сть осіб	70	Z_4
	у %	34,3	

Обсяг вибірки ЕГ (n) становить 204 особи.

Z_1 – частка студентів ЕГ, котрі мають низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента;

Z_2 – частка студентів ЕГ, котрі мають задовільний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента;

Z_3 – частка студентів ЕГ, котрі мають оптимальний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента;

Z_4 – частка студентів ЕГ, котрі мають високий рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента.

$$Z_1 = 0,044; Z_2 = 0,275; Z_3 = 0,338; Z_4 = 0,343.$$

Відповідні частки осіб у генеральній сукупності позначимо: w_1, w_2, w_3, w_4 .

Знайдемо інтервали, в яких із заданою довірчою ймовірністю P_0 лежать оцінювані параметри w_1, w_2, w_3, w_4 генеральної сукупності. Довірчу ймовірність P_0 виберемо як: $P_0 = 1 - \alpha$, де α – рівень довіри ($\alpha = 0,05$). Рівень довіри $\alpha = 0,05$ вказує на те, що зі 100 можливих результатів лише п'ять помилкових.

Згідно з теорією інтервальних оцінок випадкових величин можна стверджувати:

$$Z_i - t_\alpha \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_\alpha \mu_i, \quad i = 1, 2, 3, 4,$$

де μ_i – середня помилка вибіркової частки, t_α – квантиль, який визначає ступінь довіри α . Для нашої вибірки ($n \geq 204$) розрахуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,044(1-0,044)}{204}} = 0,014, \text{ або } 1,4\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,275(1-0,275)}{204}} = 0,031, \text{ або } 3,1\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,338(1-0,338)}{204}} = 0,033, \text{ або } 3,3\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,343(1-0,343)}{204}} = 0,033, \text{ або } 3,3\%.$$

Граничну помилку розрахуємо за формулою:

$$\Delta = t_{кр} \mu,$$

де $t_{кр}$ – табличне значення критерію Стюдента; μ – середня помилка вибіркової частки.

За таблицями для нормального розподілу знаходимо, що для $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,014 = 0,027, \text{ або } 2,7\%.$$

Отже: $\Delta_2 = 1,96 \cdot 0,031 = 0,061$, або 6,1%.

Отже: $\Delta_3 = 1,96 \cdot 0,033 = 0,065$, або 6,5%.

Отже: $\Delta_4 = 1,96 \cdot 0,033 = 0,065$, або 6,5%.

Побудуємо надійні інтервали:

$$Z_i - t_{0,05} \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_{0,05} \mu_i;$$

$$0,044 - 1,96 \cdot 0,014 \leq w_1 \leq 0,044 + 1,96 \cdot 0,014;$$

$$0,017 \leq w_1 \leq 0,071 \text{ або } 1,7\% \leq w_1 \leq 7,1\%.$$

Аналогічно знаходимо значення трьох інших рівнів:

$$0,214 \leq w_2 \leq 0,335 \text{ або } 21,4\% \leq w_2 \leq 33,5\%;$$

$$0,273 \leq w_3 \leq 0,403 \text{ або } 27,3\% \leq w_3 \leq 40,3\%;$$

$$0,278 \leq w_4 \leq 0,407 \text{ або } 27,8\% \leq w_4 \leq 40,7\%.$$

Висновки

1. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,044, або 4,4%. Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,014$, або 1,4%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,027$, або 2,7%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,017 до 0,071, або від 1,7 до 7,1%.

2. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з задовільним рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,275, або 27,5%. Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_2 = 0,031$, або 3,1%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_2 = 0,061$, або 6,1%. Таким чином, з імовірністю $P_2 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають задовільний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,214 до 0,335, або від 21,4 до 33,5%.

3. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибірка частка студентів ЕГ після експерименту з оптимальним рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,338, або 33,8%. Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_3 = 0,033$, або 3,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_3 = 0,065$, або 6,5%. Таким чином, з імовірністю $P_3 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають оптимальний рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,273 до 0,403, або від 27,3 до 40,3%.

4. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що вибірка частка студентів ЕГ після експерименту з високим рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента становить 0,343, або 34,3%. Середня помилка для цього рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_4 = 0,033$, або 3,3%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_4 = 0,065$, або 6,5%. Таким чином, з імовірністю $P_4 = 0,95$, або 95%, ми можемо стверджувати, що частка студентів генеральної сукупності, які мають високий рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, лежить в інтервалі від 0,278 до 0,407, або від 27,8 до 40,7%.

Кореляційний аналіз показників ефективності авторської технології формування готовності студентів КГ та ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Додаток X.1

Кореляційний аналіз показників ефективності авторської технології формування готовності студентів КГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Кореляція Пірсона забезпечує можливість розрахувати тісноту взаємозв'язку між структурними компонентами готовності студентів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Для побудови загальної матриці кореляційного аналізу, що дозволить встановити тісноту взаємозв'язків і взаємозалежність, знаходимо коефіцієнт кореляції між всіма компонентами. Значення компонентів наведено в *табл. X.1.1.*

Таблиця X.1.1

Динаміка зміни показників сформованості компонентів готовності студентів КГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Мотиваційно-особистісний – Когнітивно-інтелектуальний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	<i>x</i> ²	<i>y</i> ²	<i>xy</i>
низький	0,9	3,0	0,81	9,0	2,7
задовільний	0,5	0,5	0,25	0,25	0,25
оптимальний	0,4	2,5	0,16	6,25	1,0
високий	0	0	0	0	0
Сума (Σ)	1,8	6,0	1,22	15,5	3,95
Мотиваційно-особистісний – Комунікативний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	<i>x</i> ²	<i>y</i> ²	<i>xy</i>
низький	0,9	1,0	0,81	1,0	0,9
задовільний	0,5	1,5	0,25	2,25	0,75
оптимальний	0,4	2,5	0,16	6,25	1,0
високий	0	0	0	0	0
Сума (Σ)	1,8	5,0	1,22	9,5	2,65

Продовження додатка X.1

Мотиваційно-особистісний – Соціально-ціннісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	0,9	1,0	0,81	1,0	0,9
задовільний	0,5	0,5	0,25	0,25	0,25
оптимальний	0,4	0,5	0,16	0,25	0,2
високий	0	0	0	0	0
Сума (Σ)	1,8	2,0	1,22	1,5	1,35
Мотиваційно-особистісний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	0,9	0	0,81	0	0
задовільний	0,5	8,1	0,25	65,61	4,05
оптимальний	0,4	3,0	0,16	9,0	1,2
високий	0	5,1	0	26,01	0
Сума (Σ)	1,8	16,2	1,22	100,62	5,25
Когнітивно-інтелектуальний – Комунікативний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	3,0	1,0	9,0	1,0	3,0
задовільний	0,5	1,5	0,25	2,25	0,75
оптимальний	2,5	2,5	6,25	6,25	6,25
високий	0	0	0	0	0
Сума (Σ)	6,0	5,0	15,5	9,5	10,0
Когнітивно-інтелектуальний – Соціально-ціннісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	3,0	1,0	9,0	1,0	3,0
задовільний	0,5	0,5	0,25	0,25	0,25
оптимальний	2,5	0,5	6,25	0,25	1,25
високий	0	0	0	0	0
Сума (Σ)	6,0	2,0	15,5	1,5	4,5
Когнітивно-інтелектуальний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	3,0	0	9,0	0	0
задовільний	0,5	8,1	0,25	65,61	4,05
оптимальний	2,5	3,0	6,25	9,0	7,5
високий	0	5,1	0	26,01	0
Сума (Σ)	6,0	16,2	15,5	100,62	11,55
Комунікативний – Соціально-ціннісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
задовільний	1,5	0,5	2,25	0,25	0,75
оптимальний	2,5	0,5	6,25	0,25	1,25
високий	0	0	0	0	0
Сума (Σ)	5,0	2,0	9,5	1,5	3,0

Комунікативний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	1,0	0	1,0	0	0
задовільний	1,5	8,1	2,25	65,61	12,15
оптимальний	2,5	3,0	6,25	9,0	7,5
високий	0	5,1	0	26,01	0
Сума (Σ)	5,0	16,2	9,5	100,62	19,65
Соціально-ціннісний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x^2	y^2	xy
низький	1,0	0	1,0	0	0
задовільний	0,5	8,1	0,25	65,61	4,05
оптимальний	0,5	3,0	0,25	9,0	1,5
високий	0	5,1	0	26,01	0
Сума (Σ)	2,0	16,2	1,5	100,62	5,55

x – абсолютне значення приросту показників першого компонента, що порівнюється;

y – абсолютне значення приросту показників другого компонента, що порівнюється.

Мотиваційно-особистісний і когнітивно-інтелектуальний компоненти

Коефіцієнт кореляції Пірсона розраховуємо за формулою:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{S_x \cdot S_y},$$

де \bar{x} – вибіркове середнє величини x ;

\bar{y} – вибіркове середнє величини y ;

\overline{xy} – вибіркове середнє значення величини xy ;

S_x – вибіркове середнє квадратичне відхилення величини x ;

S_y – вибіркове середнє квадратичне відхилення величини y .

Ураховуючи формули для знаходження вибіркових середніх і середніх квадратичних відхилень, а саме:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \quad \bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \quad \overline{xy} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m x_i y_j n_{ij},$$

n – кількість пар значень; $n_{ij} - (i = 1, 2, 3, 4; j = 1, 2, 3, 4)$.

$$S_x = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i^2 n_i - \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \right]^2};$$

$$S_y = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j^2 n_j - \left[\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \right]^2},$$

отримуємо формулу для розрахунків коефіцієнта кореляції (r):

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - (\sum_{i=1}^n x_i) \cdot (\sum_{i=1}^n y_i)}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2}}$$

Обчислюємо:

$$r = \frac{4 \cdot 3,95 - 1,8 \cdot 6,0}{\sqrt{4 \cdot 1,22 - (1,8)^2} \cdot \sqrt{4 \cdot 15,5 - (6,0)^2}} = \frac{5,0}{1,28 \cdot 5,1} = \frac{5,0}{6,53} \approx 0,766.$$

Перевірка статистичної значущості

Оскільки сила зв'язку між x і y оцінюється за вибірковими даними, то необхідна перевірка її статистичної значущості, тобто оцінка можливості розповсюдження отриманих результатів на всю генеральну сукупність. Перевірка здійснюється за допомогою t -статистики за формулою:

$$t_{\text{роз}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}},$$

де n – ступені свободи. У нашому варіанті: $n = 4 - 2 = 2$.

$$t_{\text{роз}} = \frac{0,765\sqrt{4-2}}{\sqrt{1-(0,765)^2}} = \frac{0,765 \cdot 1,41}{\sqrt{1-0,585}} = \frac{1,08}{0,644} = 1,68.$$

За таблицями знаходимо $t_{\text{кр}}$ для рівня значущості $\alpha = 0,05$. У нашому варіанті $t_{\text{кр}} = 4,3$.

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(1,68) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,766$) (табл. X.1.2) між мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальним компонентами, однак без статистичної значущості.

Таблиця X.1.2

Оцінка щільності зв'язку між компонентами

Рівні	низький		середній	сильний	
Характеристики щільності	слабка	помірна	помітна	висока	дуже висока
Величина коефіцієнта кореляції	0,1–0,3	0,3–0,5	0,5–0,7	0,7–0,9	0,9–1,0

Аналогічно проводимо розрахунки за всіма парами компонентів (наведено нижче) і будуємо матрицю та здійснюємо кореляційний аналіз.

Продовження додатка X.1

Для визначення взаємного впливу компонентів побудуємо кореляційну матрицю (табл. X.1.3).

Таблиця X.1.3

Матриця кореляційного аналізу компонентів у студентів КГ після експерименту

	Мотиваційно-особистісний	Когнітивно-інтелектуальний	Комунікативний	Соціально-ціннісний	Організаційно-діяльнісний
Мотиваційно-особистісний	1				
Когнітивно-інтелектуальний	0,766	1			
Комунікативний	0,346	0,543	1		
Соціально-ціннісний	0,994	0,834	0,394	1	
Організаційно-діяльнісний	-0,539	-0,845	-0,056	-0,612	1

Аналогічні розрахунки за всіма парами компонентів:

Мотиваційно-особистісний – комунікативний компоненти:

$$r \approx 0,346 \quad t_{\text{роз}} = 0,478$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(0,478) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про помірну щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,346$) (табл. X.1.2) між мотиваційно-особистісним і комунікативним компонентами, однак без статистичної значущості.

Мотиваційно-особистісний – соціально-ціннісний компоненти:

$$r \approx 0,994 \quad t_{\text{роз}} = 12,84$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(12,84) > t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про дуже високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,994$) (табл. X.1.2) між мотиваційно-особистісним і соціально-ціннісним компонентами та можливість розповсюдження отриманих результатів для генеральної сукупності.

Мотиваційно-особистісний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx -0,539 \quad t_{\text{роз}} = 0,903$$

Висновок: оскільки $t_{роз}(0,903) < t_{кр}(4,3)$, то можна стверджувати про обернений взаємозв'язок ($r \approx -0,539$) (табл. X.1.2) між мотиваційно-особистісним і організаційно-діяльнісним компонентами без статистичної значущості.

Когнітивно-інтелектуальний – соціально-ціннісний компоненти:

$$r \approx 0,834 \qquad t_{роз} = 2,14$$

Висновок: оскільки $t_{роз}(2,14) < t_{кр}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,834$) (табл. X.1.2) між когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісним компонентами без статистичної значущості.

Когнітивно-інтелектуальний – комунікативний компоненти:

$$r \approx 0,543 \qquad t_{роз} = 1,41$$

Висновок: оскільки $t_{роз}(1,41) < t_{кр}(4,3)$, то можна стверджувати про помітну щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,543$) (табл. X.1.2) між когнітивно-інтелектуальним і комунікативним компонентами, однак без статистичної значущості.

Когнітивно-інтелектуальний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx -0,845 \qquad t_{роз} = 2,22$$

Висновок: оскільки $t_{роз}(2,22) < t_{кр}(4,3)$, то можна стверджувати про обернений взаємозв'язок ($r \approx -0,845$) (табл. X.1.2) між когнітивно-інтелектуальним і організаційно-діяльнісним компонентами без статистичної значущості.

Комунікативний – соціально-ціннісний компоненти:

$$r \approx 0,394 \qquad t_{роз} = 0,604$$

Висновок: оскільки $t_{роз}(0,604) < t_{кр}(4,3)$, то можна стверджувати про помірну щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,394$) (табл. X.1.2) між комунікативним і соціально-ціннісним компонентами без статистичної значущості.

Комунікативний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx -0,056 \qquad t_{роз} = 0,079$$

Висновок: оскільки $t_{роз}(0,079) < t_{кр}(4,3)$, то можна стверджувати про відсутність взаємозв'язку ($r \approx -0,056$)

Закінчення додатка X.1

(табл. X.1.2) між комунікативним і організаційно-діяльнісним компонентами без статистичної значущості.

Соціально-ціннісний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx -0,612$$

$$t_{\text{роз}} = 1,09$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(2,15) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про обернений взаємозв'язок ($r \approx -0,612$) (табл. X.1.2) між соціально-ціннісним і організаційно-діяльнісним компонентами без статистичної значущості.

Кореляційний аналіз показників ефективності авторської технології формування готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Кореляція Пірсона забезпечує можливість розрахувати тісноту взаємозв'язку між структурними компонентами готовності студентів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Для побудови загальної матриці кореляційного аналізу, що дозволить встановити тісноту взаємозв'язків і взаємозалежність, знаходимо коефіцієнт кореляції між усіма компонентами. Значення компонентів подано у таблиці Х.2.1.

Таблиця Х.2.1.

Динаміка зміни показників сформованості компонентів готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Мотиваційно-особистісний – Когнітивно-інтелектуальний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x ²	y ²	xy
низький	32,8	34,3	1075,84	1176,49	1125,04
задовільний	12,3	18,0	151,29	324,0	221,4
оптимальний	8,4	7,4	70,56	54,76	62,16
високий	12,1	8,9	146,41	79,21	107,69
Сума (Σ)	65,6	68,6	1444,1	1634,46	1516,29
Мотиваційно-особистісний – Комунікативний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x ²	y ²	xy
низький	32,8	17,6	1075,84	309,76	577,28
задовільний	12,3	2,8	151,29	7,84	34,44
оптимальний	8,4	11,1	70,56	123,21	93,24
високий	12,1	3,7	146,41	13,69	44,77
Сума (Σ)	65,6	35,2	1444,1	454,5	749,73
Мотиваційно-особистісний – Соціально-ціннісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x ²	y ²	xy
низький	32,8	23,0	1075,84	529,0	754,4
задовільний	12,3	7,9	151,29	62,41	97,17
оптимальний	8,4	8,3	70,56	68,89	69,72
високий	12,1	6,8	146,41	46,24	82,28
Сума (Σ)	65,6	46,0	1444,1	706,54	1003,57
Мотиваційно-особистісний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	x	y	x ²	y ²	xy
низький	32,8	38,9	1075,84	1513,21	1275,92
задовільний	12,3	1,8	151,29	3,24	22,14

Продовження додатка X.2

оптимальний	8,4	17,6	70,56	309,76	147,84
високий	12,1	19,5	146,41	380,25	235,95
Сума (Σ)	65,6	77,8	1444,1	2206,46	1681,85
Когнітивно-інтелектуальний – Комунікативний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	x^2	y^2	<i>xy</i>
низький	34,3	17,6	1176,49	309,76	603,68
задовільний	18,0	2,8	324,0	7,84	50,4
оптимальний	7,4	11,1	54,76	123,21	82,14
високий	8,9	3,7	79,21	13,69	32,93
Сума (Σ)	68,6	35,2	1634,46	454,5	769,15
Когнітивно-інтелектуальний – Соціально-ціннісний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	x^2	y^2	<i>xy</i>
низький	34,3	23,0	1176,49	529,0	788,9
задовільний	18,0	7,9	324,0	62,41	142,2
оптимальний	7,4	8,3	54,76	68,89	61,42
високий	8,9	6,8	79,21	46,24	60,52
Сума (Σ)	68,6	46,0	1634,46	706,54	1053,04
Когнітивно-інтелектуальний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	x^2	y^2	<i>xy</i>
низький	34,3	38,9	1176,49	1513,21	1334,27
задовільний	18,0	1,8	324,0	3,24	32,4
оптимальний	7,4	17,6	54,76	309,76	130,24
високий	8,9	19,5	79,21	380,25	173,55
Сума (Σ)	68,6	77,8	1634,46	2206,46	1670,46
Комунікативний – Соціально-ціннісний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	x^2	y^2	<i>xy</i>
низький	17,6	23,0	309,76	529,0	404,8
задовільний	2,8	7,9	7,84	62,41	22,12
оптимальний	11,1	8,3	123,21	68,89	92,13
високий	3,7	6,8	13,69	46,24	25,16
Сума (Σ)	35,2	46,0	454,5	706,54	544,21
Комунікативний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	x^2	y^2	<i>xy</i>
низький	17,6	38,9	309,76	1513,21	684,64
задовільний	2,8	1,8	7,84	3,24	5,04
оптимальний	11,1	17,6	123,21	309,76	195,36
високий	3,7	19,5	13,69	380,25	72,15
Сума (Σ)	35,2	77,8	454,5	2206,46	957,19
Соціально-ціннісний – Організаційно-діяльнісний компоненти, (%)					
Рівні	<i>x</i>	<i>y</i>	x^2	y^2	<i>xy</i>
низький	23,0	38,9	529,0	1513,21	894,7
задовільний	7,9	1,8	62,41	3,24	14,22
оптимальний	8,3	17,6	68,89	309,76	146,08
високий	6,8	19,5	46,24	380,25	132,6
Сума (Σ)	46,0	77,8	706,54	2206,46	1187,6

x – абсолютне значення приросту показників першого компонента, що порівнюється;

y – абсолютне значення приросту показників другого компонента, що порівнюється.

Мотиваційно-особистісний і когнітивно-інтелектуальний компоненти

Коефіцієнт кореляції Пірсона розраховуємо за формулою:

$$r = \frac{\overline{xy} - \bar{x} \cdot \bar{y}}{S_x \cdot S_y},$$

де \bar{x} – вибіркове середнє величини x ;

\bar{y} – вибіркове середнє величини y ;

\overline{xy} – вибіркове середнє значення величини xy ;

S_x – вибіркове середнє квадратичне відхилення величини x ;

S_y – вибіркове середнє квадратичне відхилення величини y .

Враховуючи формули для знаходження вибіркових середніх і середніх квадратичних відхилень, а саме:

$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i$ $\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j$ $\overline{xy} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m x_i y_j n_{ij}$,
де n – кількість пар значень; n_{ij} – ($i = 1, 2, 3, 4$; $j = 1, 2, 3, 4$).

$$S_x = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i^2 n_i - \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \right]^2};$$

$$S_y = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j^2 n_j - \left[\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \right]^2},$$

отримуємо формулу для розрахунків коефіцієнта кореляції (r):

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^k x_i y_i - (\sum_{i=1}^k x_i) \cdot (\sum_{i=1}^k y_i)}{\sqrt{n \sum_{i=1}^k x_i^2 - (\sum_{i=1}^k x_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum_{i=1}^k y_i^2 - (\sum_{i=1}^k y_i)^2}}.$$

Обчислюємо:

$$r = \frac{4 \cdot 1516,29 - 65,6 \cdot 68,6}{\sqrt{4 \cdot 1444,1 - (65,6)^2} \cdot \sqrt{4 \cdot 1634,46 - (68,6)^2}} = \frac{15,65}{38,38 \cdot 42,8} = \frac{1565}{1642,66} \approx 0,953.$$

Перевірка статистичної значущості

Оскільки сила зв'язку між x і y оцінюється за вибірковими даними, то необхідна перевірка її статистичної

Продовження додатка Х.2

значущості, тобто оцінка можливості розповсюдження отриманих результатів на всю генеральну сукупність.

Перевірку здійснюємо за допомогою t -статистики за формулою:

$$t_{\text{роз}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}},$$

де n – ступені свободи. У нашому варіанті: $n = 4 - 2 = 2$.

$$t_{\text{роз}} = \frac{0,953\sqrt{4-2}}{\sqrt{1-0,953^2}} = \frac{0,953 \cdot 1,41}{\sqrt{1-0,908}} = \frac{1,34}{0,303} = 4,42.$$

За таблицями знаходимо $t_{\text{кр}}$ для рівня значущості $\alpha = 0,05$. У нашому варіанті $t_{\text{кр}} = 4,3$.

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(4,42) > t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про дуже високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,953$) (табл. Х.2.2) між мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальним компонентами та можливість розповсюдження отриманих результатів для генеральної сукупності.

Таблиця Х.2.2

Оцінка щільності зв'язку між компонентами

Рівні	низький		середній	сильний	
	слабка	помірна	помітна	висока	дуже висока
Характеристики щільності					
Величина коефіцієнта кореляції	0,1–0,3	0,3–0,5	0,5–0,7	0,7–0,9	0,9–1,0

Аналогічно проводимо розрахунки за всіма парами компонентів (наведено далі) і будуємо матрицю та здійснюємо кореляційний аналіз.

Для визначення взаємного впливу компонентів побудуємо кореляційну матрицю (табл. Х.2.3).

**Матриця кореляційного аналізу компонентів у студентів ЕГ
після експерименту**

	Мотиваційно-особистісний	Когнітивно-інтелектуальний	Комунікативний	Соціально-ціннісний	Організаційно-діяльнісний
Мотиваційно-особистісний	1				
Когнітивно-інтелектуальний	0,953	1			
Комунікативний	0,757	0,643	1		
Соціально-ціннісний	0,974	0,926	0,870	1	
Організаційно-діяльнісний	0,803	0,597	0,860	0,835	1

Аналогічні розрахунки за всіма парами компонентів:

Мотиваційно-особистісний – комунікативний компоненти:

$$r \approx 0,757 \qquad t_{\text{роз}} = 1,64$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(1,64) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,757$) (табл. Х.2.2) між мотиваційно-особистісним і комунікативним компонентами, однак без статистичної значущості.

Мотиваційно-особистісний – соціально-ціннісний компоненти:

$$r \approx 0,974 \qquad t_{\text{роз}} = 6,06$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(6,06) > t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про дуже високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,974$) (табл. Х.2.2) між мотиваційно-особистісним і соціально-ціннісним компонентами та можливість розповсюдження отриманих результатів для генеральної сукупності.

Мотиваційно-особистісний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx 0,803 \qquad t_{\text{роз}} = 1,9$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(1,9) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,803$) (табл. Х.2.2) між мотиваційно-особистісним і організаційно-діяльнісним компонентами, однак без статистичної значущості.

*Когнітивно-інтелектуальний – соціально-ціннісний
компоненти:*

$$r \approx 0,926$$

$$t_{\text{роз}} = 3,46$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(3,46) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про дуже високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,926$) (табл. Х.2.2) між когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісний компонентами та можливу статистичну значущість.

*Когнітивно-інтелектуальний – комунікативний
компоненти:*

$$r \approx 0,643$$

$$t_{\text{роз}} = 1,18$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(1,18) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про помітну щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,643$) (табл. Х.2.2) між когнітивно-інтелектуальним і комунікативним компонентами, однак без статистичної значущості.

*Когнітивно-інтелектуальний – організаційно-діяльнісний
компоненти:*

$$r \approx 0,597$$

$$t_{\text{роз}} = 1,05$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(1,05) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про помітну щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,597$) (табл. Х.2.2) між когнітивно-інтелектуальним і організаційно-діяльнісним компонентами, однак без статистичної значущості.

Комунікативний – соціально-ціннісний компоненти:

$$r \approx 0,870$$

$$t_{\text{роз}} = 2,51$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(2,51) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,870$) (табл. Х.2.2) між комунікативним і соціально-ціннісним компонентами, однак без статистичної значущості.

Комунікативний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx 0,860$$

$$t_{\text{роз}} = 2,37$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(2,37) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,860$) (табл. Х.2.2) між комунікативним і організаційно-діяльнісним компонентами, однак без статистичної значущості.

Продовження додатка X.2

*Соціально-ціннісний – організаційно-діяльнісний
компоненти:*

$$r \approx 0,835$$

$$t_{\text{роз}} = 2,15$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(2,15) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про високу щільність взаємозв'язку ($r \approx 0,835$) (табл. X.2.2) між соціально-ціннісним і організаційно-діяльнісним компонентами, однак без статистичної значущості.

Результати експертного оцінювання

Експерти/фактори	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	
Експерт 1	1	4	2	3	5	
Експерт 2	2	5	1	3	4	
Експерт 3	1	5	2	3	4	
Експерт 4	2	4	1	3	5	
Експерт 5	1	4	3	2	5	
Експерт 6	2	5	1	3	4	
Експерт 7	1	4	2	3	5	
сума	10	31	12	20	32	105
квадрат суми	100	961	144	400	1024	2629

Суму квадратів різниці рангів визначаємо за формулою:

$$S = \sum_{i=1}^n \left(\sum_{j=1}^m R_{ij} \right)^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m R_{ij} \right)^2}{n}$$

де m – кількість експертів у групі;

n – кількість факторів;

S – сума квадратів різниці рангів (відхилення від середнього).

Використавши цю формулу, отримуємо:

$$S = 2629 - \frac{(105)^2}{5} = 2629 - 2205 = 424.$$

Коефіцієнт конкордації (W) обчислюємо за формулою:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3-n)} = \frac{12 \cdot 424}{7^2(5^3-5)} = \frac{5088}{5880} = 0,86.$$

Висновок: показник конкордації $W = 0,86 > 0,5$ вказує на високу узгодженість думок експертів щодо ефективності новоствореної технології для формування у студентів-управлінців знань, умінь і навичок здоров'яорієнтованого управління, готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Окрім цього, цей показник вказує на високу узгодженість думок експертів щодо визначення пріоритетних характеристик цієї технології.

Наукове видання

Ольга Ігорівна ЗАВИДІВСЬКА

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ
ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО СТВОРЕННЯ
ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА
ОРГАНІЗАЦІЇ**

Монографія

За науковою редакцією

доктора педагогічних наук, професора,
дійсного члена (академіка) НАПН України

М. О. Носка

Підписано до друку 07.07.2020. Формат 60×84 1/16.

Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.

Друк цифровий Умовн. друк. арк. 37,31.

Наклад 500 прим. Зам. № 07/22.

Видавництво ТзОВ «Простір-М»

Свідоцтво ДК № 5068 від 22.03.2016 р.

79000, м. Львів, вул. Чайковського, 8

Тел.: (032) 261-09-05, e-mail: prostir.druk@gmail.com