

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЧЕРНІГІВСЬКИЙ КОЛЕГІУМ» ІМЕНІ Т. Г. ШЕВЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЗАВИДІВСЬКА ОЛЬГА ІГОРІВНА

УДК 378.17 : 005.12(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ
МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ
ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Педагогічні науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О. І. Завидівська

Науковий консультант **Носко Микола Олексійович**, доктор педагогічних наук, професор, дійсний член (академік) НАПН України

Чернігів – 2021

АННОТАЦІЯ

Завидівська О. І. Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти». – Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Чернігів, 2021.

Дисертаційну роботу присвячено вдосконаленню теоретичних і методичних засад професійної підготовки майбутніх менеджерів, що конкретизовано у науково обґрунтованій, розробленій та експериментально перевіреній комплементарно-інтегративній педагогічній технології формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

На основі аналітичного огляду наукової літератури встановлено філософські та соціальні тенденції професійної підготовки майбутніх менеджерів. Підтверджено необхідність підготовки менеджерів, котрі спроможні будуть упроваджувати здоров'язберезувальні заходи в умовах організації. З'ясовано специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів та уточнено понятійний апарат дослідження. Теоретично обґрунтовано складові структури готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та визначено критеріальний апарат дослідження (компоненти, показники, рівні).

Представлено аналіз отриманих результатів у ході констатувального експерименту, що 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. Виявлено підвищення зацікавленості працедавців (керівників вищої ланки управління) у менеджерах, здатних до запровадження здоров'язберезувальних заходів в умовах трудових

процесів (з 34,6 до 60,2% осіб впродовж року). З'ясовано, що для оптимізації процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації зміст дисциплін професійної підготовки має передбачати розширення наукових знань через комплементарну інтеграцію.

Обґрунтовано, що філософсько-методологічні настанови слугують підґрунтям для обґрунтування теоретичних і методичних засад формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Представлено концепцію змістовної комплементарної інтеграції, що пов'язана з об'єднанням у єдине ціле раніше різнорідних дисциплін і доповненням змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів здоров'язбережувальним концептом.

Представлено алгоритм комплементарно-інтегративної сутності професійної освіти, що дозволяє проєктувати процес формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на основі створення відповідного міждисциплінарного змісту. Встановлено, що даний алгоритм сприяє оптимізації як 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. Виокремлено організаційно-педагогічні умови (активні інноваційні форми, методи і засоби навчання) та етапи, що декларують формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як процес біо-, психо-, соціо-, духовної єдності.

Обґрунтовано пріоритети авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що ґрунтуються на зміні парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та

ціннісні орієнтації економічного зростання, де першочерговим феноменом стає капітал здоров'я. Доведено, що використання новоствореної технології сприяло реалізації особистісного економічного потенціалу майбутніх менеджерів через розуміння азів валеології.

З'ясовано, що комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у процесуальному сенсі є описом послідовності процедур комплементарного перетворення організації і змісту системи їхньої професійної освіти для забезпечення повноти засвоєння знань про здоров'яорієнтоване управління. Виявлено, що у результативному плані авторська технологія є своєрідним науковим проєктом створення комплементарно-інтегративного освітнього професійного простору формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, а це буде для них хорошою конкурентною перевагою в майбутньому.

Представлено аналіз результатів формувального етапу педагогічного експерименту, що свідчить про більш вагомі позитивні зрушення абсолютних середніх значень якісних змін (приросту результатів) після експерименту у студентів експериментальних груп порівняно зі студентами контрольних груп. За мотиваційно-особистісним компонентом показник становить 16,4% у студентів експериментальних груп порівняно із 0,45% у студентів контрольних груп; за когнітивно-інтелектуальним – 17,15% у студентів експериментальних груп порівняно із 1,5% у студентів контрольних груп; за комунікативним – 15,65% у студентів експериментальних груп порівняно із 1,25% у студентів контрольних груп; за соціально-ціннісним – 11,5% у студентів експериментальних груп порівняно із 0,5% у студентів контрольних груп; за організаційно-діяльнісним – 20,85% у студентів експериментальних груп порівняно із 4,05% у студентів контрольних груп. Про ефективність авторської технології навчання студентів-майбутніх менеджерів експериментальних груп та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації свідчать

коефіцієнти ефективності (K) за кожним компонентом: мотиваційно-особистісним – 36,4%; когнітивно-інтелектуальним – 11,4%; комунікативним – 12,52%; соціально-ціннісним – 23,0%; організаційно-діяльнісним – 5,15%. Середнє значення загального коефіцієнта ефективності, за показниками приросту результатів, становить 17,69%. Представлено результати самооцінки студентами власної спрямованості на певні види управлінської діяльності: після експерименту майже на половину збільшилася кількість прихильників здоров'яорієнтованого управління студентів експериментальних груп, на що вказує збільшення кількості балів (з 3 145 до 6 125). У студентів контрольних груп суттєвих змін не відбулося.

Узагальнено абсолютні середні значення за рівнями готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що свідчать про значно суттєвіші зміни у студентів експериментальних груп порівняно зі студентами контрольних груп. До експерименту низький рівень готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації спостерігався у 36,56% студентів експериментальних груп, а після експерименту лише 3,94% мали низький рівень; задовільний рівень до експерименту – мали 32,96% студентів експериментальних груп, а після експерименту цей показник зріс майже до половини (43,94%); оптимальний рівень до експерименту спостерігався у 22,92% студентів експериментальних груп, а після експерименту показник оптимального рівня зріс до 32,64%; кількість студентів експериментальних груп із високим рівнем після експерименту становила 19,48%, тоді як до експерименту студентів експериментальних груп із високим рівнем було лише 7,56%. У студентів контрольних груп за жодним рівнем суттєвих змін не відбулося.

Визначено числові значення критерію Пірсона (χ^2) та t -критерію Стьюдента на рівні значущості $\alpha = 0,05$, що підтверджують достовірність позитивних зрушень показників готовності студентів експериментальних груп до створення здоров'яорієнтованого середовища організації після експерименту і вказують на достовірну різницю між контрольними та експериментальними

групами студентів за усіма рівнями. Зазначено, що визначення довірчих інтервалів дозволяє констатувати, що вибірка частка студентів експериментальних груп після експерименту за всіма рівнями є допустимою, середня помилка (μ) щодо генеральної сукупності не перевищує 4,0%, гранична помилка (Δ) для рівня довіри $\alpha = 0,05$ не перевищує 7,0%.

Отримано дані кореляційного аналізу, що підтверджують правильний вибір критеріального апарату, зокрема компонентів, які слугують критеріями готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Виявлено позитивні, статистично значущі взаємозв'язки (за $\alpha = 0,05$), що вказують на нову якість їхньої професійної освіти: найтісніший (дуже висока щільність) взаємозв'язок спостерігається між мотиваційно-особистісним і соціально-ціннісним ($r \approx 0,974$); мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальним ($r \approx 0,953$); когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісним ($r \approx 0,926$) компонентами. Встановлено, що експертне оцінювання комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації вказує на високий рівень узгодженості думок експертів (коефіцієнт конкордації Кендалла $W = 0,86 > 0,5$), що підтверджує дієвість та ефективність цієї технології.

Доведено, що впровадження авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у систему їхньої фахової підготовки змістовно впливає на формування у них здатності до інноваційного менеджменту організації на засадах реалізації ідей економічного збагачення через поліпшення здоров'я працюючих людей.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше: теоретично обґрунтовано, розроблено, експериментально перевірено та впроваджено комплементарно-інтегративну педагогічну технологію формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у систему їхньої професійної

освіти; декларовано концепцію комплементарно-інтегративної сутності змісту педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та з позиції філософських положень представлено теоретичні і методичні засади для реалізації цієї концепції у закладах вищої освіти; створено алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації навчання здоров'яорієнтованого управління; виявлено структуру готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та виокремлено складові (орієнтаційно-актуалізаційну, пізнавально-мобілізаційну, психолого-потребнісну, ціннісно-смислову і реалізаційно-практичну) даної структури і критеріальний апарат дослідження, що включає: компоненти (мотиваційно-особистісний, когнітивно-інтелектуальний, комунікативний, соціально-ціннісний, організаційно-діяльнісний), показники та рівні: низький або початковий (ознайомлення і усвідомлення), задовільний або достатній (знання і розуміння), оптимальний або продуктивний (уміння, навички і застосування), високий або творчо-креативний (діяльність, аналіз і корективи); проаналізовано сучасний стан професійної підготовки майбутніх менеджерів та виявлено передумови (вивчено вимоги роботодавців, думку менеджерів і працівників до випускників спеціальності 073 «Менеджмент», з'ясовано потреби студентів) формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому; виокремлено організаційно-педагогічні умови (активні інноваційні форми, методи і засоби навчання) та етапи, що декларують формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як процес біо-, психо-, соціо-, духовної єдності. Удосконалено: підходи до розвитку системи професійної освіти майбутніх менеджерів, а саме процесу формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; теоретичні положення щодо змісту, форм і методів навчання студентів здоров'яорієнтованого управління; термінологію професійної підготовки

майбутніх фахівців сфери менеджменту, а саме сутність дефініцій: «здоров'яорієнтована професійна підготовка майбутніх менеджерів», «навчання здоров'язбереження», «комплементарно-інтегративний зміст», «алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків», «знання, вміння і навички здоров'яорієнтованого управління», «здоров'яорієнтоване управління», «готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації», «організація», «здоров'язбережувальна компетентність», «здоров'яорієнтоване середовище організації», «культура здоров'яорієнтованого управління», «менеджмент здоров'я». Подальшого розвитку набули наукові положення щодо організації процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів у здоров'яорієнтованому форматі; теоретико-методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; ідея створення здоров'яорієнтованого змісту професійної освіти майбутніх менеджерів; механізми продовження років здорового життя, накопичення капіталу здоров'я працюючих людей через вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів.

Обґрунтовано практичне значення одержаних результатів, що полягає в розробці та впровадженні у систему професійної освіти майбутніх менеджерів комплементарно-інтегративного навчального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» та відповідного навчально-методичного забезпечення. Сказано, що практичним наробком є також монографія «Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації». Зазначено, що отримані результати можуть слугувати конструктивним та дієвим механізмом для удосконалення стратегії розвитку професійної освіти в Україні на засадах здоров'язбереження.

Ключові слова: професійна освіта, майбутні менеджери, комплементарно-інтегративна педагогічна технологія, готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

ANNOTATION

Zavydivska O. I. Theoretical and methodical foundations of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation for the degree of a doctor of pedagogical science in the specialty 13.00.04 “Theory and methods of professional education”. – T. H. Shevchenko National University “Chernihiv Colehium”, Chernihiv, 2021.

The dissertation is devoted to the improvement of theoretical and methodical foundations of professional training of future managers, which is specified in scientifically grounded, developed and experimentally tested complementary-integrative pedagogical technology of formation their readiness for creation the health-oriented environment of the organization.

Based on the analytical review of the scientific literature, philosophical and social tendencies of professional training of future managers are founded. The neediness of preparation of managers who will be able to implement the health-preserving measures in the organization has been confirmed. The specifics of the professional activity of future managers are clarified and the conceptual apparatus of the research is specified. The elements of the structure of readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization are theoretically substantiated and the criterion apparatus of the research (components, indicators, levels) is determined.

The analysis of the results obtained during the qualifying stage of the pedagogical experiment is presented, which on the one hand confirms the social conditionality and the neediness of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization, and on the other – indicates the need to improve their training. The increasing of employers’ (top-management) interest in managers capable to introduce the health-preserving measures in working conditions (from 34,6% to 60,2% during the year) was revealed. It was found that for optimization the process of forming the readiness of future

managers for creation the health-oriented environment of the organization, the content of professional training disciplines should include the expansion of scientific knowledge through the complementary integration.

It is substantiated that philosophical and methodological guidelines serve as a basis for substantiation of theoretical and methodical bases of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization. The concept of meaningful complementary integration is presented, which is connected with the unification of previously disparate disciplines into a single unit and supplementing the content of professional training of future managers with a health-preserving concept.

Presented the algorithm of complementary-integrative essence of professional education which allows to design the process of forming the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization based on the creation of appropriate interdisciplinary content. It is established that this algorithm contributes to the optimization of both interdisciplinary (managerial) and interdisciplinary (technological) connections in the content of complementary-integrative educational special course “Fundamentals of Health-Oriented Management” as an active pedagogical factor in the process of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization. Organizational and pedagogical conditions (an active innovative forms, methods and means of studying) and stages, which declaring the formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization as a process of bio-, psycho-, socio-, spiritual unity are singled out.

The priorities of the author’s complementary-integrative pedagogical technology of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization are based on changing of paradigmatic ideas about the criteria of socio-economic progress and value orientations of economic growth, where the primary phenomenon is the health capital. It is proved that the using of the newly created technology contributed to the realization of personal economic potential of future managers through understanding the basics of valeology.

It is found that the complementary-integrative pedagogical technology of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization in the procedural sense is a description of the sequence of procedures for complementary transformation of organization and content of their professional education system to ensure full knowledge about health-oriented management. It was found that in terms of results, the author's technology is a kind of research project of creation a complementary-integrative educational professional space for formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization, and it will be a good competitive advantage for them in the future.

The analysis of the results of formative stage of the pedagogical experiment is presented that testifies to more significant positive changes in the absolute average values of qualitative changes (growth of results) after the experiment in the experimental groups of students in comparing with control groups of students. According to the motivational-personal component the indicator is 16,4% for the students of experimental groups compared to 0,45% for the students of control groups; cognitive-intellectual – 17,15% for the students of experimental groups compared to 1,5% for the students of control groups; communicative – 15,65% for the students of experimental groups compared to 1,25% for the students of control groups; social-value – 11,5% for the students of experimental groups compared to 0,5% for the students of control groups; organizational-activity – 20,85% for the students of experimental groups compared to 4,05% for the students of control groups. The effectiveness of the author's technology of teaching students-future managers of experimental groups and a set of appropriate pedagogical tools for its implementation is evidenced by the efficiency coefficient (K) for each components: motivational-personal – 36,4%; cognitive-intellectual – 11,4%; communicative – 12,52%; social-value – 23,0%; organizational-activity – 5,15%. The average value of the general efficiency coefficient, according to the growth of results, is 17,69%. The results of self-assessment by the students of their own focus on certain types of management activities are presented: after the experiment the number of supporters

of the health-oriented management from students of the experimental groups increased on a half, indicating an increasing in the number of points (from 3 145 to 6 125). There were no significant changes in the control groups of students.

Absolute average values are summarized according to the levels of readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization, which indicates much more significant changes in the experimental groups of students compared to control groups of students. Before the experiment, a low level of readiness for creation the health-oriented environment of the organization was observed in 36,56% students of experimental groups, and after the experiment only 3,94% had a low level; satisfactory level before the experiment – had 32,96% students of experimental groups, and after the experiment, this indicator was reduced to almost half (43,94%); the optimal level before the experiment was observed in 22,92% students of experimental groups, and after the experiment the optimal level increased to 32,64%; the number of high-level students of experimental groups after the experiment was 19,48%, while before the experiment high-level students of experimental groups were only 7,56%. There were no significant changes in the control groups of students.

The numerical values of the Pearson test (χ^2) and the Student's *t*-criterion at the significance level $\alpha = 0,05$ were determined, which confirm the reliability of positive changes in the indicators of formation the readiness of students of experimental groups for creation the health-oriented environment of the organization after the experiment and indicate a significant difference between control and experimental groups of students at all levels. It is noted that the determination of confidence intervals allows to state that the selective proportion of students of the experimental groups after the experiment at all levels is permissible, average error (μ) in general population doesn't more than 4,0%, the margin of error (Δ) for confidence level $\alpha = 0,05$ doesn't exceed 7,0%.

Correlation analysis data confirming the correct choice of the criteria apparatus, in particular the components that serve as criteria of the future managers' readiness for creation the health-oriented environment of the organization. Positive,

statistically significant interconnections were identified (at $\alpha = 0,05$), indicating a new quality of their professional education: the closest (very high density) interconnection is observed between the motivational-personal and social-value components ($r \approx 0,974$); motivational-personal and cognitive-intellectual components ($r \approx 0,953$); cognitive-intellectual and social-value components ($r \approx 0,926$). It is established that the expert evaluation of complementary-integrative pedagogical technology of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization indicates a high level of consistency of opinions of experts (Kendall's concordance coefficient $W = 0,86 > 0,5$), which confirms the effectiveness and efficiency of this technology.

It is proved that the introduction of the author's complementary-integrative pedagogical technology of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization in the system of their professional training significantly influences on the formation of their ability for innovative management of the organization on the basis of the implementation of the ideas of economic enrichment through the improvement of the health of working people.

The scientific novelty of the obtained results is that for the first time: theoretically substantiated, developed, experimentally tested and implemented complementary-integrative pedagogical technology of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization in the system of their professional education; the concept of complementary-integrative essence of the content of pedagogical technology of formation future managers' readiness for creation the health-oriented environment of the organization is declared and from the standpoint of philosophical positions the theoretical and methodological principles for the implementation of this concept in higher education institutions are presented; created an algorithm for constructing the complementary-integrative interconnections in the content of professional education of future managers to enhance the training of health-oriented management; the structure of readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization is revealed and the content (orientation-actualization element, cognitive-mobilization

element, psychological-neediness element, value-semantic element and implementation-practical element) of this structure and criterion apparatus of research are singled out, including: components (motivational-personal, cognitive-intellectual, communicative, social-value, organizational-activity), indicators and levels: low or initial (acquaintance and awareness), satisfactory or sufficient (knowledge and understanding), optimal or productive (skills, abilities and applications), high or creative (activity, analysis and adjustments); analyzed the current state of professional training of future managers and identified the prerequisites (studied the requirements of employers, the opinion of managers and employees about graduates of specialty 073 “Management”, clarified the needs of students) for formation of their readiness for creation the health-oriented environment of the organization in the future; organizational and pedagogical conditions (an active innovative forms, methods and means of teaching) and stages, which declaring the formation the readiness of future managers for creation the health-oriented environment of the organization as a process of bio-, psycho-, socio-, spiritual unity are singled out. Improved: approaches to development the system of professional education of future managers, namely the process of forming their readiness for creation the health-oriented environment of the organization; theoretical provisions on the content, forms and methods of students’ teaching of health-oriented management; terminology of professional training of future management specialists, namely the essence of the definitions: “health-oriented professional training of future managers”, “health-preserving studying”, “complementary-integrative content”, “algorithm for construction of complementary-integrative interconnections”, “knowledge, skills and abilities of health-oriented management”, “health-oriented management”, “readiness for creation the health-oriented environment of the organization”, “organization”, “health-preserving competence”, “health-oriented environment of the organization”, “culture of health-oriented management”, “health management”. The scientific provisions on the organization of the process of professional training of future managers in a health-oriented format; theoretical and methodological principles of formation the readiness of future managers for creation the health-oriented

environment of the organization; the idea of creation of health-oriented content of professional education of future managers; mechanisms for prolonging the years of healthy life, accumulation of the health capital of working people through the improvement of the system of professional education of future managers got further development.

The practical value of the obtained results, that is in the development and implementation in the system of professional education of future managers the complementary-integrative educational special course “Fundamentals of Health-Oriented Management” and relevant educational and methodological support, is substantiated. It is said that the monograph “Professional training of future managers: theoretical and methodological aspect of formation the readiness for creation the health-oriented environment of the organization” is also a practical work. It is noted that the obtained results can serve as a constructive and effective mechanism for improving the strategy of the development of professional education in Ukraine on the basis of health-preserving.

Keywords: professional education, future managers, complementary-integrative pedagogical technology, readiness for creation the health-oriented environment of the organization.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМАТИКОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації

1. Завидівська О. І. Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації : монографія. Чернігів – Львів : Простір-М, 2020. 642 с.
2. Завидівська О. І. Основи здоров'яорієнтованого управління : навч.-метод. посібник. Львів : Простір-М, 2020. 274 с.
3. 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.
4. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Сучасні тенденції у теорії та методиці формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 4. С. 145–151.
5. 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.
6. 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.
7. Завидівська О. І. Філософія науки – теоретична основа вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. 2018. Вип. 173. С. 106–111.
8. Завидівська О. І. Формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах філософських законів і категорій.

Український педагогічний журнал. 2018. № 4. С. 110–117. doi: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2018-4-110-117>.

9. 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. праць*. 2018. № 3 (62). Т. 2. С. 97–101.

10. 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>.

11. Завидівська О. Філософські основи здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки студентів-управлінців. *Педагогічний часопис Волині*. 2018. № 3 (10). С. 14–20.

12. Завидівська О. Особливості сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету. Серія «Педагогічні 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).

13. Завидівська О. І. Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як особлива категорія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*. 2018. № 3. С. 168–173.

14. Завидівська О. І. Здоров'яорієнтоване навчання у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Інноваційна педагогіка*. 2018. Вип. 6. С. 137–142.

15. Завидівська О. І. Особливості інтегративного навчання здоров'язбереженню у змісті професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи» : зб. наук. праць*. 2019. Вип. 67. С. 100–104.

16. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Історичні передумови розвитку оздоровчих систем як засобу оптимізації здоров'язбережувального навчання студентів. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 17. Т. 2. С. 23–27.

17. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості змісту здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 15 «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)»* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 3К (110). С. 216–220.

18. Завидівська О. І. Феномен комплементарності в системі професійної освіти майбутніх менеджерів: концепт навчання 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>.

19. Завидівська О. І. Навчання здоров'яорієнтованому управлінню як нова стратегія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Льотної 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>.

20. 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 Миколи Гоголя)*. 2019. № 3. С. 23–30. doi: <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2019-PP-3-23-30>.

21. 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>.

22. 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.

23. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Соціальна потреба у формуванні здоров'язберезувального 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. 3К (123). С. 168–172.

24. 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. 2020. Вип. 1. С. 268–279. doi: <https://doi.org/10.31494/2412-9208-2020-1-1-268-279>.

25. 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>.

26. Zavydivska O., Zavydivska N., Khanikiants O., Rymar 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: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2017.s1009>.

27. 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: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2018.s2160>.

28. Zavydivska O. I. The essence and content of the communicative component of readiness of future managers to create a health-oriented environment of organization. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*.

2020. No 6 (27). P. 99–105. doi: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30092020/7160.

29. Zavydivska O. The analysis motivational factors of formation the readiness of future managers to create a health-oriented environment of the organization. *Innovative Solutions in Modern Science*. 2020. TK Meganom LLC. New York. № 6 (42). P. 5–18. doi: [https://doi.org/10.26886/2414-634X.6\(42\)2020.1](https://doi.org/10.26886/2414-634X.6(42)2020.1).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

30. Завидівська О. І., Легка Р. І. Якість життя: поняття та основні складові оцінки. *Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку* : тези доп. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 16–17 трав. 2016 р. Хмельницький : ХКТЕІ, 2016. С. 64–67.

31. 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.

32. Завидівська О. І., Легка Р. І. Оцінка вартості людського життя в Україні. *Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та проблеми* : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 19–22 жов. 2016 р. Харків, 2016. С. 176–178. URL : <http://ekon.uipa.edu.ua>. (дата звернення: 05.03.2020).

33. Завидівська О. Менеджмент здоров'я як чинник підвищення якості життя населення. *Фізична культура і спорт: досвід та перспективи* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 6–7 квіт. 2017 р. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2017. С. 183–185.

34. Завидівська О. І. Особливості психолого-педагогічних впливів у процесі формування здоров'яорієнтованої компетенції майбутніх управлінців. *Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі* : матер. III Міжнар. Конгресу, 18–21 травня 2017 р. Одеса : Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, 2017. С. 459–460.

35. Завидівська О. І. Сучасні підходи до оцінки вартості людського життя. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб. тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 201–203.

36. Завидівська О. І., Ставінський В. М. Економіко-математичне моделювання мотиваційних процесів в управлінні персоналом. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб. тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 205–207.

37. 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.

38. Завидівська О. І. Управління якістю трудового життя персоналу підприємства. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 35–37.

39. 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* : матер. V Міжн. заоч. наук.-практ. конф., 24 лист. 2017 р., Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2017. С. 429–432.

40. Завидівська О. І., Федак К. В. Деякі аспекти аналізу рівня та якості життя населення України. *Фінансова спроможність об'єднаних територіальних громад: очікування та реалії* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 лист. 2017 р. Рівне – Луцьк, 2017. С. 242–245.

41. Завидівська О. І., Федак К. В. Менеджмент здоров'я як фактор підвищення якості життя працівників. *Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы* : сб. трудов XII Междун. науч.-практ. конф., 27 апр. 2018 г. Пинск (Республика Беларусь) : ПолесГУ, 2018. С. 183–184.

42. Завидівська О. Компетентність у питаннях здоров'язбереження 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 ім. Ю. Федьковича, 2019. С. 51–52.

43. Завидівська О. Основні аспекти здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Управління в освіті* : матер. IX Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2019 р. Львів : «Левада», 2019. С. 123–124.

44. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості розвитку здоров'яорієнтованого менеджменту у сучасній системі професійної освіти студентів-управлінців. *Інноваційні технології у розвитку сучасного суспільства* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 квіт. 2019 р. Львів : Навчально-науковий інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка», 2019. С. 334–336.

45. Завидівська О. І. Особливості змісту фахової підготовки студентів-управлінців. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспір. і здобув. вищої освіти, 10 трав. 2019 р. Рівне : НУВГП, 2019. С. 318–319.

46. 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.

47. Завидівська О. І. Створення здоров'яорієнтованого середовища організації як одна із ключових компетенцій майбутнього менеджера. *Актуальні питання фізичної культури, спорту та ерготерапії* : матер. II Міжнар. наук.-спорт. конгресу, 24–25 квіт. 2020 р. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С. 44–46.

48. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Роль менеджера в умовах сучасної організації: аспект створення здоров'яорієнтованого середовища. *Теорія та практика менеджменту* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 13 трав.

2020 р. Луцьк : Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, 2020. С. 94–96.

49. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Здоров'язбережувальна компетентність як складова конкурентоспроможності майбутнього менеджера. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 14 трав. 2020 р. Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. С. 35–37.

50. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Здоров'яорієнтована професійна підготовка студентів-управлінців в умовах сьогодення. *Актуальні проблеми сучасної освіти та науки в контексті євроінтеграційного поступу* : матер. VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21–22 трав. 2020 р. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 88–90.

51. Завидівська О. І. Менеджмент здоров'я як педагогічна категорія. *Інноваційні трансформації освітнього простору: зміст, напрями і технології реалізації* : матер. VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих учених і студентів, 14 трав. 2020 р. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 63–65.

52. Zavydivska N., Zavydivska O., Khanikiants O. Organizational and pedagogical aspects in the system of professional training of future managers: innovative forms, methods and tools of health-preserving study. *Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges* : Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference, 1–2 April 2020. Seville (Spain) : IBIMA, 2020. P. 10577–10585.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

53. 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. праць. 2013. № 3 (18). С. 300–304.

54. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості впровадження 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. doi: <http://dx.doi.org/10.18371/fcaptp.v1i18.46570>.

55. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості формування мотиваційної сфери до здорового способу життя у майбутніх банкірів. *Вісник Університету банківської справи* : зб. наук. праць. 2015. № 3 (24). С. 157–164.

56. 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. праць. 2015. Вип. 12 (48). С. 37–48.

57. 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.

58. Завидівська О. І., Ревакович П. М., Мазур Д. А. Використання тайм-менеджменту на підприємстві. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 202–204.

59. Завидівська О. І., Бондар Я. Є. Вплив мотивації персоналу на розвиток підприємства. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 200–202.

60. Завидівська О. І., Лемішко Н. С. Теоретичні підходи до мотивації персоналу в банках. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 163–164.

61. Завидівська О. І., Ложовський В. М. Заходи 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.

62. Завидівська О. І., Федак К. В. Вплив професійного вигорання на здоров'я трудового колективу та ефективність праці. *Економічні науки : зб. наук. праць Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту*. 2018. № 12. С. 126–134.

63. Завидівська О. І. Теоретичні аспекти застосування інноваційних методів навчання персоналу організацій. *Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки* : зб. наук. статей за матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., 16–17 квіт. 2020 р. Дніпро : НМетАУ, 2020. Частина 1. С. 78–82.

64. Zavydivska N., Zavydivska O. Health management as component of modern higher education system. *Knowledge – Economy – Society. Managing organizations: concepts and their applications*. Cracow, 2014. P. 239–246.

65. Zavydivska O. Training, Development and Competence in HR-management. *Knowledge – Economy – Society. Reorientation of paradigms and concepts of management in the contemporary Economy*. Cracow, 2015. P. 275–284.

66. Zavydivska O., Koblyk M. Employees motivation in banking sector. *Банковская система: устойчивость и перспективы развития* : сб. науч. статей восьмой междунар. науч.-практ. конф. по вопросам банковской экономики, 27–28 апр. 2017 г. Пинск (Республика Беларусь) : ПолесГУ, 2017. С. 58–61.

67. Huzar U., Zavydivska O., Kholyavka V., Kryshtanovych M. Formation of psychological peculiarities of time-management of modern expert in the field of finance. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol. 4, No. 31. P. 477–486. doi: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.191001>.

ЗМІСТ

ВСТУП	29
РОЗДІЛ 1. ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	44
1.1. Сучасні підходи до тлумачення і розуміння дефініції «здоров'я».....	45
1.2. Понятійний апарат у системі професійної освіти майбутніх менеджерів: аспект навчання здоров'яорієнтованого управління.....	57
1.3. Здоров'яорієнтоване середовище організації як основа економічного успіху та інноваційного розвитку.....	78
1.4. Педагогіка здоров'я як джерело вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів.....	89
1.5. Особливості професійної діяльності менеджера: історичні аспекти, сучасний стан і перспективи розвитку.....	102
1.6. Компетентність у питаннях здоров'яорієнтованого управління як показник якості фахової підготовки і конкурентоспроможності майбутніх менеджерів.....	125
1.7. Феномен комплементарності в системі професійної освіти майбутніх менеджерів: міжнауковий здоров'яорієнтований контекст.....	133
Висновки до першого розділу.....	144
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ: ІНСТРУМЕНТАРІЙ І ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	149
2.1. Методи дослідження.....	150
2.2. Організація та критеріальний апарат дослідження.....	160
2.3. Передумови вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування навичок здоров'яорієнтованого управління	170
Висновки до другого розділу.....	207
РОЗДІЛ 3. ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ.....	212
3.1. Взаємозв'язок економічного зростання і людського розвитку у системі менеджменту: філософсько-освітній аспект.....	213

3.2.	Філософія науки – теоретична основа освітнього процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров’яорієнтованого середовища організації	227
3.3.	Генеza здоров’яорієнтованого управлінського мислення і свідомості сучасного менеджера	247
3.4.	Формування здоров’яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах соціалізації.....	266
3.5.	Теорії мотивації як рушійна сила формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров’яорієнтованого середовища організації	280
Висновки до третього розділу.....		291
РОЗДІЛ 4. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ’ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ.....		294
4.1.	Аналіз навчальних планів і освітніх програм професійної підготовки майбутніх менеджерів: здоров’язбережувальна освітня складова.....	295
4.2.	Теоретичні положення і методичні аспекти формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров’яорієнтованого середовища організації в процесі професійної підготовки.....	316
4.3.	Сучасні ідеї алгоритму побудови комплементарно-інтегративних взаємозв’язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів: особливості авторського спецкурсу «Основи здоров’яорієнтованого управління».....	334
4.4.	Організаційно-педагогічні умови дієвості процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров’яорієнтованого середовища організації: інноваційні форми, методи і засоби навчання.....	352
4.5.	Сутність і зміст комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров’яорієнтованого середовища організації.....	367
Висновки до четвертого розділу.....		387
РОЗДІЛ 5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ.....		391
5.1.	Експериментальна перевірка ефективності комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров’яорієнтованого середовища організації	391
5.2.	Статистико-ймовірнісний аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи.....	420

Висновки до п'ятого розділу.....	446
ВИСНОВКИ.....	451
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	460
ДОДАТКИ.....	514

ВСТУП

Актуальність теми. 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 менеджер 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, на пряму залежить від професіоналізму менеджерів. Саме їхня обізнаність у питаннях здоров'язбереження, свідома участь у процесі створення здоров'яорієнтованого середовища визначатимуть успіх організації в

майбутньому. У зв'язку з цим, педагогічні технології підготовки майбутніх менеджерів 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 освітнього процесу для майбутніх менеджерів.

Питання виховання підростаючого покоління, вищої освіти, конкурентоспроможності випускників, механізми покращення освітніх послуг через запровадження інновацій педагогічної науки висвітлено в наукових працях В. Борисова [45], Л. Виготського [67], Н. Головач [84], О. Дідківської [110], А. Ільченко [229], В. Кудіної [272], А. Кузьмінського [275], О. Носової [351], Є. Пінчука [384], В. Сухомлинського [458], К. Ушинського [480], Я. Цебро [488] та інших. Історичні та філософські аспекти освіти і науки, філософію педагогічних впливів, філософські основи менеджменту і бізнесу, здоров'я як філософську проблему досліджували В. Бабайлов [26], І. Бужина [48], В. Вернадський [59], Г. Гегель [72], А. Герасимчук [75], І. Зязюн [223], Г. Іванюк [228], М. Іщенко [231], Б. Кедров [237], О. Киричок [240], В. Мельник [315], Т. Ойзерман [354], В. Петрушенко [380], О. Романовський [414], М. Скринник [436], І. Смірнов [440], С. Стрілець [453], А. Субетто [454], Н. Сухова [457], В. Штофф [505] та інші.

Моделювання педагогічної діяльності, дієві засоби психолого-педагогічних впливів в освітньому процесі, теоретико-методичні засади розвитку педагогіки здоров'я в Україні розкрито в публікаціях Л. Виготського [67], А. Давиденка [98], З. Курлянд [374], М. Лук'янченка [288], А. Маслоу [310], В. Ортинського [356], А. Панфілової [369], О. Столяренко [451], V. Duran-Narucki [526], I. Enmarker [527], J. Gallimore [530], R. Kuller [540], J. Pivik [549] та інших. Розв'язанню проблем модернізації системи сучасної професійної освіти, формування готовності студентів до професійно орієнтованої управлінської діяльності присвячені

наукові розробки О. Адлер [242], Л. Влодарскої-Золи [62], Н. Головач [84], О. Дубасенюк [399], О. Ельбрехт [128], А. Зобова [222], С. Кізяна [242], Н. Кожемякіної [248], М. Небави [242], Н. Ничкало [341], Г. Плисенко [385], С. Рибнікова [409], Л. Султанової [455], Г. Тюлю [470], Л. Шевченко [502], Р. Honey [532], D. Kolb [539], A. Mumford [533] 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 [70], О. Глоба [78], М. Макоцьоба [299], І. Осадчий [357], О. Столяренко [451], А. Теплицька [464], Т. Юзефавичус [512] та інші.

Видатні вчені сучасності, зокрема М. Амосов [10], В. Ананьєв [12], Г. Апанасенко [21], О. Архипов [345], Ю. Бойчук [203], М. Гончаренко [85], О. Дубогай [119], М. Носко [345] 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 С. Адирхаєва [3], Ф. Бассіна [33], О. Біди [37], С. Гаркуші [346], С. Грищенко [347], П. Гусака [97], С. Єрмакова [129], О. Желєвої [135], Н. Завидівської [144], П. Калью [233], Т. Круцевич [267], І. Медведєвої [313], І. Мельничук [316], М. Носка [346], В. Пліска [330], Є. Приступи [391], М. Співак [445], Ю. Старосельської [448], Y. Oguz [548], A. Ozdemir [548], H. Sigerist [556] та інших.

Людину як основний об'єкт економічної науки, концепцію людського капіталу, людського розвитку, проблеми поліпшення якості життя, здоров'я як економічну категорію досліджували П. Горбенко [86], О. Грішнова [94], М. Денисенко [106], В. Долот [113], А. Кондиріна [253], Г. Крушніцька [270], В. Лагутін [278], М. Мажак [295], М. Носко [350], О. Проніков [350], Л. Семів [475], E. Duflo [525], R. Fogel [528], P. Howitt [534], A. Sen [555] та

інші. Проблеми сфери менеджменту, управління персоналом, економіки праці та соціально-трудова відносин, організаційної поведінки стали предметом досліджень І. Алієва [7], Л. Балабанової [30], О. Гавриша [465], Дж. Джорджа [108], Г. Джоунса [108], С. Дзюби [109], П. Друкера [117], А. Єгоршина [133], В. Колпакова [252], В. Кравченко [262], О. Кузьміна [273], М. Мескона [322], С. Рогач [121], Г. Тимошко [466], М. Armstrong [520], М. Baker [521], F. Castle [524], L. Hill [531], S. Jastram [536], D. Rousseau [553], E. Schein [554].

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 О. Агапова [2], В. Афанасьєв [24], О. Багнетова [28], Д. Богиня [39], Т. Горюн [90], Г. Дмитренко [111], М. Еггерт [509], В. Жидецький [138], Ю. Злобін [221], Е. Кірхлер [241], Я. Крушельницька [269], О. Макагон [296], Ю. Мануйлов [304], А. Русаловський [418], Я. Серіков [430], Е. Уткін [477], Т. Amabile [519], L. Belker [522], B. Fraser [529], S. Johnson [537], R. White [560] 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 майбутніх менеджерів 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.

Ураховуючи соціальну значущість і об'єктивну потребу у підготовці висококваліфікованих менеджерів у частині формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, недостатню розробленість проблеми у сучасній педагогічній науці, темою дисертаційного дослідження було обрано: «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації».

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в напрямі реалізації Закону України «Про вищу освіту». Дисертаційне дослідження є складовою науково-дослідних тем Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка: частини спільної наукової теми кафедри педагогіки, психології та методики фізичного виховання та НАПН України «Теоретико-методичні засади здоров'язберезувальних технологій фізичного виховання школярів (постанова Президії НАПН України від 21 грудня 2017 року №1-2/15-279); «Дидактичні основи формування рухової функції осіб, які займаються фізичним вихованням і спортом» (№0108U000854); «Методичні засади професійної підготовки майбутніх вчителів фізичного виховання до формування здорового способу життя сучасної молоді» (№0110U000020), «Педагогічні шляхи формування здорового способу життя школярів різних вікових груп» (№0112U001072).

Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (протокол № 3 від 07 листопада 2018 року) та узгоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 27 листопада 2018 року).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є обґрунтування теоретичних і методичних засад, розроблення та експериментальна перевірка комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності

майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні *завдання*:

1. Здійснити аналітичний огляд науково-педагогічних джерел з проблеми дослідження в загальній і спеціальній психолого-педагогічній літературі.

2. З'ясувати специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів та уточнити понятійний апарат у системі фахової підготовки, спрямованої на формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

3. Теоретично обґрунтувати складові структури готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та визначити критеріальний апарат дослідження (компоненти, показники, рівні).

4. Вивчити передумови вдосконалення змісту професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на основі аналізу потреб роботодавців (керівників вищої ланки), менеджерів, працівників і студентів спеціальності 073 «Менеджмент».

5. Розкрити філософську, історичну та теоретико-методичну сутність концепції комплементарної інтеграції як науково-педагогічної парадигми створення алгоритму побудови взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів.

6. Виокремити організаційно-педагогічні умови (форми, методи, засоби) та етапи професійної підготовки майбутніх менеджерів для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

7. Розробити комплементарно-інтегративну педагогічну технологію формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та експериментально перевірити ефективність її використання.

Об'єкт дослідження – процес професійної освіти майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у системі їхньої професійної освіти.

Методи дослідження:

– *теоретичні*: вивчення філософської, загальної психолого-педагогічної та спеціальної науково-методичної літератури; аналіз, систематизація, порівняння різних поглядів на досліджувану проблему; узагальнення сутності провідних інноваційних тенденцій розвитку системи менеджменту та професійної освіти майбутніх фахівців цієї сфери; пошук механізмів запровадження у систему професійної підготовки майбутніх менеджерів педагогічних технологій для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління; ретроспективний аналіз нормативних документів, що регламентують освітній процес у вищій школі: аналіз навчальних планів і освітніх програм підготовки фахівців спеціальності 073 «Менеджмент», виявлення проблемних питань у системі професійної освіти майбутніх менеджерів, вивчення принципу комплементарності та міждисциплінарних зв'язків;

– *емпіричні*: соціологічні і педагогічні – бесіди, опитування, анкетування, тестування для з'ясування актуальних проблем та недоліків у системі менеджменту в умовах сучасності, вивчення потреб роботодавців і думки студентів щодо системи їхньої професійної освіти у частині навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний етапи) для з'ясування дієвості та ефективності авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Аналіз власного досвіду викладацької діяльності у закладах вищої освіти. Прогнозування і моделювання для відтворення об'єкта дослідження таким чином, щоб згодом можна було отримати інформацію про нову якість цього об'єкта. Експертне оцінювання провідними педагогами характеристик змісту та ефективності новоствореної

комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

– *методи математичної статистики, зокрема:* порівняльний аналіз та визначення коефіцієнта ефективності (K); якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження за допомогою критерію Пірсона (χ^2); визначення достовірності різниці та репрезентативності отриманих даних для генеральної сукупності за t -критерієм Стюдента; 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-ціннісним, організаційно-діяльнісним); визначення коефіцієнта конкордації Кендалла (W).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше:*

– теоретично обґрунтовано, розроблено, експериментально перевірено та впроваджено комплементарно-інтегративну педагогічну технологію формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у систему їхньої професійної освіти;

– декларовано концепцію комплементарно-інтегративної сутності змісту педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та з позиції філософських положень представлено теоретичні і методичні засади для реалізації цієї концепції у закладах вищої освіти;

– створено алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації навчання здоров'яорієнтованого управління;

– виявлено структуру готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та виокремлено складові (орієнтаційно-актуалізаційну, пізнавально-мобілізаційну, психолого-

потребнісну, ціннісно-сміслову і реалізаційно-практичну) даної структури і критеріальний апарат дослідження, що включає: компоненти (мотиваційно-особистісний, когнітивно-інтелектуальний, комунікативний, соціально-ціннісний, організаційно-діяльнісний), показники та рівні: низький або початковий (ознайомлення і усвідомлення), задовільний або достатній (знання і розуміння), оптимальний або продуктивний (уміння, навички і застосування), високий або творчо-креативний (діяльність, аналіз і корективи);

– проаналізовано сучасний стан професійної підготовки майбутніх менеджерів та виявлено передумови (вивчено вимоги роботодавців, думку менеджерів і працівників до випускників спеціальності 073 «Менеджмент», з'ясовано потреби студентів) формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації;

– виокремлено організаційно-педагогічні умови (активні інноваційні форми, методи і засоби навчання) та етапи, що декларують формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як процес біо-, психо-, соціо-, духовної єдності.

Удосконалено:

– підходи до розвитку системи професійної освіти майбутніх менеджерів, а саме процесу формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації;

– теоретичні положення щодо змісту, форм і методів навчання студентів здоров'яорієнтованого управління;

– термінологію професійної підготовки майбутніх фахівців сфери менеджменту, а саме сутність дефініцій: «здоров'яорієнтована професійна підготовка майбутніх менеджерів», «навчання здоров'язбереження», «комплементарно-інтегративний зміст», «алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків», «знання, вміння і навички здоров'яорієнтованого управління», «здоров'яорієнтоване управління», «готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації», «організація», «здоров'язбережувальна компетентність», «здоров'яорієнтоване

середовище організації», «культура здоров'яорієнтованого управління», «менеджмент здоров'я».

Подальшого розвитку набули:

- наукові положення щодо організації процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів у здоров'яорієнтованому форматі;
- теоретико-методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації;
- ідея створення здоров'яорієнтованого змісту професійної освіти майбутніх менеджерів;
- механізми продовження років здорового життя, накопичення капіталу здоров'я працюючих людей через вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці та впровадженні у систему професійної освіти майбутніх менеджерів комплементарно-інтегративного навчального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління», відповідного навчально-методичного забезпечення, що слугує активним педагогічним чинником процесу формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Навчально-методичне забезпечення включає інформаційний комплекс спецкурсу на друкованих і електронних носіях. Практичним наробком є також монографія «Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації».

Отримані результати можуть стати дієвим механізмом для вдосконалення стратегії розвитку професійної освіти в Україні на засадах здоров'язбереження. Основні положення слугують конструктивом для вдосконалення і оптимізації навчання здоров'язбереження фахівців інших спеціальностей. Матеріали дослідження можуть бути також використані керівниками вищої управлінської ланки, менеджерами для запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах підприємства. Отримані результати будуть корисними викладачам-

практикам, методистам при розробленні ними здоров'яорієнтованих навчальних тренінгів для здійснення підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. Окрім цього, інформативна частина дослідження може використовуватися і самими студентами для створення власної системи здоров'язбереження як в умовах праці, так і у вільний час.

Упровадження результатів дослідження здійснено в освітньому процесі Університету економіки та права «КРОК» (акт №6-1/13 від 13 лютого 2020 року), Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (акт №37/04-а від 14 лютого 2020 року), Національного університету «Запорізька політехніка» (довідка №63/18 від 03 березня 2020 року), Української інженерно-педагогічної академії (довідка №106/57-02 від 26 червня 2020 року), Національного університету «Львівська політехніка» (акт №67-01-1180 від 05 серпня 2020 року), Луцького національного технічного університету (довідка №674-21-35 від 05 серпня 2020 року), Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (акт №03-28/01/1825 від 17 серпня 2020 року), Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського (довідка №589 від 18 серпня 2020 року), Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (акт №17/17-1613 від 18 серпня 2020 року), Державного вищого навчального закладу «Національний лісотехнічний університет України» (довідка №01-310 від 25 серпня 2020 року).

Особистий внесок здобувача. Усі наведені в дисертації результати отримані авторкою самостійно. У спільних публікаціях дисертанткою: виокремлено особливості системи фахової освіти майбутніх менеджерів з урахуванням сучасних тенденцій соціального суспільного розвитку [145]; обґрунтовано значення розвитку оздоровчих систем в системі здоров'язбережувального навчання студентів [146]; визначено способи впровадження елементів соціально-орієнтованого менеджменту у систему здоров'язбереження майбутніх економістів [147]; виокремлено концепцію, історичні передумови та особливості розвитку здоров'яорієнтованого менеджменту у сучасній системі професійної освіти майбутніх менеджерів

[148; 149]; визначено теоретичні підходи до формування здоров'яорієнтованої мотивації персоналу на основі вивчення зарубіжного досвіду [196]; охарактеризовано вплив мотивації персоналу на розвиток організації [183; 184; 572]; обґрунтовано особливості формування мотивації працівників до збереження власного здоров'я в умовах трудових процесів [150; 180]; встановлено складові економетричної моделі процесу мотиваційного управління персоналом [186]; охарактеризовано методи підтримки здоров'я працівників в умовах організації [187; 189]; охарактеризовано значення самоменджементу у формуванні культури здоров'я студентів [571]; представлено методи самоменеджменту та самомотивації працівників до збереження власного здоров'я в умовах трудових процесів [201; 535]; здійснено характеристику основних компонентів та особливостей індикаторів якості життя [152; 155; 182]; визначено підходи до оцінки та розрахунку вартості людського життя [181]; розкрито особливості формування людського капіталу та заходи державної соціальної політики у сфері людського розвитку [151; 185; 188]; проаналізовано рівень зацікавленості працедавців у випускниках, здатних до створення здоров'яорієнтованого середовища організації [153]; складено рейтинг загальних компетентностей фахівця з управління персоналом на основі опитування роботодавців [154]; визначено шляхи оптимізації системи професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації [178; 179]; з'ясовано та охарактеризовано зміст організаційно-педагогічних інноваційних технологій в системі здоров'язбереження [197; 564]; окреслено механізми професійної соціалізації майбутніх менеджерів в умовах необхідності створення здоров'яорієнтованого середовища організації [348]; виокремлено компоненти готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації [349]; визначено елементи педагогічної технології формування культури вільного часу студентів в системі їхнього здоров'язбережувального навчання [565]; виокремлено базові принципи і підходи у процесі навчання студентів-майбутніх менеджерів

здоров'яорієнтованого управління [573]; визначено п'ять груп здоров'язбережувальних компетентностей студентів в процесі їхнього здоров'яорієнтованого тренінгового навчання [569]; розкрито змістовну сутність здоров'яорієнтованого середовища організації та здійснено аналіз основних напрямків державної політики в галузі безпеки праці і здоров'я персоналу [570].

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення дисертаційного дослідження і підготовлені на їх основі практичні, методичні матеріали доповідались та обговорювались на:

– *міжнародних науково-практичних конференціях*: «Knowledge – Economy – Society» (м. Краків, Республіка Польща, 4–6 червня 2014 р.; 25–27 травня 2015 р.); «Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку» (м. Хмельницький, 16–17 травня 2016 р.; 16–17 травня 2017 р.; 16–17 травня 2018 р.); «Інтеграція України в Європейський і світовий фінансовий простір» (м. Львів, 19–20 травня 2016 р.; 25–26 травня 2017 р.); «Фізична культура і спорт: досвід та перспективи» (м. Чернівці, 6–7 квітня 2017 р.; 4–5 квітня 2019 р.); «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 22–23 вересня 2017 р.); «Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці» (м. Полтава, 19 жовтня 2017 р.); «Стратегія підприємства: підприємницький контекст (м. Київ, 16–17 листопада 2017 р.); «Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика» (м. Запоріжжя, 24 листопада 2017 р.); «Фінансова спроможність об'єднаних територіальних громад: очікування та реалії» (м. Рівне – Луцьк, 29–30 листопада 2017 р.); «Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы» (м. Пінськ, Республіка Білорусь, 27 квітня 2018 р.); «Актуальні проблеми сучасної біомеханіки фізичного виховання та спорту» (м. Чернігів, 18–19 жовтня 2018 р.; 17–18 жовтня 2019 р.); «Сучасні проблеми та перспективи розвитку фізичного виховання, здоров'я і професійної підготовки майбутніх фахівців з фізичного виховання та спорту» (м. Київ, 21–22 березня 2019 р.; 19–

20 березня 2020 р.); «Управління в освіті» (м. Львів, 4–5 квітня 2019 р.); «Проблеми та перспективи професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграції» (м. Кропивницький, 18–19 квітня 2019 р.); «Інноваційні технології у розвитку сучасного суспільства» (м. Львів, 18–19 квітня 2019 р.); «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки» (м. Рівне, 10 травня 2019 р.); «Економіко-соціальні відносини в галузі фізичної культури та сфері обслуговування» (м. Львів, 23–24 травня 2019 р.); «Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges» (м. Севілья, Іспанія, 1–2 квітня 2020 р.); «Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти» (м. Глухів, 14 травня 2020 р.); «Актуальні проблеми сучасної освіти та науки в контексті євроінтеграційного поступу» (м. Луцьк, 21–22 травня 2020 р.).

– *всеукраїнських науково-практичних конференціях*: «Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та проблеми» (м. Харків, 19–22 жовтня 2016 р.); «Інноваційні трансформації освітнього простору: зміст, напрями і технології реалізації» (м. Чернігів, 14 травня 2020 р.).

– *міжнародних конгресах*: «Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі» (м. Одеса, 18–21 травня 2017 р.); «Актуальні питання фізичної культури, спорту та ерготерапії» (м. Чернівці, 24–25 квітня 2020 р.).

Кандидатську дисертацію «Розвиток житлового іпотечного кредитування в Україні в посткризовий період» за спеціальністю 08.00.08 – «гроші, фінанси і кредит» захищено 2013 року. Матеріали кандидатської дисертації в тексті докторської не використовувались.

Публікації. За темою дисертації опубліковано 67 наукових праць (із них – 31 одноосібна), серед яких: 1 монографія; 1 навчально-методичний посібник; 22 статті у наукових фахових виданнях України з педагогічних наук; 5 статей у наукових періодичних виданнях інших держав (із них 3 – індексуються в наукометричній базі SCOPUS); 23 – апробаційного характеру; 15 – додатково

відображають наукові результати дисертації (із них 2 – індексуються в наукометричній базі WEB OF SCIENCE).

Структура дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, п'яти розділів, висновків, 21 додатку і списку використаних джерел (573 найменування). Загальний обсяг дисертації – 639 сторінок, із яких 433 сторінки основного тексту. У тексті містяться 39 таблиць та 64 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Поняття «здоров'яорієнтоване середовище» займає одне з провідних місць у нашому дослідженні і несе основне змістовне навантаження в тематичному плані. Причому для глибшого розуміння процесів формування здоров'яорієнтованого середовища майбутніми менеджерами в умовах організації характеристики такого середовища розглядатимуться як в умовах організації (сутність роботи випускників), так і в освітньому процесі (формування у студентів здатності до створення такого середовища).

Для повноти уяви про «здоров'яорієнтоване середовище» вважаємо за доцільне, насамперед, з різних позицій розкрити сучасне трактування і сутність поняття «здоров'я», адже ця дефініція розглядається у різних галузях наук, від педагогічних до економічних. Причому, з огляду на ключові моменти дослідження, буде подано власне розуміння дефініції «здоров'я». Буде розглянуто різноплановість змісту поняття «середовище»; розкрито це поняття як у сенсі соціального, навчального, освітнього середовища майбутніх менеджерів, так і з огляду умов, у які ці студенти потраплять для створення відповідного середовища організації. Також буде здійснено тлумачення термінів «готовність», «здоров'яорієнтоване середовище організації» і «готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації». На основі такого аналізу буде запропоновано власне тлумачення понять, яких ми будемо дотримуватися в ході дослідження. Окрім цього, буде розкрито особливості професії менеджера і сучасні новації в системі їхньої професійної освіти, зокрема обґрунтовано переваги комплементарної педагогіки для формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Таким чином, буде доведено, що формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища

організації майбутніх менеджерів є одним із чинників ефективного управління та соціально-педагогічною проблемою сьогодення.

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 XXI 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 [41].

Прикро, але факти минулого століття, викладені в Постанові Кабінету Міністрів України № 736 «Про національну програму планування сім'ї» від 13 вересня 1995 року [395] 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 одностатевості і бездітності, високим рівнем загальної та дитячої смертності, зниженням середньої тривалості життя та його активного періоду... Неприятлива екологічна ситуація, ускладнена наслідками Чорнобильської катастрофи, посилила генетичний тягар. Збільшується народжуваність дітей з вродженими вадами розвитку...» [395]. Зараз 2020 рік, а наукові дослідження вчених, зокрема [203; 292; 410; 443; 445; 446; 493; 504], констатують подібні факти.

На превеликий жаль, нині в науковому обігу виникло ще й таке нове визначення, як «антропологічна катастрофа» [224; 386; 457], 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 XX століття) умови його існування формувала природа, і саме до цих умов організм людини і пристосовувався 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-менеджера 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 [226], Авіценна [379], Аристотель [277], Г. Гегель [72] – 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» [449]. 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 [49]. 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 [233].

Здоров'я як рівновагу між вимогами середовища і силами організму, як врівноваженість усіх органів і систем трактував відомий лікар-терапевт А. Остроумов [363]. Низка науковців на чолі з Г. Апанасенком [20] 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...» [283, 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. Ідеться про взаємодію людини з навколишнім середовищем на основі біологічної, психічної і соціальної сутностей [29]. Дещо по-іншому тлумачить це поняття А. Щедрина 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 [506]. Солідарним із нею є В. Казначеев, 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» [232, 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 [3; 9; 10; 14; 21; 129], 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. Ананьєв [12; 13], Ф. Бассін [33], І. Дубровіна [120], І. Мамайчук [303] та інші.

Соціальна складова здоров'я – тлумачення цього поняття через діяльність особистості розглядали В. Аверін [1], Б. Ананьєв [11], М. Воробйова [65], Ю. Лісіцин [281] 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 [375].

М. Іщенко та І. Руденко у своїй праці «Філософія науки: питання теорії і методології» [231] 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 [97; 207].

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 [308]. 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 напряму залежить від якості різноманітних впливів, тобто управління в умовах тієї чи іншої організації. Стає очевидним, що другий рівень плавно переходить у третій. Йдеться вже про здоров'я певної структури, тобто всього підприємства, організації в цілому. Будь-яке підприємство, бізнес-структура, установа 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 будь-якої 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 [135]. 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 [358].

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. Дієвою в цьому сенсі є позиція, проголошена країнами, що є лідерами за якістю життя. Ідеться 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 [516].

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, виступає здатність спеціально підготовлених менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. У зв'язку з цим, важлива роль відводиться системі вищої освіти. Недарма педагоги сучасності О. Архипов [345], О. Біда [37], Ю. Бойчук [203], О. Дубогай [118; 119], Н. Завидівська [142; 144], І. Медведєва [313], І. Мельничук [316], М. Носко [345–347], В. Пліско [330], І. Поташнюк [387], Є. Приступа [391; 550], А. Цьось [489; 558] та інші формування здоров'я молоді розглядають як основну місію освітнього процесу закладів загальної середньої і вищої освіти.

Здоров'я людини як складний феномен глобального значення розглядають більшість науковців. Окремі з них [85; 203; 405; 431; 467; 483; 487] 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 [27; 61; 106; 113; 210; 339; 468; 492] 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 [17; 61; 210; 291; 339; 468; 492]. 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 та 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 [123; 253].

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) [73].

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 [83; 450; 525].

Досліджуючи проблеми людського капіталу, І. Гоклані [83] акцентує увагу на взаємозв'язку між якістю освіти і здоров'я. Очевидно, що вдосконалення якості професійного навчання майбутніх менеджерів 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 [525], Р. Fogel [528], Р. Howitt [534] 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 [86]. Науковець вважає за доцільне запровадження в освітній 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 суспільство, а також власні методи досліджень. Через інвестиції в освіту потрібно сприяти формуванню в майбутніх менеджерів мотивації не лише до власного здоров'язбереження, а й до накопичення професіоналізму щодо організації здоров'яорієнтованого середовища для інших, поруч працюючих людей, в умовах майбутньої трудової діяльності. Іншими словами, грамотність у питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації має стати на один щабель із фінансовою грамотністю майбутніх спеціалістів управління.

У контексті даного дослідження цікавою видається категорія «менеджмент здоров'я». Однак не у сфері охорони здоров'я, а як педагогічна категорія. Менеджмент здоров'я, або управління здоров'ям, – це, на нашу думку, переважно людська функція, яка полягає у планомірному, свідомому впливі на організм людини через запровадження процесів з метою збереження здоров'я.

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

У нашому дослідженні «здоров'я» аналізується як єдність фізичного, психічного, соціального і духовного концептів. Однак феномен «здоров'я» розглядатиметься 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 видалося висловлювання

Н. Sigerist [556] 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 [27; 61; 347; 467; 468; 487; 492]. 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-майбутніх менеджерів 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 показників 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.

Систематизація підходів до аналізу поняття «здоров'я» дозволила нам 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.

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 [314]. 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. Як наслідок, функції менеджерів значно розширюються, а система їхньої професійної освіти набуває інших характеристик, що вимагає уточнення понятійного апарату.

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

Середовище – поняття, що має декілька значень і, незважаючи на надзвичайну розповсюдженість, не має 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, яке дозволяє достеменно зрозуміти, що саме є довкола і які впливи виникають через те, що нас оточує. Слід зазначити, що іноді 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 [220; 221], науковці широко застосовують поняття середовища, навколишнього середовища, природного середовища і т. п. 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 [371].

Уся сукупність конкретних абіотичних і біотичних факторів, за яких існує дана популяція або вид, – це середовище життя живих організмів [64, 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 даного дослідження більш вдалим 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 [402, 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 [372]. 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 [376].

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 [508].

Низка вчених висловлюють думку про те, що середовищем є виключно конкретний простір, що оточує кожний конкретний організм, а не природа загалом [36].

Цікавим для нас видається тлумачення терміна «середовище» у психології. Поняття «середовище» психологи розуміють як явище світу, а саме як суб'єктивно пережиту людиною об'єктивну реальність, те, з чим вона вступає у взаємодію у своєму житті, і все те, до чого людина певним чином належить. У психології розрізняють «соціальне» і «фізичне» середовище, однак розглядають ці дві категорії у тісному взаємозв'язку [404].

Учені зазначають, що різні чинники середовища впливають на інтелектуальний розвиток людини і формування свідомості особистості. Так, відомий психолог Л. Виготський стверджував, що розумовий розвиток дитини шкільного віку насамперед залежить від досвіду, придбаного у спілкуванні з

навколишнім середовищем. Дитина, яка є обдарованою від народження, але зростає у примітивних умовах, спілкується з обмеженими недолугими людьми, матиме низький рівень IQ. Натомість, можна не мати тих чи інших здібностей від народження, але зростати в середовищі розумних людей і мати вищий рівень розвитку й інтелекту [67].

Поняття «середовище» у психології також використовується у сенсі сигніфікації та персоналізації. Зазначається, що сигніфікація дозволяє виділити й усвідомити найбільш вагомні характеристики середовища, а персоналізація відображає «Я-образ» у пролонгованому контексті [334].

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 належать родина, друзі, товариші, знайомі, сусіди, тобто середовище спілкування [47].

Складною системою, що охоплює різні сфери життєдіяльності і перебуває в постійному розвитку, називає «середовище» Л. Новікова [344, с. 5–9].

Деякі науковці ототожнюють поняття «середовище» із такими дефініціями, як «простір» і «оточення», розуміючи під середовищем умови існування людини [296, 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 [370, с. 186].

Основою функціонування і розвитку соціальної системи, на думку вчених, є саме зовнішнє середовище. За твердженням В. Афанасьєва [24], 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 одне є частиною іншого. Існує думка, що середовище є лише частиною 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 крайною, стороною, можливістю мандрів. 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 включається все, що завгодно, від освітніх послуг і практик до дитячих установ [304; 305].

Л. Редько [407] і Ю. Старосельська [447] зазначають, що освітній простір відображає територіальний аспект організації діяльності різних освітніх систем. Ці науковці називають освітній простір соціально-педагогічним феноменом, що породжує безліч відносин і зв'язків у сфері педагогічної діяльності. Освітній простір, зазначають вони, забезпечує формування в майбутніх фахівців поліфункціональних професійних знань у єдності з практичним досвідом, а також сприяє усвідомленню учасниками педагогічного процесу професійно значущого соціального досвіду, що задається освітнім оточенням.

У різних науках поняття «середовище» і «простір» використовується у словосполученнях, що надає цим поняттям оригінального і специфічного

змісту. Наприклад, «освітнє середовище», «навчальне середовище», «освітній простір», «здоров'яорієнтоване середовище», «середовище організації» тощо.

Одним з основних елементів освітньої системи вищої школи є освітнє середовище. Це поняття використовується педагогами поряд 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 [415].

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 ...» [425]. На нашу думку, такий підхід дещо нівелює індивідуальність учасників освітнього процесу, а в умовах сьогодення, навпаки, пропагується самотійність 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 [428].

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 [517].

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); діяльнісну структуру освітнього процесу; стиль викладання; характер соціально-психологічного контролю; кооперативні або конкурентні форми навчання [244].

Ідею створення сприятливого для особистості освітнього середовища розвивали відомі філософи, політичні діячі і педагоги: В. Борисов [45], К. Вентцель [58], М. Квінтіліан [236], Конфуцій [256], Дж. Локк [284], Ж.-Ж. Руссо [284; 419], А. Макаренко [298], І. Песталоцці [377; 378], В. Сухомлинський [458], К. Ушинський [479; 480] та інші.

Узявши за основу багатий досвід класиків, над створенням сприятливого освітнього середовища працюють сучасні педагоги. На думку О. Макагона, процес створення й становлення сприятливого освітнього середовища виступає як двосторонній процес і вимагає урахування й прийняття думок усіх суб'єктів [297].

Останніми роками все частіше проводять дослідження для виявлення факторів освітнього середовища, що негативно впливають на стан здоров'я молоді. Фактори ризику у середовищі, які мають вплив на здоров'я, стали предметом аналізу багатьох дослідників. За результатами досліджень О. Багнетової, В. Корчіна, І. Сорокун, про серйозні проблеми в освітньому середовищі можуть свідчити факти напруженого емоційного стану в тих, хто навчається. Ідеться про низький рівень готовності викладачів до запобігання стресових ситуацій в умовах ЗВО. Автори вважають, що викладачі недостатньо приділяють уваги дисциплінам психологічного спрямування [28]. Сучасною є ідея педагогіки співробітництва, як зазначає Ш. Амонашвілі. Науковець вбачає освітнє середовище як можливість зробити учасників процесу навчання зацікавленими соратниками, співробітниками і однодумцями [8].

Комфортне освітнє середовище складається із своєрідних 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 [285].

Не менш важливим для нас є зарубіжний досвід створення комфортного освітнього середовища за принципами безпеки, комфорту, зручності, здоров'язбереження молоді, а також можливості розвитку і саморозвитку в такому середовищі. Розмаїття ресурсів середовища і доступ до дослідження – основа і головні критерії комфорту для молоді, на думку, фінської дослідниці М. Кутта [541].

Аналіз закордонних публікацій дозволяє зазначити, що там усе частіше поняття комфортного освітнього середовища пов'язують з якістю освіти та ефективністю школи. Структура освітнього середовища 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 процесу навчання, важливості вмінь пристосовуватися до швидких змін освітнього середовища. Доведено залежність успіхів у навчанні студентів від таких аспектів середовища, як соціальний склад групи і організаційно-педагогічні умови. 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.

Уперше такі поняття, як «позитивний клімат навчання» і «соціальна атмосфера у класі», були використані R. Moos. Він і його колеги вивчали характеристики і взаємодіючі чинники, що відображають середовище навчання. В основу праці автором було покладено вивчення «атмосфери у класі» у трьох аспектах і їх взаємозалежності: взаємовідносини; особистий розвиток;

швидкість змін [546]. Слід зазначити, що до сьогодні для вивчення освітнього середовища використовується шкала R. Moos «Classroom Environment».

Багатий набір перевірених і надійних інструментів, які дозволяють вивчати освітнє середовище у школі, представлено в роботах 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 (дозволяє оцінити думку учнів щодо запровадження чи незапровадження інноваційних підходів у процесі навчання); WINITS – What Is Happening In This Class? (оцінка згуртованості колективу) [529].

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

Останніми дослідженнями доведено, що навчальні методики 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 упевнені 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 [554] у своїх дослідженнях піднімає проблему формування «культури школи» і зазначає, що це поняття є значно складнішим, аніж «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 [553]. 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 [478]. Визначальним при створенні комфортного навчального середовища науковці вважають інтереси учнів, студентів. За результатами відповідних досліджень були розроблені рекомендації, де викладено основні принципові 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 [417].

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 проєктування і педагогічного дизайну. Такі конструктивні підходи розкрито в роботах П. Хонебейна, Т. Даффі, Б. Фішмана, 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 [561]. Такі принципи стали основою багатьох освітніх проєктів, однак до теперішнього часу моделі навчання з використанням нових технологій,

цифрових соціальних 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 шкільної освіти, окремо виділяючи роль учителя у створенні і перетворенні умов навчання [557]. З огляду на це загострюється увага на професіоналізмі вчителів. У програмах професійного росту, спрямованих на формування в учителів відповідних умінь, потрібних для створення конструктивного і доброзичливого 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 розвиткові їхньої здатності до поліпшення середовища освіти у школі.

Слід зазначити, що більшість зарубіжних досліджень присвячені проблемі шкільного середовища, меншою мірою досліджують освітнє середовище вищої школи. Вважаємо, що насамперед 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 [523]. У наукових працях виділено фактори, що притаманні закладам освіти, 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 закладів освіти зі створення належного освітнього середовища напряду впливають на сприйняття учнями навчальних новацій, а випадки насильства частіше спостерігають у непривабливих школах [537]. 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) закладу освіти 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 учителів, а в іншому – такі впливи не підтверджено [537].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що середовище формує особистість, а розвиток особистості в цьому середовищі залежить від того, наскільки людина може і вміє скористатися умовами середовища у своїх інтересах. Окрім цього, дослідженнями L. Maxwell і E. Chmielewski [545] доведено, якщо учні самі змінюють середовище, в якому навчаються, облаштовують його, то це значно підвищує їхню самооцінку. 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 закладу освіти 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 [526].

Дослідженнями С. Weinstein і А. Woolfolk [559] підтверджено впливи навчального середовища на формування стосунків і комунікацій між учнями і вчителями.

Швейцарський учений Р. Lundquist [543] провів дослідження щодо впливів шумного середовища на стан учасників освітнього процесу. Ним було виявлено, що надлишковий шум може викликати сонливість, апатію, збільшення кількості помилок і зниження мотивації учнів. Отже, мікроклімат у класі, групі і настрій 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 [527].

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 [540]. 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 [562].

А в роботі S. Martin [544] 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 закладу освіти територій (подвір'я, майданчик, сквер тощо). Так, наприклад, турецькі дослідники А. Ozdemir і Y. Oguz довели взаємозв'язок між характеристиками шкільного подвір'я і фізичною активністю учнів [548]. Найбільше сковує молодь і обмежує їхню активність відсутність простору і місця, тобто малий розмір прилеглих до закладу освіти 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 [530; 547].

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 зручностей [423]. Дослідження канадського психолога J. Pivik доводять, що не лише діти, а навіть студенти з обмеженими можливостями є психологічно раними і відчують додатковий дискомфорт від браку умов для їх вільного пересування в умовах закладу освіти [549].

Заслуговують уваги дослідження, що стосуються створення здоров'яформувального середовища через запровадження простого набору профілактичних, оздоровчих та корекційних заходів, застосування оздоровчих технологій у середовище закладів загальної середньої освіти. Доведено, що перетворення звичайної навчальної установи у так звану «школу 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 ЗВО і стає студентом. Освітнє середовище у ЗВО звичайно відрізняється від шкільного, але комунікації і учасники освітнього 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 даного 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 [462].

Процес здоров'язбережувального навчання в освітньому середовищі вищої школи, як зазначає Н. Завидівська [144], 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 освітнього 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» [144, с. 250].

У монографії «Фундаменталізація фізкультурно-оздоровчої 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 [144].

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 [332].

Цікавою є думка Н. Рилової [421] щодо тлумачення поняття «здоров'язбережувальне середовище освітніх установ». Вона пов'язує створення відповідного здоров'язбережувального середовища в окремо взятому закладі освіти 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'язбережувальне освітнє середовище» як особливий устрій організаційної діяльності закладу освіти, що сприяє саморозвиткові у процесі оволодіння цінностями здоров'я, способами його зміцнення [501].

Багатоплановим процесом, спрямованим на перетворення інтелектуальної та емоційної сфер особистості, називає здоров'язбережувальне освітнє середовище ЗВО російська дослідниця М. Сентізова. 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 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 [426; 427].

У дослідженнях Г. Остапенко здоров'язбережувальне навчально-виховне середовище розглядається як необхідна умова якісної фахової підготовки вчителів фізичної культури і головний аспект формування їхньої готовності до подальшої професійної діяльності [362].

І. Щербак зосереджує увагу на потребі створення еколого орієнтованого освітнього середовища. Авторка загострює увагу на екологічному вихованні як необхідної складової процесу формування навичок здоров'язбереження. Педагогічний процес, за даними І. Щербак, має передбачати духовне,

інтелектуальне, моральне, естетичне, фізичне взаємозбагачення його учасників, сприяти розвитку екологічного світогляду, самореалізації особистості, формувати готовність до особистісного самовдосконалення, забезпечувати реалізацію співтворчості в межах гуманістичної парадигми [507]. На нашу думку, таке визначення авторки 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 [448].

Цікавим і ґрунтовним нам видається позиція С. Омельченко. Ідеться про дослідження, в якому науковиця 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. Авторкою описано основні механізми створення валеонасиченого здоров'язбережувального освітнього простору, розкрито зміст і представлено концептуальні підходи до створення такого середовища у ЗВО [355].

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

Науковці Г. Коджаспірова і А. Коджаспіров [247, 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 [247; 355; 362; 448; 507] 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 суспільній значущості власної професії [276; 409].

Готовність майбутнього менеджера до створення здоров'яорієнтованого середовища організації є фактично інтегральним 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, ступінь оволодіння системою знань, сформованість у студентів низки гностичних, проєктувальних та організаційних умінь, на думку Л. Султанової, є основними критеріями готовності студентів до виконання тих чи інших обов'язків [455].

Е. Зеєр, А. Павлова, Н. Садовнікова і Н. Чорна визначають «готовність» як активну діяльність людини для вдалого 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) [215; 498].

З огляду на зазначене вище, очевидно, що формування готовності студентів-майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації матиме інтегративний характер. Така готовність свідчатиме 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.*

Отже, 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. Термін «організація» є багатозначним. Організацію розглядають [55; 136; 274; 317; 322; 361 та інші]: як процес регулювання поведінки людей, об'єднаних для виконання певного завдання або досягнення єдиної мети; форму суспільної діяльності; рівень узгодженості функціонування (впорядкованість діяльності, її організованість). В контексті даного дослідження організація – це колективне ціле, що включає ієрархічно пов'язаних між собою осіб, котрі виконують різні функції і орієнтовані на досягнення цілей в умовах підприємства, установи, виробництва, бізнес-структури тощо.

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 аналізу 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 [510] 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 [57]. 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 даного дослідження передбачає готовність студента-майбутнього менеджера 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 [340–342]. На нашу думку, щодо системного підходу готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації є результатом професійної підготовки і важливою компетенцією професії.

Надалі вбачаємо доцільність виявлення спільних і відмінних характеристик між поняттями «здоров'яорієнтоване освітнє середовище» (умови навчання) і «здоров'яорієнтоване середовище організації» (професійна діяльність) студентів-майбутніх менеджерів, 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, взаємовідносини в сім'ї тощо – це характеристики способу життя людини. Вважається, що спосіб життя визначає здоров'я людини на 50%. Залежність стану здоров'я від генотипу визначається як 20%, від природного середовища – також 20%. А от системі охорони здоров'я відводиться лише 10% [203]. 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 дозволить через правильний менеджмент змінити управлінські пріоритети організацій. Адже саме людина неминуче вносить неабиякі постійні зміни в умови існування, у

робоче середовище. Від того, наскільки менеджмент організації є здоров'яорієнтованим, залежить тривалість здорового життя людей, котрі там працюють.

Безумовно, не слід забувати про забруднення атмосфери та ігнорувати 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 [15].

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 [255]. Йдеться про створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням [255]. Суть принципів державної політики зводиться до пріоритету життя і здоров'я працівників та їхнього соціального захисту.

Законодавством України визначається реалізація [205] 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» [397] 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 виробництві під час виконання трудових обов'язків [38; 82; 90; 105; 205; 238; 397]. Однак якщо говорити реально, то трудового законодавства стараються дотримуватися всі керівники організацій, а от щодо збереження здоров'я працівників в широкому розумінні, то такі питання є другорядними. Загальновизнані принципи організації безпечних для здоров'я працівників умов праці є дещо формалізованими. Наприклад, принцип своєчасності має передбачати використання попереджувальних, профілактичних здоров'яорієнтованих заходів. А професіоналізм свідчить про те, що реалізацію здоров'язбережувальних заходів повинні здійснювати виключно професійно підготовлені фахівці. На нашу думку, такими фахівцями в умовах сучасності мають бути менеджери. Окремо слід спинитися на складності професійної підготовки таких фахівців через різновиди безпеки праці і здоров'я персоналу. Так, безпеку праці поділяють: на фізичну, економічну, інформаційну, юридичну, інтелектуальну, екологічну [209; 218; 246; 365; 418; 430; 452]. На

перший погляд здається, що для здоров'я працівників більш важливими є фізична та екологічна безпека. Однак, на нашу думку, економічна, 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 ізольовано, а в різних кількісних і якісних поєднаннях: правові, технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні, ергономічні, лікувально-профілактичні та реабілітаційні. Така багатогранність і різноманітність вказує на складність процесу створення здоров'язбережувального середовища організації, що, у свою чергу, зумовлює необхідність вивчення й уніфікації змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів, 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 [31; 474]. 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 [441]. 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 менеджменту, а саме – формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

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 виникнути серйозні перешкоди, адже потрібно подбати не лише про ті загрози, що можуть зашкодити працівникам, а й дбати про покращення їхнього здоров'я.

Пріоритетом для компанії має стати запровадження здоров'язберезувальних 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 опікуватися цими проблемами. Таким чином, запровадження здоров'язберезувальних заходів у систему захисту працездатних громадян покликані істотно змінити зміст і підходи в системі професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів.

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 [439]. Викликає зацікавлення процес упровадження сучасних оздоровчих програм ПАТ «Центренерго» [373] і ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмбХ» (LEONI) [542]. Проведений аналіз середовища на ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг 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. 1.1).



Рис. 1.1. Система здоров'яорієнтованого середовища ТЗОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмбХ» (LEONI)

Примітка. Складено за [203; 542].

Проведений комплексний аналіз як законодавчої бази України, так і рівня підприємства [на прикладі ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмбХ» (LEONI)] свідчать про те, що, загалом, законодавство України відповідає основним стратегіям політики сприяння здоров'ю та здоровому способу життя. Чинна нормативна база спрямована на збереження основних складників здоров'я працівників, але, попри наявність позитивних законодавчих напрацювань, у системі значною мірою спостерігається формальне, а відповідно, малоефективне їхнє застосування. Першопричиною такого факту, на нашу думку, виступає відсутність відповідної здоров'яорієнтованої компетенції в менеджерів. Зміст професійної підготовки студентів спеціальності 073 «Менеджмент» має бути орієнтованим не лише на отримання ними знань, умінь і навичок широкого економіко-правового спектру, а й здатності до запровадження здоров'язбережувальних заходів.

На безпечні та здорові умови праці впливають фактори, що можуть діяти на працівників не ізольовано, а в різних кількісних і якісних поєднаннях: правові, технічні, організаційні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні, соціально-психологічні, ергономічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні [112; 138; 319; 320; 325].

У багатьох країнах більшість працюючих зайняті в неформальному секторі, де вони не забезпечені соціальним захистом у частині збереження їхнього здоров'я на робочому місці [491]. 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 [132]. Менеджери, управлінці середньої ланки, ті, хто управляє людьми і чинить на них безпосередній вплив, могли би здійснювати важливий захист здоров'я працівників, якщо би володіли для цього потрібними знаннями, уміннями і навичками. Консультування вищого керівництва про можливості 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 створювати соціальний захист і статус, а також можливості для особистого розвитку і захисту працівників від негативних впливів.

Як зазначалось вище, здоров'я працюючих людей є важливою передумовою доходів, продуктивності праці й економічного розвитку підприємств. Управлінські впливи менеджерів є важливою функцією в цьому контексті. Йдеться не лише 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 шкірою – найчастіші професійні захворювання. Неінфекційні захворювання, пов'язані з роботою, а також серцево-судинні хвороби, 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 [261]. 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-майбутні менеджери 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) [213], 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 освітні 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 [206; 211] 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 напряду непов'язана з виробництвом. Виходячи із цього, необхідність у менеджерах, котрі будуть спроможні ухвалювати управлінські рішення на засадах програм збереження здоров'я не лише підлеглих співробітників, а й через них впливати на членів їхніх сімей, зростає.

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

Відносна стабільність робочої сили – коли більшість працівників залишається в одній і тій самій організації впродовж 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, як 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 відображатимуться 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. 1.2*.

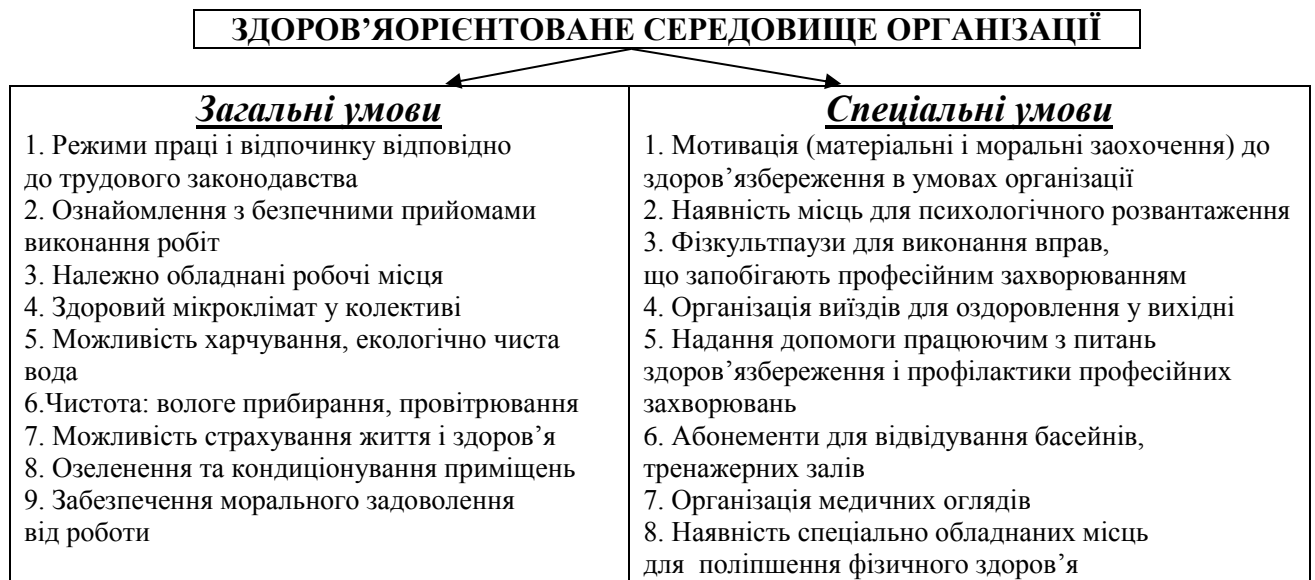


Рис. 1.2. Структура здоров'яорієнтованого середовища організації

Примітка. Авторська розробка.

Джерелом удосконалення системи фахової підготовки студентів, що навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент», від яких у майбутньому залежатиме якість 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 дозволить істотно змінити підходи до формування в них здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

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 й 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 [384]. 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 європейських ЗВО [243]. 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 Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти (ENQA); усунути наявні перепони для розширення мобільності студентів, викладачів, дослідників і управлінців вищої школи [229]. Увійти в цей процес прагне і Україна, адже зрозуміло, що такі зміни будуть позитивними для розвитку освіти в Україні загалом [48; 94]. 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 освіти 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 [270]. Але, на жаль, за низької оплати праці та неповної зайнятості з України виїжджає великий відсоток висококваліфікованих фахівців, зокрема науковців. Ми поступово втрачаємо свої інтелектуальні ресурси, інтелектуальне здоров'я нації, що є несприятливим 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 розвитку 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 [440].

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 [288]. Особливість і водночас проблемність досліджень, спрямованих на розвиток і вдосконалення здоров'язбережувальних педагогічних технологій та методик у системі підготовки менеджерів, 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 сфері, адже 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 [453]. З огляду на необхідність впровадження у зміст фахової підготовки майбутніх менеджерів педагогіки здоров'я, виникають 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-майбутніх менеджерів; уніфікація деяких пізнавальних прийомів (наприклад, моделювання і прогнозування); тенденція до поєднання гносеологічних абсолютно протилежних підходів, принципів, методів (абстрактного і конкретного; феноменологічного і динамічного; диференційного та інтегративного) [134].

На нашу думку, використання фундаментальних аспектів педагогіки здоров'я людини у змісті сучасної системи професійної освіти студентів, котрі навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент» 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 майбутніх менеджерів, 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 073 «Менеджмент» є

необхідність врахування взаємозв'язків, адже, як відомо, у природі «все пов'язане з усім» [87, с. 33]. У сучасній системі професійної підготовки майбутніх менеджерів вивчення окремих аспектів реальності й упущення зв'язків між фрагментами організаційно-педагогічних умов навчання позитивного результату не дасть. Оптимізацію процесу фахової підготовки майбутніх менеджерів у вищій школі 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 [59; 127]. 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 здоров'яорієнтованого середовища організації, було вивчено тенденції класифікації сучасної педагогічної науки виключно в контексті нашого дослідження. Іншими словами, вивчали те, що стосується педагогіки здоров'я і професійної підготовки студентів спеціальності 073 «Менеджмент». Це

дозволить краще зрозуміти і проаналізувати такий складний процес, як формування здоров'яорієнтованої компетентності майбутніх менеджерів, що визначатиме рівень їхнього професіоналізму.

Ідея класифікації знань зародилася у країнах Стародавнього Сходу. Будь-яка класифікація наук, як вказує історичний досвід, базується на філософських взаємозв'язках, що розвивалися у три етапи [380]. Перший етап характеризується єдністю у змісті філософської науки (давні часи 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 [389].

Необхідність інтеграції фундаментальних концептів педагогіки здоров'я у зміст фахових дисциплін студентів спеціальності 073 «Менеджмент» 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 менеджерів 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 спеціальності 073 «Менеджмент», 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 [260].

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 [436]. 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 менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища, вимагає нового осмислення, оскільки стара система підготовки кадрів виходила з положень марксистсько-ленінської схеми мислення, що призвела, 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 настав час, коли «класифікація наук необхідна для розвитку поняттєвої і категоріальної бази мислення і мови» [217]. Для створення нової інноваційної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища потрібна «парадигма цілісного розуміння наукового пізнання, усі розділи якого не тільки пов'язані і зумовлюють один одного, а й органічно вплетені в предметно-практичну діяльність людини» [315, с. 12].

З огляду на розвиток спеціальності 073 «Менеджмент», широких 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 майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації передбачає охоплення всіх наук узагалі, що неможливо уявити без універсалізації, інтеграції та фундаменталізації змісту їхньої фахової підготовки.

Цікавим, у контексті даного дослідження, видається факт поділу наук на загальне (філософія) і окреме (усі інші науки). Недоліком такої класифікації, як зазначає В. Леднев [279] 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 [217]. 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 [264] 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 [237] 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 майбутніх менеджерів 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 073 «Менеджмент» належить до галузі наук 07 «Управління та адміністрування». Управління поведінкою, мисленням людини – речі, які, безсумнівно, є фундаментальними і особливими в сенсі формування фахових компетенцій майбутніх менеджерів. Домінувати в цьому разі мають фундаментальні теоретичні і практичні знання, уміння і навички. Однак управління може мати різний характер і зміст. Цільова орієнтація та особливості здоров'яорієнтованого управління в цьому сенсі вказують на необхідність формування соціально-поведінкових навичок майбутніх менеджерів. Ідеться про прерогативу діяльнісного над теоретичним і методичним аспектами у процесі навчання майбутніх менеджерів. Щодо практичної складової, то це забезпечення професійної здатності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на засадах спеціально визначених теоретико-методичних аспектів. Теорію і методику не можна вважати опосередкованими факторами. Адже саме через використання теорії на основі методичних принципів більшість фундаментальних досліджень стають надбанням практики. Така єдність сприятиме створенню комплексних підходів у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів. Науковці зазначають, що для призначення таких комплексів знань і наук, що входять до їхнього складу, більш виправданими слід визнати терміни «фундаментальні» і «практичні» [279, с. 156–157].

Зважаючи на гостроту і своєрідність проблем у системі підготовки спеціалістів сфери менеджменту, що потрібно розв'язувати в умовах сьогодення, доцільно вести мову про спеціальні педагогічні дослідження; про виокремлення прикладних 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 розуміємо таку наукову діяльність, яка веде до відкриття нових педагогічних технологій та взаємозв'язків в освітньому процесі. Розширення, приріст наукових знань у галузі 07 «Управління та адміністрування» потребують нових логічних висновків, понять, теорій, концепцій, гіпотез, технологій тощо.

Основне завдання, при цьому, пізнання майбутніми менеджерами 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 [127]. 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 менеджерів. 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 [315, с. 7]. Постановку і розв'язання наукових проблем стимулює той факт, що у процесі розвитку технологій та

методик формування готовності майбутніх менеджерів 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, на нашу думку, 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 майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. В основі їхньої здоров'яорієнтованої компетентності лежить вміння 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 майбутніх менеджерів 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 системотворне [234; 409]. 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 нашою думкою про необхідність організації навчання майбутніх менеджерів 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 [490, с. 216]. Саме в цьому і полягає складність процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. На нашу думку, є два основні впливи педагогічної науки на вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів: прямий і непрямий. Прямий вплив на практику підготовки таких фахівців відбувається через впровадження в освітній процес прикладних досліджень і розробок, що містять конкретні науково обґрунтовані 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 стають все більш актуальними 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 майбутніх менеджерів 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 менеджерами 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» [460, с. 111]. Іншими словами, у науці, яка пов'язана із життям, теорія і практика нероздільні. Наука про життя стає наукою життя виключно через те, що народжується вона безпосередньо у процесі життєдіяльності. Така позиція є ключовою фундаментальною основою філософської теорії формування готовності

майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Так, переорієнтація фахових дисциплін на основі здоров'яцентричних наукових методів, теорій, стандартів є вимогою часу. У психології здоров'я, соціальній медицині, персонології, педагогіці та інших науках обґрунтовується необхідність комплексного, системного підходу у вирішенні завдань здоров'язбереження. Ідеться про зміну концептуальних засад освітньої політики, технологій навчання студентів, майбутня професійна діяльність яких буде пов'язана з управлінськими впливами в умовах трудових процесів. Це змінює логіку і зміст освітнього процесу професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів, пропонуючи замість концентрованої освіти впродовж певного періоду перейти до асинхронної, спеціально створеної, інтегративної системи професійного навчання, що допоможе випускникам реалізовувати власну спроможність до створення здоров'яорієнтованого 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-майбутніх менеджерів.

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 [318; 321]. 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 [318]. В Англії їх називали секретарями благополуччя, у США і Франції – громадськими секретарями. З'явилась потреба у спецвідділах, які б були експертами в галузі трудового законодавства, забезпечення контролю за діями адміністрації підприємства. Організації почали створювати спеціальні відділи, що займались цими питаннями.

Промислова революція XIX століття кардинально змінила характер організації праці і роль самих працівників. Зростання масштабів виробництва і поведінка працівників, яких не задовольняють умови праці, примусили керівників організації наймати менеджерів, які б займались вирішенням великої кількості специфічних питань [318, с. 153].

У 20–30-ті роки ХХ століття виникли спеціалізовані відділи з питань управління людськими ресурсами, які виконували в основному рутинну роботу, пов'язану з веденням документів, урегулюванням конфліктів, виплатою заробітної плати. Усі питання, пов'язані з управлінням людьми, вирішувались вищим керівництвом без відділу кадрів. У передреволюційній Росії управління кадрами здійснювало вище керівництво підприємств, а питаннями робочого побуту, охорони здоров'я, праці та освіти займалися спеціальні чиновники [56; 66].

У роки Другої світової війни перед відділами кадрів промислових підприємств (у США, Великобританії) було поставлено грандіозне завдання: у найкоротший термін прийняти 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 добору, навчання, перенавчання стали важливим напрямом роботи відділу управління людьми [30].

У радянський період відділи кадрів з'явилися практично у всіх організаціях, але їхні функції зводилися 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 визначали цю специфіку: централізоване керівництво народним господарством, політизація економіки і тоталітарна ідеологія [56].

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. [122].

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 [76].

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 [368, 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 було ліквідовано 1953-го. З того часу і до 1969 р. питаннями перерозподілу робочої сили займалися центральні і республіканські органи державного управління. У період 1969–1970 років у містах були організовані бюро з працевлаштування та інформації населення [123].

Відповідно до рішення ЦК КПРС 1987 року створюється державна служба з працевлаштування, перенавчання і профорієнтації населення, підрозділи якої (центри в республіках, областях, великих містах і бюро в районах) функціонували за рахунок відрахувань виконкомів місцевих Рад народних депутатів і засобів згідно з договорами [66].

Таким чином, органи з працевлаштування населення і кадрові служби підприємств та організацій протягом усієї історії існування, змінюючись і доповнюючи один одного, займались 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 людство, 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 закордонних інвесторів, управління перетворилося 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 [76].

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 [239; 435].

Згідно з новим Переліком галузей знань і спеціальностей [394; 396], 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: [394; 396].

Слід зазначити, що після введення 2015 року Міністерством освіти і науки України нових галузей і спеціальностей підготовки студентів у ЗВО було видано наказ і подано особливості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей та таблиці відповідностей для перехідного періоду, фрагмент котрих наведено в *додатку А*. Зі змісту даного додатка наскрізно видно складність взаємозв'язків між різними галузями знань та спеціальностями. Як бачимо, спеціальність «Менеджмент» до 2015 року було віднесено до підрозділу «Соціальні науки, бізнес і право», що вимагає поєднання компетентностей у сферах економіки, управління, права, фізіології, психології та соціології тощо.

Особливості та конкурентні переваги професії полягають у набутті студентами знань і вмінь, а також формуванні та розвитку конкретних компетентностей для ефективного управління людьми та регулювання соціально-трудових відносин, реалізації заходів з економіки праці з урахуванням норм чинного законодавства та інтересів сучасних підприємств.

У широкий вжиток на теренах сучасної України термін «менеджмент» увійшов в 90-х роках ХХ століття. Проте тоді його часто вживали поряд із терміном «управління», а подекуди й ототожнювали з ним. Як зазначають дослідники теорії і практики менеджменту [262; 273; 322; 361; 383; 485], управління – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни його стану або поведінки у зв'язку зі зміною обставин. Управляти 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 [141]	Найманий професійний керуючий.
Глумачний словник під редакцією І. Білодіда [438]	Найманий професійний керуючий (директор підприємства, керівник окремого підрозділу) у концернах, трестах, синдикатах; як фахівця, який відповідає за роботу всього підприємства, організації, або відділу.
А. Файоль [485]	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 [262; 273; 322; 361; 383; 485]	Логічно мисляча і добре інформована людина, яка має мету, план і волю для досягнення поставленої мети.
У повсякденному житті [485]	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 [262; 273; 322; 361; 383; 485]	Керуючий, фахівець з управління.
Сучасне розуміння [117]	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 організувати конкретну діяльність підлеглих, а також сам кваліфіковано виконувати визначений об'єм управлінських функцій.

Результати здійснених дотепер науково-практичних розробок у сфері менеджменту стають науково-технічними інноваціями для нарощування потенціалу нації. Планування, формування, 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, 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 поліпшення якості життя людей, розвитку людських ресурсів, а саме – людського капіталу і потенціалу.

Менеджери – це така категорія працівників, які професійно здійснюють управління людьми, вони відповідальні за отримання результатів від конкретних зусиль інших людей, котрі працюють як індивідуально, так і об'єднані у групи чи організації [121].

Термін «менеджер» може вживатися стосовно [317]:

- 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 науковці [88] першими розробили концепцію менеджменту, охарактеризувавши роль менеджера як фахівця, який має вищу професійну освіту, зазвичай, як доповнення до економічної, юридичної, інженерної [81].

Працюють менеджери у різних сферах економічної діяльності.

У вітчизняному Класифікаторі професій [336] 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 [262].

На інституційному рівні управління свою діяльність проводять менеджери вищої ланки, або, іншими словами, – це керівництво організації. Їх роль в організації зводиться до забезпечення інтересів і потреб власників,

здійснення стратегічного, тактичного та загального керівництва, розроблення 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 досліджується діяльність і методика навчання 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 конкретно своєму підрозділі. Як керівники функціонального елемента організації, вони вже апріорі 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 [30].

У сучасному управлінні персоналом [30] виділяють такі види компетентності працівників:

– функціональна (професійна) компетентність характеризується професійними знаннями та вмінням їх реалізовувати. Вимоги до професійної

компетентності багато 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»), вміння розробляти програму досягнення мети в часовому просторі, правильно визначати затрати часу;

- соціальна компетентність – передбачає наявність комунікаційних та інтеграційних здібностей, вміння 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 [84]: знання етики ділового спілкування; вміння запобігати і урегульовувати конфлікти; вміння швидко і правильно передавати інформацію; вміння налагоджувати комунікації; вміння давати ясні і чіткі завдання і відповідно мотивувати працівників; вміння тактовно вказувати на недоліки, коректно робити зауваження, викликати довіру і т. п.

Безперечно, 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, умінь, 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 типові завдання, які виникають в реальних життєвих ситуаціях, з використанням знань, навчального й життєвого досвіду, цінностей і схильностей [4; 34; 40]. При цьому В. Жигірь [137] під «здатністю» розуміє не «схильність», а «вміння». «Здатний» – той, хто «вміє робити».

Виходячи із поглядів учених [100; 117; 222; 266; 307; 382; 522; 531], можна виділи 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 економічної діяльності, центральна ланка якої – управління спільною 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 проєктно-конструкторські, проєктно-технологічні та практико-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 тієї галузі, в якій він працює [81].

У рамках професійної діяльності до менеджера висуваються певні вимоги, що знаходять своє втілення в його ролевих, функціональних та якісних характеристиках. З огляду на це, вважаємо за доцільне здійснити аналіз ролей і функцій, які виконують менеджери середньої ланки в організації (рис 1.3).



Рис. 1.3. Ролі, що виконують менеджери середньої ланки в організації
Примітка. Складено за [262].

У своїй професійній діяльності менеджери середньої ланки виконують три групи ролей (за Г. Мінцбергом) [434, с. 26–31]: міжособистісні ролі, інформаційні ролі та ролі, пов'язані з прийняттям рішень. 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 розуміння 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, що володіє технічними та економічними знаннями, та організатора виробництва, який виконує адміністративні функції. Однак професійно-ділові та адміністративно-організаційні риси майбутнього менеджера можуть бути вироблені у процесі професійного навчання та безпосередньої практики роботи в колективі.

Таблиця 1.4

Аспекти багатогранності працівника в організації

<p>Аспекти багатогранності працівника організації</p>	<ul style="list-style-type: none"> – економічний суб'єкт (виробник і споживач благ); – біологічний суб'єкт (носій певної фізичної конструкції і здоров'я); – соціальний суб'єкт (член певної групи); – політичний суб'єкт (громадянин держави, член політичної партії, профспілки, інших груп інтересів); – правовий суб'єкт (носій певних прав і обов'язків); – культурний суб'єкт (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій); – моральний суб'єкт (носій певних моральних норм і ціннісних орієнтацій); – конфесійний суб'єкт (атеїст або релігійна людина); – психологічний суб'єкт (носій певного характеру, темпераменту і психологічного складу в цілому); – розумний суб'єкт (носій певного інтелекту і певної системи знань).
---	---

Джерело: [30].

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

Слід зазначити, що функції менеджера значно розширилися [434]. 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 підвищився його статус (сучасні менеджери хоч і вважаються керівникам 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 здоров'яорієнтоване середовище організації в умовах майбутньої роботи в організації.

Попри те, що «Менеджмент» порівняно нова спеціальність, за умов ринкової моделі економіки професія менеджера стає досить престижною та вельми дефіцитною [331]. Пояснюється це тим, що ефективна діяльність будь-якої організації багато в чому залежить від налагодженої роботи команди співробітників, яку покликаний забезпечити хороший менеджер. Як зазначалося вище, функції менеджера значно розширилися. Такі зміни пояснюються тим, що роботодавці переглянули своє ставлення до персоналу в

цілому, а стан і рівень здоров'я людей визнається тепер однією із головних конкурентних переваг компаній на ринку.

У праці «Філософія науки: питання теорії і методології» науковці М. Іщенко та І. Руденко справедливо вказують на те, що «людське суспільство як реальність перебуває в прямій залежності від того, що саме ми знаємо про суспільство і наскільки вміємо в ньому жити» [231, с. 119]. У цьому контексті будь-яке управління людьми – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, що спрямована на розроблення концепції, стратегій кадрової політики і здоров'яорієнтованих методів управління людськими ресурсами [133; 319]. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом сучасного управління.

Такі особливості цієї професії мають стратегічний характер, потребують нових принципових підходів до системи професійної підготовки менеджерів, що має включати не лише економічний концепт змісту. Передусім, це стосується макрорівня: 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 менеджерів (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 [309]). На нашу думку, формування змісту освіти

майбутнього менеджера 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 [473]. Загальним ефектом цього процесу має бути, на нашу думку, формування життєвих установок майбутнього менеджера, 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 здоров'я, сформовані у студентські роки, закладені в той період стереотипи, є надзвичайно важливими. Адже саме ці фактори визначатимуть поведінку, формуватимуть ставлення фахівців сфери управління до необхідності створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Психологічна характеристика діяльності менеджера зумовлена такими специфічними особливостями [317; 482]:

- великою різноманітністю змісту професійної активності, взаємодією з представниками різних спеціальностей, в той час як можливості оволодіти різними видами діяльності в однієї людини обмежені;
- підвищеною відповідальністю не лише за результати діяльності, а й за стан людських ресурсів, кадрового потенціалу, отже, за стан здоров'я працівників;
- творчим характером роботи, за звичайного дефіциту інформації, часу і коштів;

- особливою роллю комунікативних функцій, оскільки діяльність з управління персоналом протікає за допомогою спілкування, роботи з людьми;

- високою загальною нервово-психічною напруженістю.

Серед найважливіших факторів успіху менеджера ми виділили такі:

- бажання і інтерес людини займатися управлінням;
- уміння працювати з людьми, уміння 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 менеджера 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 [482]. 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 [482].

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 менеджерів було проаналізовано не лише вітчизняний, а й зарубіжний досвід. Особливості професійної діяльності менеджерів у Японії і Америці та Західній Європі відрізняються, 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 співробітника проявити і розвинути свої здібності, отримуючи від своєї роботи задоволення. Крім того, високий рівень людського потенціалу може значно поліпшити соціальну захищеність працівника, упевненість спеціалістів у тому, що його вміння, знання та навички і досвід роботи забезпечать його затребуваність на ринку праці. Для більш чіткого сприйняття і ясного розуміння цього принципу його можна назвати принципом розвитку [139; 398].

Із застосуванням у системі управління компанією принципу розвитку японські менеджери не стикаються із труднощами щодо перепідготовки і навчання персоналу компанії. Безперервний розвиток співробітників в японських компаніях є звичною справою. Основним завданням японської системи менеджменту є перетворення «знання окремого працівника в знання всієї організації». Саме тому іноді відзначають, що один японський працівник у два рази слабший від американського, але команда з десяти японців у два рази сильніша за десять американців [77].

Практично всі оцінки зводяться до того, що подібна система менеджменту дуже ефективна і її використання має практичну 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, великих постачальників, партнерів по кооперації, дистриб'юторів, працівників, менеджерів. Але як зазначає Б. Глинський, «інтересам працівників надається особливе значення», оскільки вони безпосередньо пов'язані з виробництвом, ефективністю і конкурентоспроможністю компанії [77].

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» [311].

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 ефективне 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 [219].

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 компаній і підприємств України.

Професійна підготовка і навчання менеджерів в європейських компаніях мають переважно системний, неперервний характер. Це підтверджується тим, що в компанії постійно відбувається моніторинг управлінських якостей та планування подальшого менеджменту [139].

У сучасних умовах розвитку і вдосконалення досить молоді професії менеджера важливо скористатись уже напрацьованими традиціями, що процвітають у закордонних компаніях. Насамперед, це – відмова від формального розуміння управління, що зводиться до роботи у відділах кадрів. Узагальнюючи думки науковців [77; 139; 219; 311; 398], було виокремлено особливості професійної діяльності менеджерів японської, американської та західноєвропейської моделей управління (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Залежність професійної адаптації від стилю управління персоналом

Стилі управління		
японський	американський	західноєвропейський
Ключова особливість стилю управління персоналом		
акцент на колективізмі	акцент на регламентованості обов'язків працівників	акцент на груповому ухваленні рішень
Цілі управління людськими ресурсами		
розвиток співробітництва, постійне вдосконалення навиків персоналу, підтримка прозорості у відносинах	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		
стабілізує 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, лєнінградської психологічної та акмеологічної школи (Б. Ананьєв [11], Н. Кузьміна [5]), а з другого боку, – гуманістичної психології. Примітною в цьому плані є концепція А. Маслоу [310]. 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.

Отож, розвиток сфер як управління, так і менеджменту – багатогранні і складні поняття, що охоплюють широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. «Управління» і «менеджмент» у науковій літературі [55; 136; 274; 317; 322; 361; 466 та ін.] трактують як поняття, що мають відмінності за своєю сутністю. Так, управління – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни її стану чи поведінки при зміні обставин, а менеджмент – цілеспрямований вплив на колектив працівників чи окремих виконавців для досягнення поставлених цілей. Однак у даному дослідженні розглядаються питання створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що передбачають впливи на людські ресурси, що характерно як для «управління», так і для «менеджменту».

Слід зазначити, що вся майбутня професійна діяльність студентів спеціальності 073 «Менеджмент» – це не просто робота з людьми, а управління ними. Загальновідомо, що найвищою цінністю кожної людини є здоров'я. Сучасні менеджери мають бути готовими і спроможними до створення

здорового мікроклімату в колективі, підтримки психологічного спокою і здоров'я підлеглих [570]. Зміст обов'язків менеджера, сутність його роботи в умовах сьогодення набувають інших характеристик і передбачають розширення компетенцій.

Такий концепт вимагає підвищення конкурентоспроможності майбутніх менеджерів через формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Причому освітні новації, що сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності, мають бути, на нашу думку, різного змісту і якості. Ідеться про вдосконалення фахової підготовки майбутніх менеджерів з різних позицій, у тому числі й з урахуванням спеціального змісту соціального спрямування. Причому компетентність майбутніх менеджерів у питаннях здоров'яорієнтованого управління розглядатиметься як у напрямі економічної доцільності, так і в контексті соціальних аспектів, мотиваційних особливостей та управлінських впливів на людський розвиток.

1.6. Компетентність у питаннях здоров'яорієнтованого управління як показник якості фахової підготовки і конкурентоспроможності майбутніх менеджерів

Успішним менеджером стає не кожен випускник, котрий закінчив ЗВО і здобув цей фах. Професія менеджера в ринкових умовах є складною і не кожному вдається стати справжнім лідером, якого будуть поважати підлеглі. Професіоналізм студента, що навчається за спеціальністю 073 «Менеджмент», в майбутньому якнайкраще характеризуватиме його конкурентоздатність. Конкуренція на ринку праці – це, у будь-якому разі, суперництво 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 менеджера 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 спеціальності 073 «Менеджмент», 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 майбутніх менеджерів. Ідеться про використання такої здоров'яорієнтованої педагогічної технології (змісту, організаційно-педагогічних умов, концептуальних підходів тощо), що сприятиме конкурентоздатності і досягненню соціального успіху студентами спеціальності 073 «Менеджмент» 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 уміння запроваджувати здоров'язбережувальні заходи у трудові процеси, 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 майбутніми менеджерами для здійснення людиноцентричного менеджменту в майбутньому. Слід зазначити, що їхні професійно орієнтовані здібності – це ще не ознака 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 підпорядковувалися людині, котра була власником компанії, а все 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 [242]. 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 врегулювання 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 менеджери перетворилися в людей, які роздають нагороди працівникам за добре виконану роботу і, спільно з профспілками, організують відзначення різних свят, що згодом стало неприйнятним [403].

Настали умови, коли керівники різного рівня, а особливо менеджери 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 вверху. 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-майбутніх менеджерів 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 зросла активність самих працівників в умовах підприємства і їхні впливи на ухвалення управлінських рішень. У теперішніх умовах підлеглі не соромляться і не бояться висловлювати свої потреби, запити, вимоги. Менеджер має рахуватися з неформальними ситуаціями, що складаються в колективі, і такі взаємовідносини також уміти використати на благо бізнесу. Все це висуває нові вимоги до компетентностей випускників, котрі працюватимуть у сфері управління.

На перший план у системі сучасного управління виходить не просто професіоналізм, а особистісно орієнтовані характеристики і якості менеджера. Ідеться про силу, що характеризує стійкість особистості менеджера, а саме: силу мотивації (силу волі, емоцій і почуттів); силу інтелекту (внутрішні розумові процеси, процеси розв'язання проблеми, пам'ять і мовні процеси); комунікативну силу; соціально-ціннісні взаємовідносини; силу здоров'я, що означає професійне довголіття і здоров'яорієнтовані управлінські впливи на підлеглих.

Ринкові перетворення в умовах сьогодення чинять вплив і вказують на необхідність змін у системі освітніх послуг. Конкуренція і конкурентоспроможність – це поняття, що стали звичними для ЗВО. У сучасній Україні система освіти постійно вдосконалюється, адже конкурентоздатність випускника є головним показником якості освіти. Динаміка попиту на фахівців

сфери управління вказує на протиріччя у традиційно сформованій системі їхньої підготовки, у номенклатурі спеціальностей 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 зміщуються в бік людинотворчих, соціально значущих знань у випускників, що працюватимуть у сфері управління, а не лише володіння ними економічним інструментарієм, правовими 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 ЗВО 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 [18; 110; 351; 385; 488; 502]. 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 (уміннями 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 [18; 110; 271; 306; 351; 385; 424; 463; 488; 502 та інші]. На нашу думку, сучасний конкурентоспроможний випускник-менеджер – затребуваний 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 ефективно 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 менеджерів, що могли би стати для них перевагами в майбутньому, дещо 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 підлеглих. 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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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 типовими 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 майбутніх менеджерів.

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

Сучасна система менеджменту розвивається в умовах зростання соціальної реальності. З огляду на це перед професійною освітою майбутніх менеджерів постають дедалі складніші завдання. Фахова освіта майбутніх менеджерів 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 менеджерів 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 [16; 74].

Традиційні педагогічні технології, через постійний і швидкий розвиток соціокультурного менеджменту, вимагають 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 якісно нові, соціально значущі управлінські директиви. Слід зізнатися, 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-майбутніх менеджерів 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 вирішувати 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-майбутніх менеджерів 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 нашого 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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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-майбутні менеджери; організаційно-педагогічних процесів.

Термін «комплементарність» у наукових дослідженнях з'явився завдяки Н. Бору [44]. Саме цей науковець зазначив, що комплементарність має універсальний характер і конкретизує таке поняття, як «взаємодоповнення». Іншими словами, на нашу думку, це дозволяє адекватно відобразити сутність педагогічних явищ, що є, на перший погляд, несумісними. Комплементарність, за потреби формування у студентів, що навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент» 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 майбутніх менеджерів 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 майбутніх менеджерів полягає у відокремленості і розриві в педагогічній технології навчання і, як наслідок, не вдається сформувати в них соціально потрібні здоров'яорієнтовані управлінські навички. Цілісна уява про компетентність майбутнього менеджера, 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 майбутніх менеджерів. 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 майбутніх менеджерів 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 освітнього процесу для актуалізації понятійної цілісності цінностей збереження здоров'я працюючих людей.

Фактично комплементарність деталізує й уніфікує принцип доповнення і міждисциплінарності змісту професійної освіти майбутніх менеджерів. Розкриваючи сутність комплементарності в контексті даного дослідження, 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 продуктивною є міжнаукова комунікація у змісті технології фахового навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент». Навчання навичок здоров'яорієнтованого управління з огляду на це розглядатимемо 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 упродовж фахового навчання майбутніх менеджерів. У нашому розумінні сутність цього поняття полягає у функціонуванні, взаємодії, впливах, доповненні і взаємодоповненні у структурних елементах технології навчання здоров'яорієнтованого управління майбутніх менеджерів для змістовного наповнення змісту цієї технології. Комплементарність у цьому

сенсі не є синонімом поняття «доповнення» [78; 511–513]. Йдеться про взаємодоповнення змісту через виокремлення і фундаменталізацію для створення єдиного цілого процесу формування здоров'яорієнтованого світогляду майбутніх менеджерів. Така комплементарна технологія має унеможливити дефіцит змісту, що сприятиме навчанню студентів-майбутніх менеджерів здоров'язбереження в системі менеджменту. Згідно з С. Виприцькою [68], саме комплементарність охоплює всі рівні освітнього процесу – від емоційного до ціннісного, від теоретичного до практично діяльнісного. Авторка вказує, що комплементарність унеможлиблює підхід «або-або» при виборі методик і технологій навчання і декларує доповнення для рівноцінності у змісті освіти та однакової важливості 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 менеджерів [412]. О. Родіна також вказує на важливість комплементарних впливів на проблемні елементи структури формування комунікативної готовності учасників освітнього процесу до міжособистісних стосунків і можливостей домінування. У контексті даного дослідження йдеться про готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як важливу якість управлінської взаємодії з підлеглими і показник їхньої фаховості [412, с. 5–6].

Педагогічні можливості комплементарних освітніх систем, методологічні принципи взаємної відповідності і взаємного доповнення конкретизовано і висвітлено в монографії І. Галковської [70]. 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-майбутніх менеджерів 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 здоров'яорієнтованого середовища організації без руйнування традиційно прийнятої системи їхньої фахової освіти. У контексті даного дослідження, комплементарність підсилуватиме педагогічні потенціали наук, компенсуючи при цьому у студентів спеціальності 073 «Менеджмент» брак знань про здоров'язбереження. Комплементарність декларує декілька важливих аспектів:

- обов'язкове врахування особливостей і можливостей змісту всіх дисциплін навчального плану;
- дисципліни навчального плану не можуть розглядатись як такі, що взаємно виключають одна одну, адже кожна дисципліна наділена унікальним змістом для реалізації навчання здоров'язбереження і лише в поєднанні й взаємодоповненні буде створено відповідний простір професійної освіти майбутніх менеджерів;
- структурно-функціональне доповнення змісту ідеями здоров'яорієнтованого управління має відбуватися на основі розуміння рівноцінності і рівнозначності всіх дисциплін.

Перелічені аспекти вказують на необхідність врахування як статичної, так і динамічної характеристик комплементарності. Статичні характеристики комплементарності свідчать про стійкість і стабільність здоров'яорієнтованих педагогічних новацій у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів, а

динамічні – про перехід на якісно новий рівень альтернативного змісту, що забезпечить мінімум фундаментальних змін.

Феноменологічна сутність комплементарності полягає в тому, що інтеграційні процеси в системі професійної освіти майбутніх менеджерів оптимізують пізнання ними управлінської 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 [79, 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. Майбутні менеджери здобувають такої якості знання 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. Ідеться про вміння майбутніх менеджерів підтримувати комплементарність у соціумі. Окремі науковці [95] зазначають, що комплементарність притаманна не кожному. Отже, освітній процес фахового навчання майбутніх менеджерів в умовах комплементарної технології виховуватиме в них соціокультурні управлінські якості. У сучасній сфері менеджменту як соціокультурній системі однією з головних цінностей стає культура здоров'я, а навчання здоров'яорієнтованого управління потребує тісних, комплементарних взаємозв'язків між ціннісними установками.

Найбільш узагальнено описано теорії комплементарності у філософії. Філософське розуміння комплементарності відображає різні погляди на дійсність. Згідно з базисними принципами діалектики, ідеться про протилежність елементів, що є невіддільними; поєднання, доповнення, взаємодоповнення абсолютно протилежних компонентів. У контексті даного дослідження процес навчання здоров'яорієнтованого управління можна назвати прогресивним синтезом протилежностей, що існують у системі професійної освіти майбутніх менеджерів. Теоретико-методичні засади, зміст дисциплін, організаційно-педагогічні умови потребують гармонійної комплементарності. Цей термін декларує психологія комплементарності [324]. 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 виокремити три аспекти комплементарності, що при розробленні такої технології є доволі важливими:

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

- розуміння комплементарності з позиції різних наук дозволяє окреслити характеристики цієї дефініції. А саме – доповнення,

взаємодоповнення, залежність, взаємозалежність, гармонія, узгодженість, єдність протилежностей, що вважаються комплементарними. Урахування цих характеристик вказує на те, що у процесі фахового навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент» 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 нашого дослідження поняття *«комплементарність технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»* визначається 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* визначається 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 майбутнім менеджерам 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 працюючих людей.

Численні публікації, пов'язані з питаннями вдосконалення та модернізації професійної освіти майбутніх менеджерів, вказують на те, що надзвичайно актуальними на сьогодні є дослідження змісту, педагогічних технологій, методик і можливостей цієї системи освіти для задоволення соціальних запитів [62; 128; 223; 227; 248; 249; 341; 456; 470 та інші]. Щодо формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, то доводиться враховувати дійсні можливості і реалії. Комплементарне формування навичок здоров'яорієнтованого управління, на нашу думку, – це процес, що в майбутньому має забезпечити нові, додаткові професійні можливості фахівцеві сфери управління. 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 освітніх можливостей. Методологічний механізм комплементарного перетворення у змісті фахового навчання майбутніх менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління дозволить оптимізувати системну повноту сенсоутворювального 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 навчальна інформація, що слугує для формування у майбутніх менеджерів 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 спеціальності 073 «Менеджмент» сприятиме формуванню в них більш повного уявлення про здоров'яорієнтоване управління, адже йдеться про систематизацію, фундаменталізацію через взаємодоповнення компонентів освітнього процесу та структурних елементів навчальних дисциплін. Практична реалізація комплементарності дозволить збагатити традиційну технологію фахової освіти майбутніх менеджерів 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 нашого дослідження є теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, потрібно першочергово окреслити інструментарій та 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 дорожить будь-яка цивілізована нація. Не існує на сьогодні феномену, якому б «здоров'я» поступалося за своїм значенням як з погляду окремої людини, так і на рівні розвитку суспільства. Дефініція «здоров'я» вирізняється тим, що є

визначальною для розвитку і реалізації людини в умовах праці, першоосновою якості людського життя.

Зміст поняття «здоров'я» розкривають в різних значеннях: економічному, медико-біологічному, соціальному тощо. Визначення специфіки здоров'я як складової і критерію людського розвитку орієнтує на «процесуальне» сприйняття здоров'я як активного процесу життєдіяльності. Теоретичною основою визначення здоров'я через його органічний зв'язок із життєдіяльністю можна вважати концепцію людських потреб і методологічний принцип єдності якості життя населення і його життєдіяльності, що впливає з діяльнісного підходу. Аналіз сутності феномену здоров'я з таких позицій дає розуміння того, що здоров'я (чи нездоров'я) має функціональний характер і невіддільне як від чинників життєдіяльності людей, так і від індивідуальних дій – зусиль зі збереження й поліпшення здоров'я, способу життя, культури здоров'я й здоров'язбережувальної поведінки людей.

Упродовж життя людина проходить певні щаблі розвитку, перебуваючи в умовах різного середовища (навчальне, освітнє, трудове). Середовище організації – це оточення, соціум, своєрідний трудовий побут, у якому людина проводить тривалий 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 упроваджувати здоров'язбережувальні заходи в умовах організації. В контексті даного дослідження організація – це колективне ціле, що включає ієрархічно пов'язаних між собою осіб, котрі виконують різні функції і орієнтовані на досягнення цілей в умовах підприємства, установи, виробництва, бізнес-структури тощо. Здоров'яорієнтоване середовище організації розглядається 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.

Здоров'язбереження – 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'язбережувальне 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-майбутніх менеджерів здатності і готовності до використання методик і технологій збереження здоров'я в умовах організації.

Повне представлення фундаментальних знань про здоров'язбереження 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.

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». Здоров'яорієнтована професійна діяльність менеджерів розглядається як особистісна якість їхньої фаховості і як цілісна компетентність, що спрямована на збереження здоров'я підлеглих.

Поняття «управління» і «менеджмент» мають відмінності за своєю сутністю. Однак, готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації передбачає впливи на людські ресурси, що характерно як для «управління», так і для «менеджменту».

Сьогоднішнє суспільство характеризується вагомим зростанням соціальної значущості освіти. У всьому цивілізованому світі саме освіта й наука, а також культура дедалі більше визначають якість суспільного життя. Джерелом удосконалення системи 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 дозволить істотно змінити підходи до формування в них здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

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 майбутніх менеджерів 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.

Основні результати розділу опубліковано в працях авторки [146; 147; 151; 159; 164–165; 167; 168; 170; 174; 175; 179; 187; 189; 191; 192; 197; 198; 564; 568; 570; 571].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ: ІНСТРУМЕНТАРІЙ І ПЕРЕДУМОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ

У розділі представлено загальну гіпотезу дослідження, як припущення про те, що система професійної підготовки майбутніх менеджерів буде якісною і повноцінною, якщо впровадити спеціально розроблену комплементарно-інтегративну педагогічну технологію формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Йдеться про те, що управління людськими ресурсами має стати здоров'яорієнтованим управлінням для покращення економічного добробуту на основі зростання капіталу здоров'я.

Розкрито методику і напрями дослідження, виокремлено структуру готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Охарактеризовано критеріальний апарат: компоненти, показники та рівні готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Охарактеризовано методики оцінювання компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що слугують критеріями. Висвітлено результати констатувального етапу педагогічного експерименту та підтверджено необхідність вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів через потребу формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління.

Подано фактаж, що вказує на потребу зміни змісту, форм та методів системи професійної підготовки майбутніх менеджерів для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

2.1. Методи дослідження

Для вирішення поставлених у дослідженні завдань були застосовані такі методи [51; 268; 367; 503]:

- теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури;
- соціологічні методи (опитування, анкетування);
- педагогічні (спостереження, тестування, експеримент);
- прогнозування і моделювання;
- експертне оцінювання;
- методи математико-статистичної обробки даних.

Теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури [51] застосовувався для узагальнення сутності провідних тенденцій здоров'язбережувальних технологій; можливості застосування здоров'язбережувального навчання в системі професійної освіти майбутніх менеджерів; виявлення особливостей розвитку системи менеджменту в умовах сучасності; теоретичного обґрунтування, виокремлення 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 їхньої професійної підготовки. Увагу було зосереджено на вивченні міждисциплінарних зв'язків, узагальненні тенденцій освітнього процесу і можливостей застосування педагогічних принципів і підходів для створення комплементарно-інтегративної педагогічної 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 [89; 104; 285; 298; 376; 433; 529] 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), менеджерів, працівників 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 майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. На основі спостережень відбувалося виокремлення дієвих організаційно-педагогічних умов, систематизація форм, засобів і методів професійного навчання майбутніх менеджерів. Проводилися спостереження за активністю майбутніх менеджерів та їхньою участю в позанавчальних тренінгах з тематики здоров'яорієнтованого управління.

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав упровадження авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Проводилося тестування студентів контрольних груп (далі – КГ) і експериментальних груп (далі – ЕГ) до і після експерименту для з'ясування дієвості цієї технології. Для визначення готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого

середовища організації проводилися тестування (*додатки Е, Ж, З, И, К і Л*). На завершальному етапі діагностики розробленої авторської технології вивчалися їхня спрямованість і здатність до здоров'яорієнтованого управління. Тест-опитувальник представлено в *додатку М*.

Контрольний етап педагогічного експерименту передбачав перевірку ефективності авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Прогнозування та моделювання [357; 369; 422; 451; 500]. Моделювання використовувалось при створенні комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та структури цієї готовності. У дослідженні під моделюванням 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 помилкової 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 пропонуваній авторкою процес фахової підготовки майбутніх менеджерів. 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 спеціальності 073 «Менеджмент».

Експертне оцінювання [51; 89; 104; 268; 367; 433; 503] – метод аналізу й оцінки ефективності процесу запровадження новоствореної технології для формування у майбутніх менеджерів 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-опитувальник експертів на предмет установлення прогнозованої ефективності та доцільності використання в системі професійної освіти майбутніх менеджерів розробленої комплементарно-інтегративної технології формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації наведено в *додатку Н*.

Методи математичної статистики використовувалися для підтвердження репрезентативності, достовірності отриманих даних і перевірки ефективності авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Проводилися такі розрахунки [23; 54; 114; 208; 214; 225; 416; 420; 518]:

- порівняльний аналіз і визначення коефіцієнта ефективності (K);
- якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження 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-ціннісним, організаційно-діяльнісним);
- визначення коефіцієнта конкордації Кендалла (W).

Після проведеного порівняльного аналізу отриманих даних і визначення приросту результатів, що було отримано після експерименту, коефіцієнт ефективності розраховувався за формулою [225]:

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

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 ЕГ та КГ відповідно.

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження за допомогою критерію Пірсона (χ^2) передбачала формулювання гіпотез: H_0 – відмінності між КГ та ЕГ 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 КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез значення критерію Пірсона χ^2 розраховувалось за формулою [214]:

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

де N – кількість варіант, n_e , n_k – відносні частоти рівня сформованості відповідного компонента в ЕГ та КГ 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 [114]. 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 КГ та ЕГ після експерименту щодо сформованості в них мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів за рівнями здійснювалося за t -критерієм Стьюдента.

Першочергові розрахунки стосувалися обчислення середнього квадратичного відхилення і помилки репрезентативності.

Формула обчислення середнього квадратичного відхилення [420]:

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

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

Обчислення n : $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$.

Формула обчислення помилки репрезентативності [214]:

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

Формула для обчислення t -критерію Стьюдента [214]:

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

За таблицями для $\alpha = 0,05$ було визначено $t_{\text{кр}}$ і за представленою 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 ЕГ після експерименту для генеральної сукупності респондентів здійснювався за допомогою визначення довірчих інтервалів [23].

Обчислювалися частки студентів за рівнями (низький, задовільний, 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 . Довірча 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 [214]:

$$\mu_0 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}}. \quad (2.6)$$

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

Формула для розрахунку граничної помилки [214]:

$$\Delta = t_{кр} \mu, \quad (2.7)$$

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

Далі визначалися надійні інтервали за формулою [214]:

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

Для виявлення взаємозв'язків і взаємозалежності компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) готовності студентів 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 [114]:

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

де \bar{x} – вибіркве середнє величини x ;

\bar{y} – вибіркве середнє величини y ;

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

S_x – вибіркве середнє квадратичне відхилення величини x ;

S_y – вибіркве середнє квадратичне відхилення величини y .

Формули для знаходження вибіркових середніх і середніх квадратичних відхилень [214]:

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

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

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

де n – кількість пар значень;

n_{ij} – ($i = 1, 2, 3, 4; j = 1, 2, 3, 4$);

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

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

Формула для розрахунків коефіцієнта кореляції (r) [214]:

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

Оскільки сила зв'язку між x і y оцінюється за вибірковими даними, то було здійснено перевірку статистичної значущості, тобто оцінку можливості розповсюдження отриманих результатів на всю генеральну сукупність. Перевірка здійснюється за допомогою t -статистики за формулою [214]:

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

де n – ступені свободи, у нашому варіанті: $n = 4 - 2 = 2$. За таблицями для рівня значущості $\alpha = 0,05$ визначалося $t_{\text{кр}}$. 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: [214].

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

Експертна оцінка слугувала для виявлення найбільш дієвих характеристик змісту комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

У процесі відбору експертів ураховувалися: компетентність і викладацький досвід, наукові здобутки, креативність (здатність вирішувати творчі завдання), аналітичність, самокритичність і широта мислення. Основним їхнім завданням було встановити проектну ефективність розробленої технології. Для цього було відібрано сім експертів згідно з визначеними

вимогами, наведеними вище. Ними виступали науково-педагогічні працівники і завідувачі кафедр ЗВО, що були обрані експериментальною базою для проведення педагогічного експерименту.

Усі експерти мають наукові ступені і вчені звання і були учасниками процесу апробації новоствореної комплементарно-інтегративної технології здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів. Стаж їхньої науково-педагогічної діяльності становив не менше ніж 10 років. Їм було запропоновано заповнити анкету (див. *додаток Н*).

Рівень узгодженості думок експертів щодо пріоритетних характеристик авторської технології визначався за допомогою коефіцієнта конкордації Кендалла (W) [208; 518]:

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

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

Сума квадратів різниці рангів визначалась за формулою [420]:

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

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. Похибка програмного комплексу становить $\pm 3\%$. Графіки і діаграми побудовано за допомогою статистичної надбудови програмного продукту Microsoft Office Excel.

Опрацювання результатів статистико-ймовірнісного аналізу здійснювалось за допомогою програмного комплексу StatPlus2008Profession і програмного продукту Microsoft Office Excel.

2.2. Організація та критеріальний апарат дослідження

Для вдосконалення системи професійної підготовки майбутніх менеджерів у частині формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації проводилась дослідно-експериментальна робота. Для того, щоб внести зміни в освітній процес студентів спеціальності 073 «Менеджмент», було проведено дослідження згідно зі створеним алгоритмом, що передбачав створення умов для: аналізу наукової літератури з обраної теми; вивчення стану проблеми в педагогічній теорії і практиці роботи ЗВО, що здійснюють підготовку менеджерів; виокремлення спеціальних складових дослідження на основі теорії і практики професійної освіти; конкретизації гіпотези через спостереження над учасниками педагогічного процесу.

Об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження слугували орієнтирами для планування дослідно-експериментальної роботи на різних етапах. Зміст програми дослідно-експериментальної роботи було складено з урахуванням спеціальних наукових підходів і принципів. А саме: фундаменталізації; інтеграції; об'єктивності; адекватності форм і засобів навчання майбутніх менеджерів; динамічності; системності; міждисциплінарності; елементів синергетики і акмеології; соціально-економічного прогнозування і моделювання; особливостей компетентісно орієнтованого та індивідуального підходів у змісті їхньої фахової підготовки. Основним меседжем програми було вивчення взаємозв'язків між економічною і соціальною складовими у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів через нині наявні запити суспільства у фахівцях, котрі здійснюватимуть здоров'яорієнтовану управлінську діяльність.

Дослідно-експериментальна робота проводилася впродовж 2013–2020 років у чотири етапи. Експериментальною базою для проведення педагогічного експерименту (констатувальний та формувальний етапи) слугували наступні ЗВО: Університет економіки та права «КРОК», Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, Національний університет

«Запорізька політехніка», Українська інженерно-педагогічна академія, Національний університет «Львівська політехніка», Луцький національний технічний університет, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Державний вищий навчальний заклад «Національний лісотехнічний університет України»; організації: АТ «Кредобанк», АТ «Ощадбанк», ПрАТ «Концерн Хлібпром», ТзОВ «ЛЕОНІ Ваерінг Системс УА ГмбХ», NESTLE (Україна), АТ «Концерн Галнафтогаз», ТОВ «Фуджікура аутомотів Україна–Львів».

Загалом учасниками дослідно-експериментальної роботи стали 1 307 осіб (905 осіб – на констатувальному і 402 особи – на формувальному етапах педагогічного експерименту).

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 освітнянської складової в системі фахового навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент»; вивчення наукового тезаурусу 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 здорового життя працюючих людей, аспекти підвищення продуктивності праці і працездатності; ретроспективний аналіз навчальних планів, освітніх програм і змісту професійно значущих дисциплін.

Висунута загальна гіпотеза базується на твердженні, що система професійної підготовки майбутніх менеджерів буде якісною і повноцінною, якщо впровадити 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 поліпшення економічного добробуту на основі зростання капіталу здоров'я. Окрім цього, стане можливим внесення змін у схему прорахунків і прогнозування економічного зростання будь-якої компанії з урахування показників здоров'я працюючих людей, що сприятиме продовженню років їхнього здорового життя. На цьому етапі було опубліковано низку статей з теми дослідження.

2. Пошуковий етап дослідження (2015–2016 роки) передбачав: теоретичне обґрунтування сутності професійної підготовки майбутніх менеджерів у частині формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації теоретичне обґрунтування сутності і структури готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; аналіз історичних аспектів, вітчизняного і зарубіжного досвіду підготовки менеджерів і механізмів організації безпечних умов праці для працюючих людей; обґрунтування методології і теоретико-методичних засад здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів; виокремлення структури готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Було проведено констатувальний педагогічний експеримент.

В анкетуванні взяли участь 905 осіб: уже працюючі люди – керівники вищої ланки управління, менеджери, працівники (720 осіб) і студенти-майбутні менеджери (185 осіб). Для опитування було використано спеціально розроблені анкети (див. *додатки Г і Д*).

Аналіз наукової літератури [57; 215; 340; 342; 409; 455; 498; 510] дозволяє виокремити структуру готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Структуріально, з огляду на специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів, така готовність містить складові: орієнтаційно-актуалізаційну, пізнавально-мобілізаційну, психолого-потребнісну, ціннісно-сміслову і реалізаційно-практичну. Орієнтаційно-актуалізаційна складова передбачає усвідомлення майбутніми менеджерами

значущості власної готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації; пізнавально-мобілізаційна – спрямованість інтелектуально-пізнавальної активності на здійснення здоров'яорієнтованої управлінської діяльності; психолого-потребнісна – наявність таких комунікативних здібностей, типів комунікації, що слугують дієвим механізмом у процесі створення здоров'яорієнтованого середовища організації; ціннісно-сміслова – орієнтація на соціальну значущість здоров'яорієнтованого управління, формування відповідних ціннісних орієнтації, мислення, свідомості, переконань; реалізаційно-практична – сформованість навичок здоров'яорієнтованого управління, готовність використовувати набуті знання, вміння і навички для створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Слід зазначити, що складові виокремленої структури передбачали реалізацію критеріального апарату, який включає: компоненти, показники та рівні готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації (рис. 2.1).

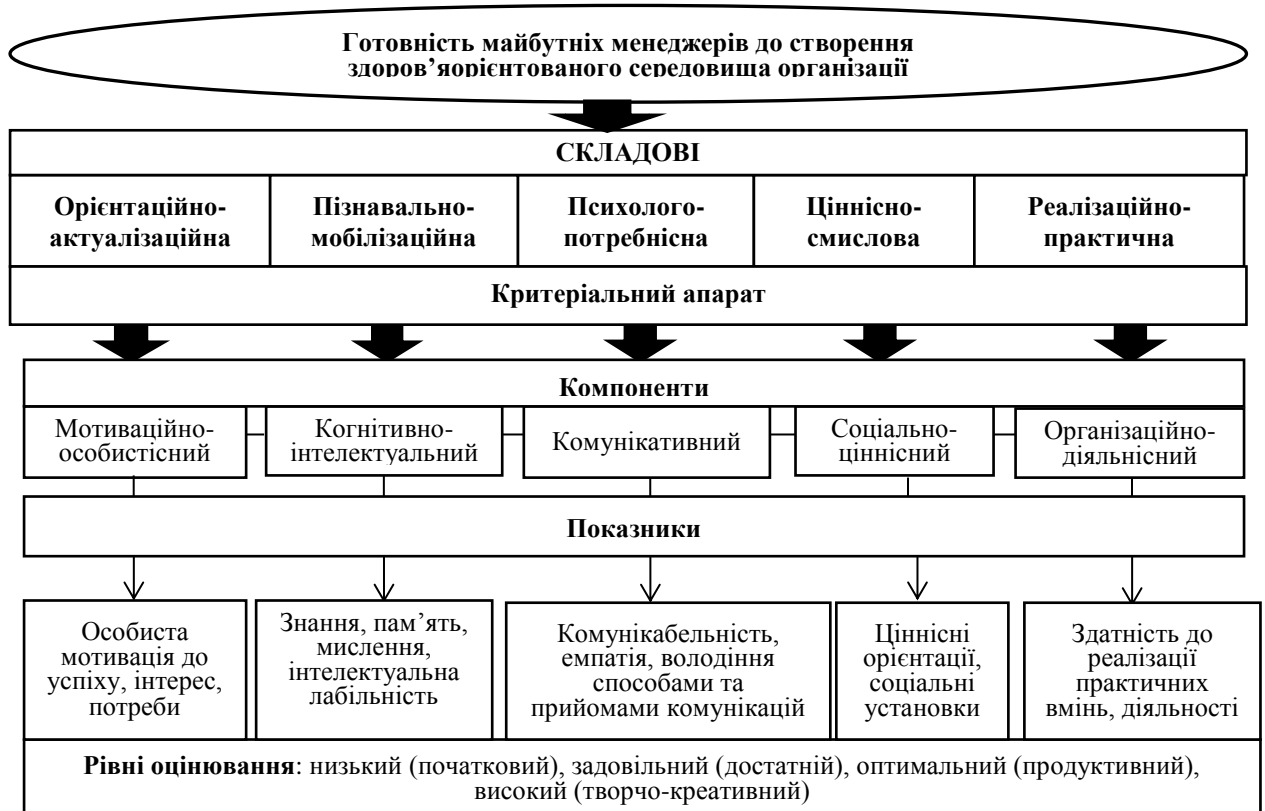


Рис. 2.1. Структура готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації*

Примітка: * – власна розробка автора

Критеріальний апарат представлено мотиваційно-особистісним, когнітивно-інтелектуальним, комунікативним, соціально-ціннісним та організаційно-діяльнісним компонентами. Аналізуючи сформованість цих компонентів, здійснювалося порівняння та оцінка процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Для визначення рівнів сформованості мотиваційно-особистісного компонента здійснювалась оцінка мотивації до успіху за спеціально розробленою шкалою на основі модифікації методики Т. Елерса [406] (див. *додаток Е*). Дослідження мотивації до уникнення невдач також проходило за методикою Т. Елерса (див. *додаток Ж.1*) [406]. Діагностику мотивації студентів-майбутніх менеджерів до ризику було здійснено згідно з методикою Г. Шуберта [406] (див. *додаток Ж.2*).

Оцінювання когнітивно-інтелектуального компонента проводилось згідно з методикою «Інтелектуальна лабільність» [401]. Ця методика дозволяє прогнозувати успіх професійного навчання студентів-майбутніх менеджерів, 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 [401] (див. *додаток І*).

Для оцінювання соціально-ціннісного компонента було обрано найбільш розповсюджену методику вивчення ціннісних орієнтацій М. Rokeach [552], що передбачає пряме ранжування списку цінностей. Узявши 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-майбутніми менеджерами тестового опитувальника. З'ясувався рівень здатності майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованої діяльності в майбутньому за даними їхньої самооцінки (див. *додаток Л*).

Показниками мотиваційно-особистісного компонента є: особиста позитивна мотивація майбутніх менеджерів на успіх у створенні здоров'яорієнтованого середовища організації; інтерес та потреби у самовдосконаленні для здійснення ефективного здоров'яорієнтованого управління, усвідомлення суспільної значущості менеджменту здоров'я; бажання використовувати оздоровчі технології в умовах трудових процесів.

Показниками когнітивно-інтелектуального компонента є: фундаментальні знання про можливості створення здоров'яорієнтованого середовища організації; динамічність розумових процесів (пам'яті, мислення, уяви, відчуття, сприйняття); вміння покращувати інтелектуальне здоров'я на робочому місці і навички щодо запровадження заходів для збереження здоров'я підлеглих в умовах організації.

Показниками комунікативного компонента слугують якості, що формують: здатність майбутніх менеджерів до комунікабельності, емпатії і володіння способами та прийомами комунікацій для ефективного функціонування здоров'яорієнтованого середовища організації; спроможність приймати здоров'яорієнтовані управлінські рішення, враховуючи думку підлеглих і залишаючись при цьому лідером.

Показники соціально-ціннісного компонента – це ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів на соціально значущі перспективи в умовах організації; наявність соціальних установок на здоров'язбереження підлеглих в умовах організації; спроможність долати труднощі, що виникатимуть на шляху прийняття управлінських рішень для реалізації цінностей здоров'я; визнання здоров'я як основної цінності.

Показники організаційно-діяльнісного компонента – це свідоме здоров'язбережувальна управлінська діяльність; здатність до реалізації

практичних вмінь в умовах організації; самооцінка власних переконань у необхідності продовження років здорового життя; навички до проектування, планування та створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Зазначені показники слугували характеристиками досліджуваних критеріїв, що представлені компонентами для встановлення якості освітнього процесу, що організовано із використанням авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

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 [96]. Однак на сьогодні науковий доробок дозволяє спостерігати виділення ширшого спектра рівнів знань. У даному дослідженні визначались не лише якість і рівень теоретичних знань майбутніх менеджерів. Передбачалося визначення рівнів їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. З огляду на це, було виділено такі рівні: низький (початковий), задовільний (достатній), оптимальний (продуктивний), високий (творчо-креативний). Кожному із цих рівнів притаманні певні педагогічні характеристики: ознайомлення й усвідомлення; знання і розуміння; уміння, навички і застосування; діяльність, аналіз і корективи.

Низький (початковий) рівень – вказує на початковий етап ознайомлення майбутніх менеджерів із проблемами здоров'язбереження в умовах трудових процесів. Усвідомлення ними необхідності здоров'язбережувальних знань й адаптація до нових термінів і понять.

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

Оптимальний (продуктивний) рівень – свідчить про вміння, навички і здатність студентів-майбутніх менеджерів застосовувати репродуктивні знання на практиці, а також у 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 майбутніх менеджерів до аналізу і самоконтролю, регуляції управлінських дій. Наявність умінь для внесення коректив.

Рівні оцінювання компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації відповідно до виокремлених компонентів наведено в *табл. 2.2*.

Для встановлення якісних характеристик і з'ясування сутності професійної спрямованості майбутніх менеджерів на певний вид управлінської діяльності було створено авторський опитувальник. В його основу було покладено методика діагностики направленості особистості Б. Басса [202] (див. *додаток М*).

Виділено такі типи спрямованості майбутніх менеджерів у їхній майбутній професійній діяльності: спрямованість на управління для себе, на своє Я («СЯ») – орієнтація на пряму власну винагороду без уваги на підлеглих; спрямованість на управління через взаєморозуміння («СВ») – прагнення за будь-яких умов підтримувати хороші взаємовідносини з підлеглими, орієнтація на спільну діяльність; спрямованість на здоров'яорієнтоване управління («СЗ») – зацікавленість у вирішенні справ на засадах соціального і гуманістичного концептів; досягнення успіху без нанесення шкоди здоров'ю підлеглих.

Таблиця 2.2

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

Компоненти		Рівень			
		Низький (початковий)	Задовільний (достатній)	Оптимальний (продуктивний)	Високий (творчо- креативний)
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 $21 \leq P$
ДОДАТКОВО	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.

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

здоров'яорієнтованого управління; розроблення комплементарно-інтегративного навчального спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» [165]. 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 ЗВО, які входили до КГ (n = 198 осіб) та ЕГ (n = 204 особи).

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 в освітній процес майбутніх менеджерів 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 є організацією особливого типу – соціоекономічного. Це якісно різнорідна структура, що включає технологічну і людську складові. У зв'язку з цим слід зазначити, що робота менеджера поєднує два принципово протилежних аспекти – забезпечення технологічного процесу і людського розвитку. З огляду на це,

здоров'яорієнтовану управлінську діяльність менеджера можна вважати мета-діяльністю.

4. Підсумковий етап (2019–2020 роки) передбачав узагальнення дослідно-експериментальної роботи. Було проведено контрольний етап педагогічного експерименту: якісний і кількісний аналіз отриманих результатів здійснювався за допомогою критерію Пірсона (χ^2), t -критерію Стьюдента, визначення довірчих інтервалів, кореляційного аналізу та експертного оцінювання. Опубліковано монографію «Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації» [168].

Підсумовуючи, слід зазначити, що загалом дослідно-експериментальна робота передбачала спостереження за освітнім процесом майбутніх менеджерів, контроль і порівняння результатів запровадження авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Передумовою для проведення дослідно-експериментальної роботи слугувало вивчення соціальних запитів на фахівців з навиками здоров'яорієнтованого управління з позиції керівників-роботодавців, випускників ЗВО-працюючих менеджерів, працівників, що представлено у наступному підрозділі.

2.3. Передумови вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування навичок здоров'яорієнтованого управління

Реформи, що торкнулися всієї сучасної системи вищої освіти, не обійшли і систему підготовки фахівців сфери управління. Зміна характеру суспільства в останнє десятиліття призвела до необхідності формування нової соціальної структури, а також до зміни орієнтацій студентів спеціальності 073 «Менеджмент», їхніх професійних компетентностей.

Основні ідеї Болонського процесу відносно подальшої модернізації вищої освіти визначили багатофункціональність освітньої сфери, яка передбачає такий концепт професійної освіти, що забезпечить формування у майбутніх менеджерів уміння забезпечувати соціальний захист працюючих людей. В умовах тотальної конкуренції керівники підприємств постійно вдосконалюють механізми підвищення продуктивності праці працівників через прямий вплив цього аспекту на ріст економічних показників підприємства. Останнім часом керівники підприємств, а особливо зарубіжні інвестори, які все частіше з'являються в Україні, однією з умов успішного економічного процвітання підприємства вважають ефективне управління. На сьогодні спеціальність «Менеджмент» швидко розвивається. Затребуваними є менеджери з управління 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 майбутніх менеджерів, адже реалізація отриманих ними знань під час навчання у ЗВО відбувається впродовж майбутньої професійної діяльності. На нашу думку, прямим підтвердженням якості підготовки студентів-майбутніх менеджерів є рівень і спектр компетентностей, що сформовано в них під час навчання.

У сучасній літературі проблеми підготовки майбутніх менеджерів 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 майбутніх менеджерів і базовою передумовою для створення інтегративної соціально орієнтованої педагогічної технології навчання студентів слугували результати, отримані в ході констатувального експерименту. *Констатувальний експеримент* тривав упродовж 2015–2016 років і передбачав анонімне опитування роботодавців, керівників підприємств (211 осіб); випускників ЗВО, які здобули професію менеджера (276 осіб); працівників (233 особи). Загалом – 720 осіб віком від 25 до 55 років. Окрім цього, було проведено опитування студентів третіх-четвертих курсів, котрі здобувають вищу освіту за спеціальністю 073 «Менеджмент» (185 осіб). Загалом на цьому етапі дослідно-експериментальної роботи взяли участь 905 осіб. В експериментальній роботі взяли участь працівники АТ «Кредобанк», АТ «Ощадбанк», ПрАТ «Концерн Хлібпром», ТзОВ «ЛЕОНІ Ваєрінг Системс УА ГмбХ», NESTLE (Україна), АТ «Концерн Галнафтогаз», ТОВ «Фуджікура аутомотів Україна–Львів» і студенти ЗВО.

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

Для виявлення та об'єктивізації більш вузького кола проблем, що існують на сьогодні в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів у частині формування навичок здоров'яорієнтованого управління, дослідження проводилося у чотирьох напрямках:

- вивчення та аналіз потреб роботодавців, керівників вищої ланки

управління у здоров'язбереженні. Окрім цього, нас цікавило їхнє бачення набору компетентностей сучасного менеджера, якими професійними якостями, на думку керівника організації, має володіти менеджер;

- вивчення та аналіз думок, життєвих позицій і потреб нині працюючих управлінців (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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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 напрямках 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 менеджерів потребує перегляду, а здатність сучасних менеджерів 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 майбутніх менеджерів через створення 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 майбутніх менеджерів. 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 і здатності до

створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Спинимося на основних результатах досліджень.

Ранжування за значущістю якостей і характеристик, що мають бути притаманні менеджерам здійснювали керівники (адміністрація), менеджери, працівники (*додаток Р*). Бачення керівників, управлінців і простих працюючих людей про функції менеджерів в умовах організації відрізняється за всіма позиціями. Так, вище керівництво компаній вказує на першочергову необхідність формування в менеджерів економічних знань. На друге місце поставлено соціально значущі знання, далі знання про людину та юридичні (правові) знання. Це очікуваний результат, адже для вищого керівництва організації головним фактором є економічне благополуччя. Дивним на перший погляд є четверта позиція, на яку потрапили юридичні (правові) знання, однак і це є виправданим, адже всюди у великих компаніях є юридичні відділи або принаймні працює один фахівець-юрист. Менеджери вказують на необхідність соціально значущих знань, далі – юридичних, економічних, знань про людину. А от прості працівники вказують, що знання про людину і соціально значущі є, у їхньому розумінні, найбільш пріоритетними. Попри таку розбіжність, усі одностайні щодо визначення формули успіху та результативності роботи компанії від здоров'я працівників. Далі йде матеріальна складова (зарплата), а потім менеджери і працівники вказали на якісні умови праці, а вище керівництво – на злагожденість роботи працівників, тобто мікроклімат у колективі.

Вище керівництво вбачає основною функцією менеджерів контроль за виробництвом, самі менеджери декларують здійснення кадрової політики, навчання і розвиток персоналу, а от прості працівники – створення безпечних умов праці, здоров'яорієнтованого середовища організації. На думку вищого керівництва, 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.

Нами 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 проведених нами опитувань уже працюючих людей щодо використання ними здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті. Анкету представлено в *додатку Г*, а повні результати – у *додатку С.1*.

Як виявилось, не вважають за необхідне використання здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті 39,0% опитаних осіб, використовують дуже рідко здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті 41,9% осіб і лише 19,1% респондентів постійно дбають про підтримку власного здоров'я (*рис. 2.2*).

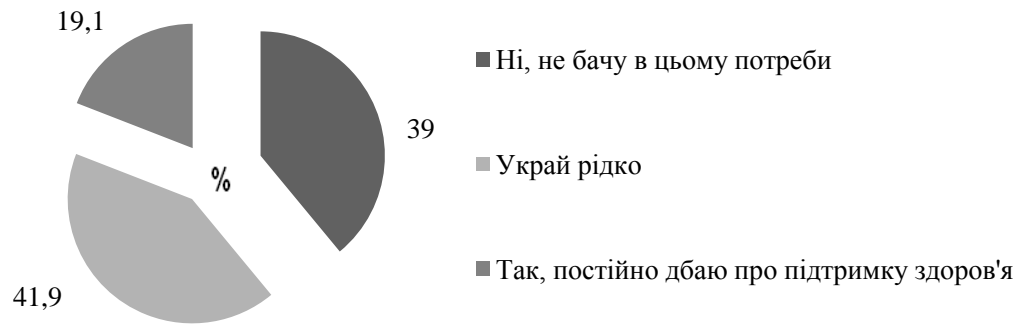


Рис. 2.2. Показники активності використання здоров'язбережувальних технологій у повсякденному житті, (%)

Аналіз даних у розрізі займаних посад вказує на те, що не залежно від займаних посад люди є малоактивними щодо використання різноманітних технологій для збереження власного здоров'я. Так, із тих 19,1% осіб, хто постійно дбає про власне здоров'я, керівники становлять 6,0%, менеджери середньої ланки становлять 7,1%, працівники – 6,0%. Майже половина (20,1%) тих, хто рідко використовує здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті, – це працівники (рис. 2.3).

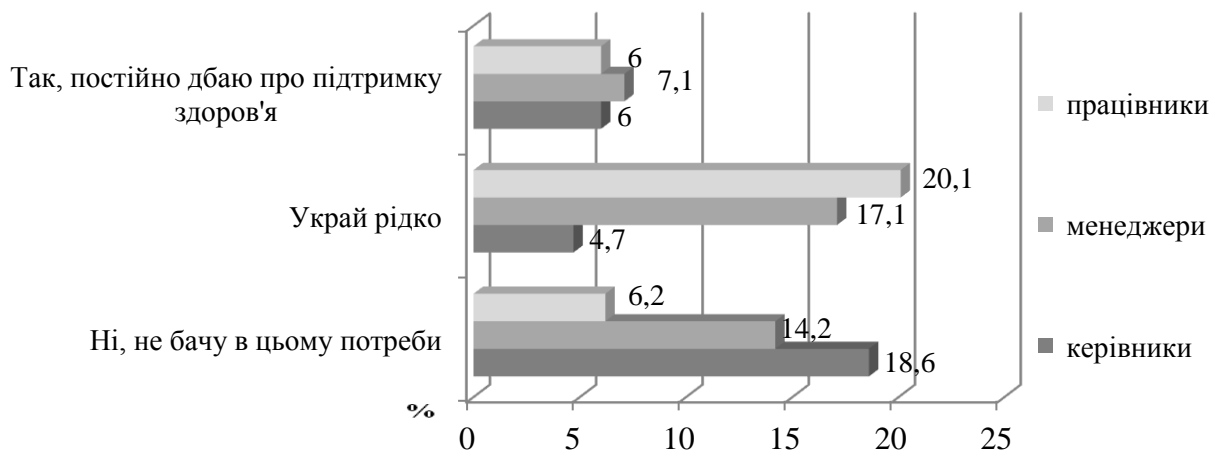


Рис. 2.3. Діаграма змін активності опитаних щодо повсякденного використання здоров'язбережувальних технологій у контексті займаних посад, (%)

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'язберезувальних технологій, а 14,3% осіб, що також є не зовсім втішним показником, використовують ці технології вкрай рідко (рис. 2.4).

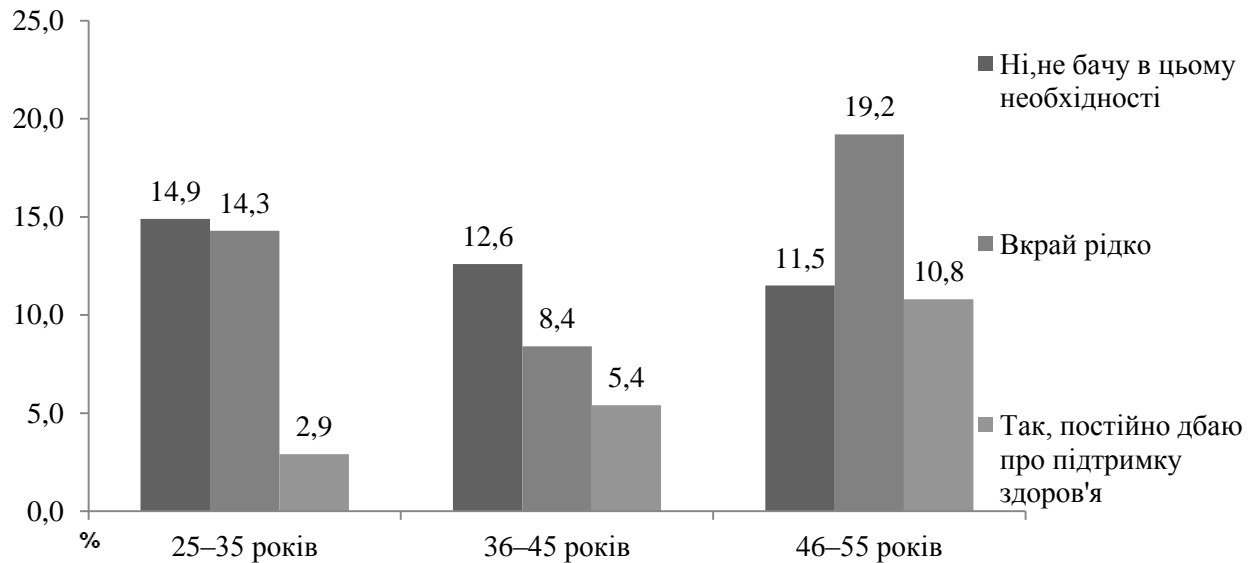


Рис. 2.4. Діаграма змін активності осіб різного віку щодо повсякденного використання оздоровчих заходів, (%)

Слід зазначити, що чоловіки і жінки не однаково активні щодо використання засобів для збереження здоров'я. Отримані дані, на нашу думку, вказують на необхідність урахування гендерних особливостей при здійсненні заходів із зміцнення здоров'я працівників в умовах організації. Очевидно, що в жінок багато вільного часу забирають хатні справи і вони є менш активними учасниками здоров'язберезувальних заходів.

Постійно дбають про підтримку власного здоров'я лише 6,0% жінок, тоді як цей показник у чоловіків становить 13,1%. Украй рідко використовують заходи для збереження власного здоров'я 18,3% чоловіків і 23,6% жінок. Слід зазначити, що 25,1% чоловіків вказали, що не бачать потреби у провадженні заходів для збереження власного здоров'я. Це, на нашу думку, можна пояснити дещо більшою самовпевненістю чоловіків у тому, що зі здоров'ям у них усе гаразд. Жінки з цього приводу є більш виваженими, адже лише 13,9% зазначили, що здоров'язбереження не вартує їхньої посиленої уваги (рис. 2.5).

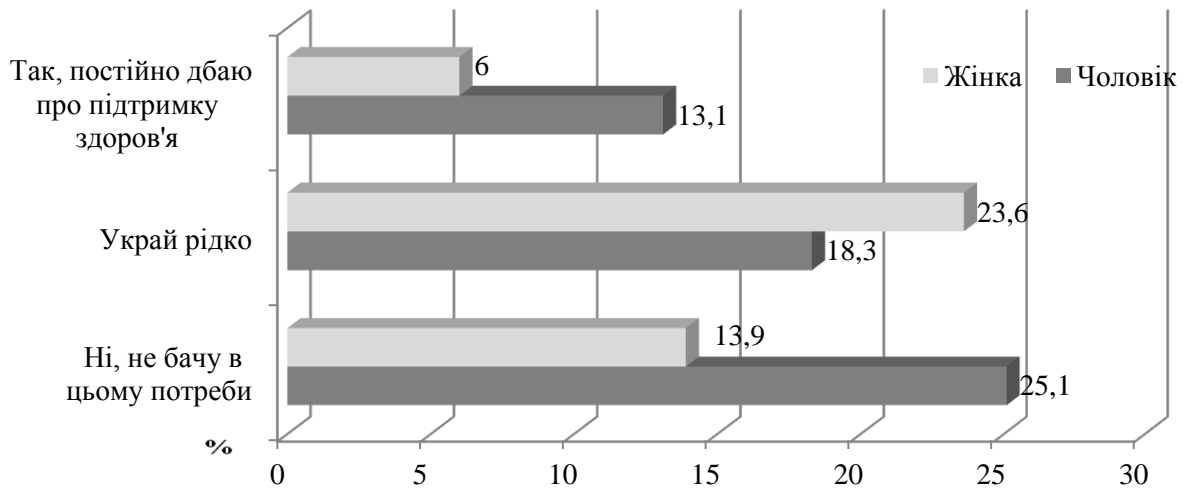


Рис. 2.5. Діаграма змін активності опитаних щодо повсякденного використання здоров'язберезувальних технологій з урахуванням статі, (%)

Як видно із *рис. 2.6*, чоловіки (керівники вищої ланки управління) частіше приділяють увагу здоров'язбереженню (4,9%), серед жінок найбільш активними у цьому плані є управлінці середньої ланки (3,2%).

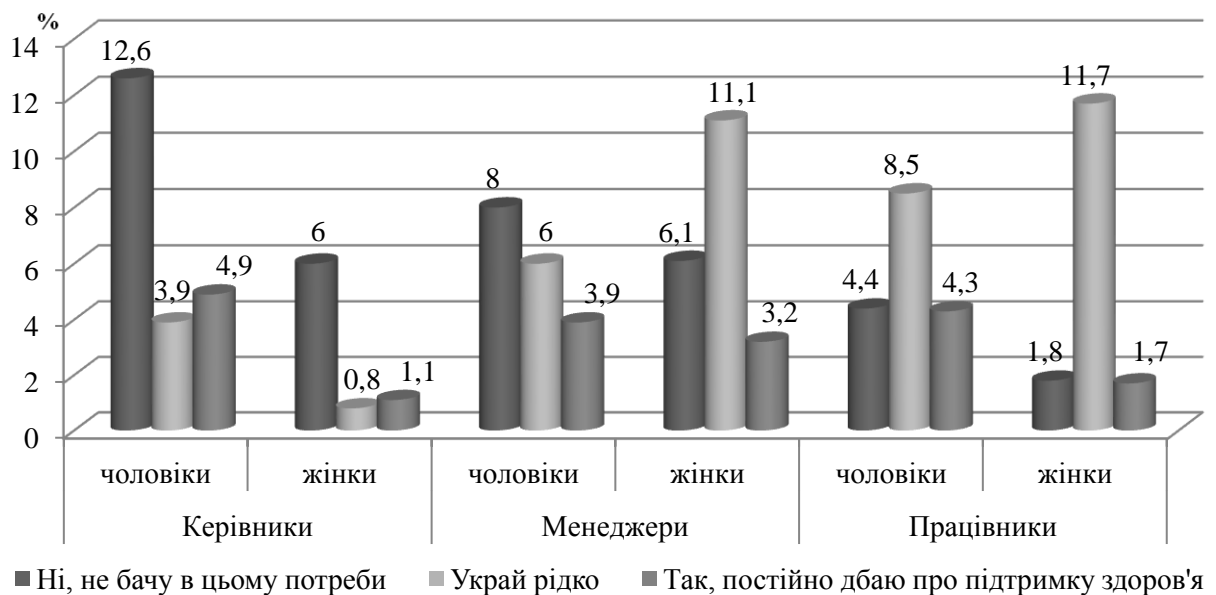


Рис. 2.6. Перехресний аналіз (стать – посада) активності опитаних щодо повсякденного використання здоров'язберезувальних технологій, (%)

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. 2.7*, 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 – 15,3%. Найбільш неактивними в сенсі використання технологій для збереження власного здоров'я є чоловіки у віці 25–35 років (13,5%).

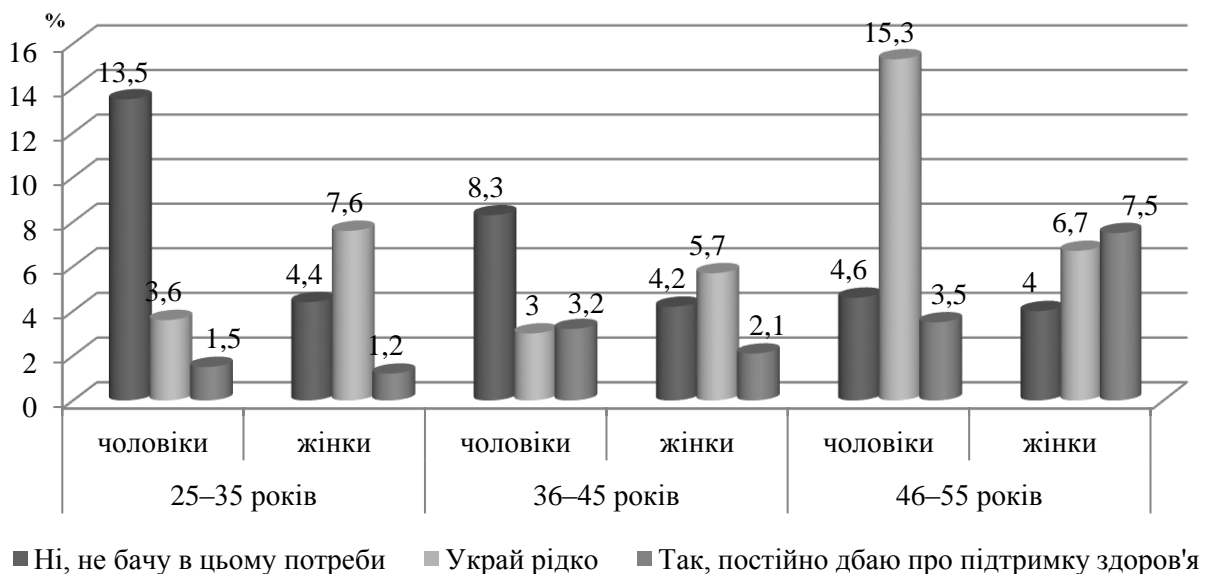


Рис. 2.7. Перехресний аналіз (стать – вік) активності опитаних щодо повсякденного використання здоров'язберезувальних технологій, (%)

Серед жінок, котрі вкрай рідко дбають про здоров'язбереження або взагалі не вважають за доцільне це робити, переважає молодь 25–35 років – це, відповідно, 7,6 і 4,4%. Очевидно, що заміжжя, народження дітей, становлення на роботі у віці 25–35 років є причинами такого фактажу.

Наступне питання анкети стосувалося вибору місця занять здоров'язбереженням і звучало так: «Де впродовж дня Ви готові поліпшувати

своє фізичне здоров'я?». Більшість опитаних осіб різного віку (51,8%) засвідчили, що вони готові поліпшувати своє фізичне здоров'я на робочому місці. Майже чверть респондентів (24,2%) вказали на те, що вони найкраще бажають займатися здоров'язбереженням удома. У спортивних комплексах вбачають за необхідне поліпшувати своє фізичне здоров'я 14,9%, а на відкритому повітрі – 9,1% опитаних (рис. 2.8).

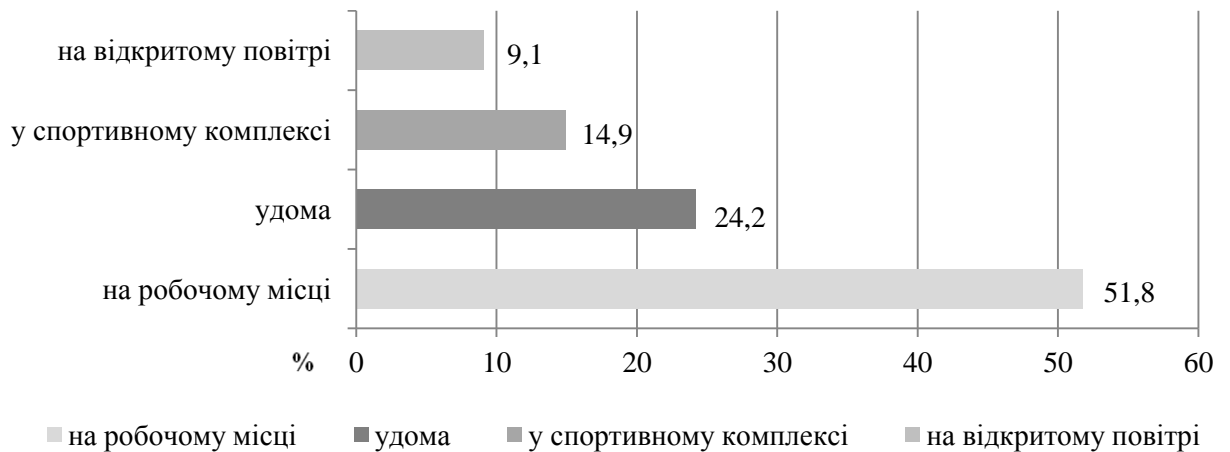


Рис. 2.8. Аналіз вподобань опитаних щодо вибору місця оздоровчих занять, (%)

Аналіз відповідей на це запитання в контексті займаних посад вказує на те, що найбільша кількість тих, хто бажає використовувати здоров'язбережувальні 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. 2.9).

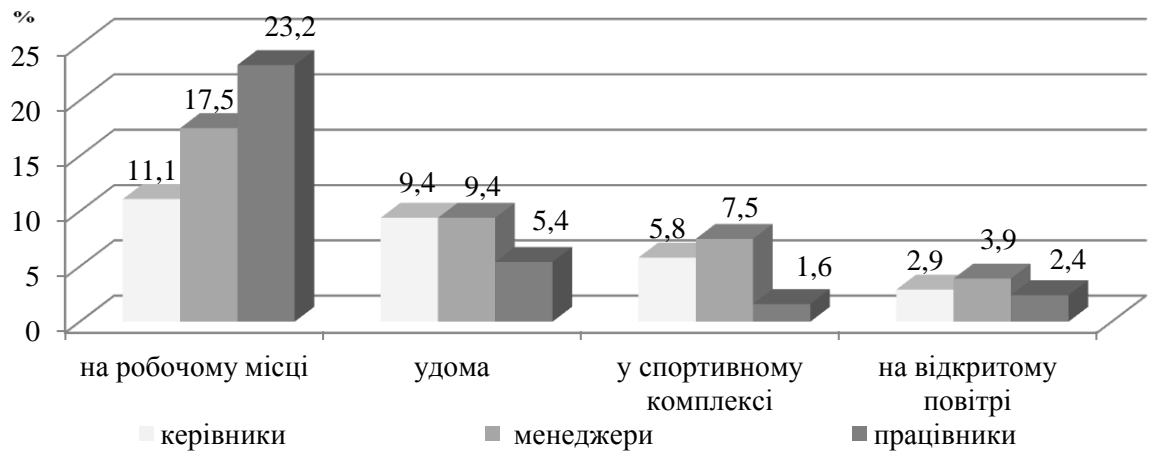


Рис. 2.9. Аналіз вподобань опитаних щодо вибору місця оздоровчих занять у контексті займаних посад, (%)

Як виявилось в ході опитування, у вільний від роботи час 28,2% працюючих людей не відвідують спортивні зали і басейни, а 37,8% вказали на те, що не мають для цього вільного часу. Отже, 66,0% опитаних не дбають про поліпшення фізичного здоров'я у вільний від роботи час. Лише третина опитаних (34,0%) знаходять для цього час (рис. 2.10).

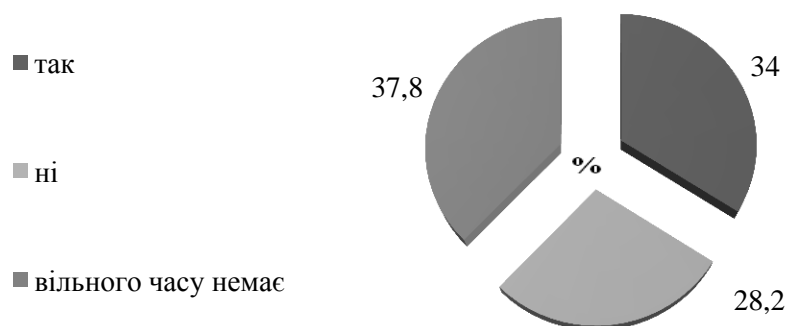


Рис. 2.10. Аналіз оздоровчої активності опитаних у вільний від роботи час (%)

Кількість людей, котрі у вільний від роботи час використовують здоров'язберезувальні 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 скаржаться майже однакова кількість людей кожної вікової категорії (рис. 2.11).

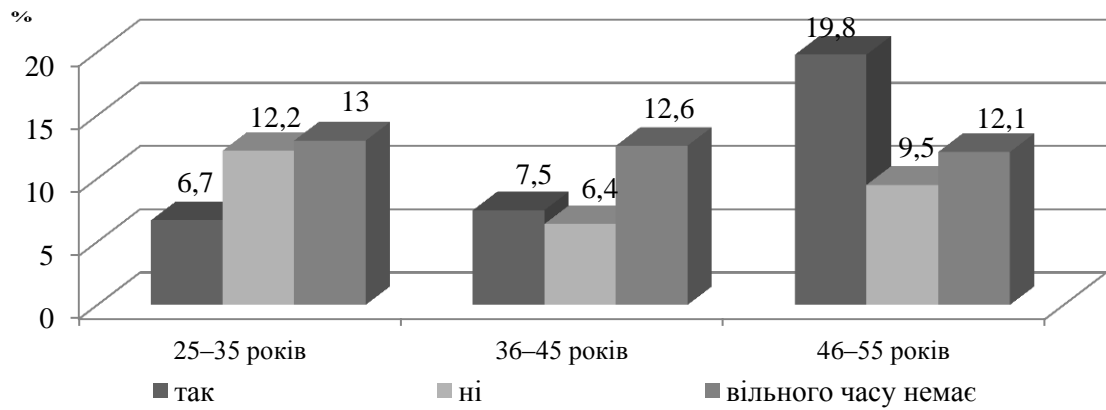


Рис. 2.11. Діаграма змін оздоровчої активності опитаних різного віку у вільний від роботи час, (%)

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. 2.12).

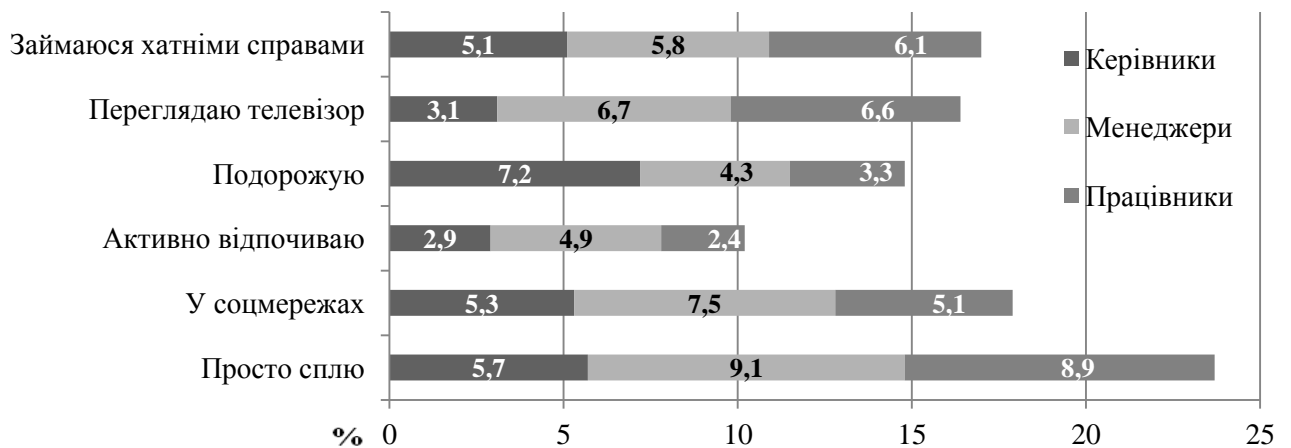


Рис. 2.12. Аналіз змісту вільного часу опитаних у вихідні і святкові дні в контексті займаних посад, (%)

Більшість працюючих людей відчувають перевтому в кінці робочого тижня (52,5%). Не задумувалися над відчуттям перевтоми 34,0% респондентів і лише 13,5% вказали на відсутність почуття перевтоми (рис. 2.13).

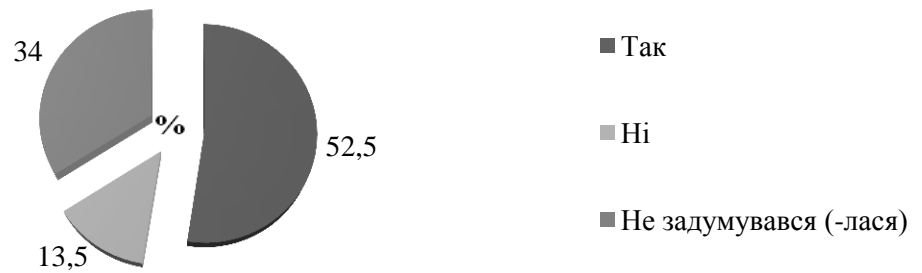


Рис. 2.13. Аналіз відповідей опитаних щодо відчуття перевтоми в кінці робочого тижня, (%)

Здійснений аналіз отриманих даних у розрізі займаних посад дозволяє констатувати, що більшою мірою почуття перевтоми в кінці робочого тижня притаманне управлінцям середньої ланки (18,0%) і простим працівникам (17,3%). Слід також зазначити, що найменша кількість тих, хто не задумується над почуттям перевтоми, – 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. 2.14).

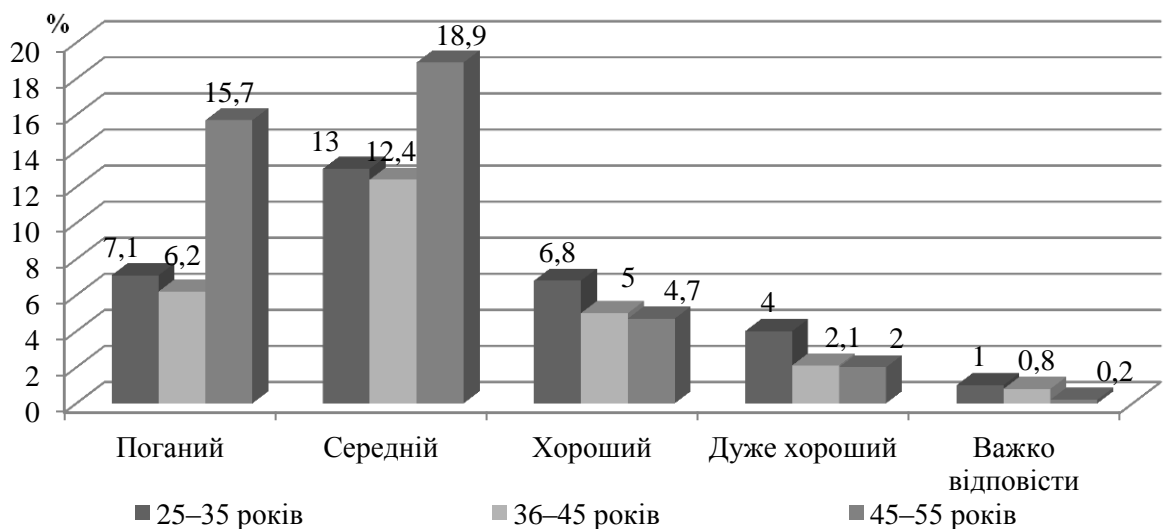


Рис. 2.14. Діаграма змін самооцінки стану здоров'я опитаними різного віку, (%)

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. 2.15).

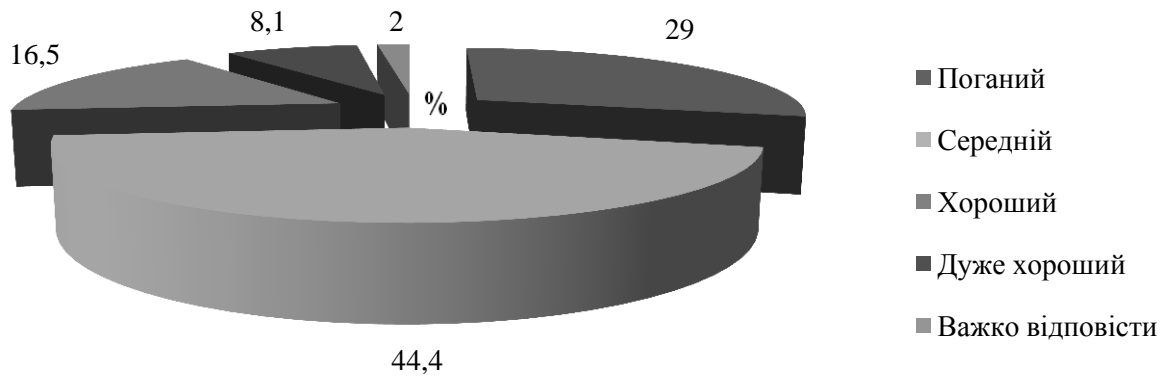


Рис. 2.15. Результати самооцінки стану здоров'я опитаними, (%)

Більшість людей (47,1%) вказали, що відвідування спортивно-оздоровчих комплексів є для них можливістю поліпшення здоров'я. Для 37,1% – це можливість профілактики захворювань, а 15,8% осіб сприймають такі заходи як можливість розважитися і поспілкуватися з друзями. Власний рівень оздоровчої рухової активності 43,2% осіб вважають недостатнім, 37,1% – помірним і лише 19,7% – достатнім (рис. 2.16).

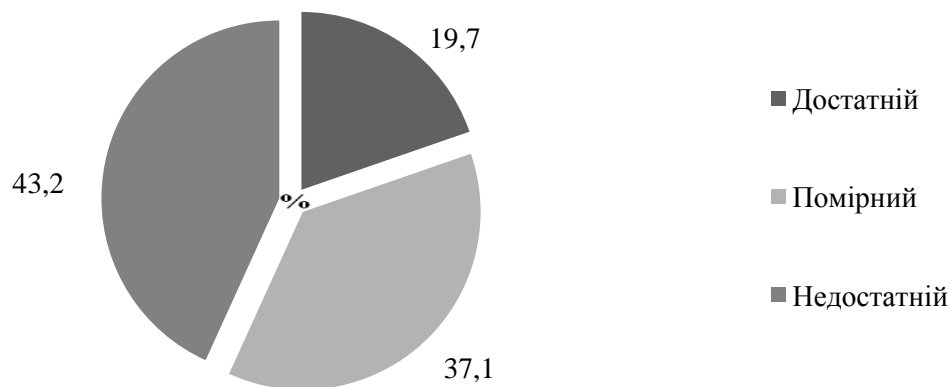


Рис. 2.16. Результати самооцінки власного рівня рухової активності, (%)

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 2.17).

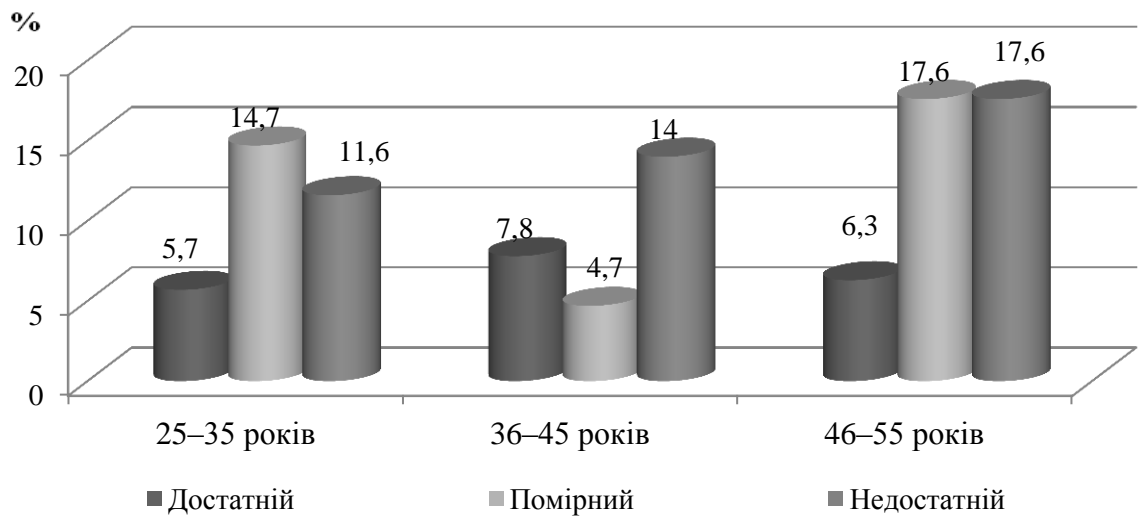


Рис. 2.17. Діаграма змін рівня рухової активності у віковому контексті за даними самооцінки опитаних, (%)

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. 2.18).

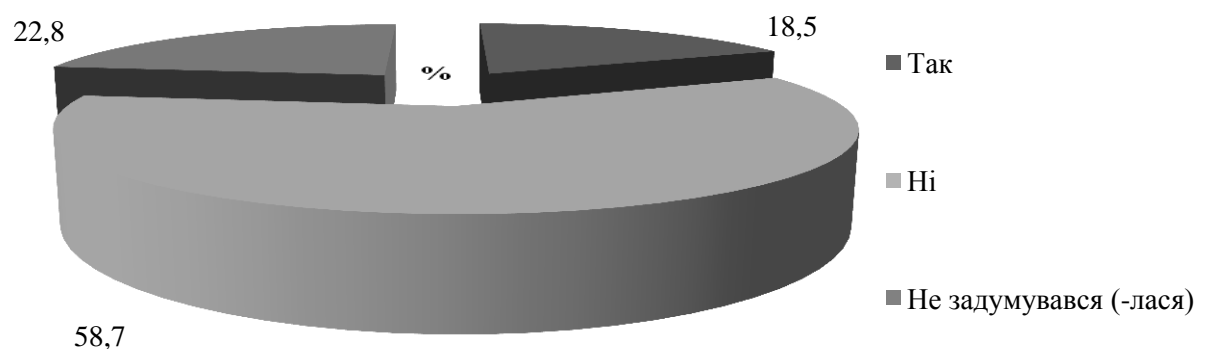


Рис. 2.18. Результати оцінки сутності виробничого середовища щодо здоров'язбереження, (%)

Цікавим для нас виявився аналіз відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви себе компетентними у питаннях, що стосуються можливостей збереження

здоров'я в умовах організації, де Ви працюєте?» у розрізі займаних посад. Як виявилось, 9,9% керівників вищої ланки управління і 14,6% управлінців середньої ланки не вважають себе компетентними в цих питаннях. Окрім цього, 13,3% керівників і 16,6% менеджерів ніколи над цим не задумувалися. Щодо працівників, то 14,0% осіб не вважають себе компетентними в питаннях здоров'язбереження, а 11,7% не задумувалися над такою компетентністю. 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 (рис. 2.19).

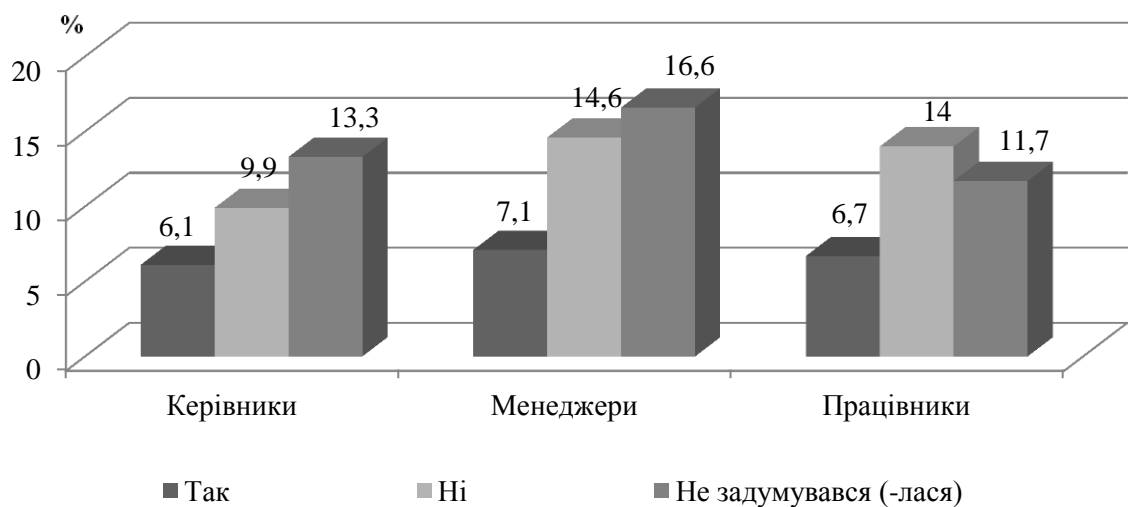


Рис. 2.19. Діаграма самооцінки компетентності у питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах організації опитаними з урахуванням фаху, (%)

Таким чином, можна констатувати, що 24,5% керівного складу (керівники і менеджери) не є компетентними в таких питаннях, а 29,9% цього ж керівного складу не задумувалися над необхідністю компетентності в питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Загалом, 54,4% управлінців (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.

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. 2.20).

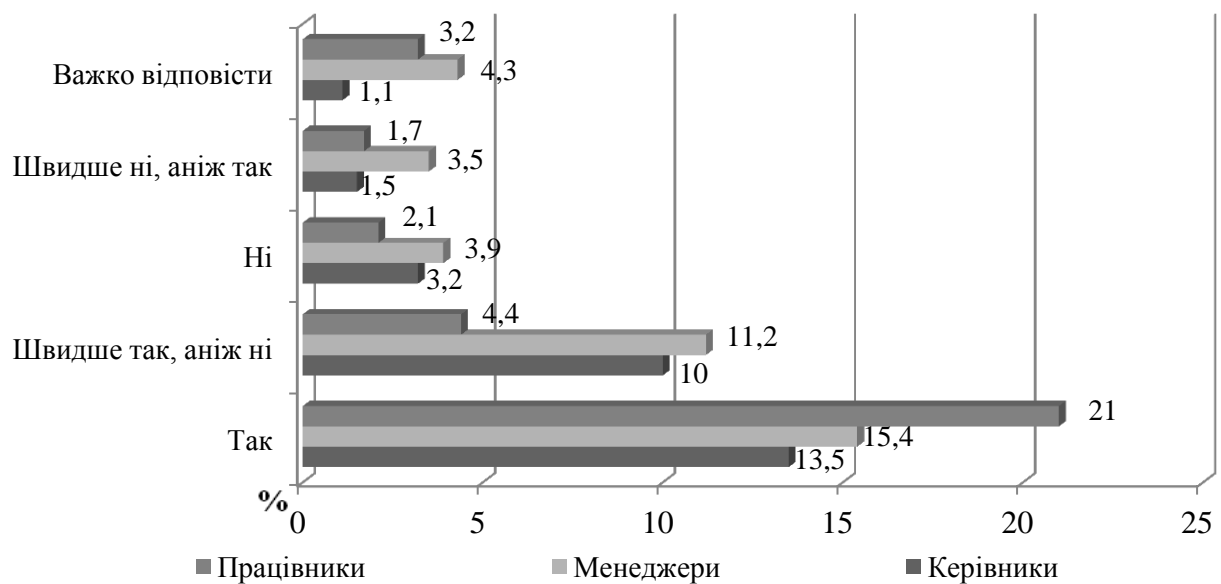


Рис. 2.20. Аналіз думок різних посадових осіб щодо потреби додаткової інформації у змісті професійної підготовки менеджерів для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління, (%)

Узагальнивши відповіді, не залежно від фаху можна констатувати, що 49,9% опитаних вважають за доцільне формування навичок здоров'яорієнтованого управління в майбутніх менеджерів, 25,6% також дали стверджувальну відповідь, вказавши, що «швидше так, аніж ні». «Ні» відповіли лише 9,2% усіх опитаних, «швидше ні, аніж так» – 6,7%, а вагаються і важким для відповіді це запитання вважають 8,6% усіх опитаних (рис. 2.21).

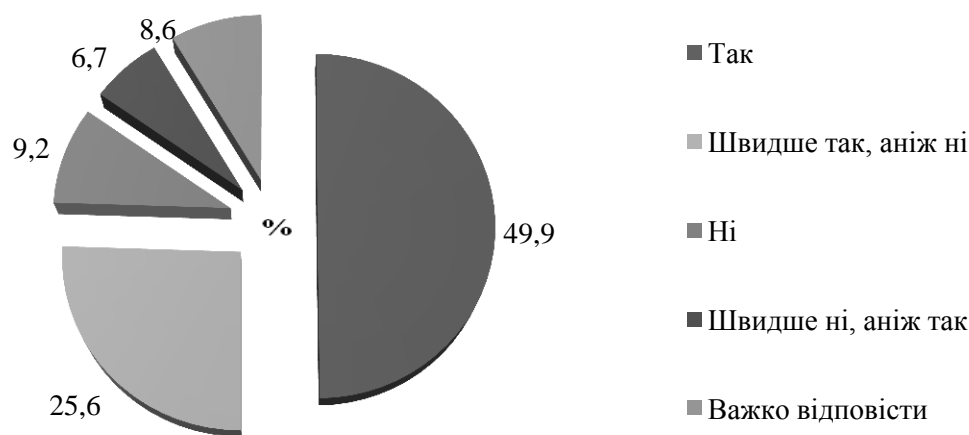


Рис. 2.21. Аналіз думок опитаних щодо необхідності додаткової інформації у змісті професійної підготовки менеджерів для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління, (%)

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. 2.22).

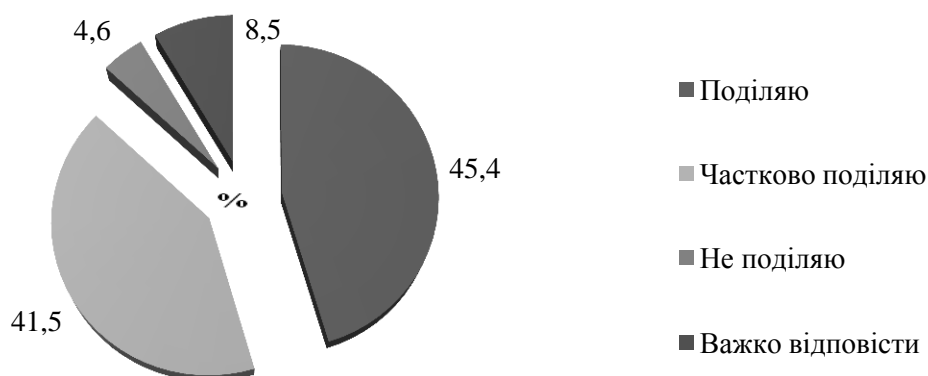


Рис. 2.22. Аналіз відповідей щодо необхідності знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації в менеджерів, (%)

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 таким твердженням або не змогли ні підтримати, ні спростувати такої думки.

Однак слід зазначити, що найбільша кількість тих, хто не зміг однозначно відповісти і задумався над відповіддю (4,6%), очевидно, через роздуми про сутність і зміст власної професії, – це власне менеджери (рис. 2.23).

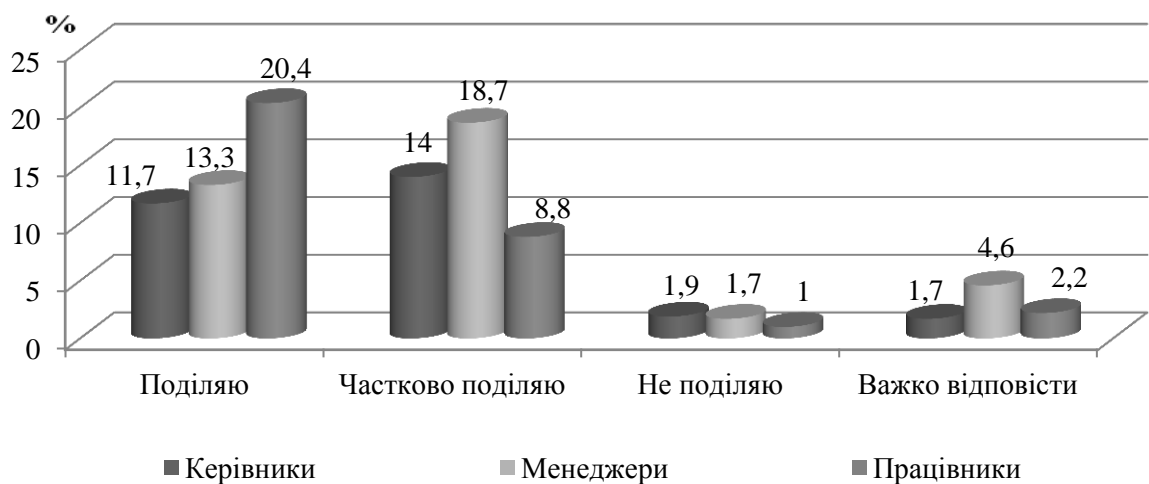


Рис. 2.23. Аналіз відповідей щодо необхідності знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації в менеджерів у розрізі займаних посад, (%)

Наступне питання анкети стосувалося керівників і менеджерів. Ми з'ясували, чи відчувають керівники вищої управлінської ланки і менеджери труднощі при організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей через брак відповідних знань і навичок. На наявність таких труднощів вказали 14,6% керівників і 24,3% менеджерів. Зазначили, що швидше відчувають такі труднощі, аніж ні, 13,1% керівників і 15,0% менеджерів. Найбільшою мірою вразив той факт, що 11,5% керівників і 14,8% менеджерів не задумувалися над цим питанням. Іншими словами, 26,3% посадових осіб, що здійснюють управління людьми, взагалі не замислювалися

про доцільність організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей (рис. 2.24).

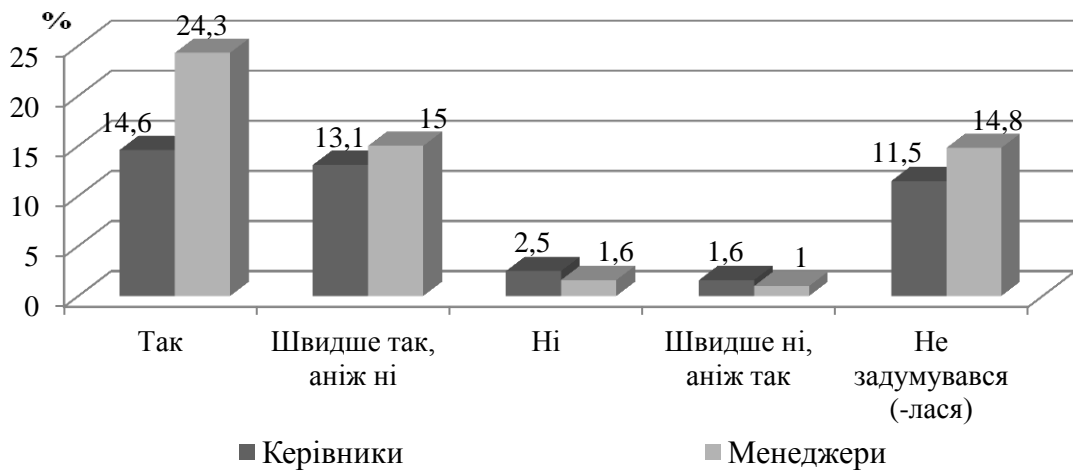


Рис. 2.24. Аналіз думок респондентів про відчуття труднощів, пов'язаних із браком знань для організації безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей, (%)

Загалом, можна констатувати, що через брак відповідних знань труднощі при створенні безпечних умов праці і збереження здоров'я працюючих людей відчують 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'язберезувальних 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) практичну зацікавленість, що пов'язана, перш за все з потребою створення здорового клімату в компанії менеджерами, котрих вони наймають на роботу.

Виявилося, що впродовж року зросла кількість працедавців (керівників вищої управлінської ланки), які при найманні на роботу менеджерів звертають

увагу на рівень їхньої готовності до запровадження здоров'язберезувальних заходів в умовах трудових процесів. На початку констатувального експерименту таких керівників було 34,6% осіб, а наприкінці – 60,2% осіб. Кількість таких керівників, котрі при найманні на роботу взагалі не звертають увагу на здоров'яорієнтовані управлінські навички менеджерів зменшилася з 27 до 14,7% осіб, а таких, хто не вбачає потреби в тому, щоб на такі навички менеджерів звертати увагу, знизилася з 38,4 до 25,1% осіб (рис. 2.25).

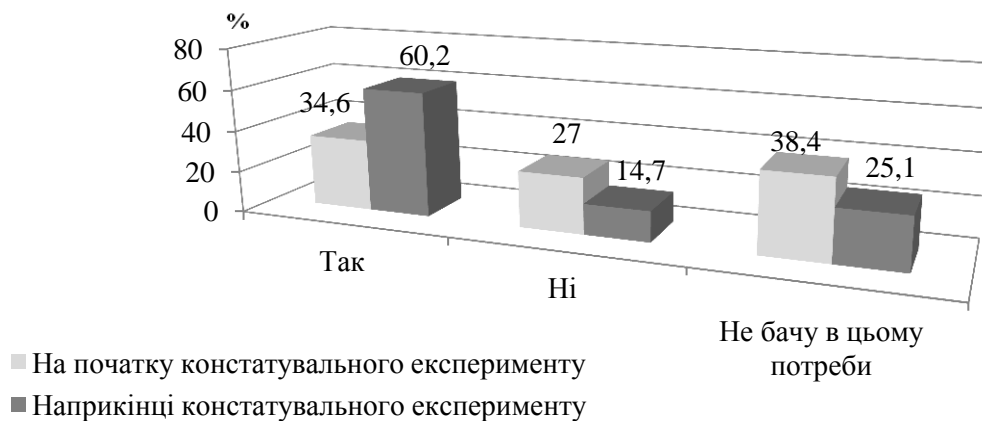


Рис. 2.25. Діаграма змін зацікавленості працедавців (керівників вищої управлінської ланки) у найманні на роботу менеджерів із навичками здоров'яорієнтованого управління, (%)

На нашу думку, таке підвищення зацікавленості керівників вищої ланки в менеджерах, здатних до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, зумовлено запозиченням керівниками компаній закордонного досвіду функціонування здоров'яорієнтованого менеджменту. Євроінтеграційні процеси вказують на доцільність запровадження передових здоров'язберезувальних 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. Комунікбельність 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
8.	Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, здатність до використання сучасних здоров'язбережувальних технологій	49
9.	Здатність діяти, керуючись соціальною відповідальністю та цивільною обізнаністю	47
10.	Здатність до критики, самокритики та управління часом	43
11.	Здатність приймати рішення. Рішучість і наполегливість при виконанні нових завдань, дотримання взятих зобов'язань	41
12.	Здатність створювати нові ідеї для якісного управління колективом, підвищення якості кадрового потенціалу компанії (креативність)	38
13.	Здатність оцінювати якість виконаної роботи	29
14.	Здатність до міжнародної співпраці	27
15.	Здатність до абстрактного мислення, аналізу і синтезу. Здатність працювати автономно	25
16.	Здатність адаптуватися і діяти в нових ситуаціях. Здатність брати ініціативу, очолювати нові проекти	19

Очевидно, що європейські стандарти вимагають від роботодавців звернення уваги на речі, що в недалекому минулому більшості з них були не цікавими. Так, навряд чи навіть не так давно, наприклад, десять років тому, хтось із вищого керівництва, складаючи рейтинг компетентностей менеджера, на перше місце поставив би «наявність належного рівня загальної культури

(культура поведінки, культура здоров'я, культура вільного часу тощо)», а на восьму позицію вивів би «готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, здатність до використання сучасних здоров'язберезувальних технологій».

Очевидно, що навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент» має базуватися на створенні нових взаємозв'язків та інноваційних процесів у змісті професійно орієнтованих дисциплін і орієнтуватися на відкриті знання, що знадобляться у майбутній професійній діяльності. За цим стоїть парадигмальний і методологічний зсув професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів у бік соціалізації без будь-яких обмежень. За таких умов відбувається формування комплексу знань, умінь і навичок для забезпечення здорового саморозвитку і свідомості майбутнього менеджера, 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-менеджер 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 вражає, що свідомо обрали спеціальність ті, хто вказали, що хочуть бути лідером і керівником, а також, хто вказав, що мріє бути управлінцем, а це 76,7% студентів (рис. 2.26).



Рис. 2.26. Аналіз мотивів студентів-майбутніх менеджерів при виборі професії менеджера, (%)

Аналіз відповідей студентів на запитання «Чи плануєте Ви у майбутньому працювати за фахом, бути менеджером?» підтвердив відповіді на попереднє про свідомий вибір професії. Так, 55,1% студентів, 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 однозначно відповісти на це запитання (рис. 2.27).

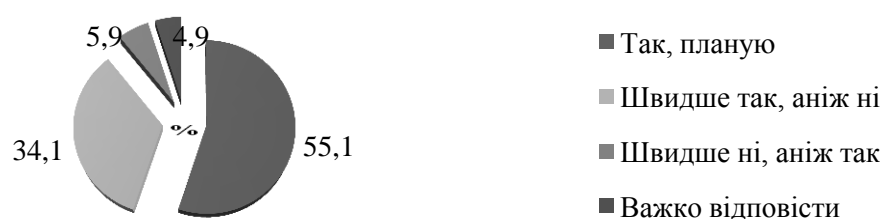


Рис. 2.27. Аналіз прагнень студентів до роботи за спеціальністю, (%)

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 в умовах організації, 35,7% осіб, частково визнають 49,2% осіб, не поділяють такої думки 9,7% осіб, а не змогли відповісти 5,4% опитаних. «Менеджмент – це система заходів, спрямованих на дотримання дисципліни підлеглими і

виконання планів роботи підприємства» – судження, що викликало у студентів найбільші труднощі. Так, важко було підтримати чи не підтримати цей меседж 38,4% осіб, поділяють таку думку 17,3% опитаних, частково поділяють 22,7% респондентів, а 21,6% осіб не згодні з такою думкою; 36,2% студентів відчували труднощі і не змогли сприйняти, або відкинути судження про те, що менеджмент – це процес використання людських ресурсів заради досягнення цілей, 25,9% осіб погодились із такою думкою, 26,5% частково погодились, а 11,4% не підтримали таку думку (рис. 2.28).

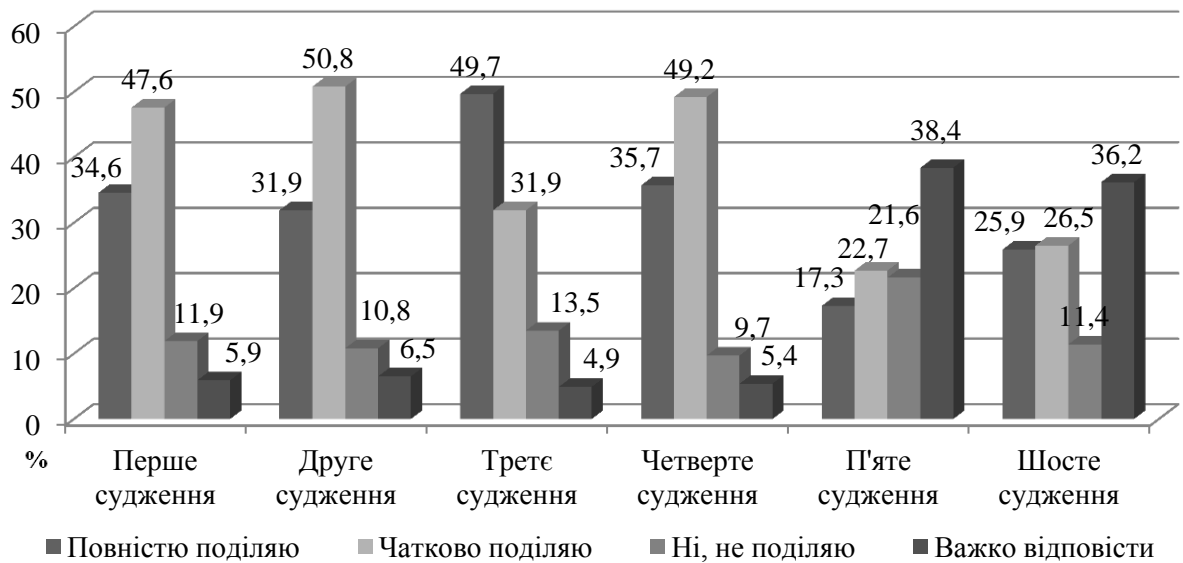


Рис. 2.28. Аналіз розуміння студентами-майбутніми менеджерами змісту дефініції «менеджмент», (%)

Слід зазначити, 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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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. 2.29).

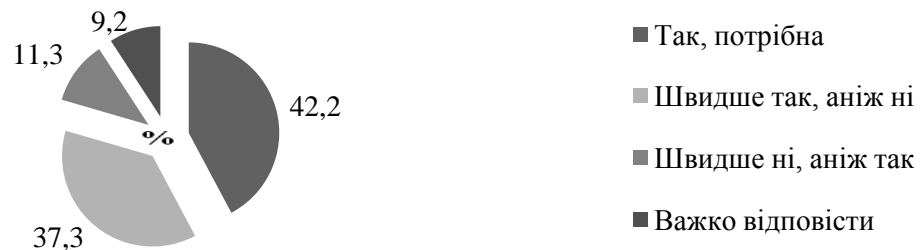


Рис. 2.29. Аналіз потреби студентів-майбутніх менеджерів у додаткових знаннях, уміннях і навичках для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому, (%)

Наступне запитання слугувало для з'ясування готовності студентів-майбутніх менеджерів 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. Як виявилось, 48,1% опитаних не готові до таких дій, а 38,4% осіб замислилися і не змогли однозначно відповісти. Лише 6,5% осіб визнали себе готовими, а 7,0% швидше готовими, аніж ні до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації для відновлення працездатності, підвищення продуктивності праці працівників (рис. 2.30).

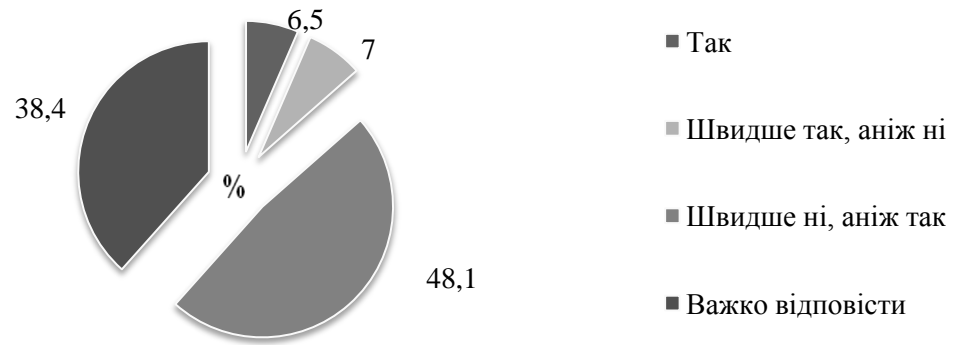


Рис. 2.30. Самооцінка студентами-майбутніми менеджерами власної готовності до здійснення такого управління, що не нашкодить здоров'ю підлеглих людей, (%)

На думку більшості студентів (49,7% осіб) менеджер може впливати на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. Для 41,1% осіб це видається швидше можливим, аніж ні. Вважають неможливими впливи менеджерів на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації лише 4,3% осіб, а 4,9% опитаним було важко визначитися (рис. 2.31).

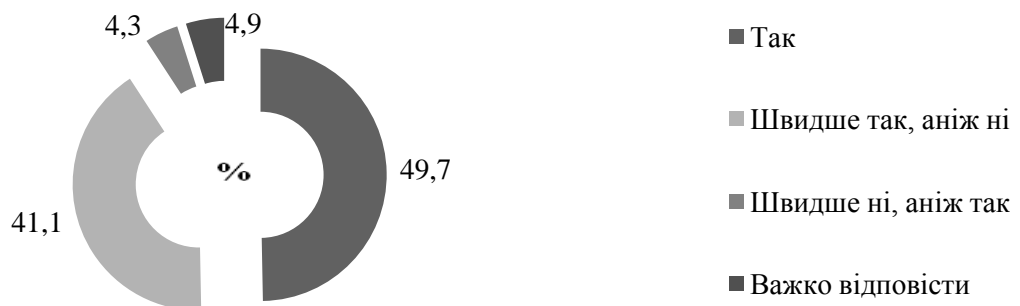


Рис. 2.31. Аналіз можливості впливів менеджерів на процес запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах організації, (%)

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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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. 2.32).

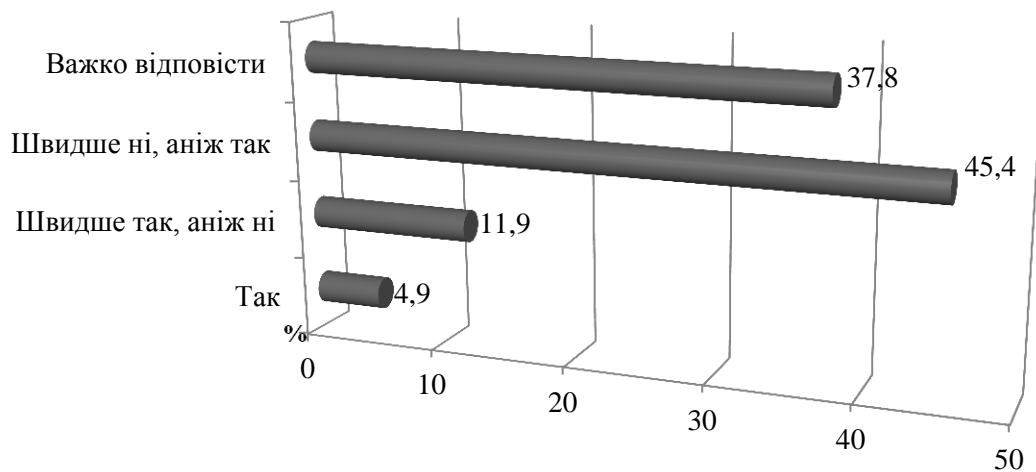


Рис. 2.32. Самоаналіз власної здатності студентів-майбутніх менеджерів мотивувати різні категорії працюючих людей до участі в заходах для збереження їхнього здоров'я в умовах виробництва, (%)

Цікаві результати ми отримали в результаті самооцінки студентами спеціальності 073 «Менеджмент» власного рівня знань у сфері управління на засадах концепції здоров'язбереження. Для зручності створення діаграми кожне положення про зміст знань було пронумеровано: зміст законодавчих і програмних документів, що стосуються безпеки, охорони праці (I); сутність здоров'яорієнтованого середовища організації (II); управління, що не нашкодить здоров'ю працюючих людей (III); механізми запровадження здоров'яорієнтованого управління в умовах організації (IV); сутність пропаганди здорового способу життя (V); форми здоров'яорієнтованої управлінської діяльності (VI); особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці (VII); особливості використання оздоровчих заходів у вільний від роботи час для працівників (VIII) (рис. 2.33).

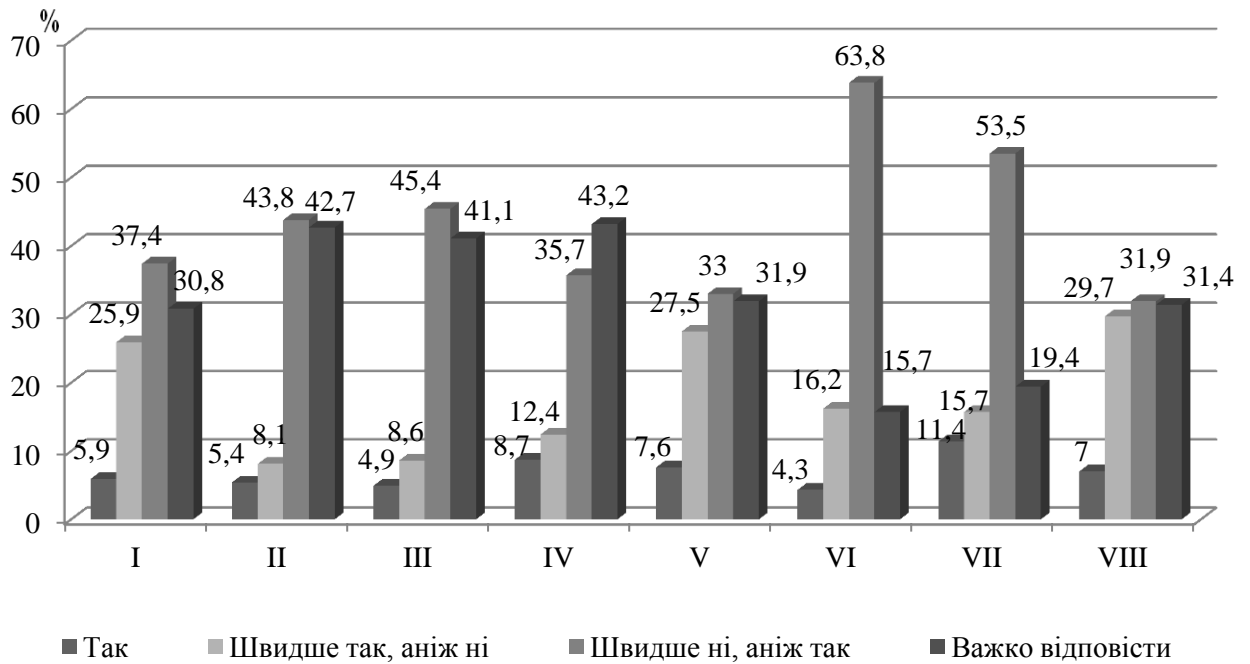


Рис. 2.33. Результати самооцінки студентами-майбутніми менеджерами власних знань у сфері управління на засадах концепції здоров'язбереження, (%)

Як видно з *рис. 2.33*, 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 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 33,0% осіб, не змогли сказати розуміють вони це поняття чи ні, – 31,9% студентів. Повністю ознайомлені із сутністю пропаганди здорового способу життя 7,6% опитаних студентів, а 27,5% осіб швидше щось про це знають, аніж ні. Варто визнати, що студенти спеціальності 073 «Менеджмент», що навчаються на третіх-четвертих курсах мали би краще орієнтуватися в такому понятті, як пропаганда здорового способу життя.

Зовсім поганою є ситуація з володінням студентами-майбутніми менеджерами формами здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. За даними їхньої самооцінки, лише 4,3% визнали, що знають форми здоров'яорієнтованої управлінської діяльності і 16,2% осіб вказали, що швидше знають, аніж ні. Більшість (63,8% осіб) зізналися, що вони не знають форм здоров'яорієнтованої управлінської діяльності, а 15,7% опитаних не змогли визначитися із самооцінкою. Практично такими самими є у відсотках результати щодо знань студентів про особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці. Так, 53,5% осіб, а це більшість, вказали, що вони зовсім не ознайомлені 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, аніж не знають, про особливості використання сучасних оздоровчих технологій для поліпшення фізичного здоров'я на робочому місці. Загальновідомо, що європейські традиції менеджменту швидко входять у роботу вітчизняних підприємств. Саме європейський досвід спонукає власників компаній, організацій, бізнес-структур заохочувати своїх працівників до використання різноманітних форм активного відпочинку у вільний від роботи час. Усе частіше можна спостерігати як кожна організація намагається 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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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 організувати оздоровчі заходи у вільний від роботи час для працівників; 31,9% – визнали, що вони зовсім не володіють такими знаннями, а 31,4% осіб не змогли відповісти на запитання про таку обізнаність.

Для самооцінки студентами третіх-четвертих курсів, що навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент», управлінських умінь і навичок, що слугують для створення здоров'яорієнтованого середовища організації, ми запропонували 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 було виокремлено найбільш загальні: проводити рекламу здорового способу життя серед підлеглих працівників (I); визначати самопочуття працівника за суб'єктивними ознаками (II); програмувати здоров'язбережувальні 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); організувати оздоровчі заходи для підлеглих за будь-якої,

зручної для цього нагоди (VII); планувати власні управлінські дії для підвищення продуктивної праці підлеглих з урахуванням необхідності здоров'язбереження в умовах організації (VIII) (рис. 2.34).

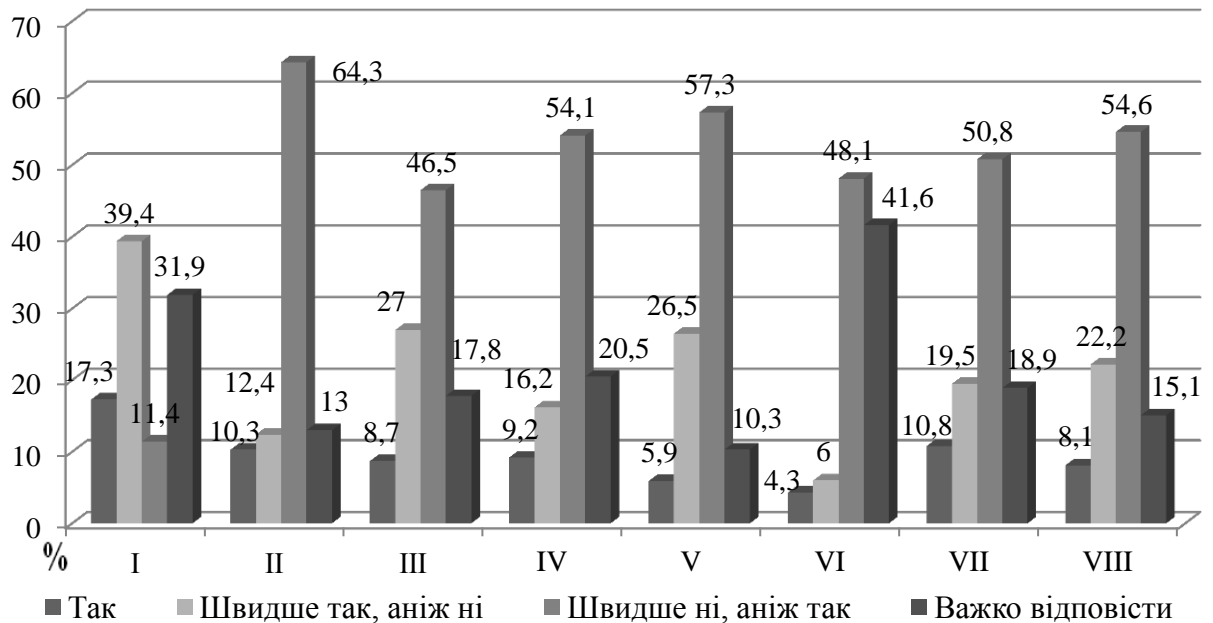


Рис. 2.34. Результати самооцінки студентами-майбутніми менеджерами власних умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому, (%)

Як видно з рис. 2.34, студенти є найбільш готовими до проведення реклами здорового способу життя серед підлеглих працівників (17,3% осіб дали стверджувальну відповідь, а 39,4% зазначили, що швидше готові, аніж ні). Найменш готовими студенти виявилися до визначення самопочуття працівника за суб'єктивними ознаками, на це вказали 64,3% опитаних. 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 не готовими

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-майбутніх менеджерів 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 погодилися 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. 2.35).

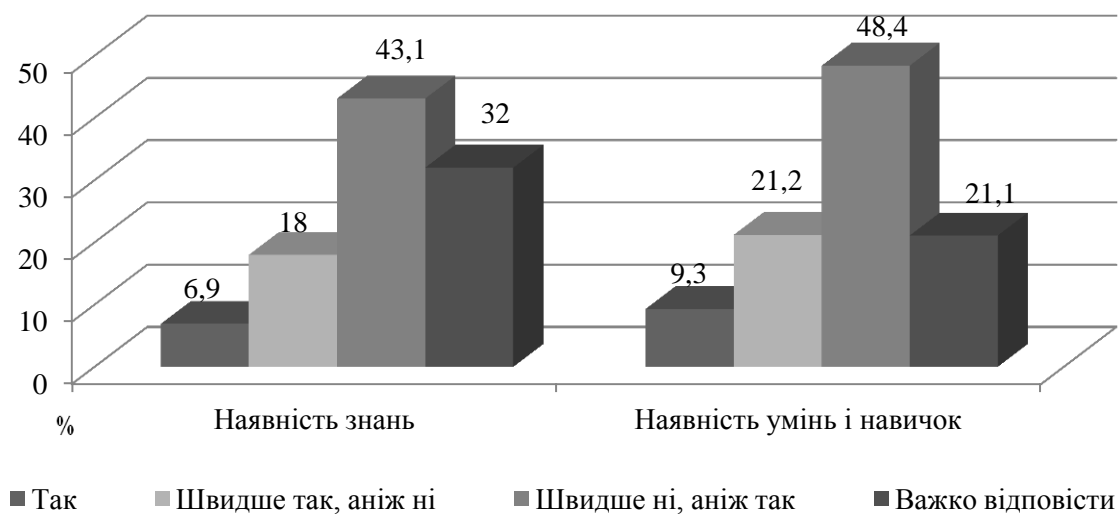


Рис. 2.35. Узагальнені результати самооцінки студентами-майбутніми менеджерами власних знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому, (%)

Результати самооцінки студентів-майбутніх менеджерів власної готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища вказують на те, що придатними до такої діяльності себе вважають лише 3,2% опитаних, 10,3% осіб надали невпевнену відповідь, вказавши «швидше так, аніж ні». Більшість студентів (53,5% осіб) вважають себе не готовими до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, а 33,0% зазначили, що їм важко відповісти на таке запитання (рис. 2.36).

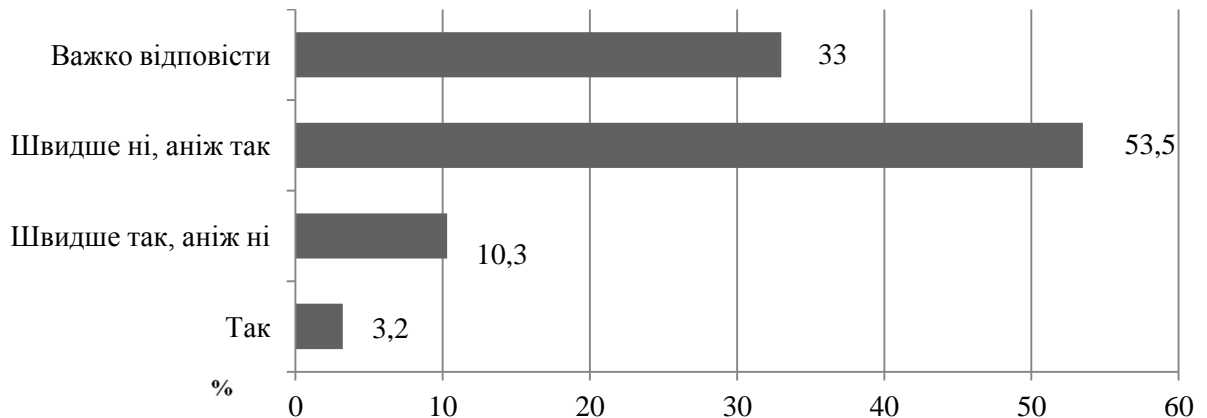


Рис. 2.36. Результати самооцінки студентами-майбутніми менеджерами власної готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому, (%)

Слід зазначити, що при аналізі відповідей на запитання спостерігається значна кількість студентів, котрі відчули 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 третіх-четвертих курсів спеціальності 073 «Менеджмент» 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 із 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, що доводять корисність та економічну вигідність здоров'яорієнтованого управління. Окрім цього, недостатньо, на нашу думку, доведено потребу й ефективність запровадження в систему професійної підготовки майбутніх менеджерів, котрі здійснюватимуть безпосередні впливи на працюючих людей, спеціальних змістовних навчальних технологій для формування в них здоров'язбережувальної компетентності. Ідеться, перш за все, про визнання потреби формування у студентів спеціальності 073 «Менеджмент» такої компетентності. Адже варто чесно зізнатися, що апробація нами вищезазначених аспектів із дослідницькою метою базувалася в основному на наявності інтересу і переконаннях, що такі заходи призведуть до позитивного результату. Хоча, на нашу думку, головним підсумком є пролонгований ефект, що зводиться до накопичення капіталу здоров'я і продовження років здорового життя працюючих людей.

На нашу думку, на сучасному етапі розвитку системи професійної освіти майбутніх менеджерів на перший план виходять теоретичні і методичні засади й концептуальні положення, комплементарність змісту й андрагогічна особливість результатів освітнього процесу, а основною характеристикою стає виховання здоров'яорієнтованих професійно важливих цінностей. Такий

концепт вимагає вивчення та аналізу філософсько-методологічних основ удосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Висновки до другого розділу

Обґрунтовано концепцію дослідження, що ґрунтується на розумінні системи професійної підготовки майбутніх менеджерів як складного утворення, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Основою є усвідомлення, що найвища цінність організації – не просто людські ресурси, а здоров'я кожного окремого працівника. Сутнісні зв'язки між різноманітними процесами, що відбуваються в організмі людини, – це, свого роду, орієнтири, що висувають потребу у готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Методологічний, теоретичний та методичний концепти дослідження є взаємопов'язаними складовими концепції дослідження. Методологічний концепт відображає взаємозв'язок методологічних підходів на філософському, загальнонауковому, конкретно-науковому та методико-технологічному рівнях. Теоретичний концепт слугує для визначення основних дефініцій щодо складової здоров'яорієнтованого управління у системі професійної підготовки майбутніх менеджерів; з'ясування наукового тезаурусу; розуміння складових і структури готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Методичний концепт передбачає навчально-методичне забезпечення; організаційно-педагогічні умови; створення, впровадження та експериментальну перевірку ефективності авторської технології для формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Здійснений аналіз наявних методів дозволив виокремити й узагальнити

методи, що використовувалися упродовж дослідження: теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури; соціологічні методи (опитування, анкетування); педагогічні (спостереження, тестування, експеримент); прогнозування і моделювання; експертне оцінювання; методи математико-статистичної обробки даних. Представлено етапи дослідно-експериментальної роботи, що проводилася протягом 2013–2020 років: аналітичний, пошуковий, емпіричний і підсумковий.

Було визначено складові (орієнтаційно-актуалізаційну, пізнавально-мобілізаційну, психолого-потребнісну, ціннісно-смыслову і реалізаційно-практичну) та критеріальний апарат (компоненти, показники, рівні) готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. 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.

Показниками мотиваційно-особистісного компонента є: особиста

позитивна мотивація, інтерес, потреби, усвідомлення суспільної значущості здоров'яорієнтованого середовища організації, бажання використовувати оздоровчі технології в умовах трудових процесів. Показниками когнітивно-інтелектуального компонента є: фундаментальні знання, динамічність розумових процесів (пам'яті, мислення, уяви, відчуття, сприйняття), вміння і навички до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Показниками комунікативного компонента слугують: комунікабельність, емпатія, володіння способами та прийомами комунікацій для ефективного функціонування здоров'яорієнтованого середовища організації. Показники соціально-ціннісного компонента – це ціннісні орієнтації (визнання здоров'я як основної цінності), соціальні установки на здоров'язбереження підлеглих в умовах організації. Показники організаційно-діяльнісного компонента – це свідомо здоров'язбережувальна управлінська діяльність (проектування, планування для створення здоров'яорієнтованого середовища організації).

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

Аналіз отриманих 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 фахової підготовки менеджерів.

Більшість опитаних осіб різного віку (51,8%) засвідчили, що вони готові поліпшувати 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 ланок. Найбільша кількість тих, хто вважає наявність у менеджерів знань, умінь і навичок для створення здоров'яорієнтованого середовища організації потрібними, – 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, котрі здобувають цей фах. Потрібними додаткові знання, уміння і навички для здійснення здоров'яорієнтованого управління в умовах організації в майбутньому вважають 79,5% опитаних, але 48,1% опитаних студентів спеціальності 073 «Менеджмент» 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, що вони зовсім нічого не знають про здоров'яорієнтоване середовище організації. На неготовність до планування власних управлінських дій для підвищення продуктивної праці підлеглих з урахуванням необхідності здоров'язбереження в умовах організації вказали 54,6% опитаних, а 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 спеціальності 073 «Менеджмент» (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 питаннях здоров'яорієнтованого управління.

На перший план виходить упровадження нових педагогічних технологій для формування у майбутніх менеджерів 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 менеджера має передбачати 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 слугує підґрунтям для обґрунтування і розроблення педагогічної технології професійної освіти, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Основні результати розділу опубліковано в наукових працях авторки [148; 153; 154; 160; 165; 168; 173; 178; 179; 573].

РОЗДІЛ 3

ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

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 щодо погіршення стану власного здоров'я і спроможності його поліпшити 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 призвели до того, що основою концепції людського розвитку стала теорія розвитку людських ресурсів, сконцентрована на проблемах демографії, зайнятості, охорони здоров'я, освіти. Принциповою і спільною рисою всіх складових людського розвитку виступає здоров'я людини. Саме від здоров'я залежить процес зростання людських можливостей у всіх проявах. У зв'язку з цим, підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до рушійної сили виховання фахівців сфери менеджменту зі здоров'яорієнтованим світоглядом стає особливо значущим. Розвиток наукового пізнання професійної освіти майбутніх менеджерів розглядається у напрямі гетерогенності, комплементарності і міждисциплінарності, що дозволить збагатити зміст фахових дисциплін інноваційними новинками педагогічної науки про здоров'я людини.

Встановлено, що сучасний процес менеджменту без орієнтації 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

здоров'яорієнтованому менеджменті організації. Формування компетентності майбутніх менеджерів у питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації вимагає, щоб освітній процес постійно виходив за межі загальноприйнятих підходів у системі професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Процес професійної підготовки майбутніх менеджерів, що орієнтований на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації – це процес, який неможливо розглядати без філософських аспектів, урахування складних різномірних зв'язків, що зумовлені поєднанням природи, суспільства та вивченням людини як біологічного виду.

3.1. Взаємозв'язок економічного зростання і людського розвитку у системі менеджменту: філософсько-освітній аспект

Соціально-економічна політика держави незалежно від її політичного устрою має на меті підвищення життєвого рівня населення і, перш за все, повинна бути орієнтована на збільшення добробуту і розвиток людей. Без зростання рівня життя, забезпеченості населення потрібними матеріальними і духовними благами неможливий розвиток самого суспільства.

Відповідно до статті 25 Загальної декларації прав людини [ухвалена Генеральною Асамблеєю Організації об'єднаних націй (далі – ООН) 10 грудня 1948 р.] кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і соціальне обслуговування, який потрібний для підтримки здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, настання старості або іншого випадку втрати засобів до існування за незалежних від неї обставин [270].

Трактування рівня життя як можливості задоволення потреб населення у благах і послугах у науковій літературі називають «вузьким». У так званому

«широкому» трактуванні рівень життя розуміють як комплексну соціально-економічну категорію, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення і такі умови суспільства, що сприятимуть розвитку і задоволенню цих потреб [126]. Водночас рівень життя характеризують і визначають умови життєдіяльності людини.

Держава, реалізуючи активну соціальну політику, повинна виконувати статтю 48 Конституції України [255], 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, їхня гострота і проблемність межують із небезпекою

втрата людського капіталу, втрата соціального оптимізму нації і руйнації довірчих відносин у суспільстві.

Концепція людського розвитку втілює найкращі здобутки наукової думки, яка протягом тисячоліть плекала гуманістичну складову цивілізаційного руху [323]. Взаємозв'язок економічного зростання і людського розвитку в системі менеджменту традиційно стають проблемою філософських, економічних, педагогічних, соціологічних наукових досліджень. Ще стародавні мислителі стверджували, що людина повинна розглядатися не лише як засіб збільшення виробництва, а і як найважливіша мета розвитку. Аристотель (384–322 рр. до н. е.) вважав, що «багатство – це явно не те благо, до якого ми прагнемо, оскільки воно всього лише корисне для досягнення чогось більшого», і підкреслював доцільність відрізняти «хороше політичне рішення від поганого» з погляду того, чи сприяє воно добробуту людей [292]. Такий підхід був досить поширений у працях великих греків.

Дослідники вказують, що методологічною основою виникнення концепції людського розвитку була теорія людського капіталу, що створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення у світі відповідних ідей [476, с. 214]. Зокрема зазначається, що «теорія людського капіталу стала саме тією ланкою, що ефективно поєднала прагматизм, що домінував у минулому столітті, “доходоцентризм” з традиційно привабливими для цивілізованих країн гуманітарними ідеями демократії, “людиноцентризму”. Теорія людського капіталу стала тим підґрунтям, яке створило надійну економічну основу для швидкого й логічного поширення у світі ідей людського розвитку» [476, с. 214].

Наступним кроком на шляху створення концепції людського розвитку стала теорія розвитку людських ресурсів, сконцентрована на проблемах 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 [292].

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 [94]:

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, реалізація їхніх здібностей і талантів. Саме він у сенсі розвитку запропонував концепцію розширення можливостей вибору людини [299].

Основна ідея цієї концепції полягає в тому, що добробут слід оцінювати за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають належним, а не за рівнем доходу на душу населення чи іншими макроекономічними показниками. Згідно з цією концепцією, дохід має розглядатися не як кінцева мета, а як засіб розширення можливостей вибору

людини в таких принципово важливих галузях життєдіяльності, як здобуття освіти, професійний розвиток, зміцнення здоров'я, економічна і громадська діяльність тощо. А. Sen визначає розвиток як процес розширення можливостей особистості, більшу свободу вибору способу життя, якому людина надає перевагу. Тобто, за А. Sen, мета розвитку – не розширення виробництва, а надання можливості людям розширювати свій вибір: здійснювати більше важливих для них справ, жити довго, запобігати хворобам, мати доступ до знань і благ цивілізації і т. д.

У роботі “Development as Freedom” («Розвиток як свобода») А. Sen робить однозначний висновок, що в кінцевому підсумку розвиток – це питання свободи [555]. Результатом усіх цих наукових розробок стало створення наприкінці 1980-х років концепції людського розвитку, яка має принаймні дві принципові відмінності від концепцій економічного зростання.

По-перше, розрізняються визначення мети розвитку. Якщо економічні теорії формулюють мету як збільшення обсягів ВВП і національного багатства, то теорія людського розвитку визначає метою розвитку саму людину, розширення її можливостей через продовження здорового життя. Економічні блага не можуть бути самоціллю, а мають слугувати засобами зміцнення здоров'я людини, розширення можливостей щодо задоволення її потреб.

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 [292].

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 [270, 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.

У системі визначення рівня життя населення центральне місце посідають показники доходів як основного джерела задоволення особистих потреб у товарах та послугах і підвищення рівня добробуту. У концепції людського розвитку показники доходів населення використовуються як міра контролю над ресурсами. Величина доходів відображає можливості людей у тих сферах життя, що безпосередньо не пов'язані з основними індикаторами людського розвитку. Серед них, наприклад, можливість подорожувати і відпочивати, відвідувати спортивно-оздоровчі комплекси, відвідувати театри і музеї тощо [270]. Зростання рівня доходів розглядається в концепції людського розвитку як один з основних засобів, що сприяють розширенню можливостей людини і підвищенню рівня добробуту. Проте дохід не є мірилом людського щастя. Його недостатньо для задоволення багатьох інших нагальних потреб, що сягають за межі матеріального добробуту [476, с. 182].

Історія демонструє чимало прикладів, коли збільшення національного багатства не супроводжувалося належною мірою розширення людської

свободи, зміцненням здоров'я людей чи підвищенням безпеки їхнього життя. Така картина була характерною для колишнього СРСР у 60–80-ті роки ХХ ст. Більше того, як це не парадоксально, економічне зростання може супроводжуватися зростанням рівня бідності у країні. Так, у США, Великобританії, Новій Зеландії у 1975–1995 рр. спостерігалися стійкі темпи зростання ВВП на душу населення за одночасного зростання частки бідного населення [476].

Визначальним у співвідношенні між нагромадженням багатства і людським розвитком є не стільки швидкість приросту багатства, скільки те, як воно використовується людьми. Суспільство може витратити доходи на озброєння, а може спрямувати ресурси на розвиток освіти й охорони здоров'я. Значення має не сам процес нагромадження багатства, а той вибір, що роблять люди і суспільство [93, 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 [295; 350]. 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*.

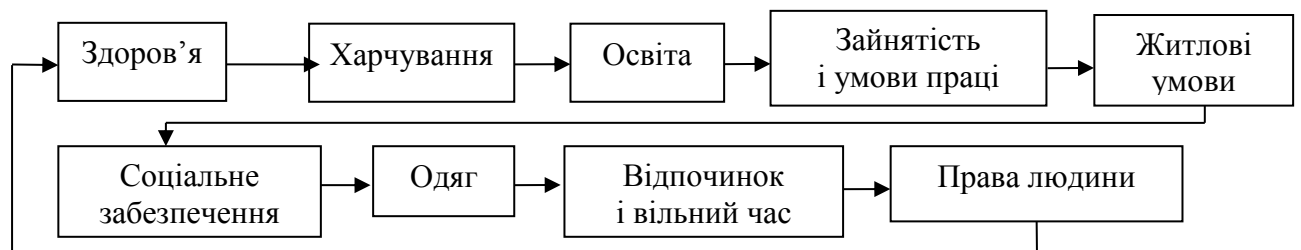


Рис. 3.1. Взаємозв'язки складових якості життя упродовж людського розвитку

Джерело: [7, с. 372].

Рівень здоров'я людей є визначальною характеристикою і визначається такими показниками: тривалість життя, рівень смертності, тривалість і тяжкість

захворювань, фізичні 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, художній і моральний рівні літератури, доступність бібліотек, телебачення, музеїв та інших закладів культури. *Зайнятість і умови праці* – умови і характер праці, напруженість та ефективність, відповідність особистим нахилам і здібностям людей, свобода вибору професії, тривалість робочого часу, щорічних відпусток, зайнятість і безробіття, матеріальна і моральна оцінка праці, мікроклімат у колективі, здоров'яорієнтоване трудове середовище, задоволеність працею. *Житлові умови* – площа і облаштування житла, обстановка, зручність планування і благоустрій населеного пункту. *Соціальне забезпечення* – соціальна рівність, гарантія зайнятості, забезпечення старості, тимчасової непрацездатності, допомога сім'ям з дітьми і відповідні показники субсидій, пенсій, дотацій тощо. *Одяг* – якість, можливість вибору, доступність, міцність і різноманітність одягу та взуття. *Відпочинок і вільний час* – його тривалість, можливість вибору, доступність різних установ для відпочинку і спорту, туризму, екскурсій, подорожей, задоволення проведенням вільного часу і відпочинку. *Права людини* – можливості реалізації прав людини, забезпечення безпеки; захист від епідемій, катастроф, стресової напруги у зв'язку з військовими і національними зіткненнями, політичними конфліктами; об'єктивність і гуманність правових органів, ступінь довіри їм. Замикається це коло знову ж таки здоров'ям, адже всі ці складові впливають і визначають рівень здоров'я людини.

У сучасній економічній дійсності підвищення якості життя розглядають як пріоритетну мету суспільства і певним наслідком досягнутого рівня людського розвитку. Одночасно якість життя є базисом для подальших змін у суспільстві [514, с. 30].

Найбільш відомим і поширеним підходом до оцінки та аналізу якості життя є розрахунок комплексного показника – Індексу людського

розвитку (індексу розвитку людського потенціалу), що запропонований 1961 року ООН. Цей показник включає: характеристику рівня добробуту, що 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 закладів освіти [335; 408]. 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 [230].

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. Адже зараз в Україні зростає рівень смертності через різке погіршення стану здоров'я громадян. Як наслідок, ми стаємо очевидцями складної демографічної ситуації (смертність перевищує народжуваність). Характерно високими – на рівні розвинених країн світу – залишаються

показники України у сфері освіти і науки. За ними ми залишаємось однією з найбільш освічених націй у світі з високим охопленням освітою суспільства чи кількісною присутністю наукових інституцій (рівень загальної освіченості населення становить 99,8% (3-тє місце у світі після Північної Кореї та Латвії).

У звіті ПРООН з оновленими даними статистики станом на 09 грудня 2019 року зазначено, що за підсумками 2018-го Україна перебуває на 88-му місці в рейтингу з 189-ти країн, для яких вираховується ІЛР (рис. 3.2).

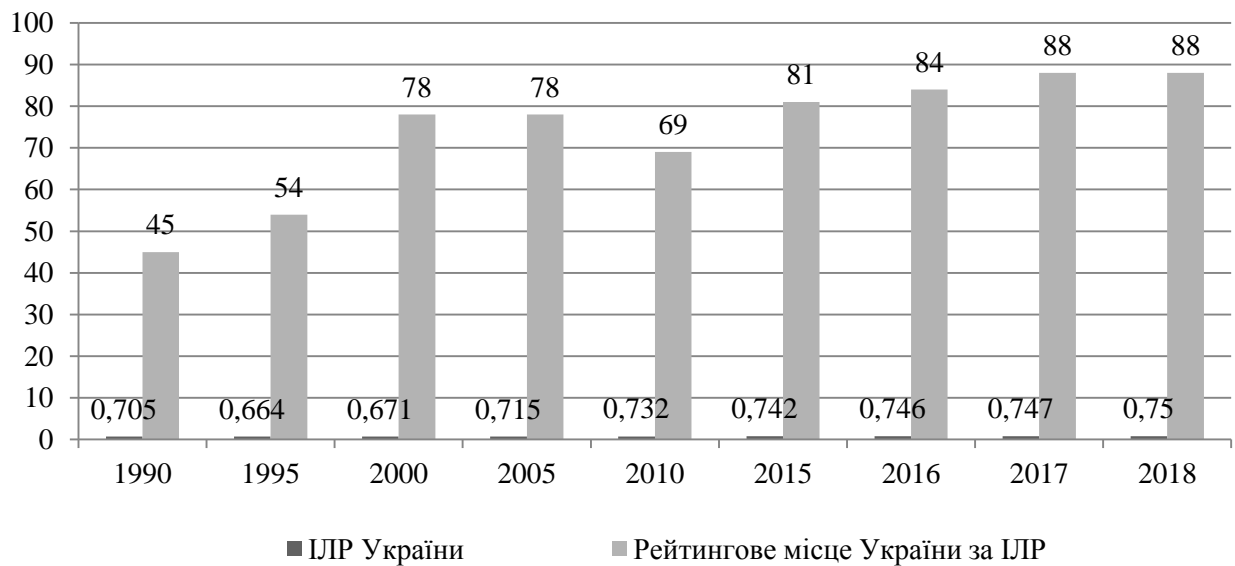


Рис. 3.2. Індекс людського розвитку України у 1993–2018 роках
Примітка. Розроблено за даними [230].

За 2018 рік Україна отримала значення ІЛР 0,750, що відносить її до високої категорії людського розвитку. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. За період з 1990 до 2018 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 року, середня кількість років навчання збільшилась на 2,2 року, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 року. ВНД на душу населення України скоротився приблизно на 25,6% в період між 1990 і 2017 рр. [230].

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

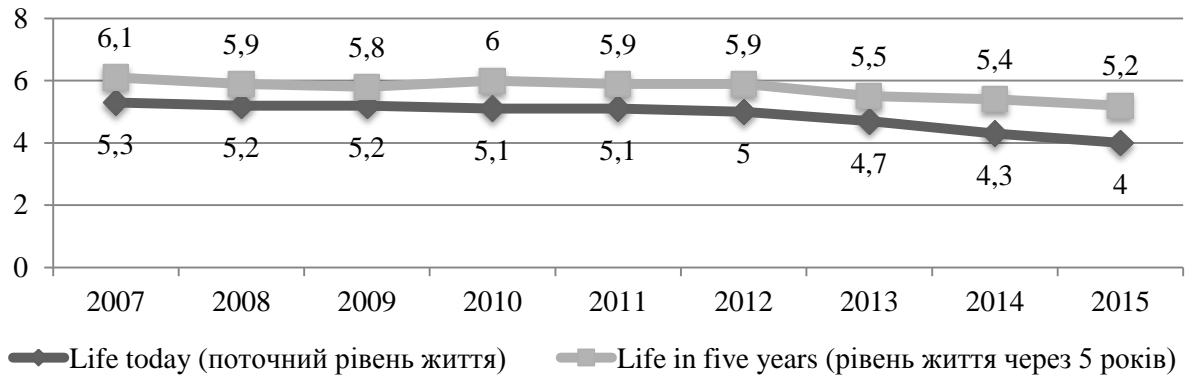


Рис. 3.3. Динаміка показників задоволеності життям громадян України
Примітка. Розроблено за даними [115].

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

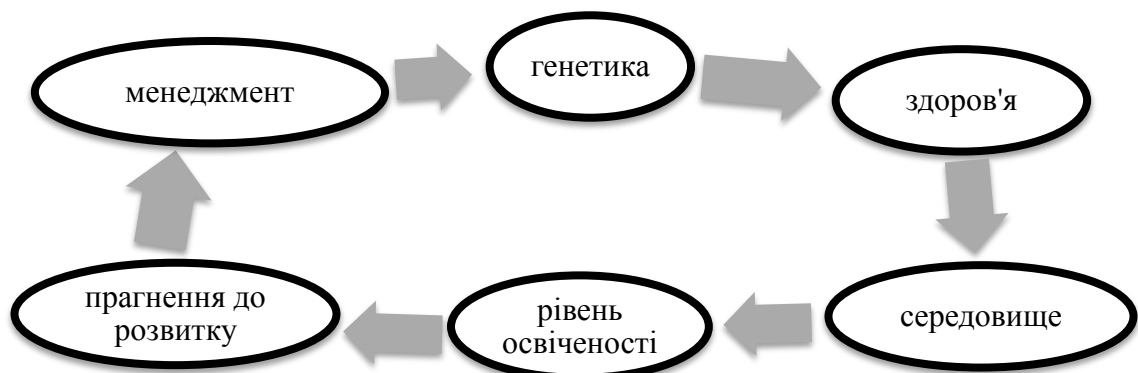


Рис. 3.4. Фактори, які впливають на рівень та якість життя особистості
Примітка. Авторська розробка.

Перший фактор, який варто виділити, – це *генетика*. Кожний індивід народжується з певним запасом здоров'я, схильностями до навчання і розвитку. Протягом життя це все змінюється і коригується, не завжди у кращий бік.

Адже, наприклад, генетично дитина народжується з хорошим здоров'ям, але протягом свого подальшого життя людина може вести такий спосіб життя, який погіршує її здоров'я та розвиває різні хвороби, а отже, зменшує роль цього індивіда в суспільному розвитку. Проте зараз ми часто спостерігаємо, як люди з певними фізичними обмеженнями досягають набагато вищого рівня розвитку, аніж ті, які від природи мають усе. Тобто не варто акцентувати увагу на тому,

що людина з кращою спадковістю досягне вищого рівня життя в майбутньому, і – навпаки. Це все індивідуально і залежить від прагнення людини досягти чогось у своєму житті.

Здоров'я – найвища цінність як людини, так і суспільства. В умовах сучасності здоров'я розглядають як багатовимірний феномен, що має гетерогенну структуру, яка поєднує якісно різні компоненти і відображає фундаментальні аспекти людського існування. Загальновідомо, що саме життя і здоров'я людини визначаються як найвищі людські цінності, є показниками цивілізованості і відображають загальний рівень соціально-економічного розвитку суспільства.

Ще один фактор, який теж безперечно впливає на рівень та якість життя людини, – це *середовище*, в якому вона живе і працює. Адже особистість розвивається не сама по собі, не ізольовано, а в єдності історичного й індивідуального факторів, під впливом тих умов, у яких проходить її життя і діяльність, тобто під впливом середовища. Середовище, що оточує людську особистість, можна умовно поділити на природне (географічне) і соціальне, кожне з яких відіграє певну роль у розвитку людини. Природне середовище, у тому числі клімат, різноманітні природні умови та ресурси, безсумнівно, впливає на спосіб життя людини і характер її трудової діяльності. 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 організації, куди ми потрапляємо на роботу. Управління людьми є складною сферою безлічі взаємовпливів. Зміст і якість 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 [292]:

- вирішальна роль людини в суспільстві;
- поєднання соціальної, економічної і психофізіологічної індивідуальності людини в усіх життєвих проявах;
- свідомі капіталовкладення, соціальні інвестиції для поліпшення 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 потенціал здоров'я визначає рівень людського потенціалу. Рівень і ступінь реалізації людського потенціалу виступає рушійною силою людського розвитку. Узагальнивши літературні

джерела [27; 61; 210; 291; 292; 446; 450], ми зробили спробу виявити сутність складових і наступність формування людського потенціалу, що зображено на рис. 3.5.



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

Примітка. Авторська розробка.

Отже, людський розвиток можна розглядати, з одного боку, як динамічний процес, а з другого – як певний рівень того, що вже досягнуто. Основні аспекти людського розвитку відображають, на нашу думку, потреби, права й можливості людини одночасно.

Основою соціально-демографічної складової є чисельність населення, гендерна і вікова збалансованість, стан здоров'я й тривалість життя, рівень освіти. Характеристиками трудового потенціалу, на нашу думку, є рівень професіоналізму працюючих людей, безпечні для здоров'я умови праці,

конкурентоспроможність випускників ЗВО і їхня затребуваність, 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.

Очевидною стає складність процесу вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів, що вимагає вивчення багатьох сучасних, педагогічних інновацій у контексті філософської науки. Ми вважаємо, що такий підхід слугуватиме дієвим механізмом для кращого розуміння всіх досліджуваних нами процесів, адже базисом і теоретичною основою розвитку системи професійної освіти студентів спеціальності 073 «Менеджмент» є філософія науки.

3.2. Філософія науки – теоретична основа освітнього процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Безсумнівно, що технологічний прорив у сфері менеджменту на початку XXI століття був неминучим. Його першою фазою стало постіндустріальне інформаційне суспільство, в якому формування менеджерів нової формації стало об'єктом уваги і результатом багатьох наукових досліджень. Однак сьогодні на перший план в освіті виходять не стільки проблеми інформатизації, що засновані на інтенсивному використанні технічних засобів, скільки проблеми створення і запровадження фундаментальних методик, технологій здоров'язберезувального навчання майбутніх менеджерів, заснованих на ефективному використанні інноваційних педагогічних технологій для формування в них головного стратегічного життєвого ресурсу – готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що стає однією з основних умов економічного зростання будь-якого підприємства [154].

Компетентність майбутніх менеджерів у питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації виступає як категорія більш складного рівня організації, як зміна одних професійних пріоритетів людини іншими, як перехід 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 [75].

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 антропологія, археологія, експериментальна фонетика, фізіологія, педагогіка, психологія, 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 [302]. Завдячуючи основним положенням цього вчення, сьогодні відбувається вивчення природної сутності людини, її фізіологічних резервів, впливів на стан здоров'я.

Освітня спрямованість та універсальність фахової підготовки майбутніх менеджерів 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 [156]. Такий підхід дозволить здійснити вдосконалення системи професійної освіти студентів спеціальності 073 «Менеджмент» 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 спеціальності 073 «Менеджмент», 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 прихильники екзистенціалізму. Так, Т. Ойзерман [354] 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 прихильників екзистенціалізму як такі, що сутність людини видається 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 називає 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» [354]. На нашу думку, через труднощі пізнання і невизначеності окремих сторін і законів людського розвитку на засадах екзистенціалізму неможливо перебороти і розв'язати основні проблеми про формування здоров'яорієнтованого мислення студентської молоді.

Закономірно, що закони і категорії філософії знаходять планомірне, реальне відображення у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів. Філософські обґрунтування досліджень у сфері менеджменту посідають особливе місце серед інших наукових напрямів, оскільки, досліджуючи форми і ставлення людини до явищ природи і суспільства, ми не можемо абстрагуватися від спостережень та експерименту над собою.

Взаємозв'язки між протилежностями, що виявляється в їхній єдності і боротьбі, відображає така категорія діалектики, як суперечність. Суперечності, зокрема, виникають між потребою економічного статку і способом поведінки людини. Чому людина, визначаючи «здоров'я» як найвищу життєву цінність, 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 їхня майбутня професійна діяльність пов'язана з управлінням людьми. У процесі викладання студентам спеціальності 073 «Менеджмент» фахових дисциплін слід урахувувати 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 [144; 231], 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 майбутніх менеджерів

КОНКРЕТИЗАЦІЯ ФІЛОСОФСЬКИХ ЗАКОНІВ	
<i>Єдності і боротьби протилежностей</i>	Теоретичні знання, практичні вміння і професійна діяльність у системі навчання майбутніх менеджерів – це два аспекти, у змісті яких конкретизується цей закон. Зв'язки між протилежностями, що виявляються в їх єдності і боротьбі, відображає така категорія діалектики, як суперечність. Суперечність «теоретичного, практичного і діяльнісного» у процесі формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх менеджерів розв'язується шляхом оптимального співвідношення змісту цих понять, тобто фундаменталізації та інтеграції змісту фахових дисциплін.
<i>Заперечення заперечення</i>	Одне з основних завдань майбутніх менеджерів, на наш погляд, – забезпечення постійного розвитку і оновлення кадрового потенціалу організації. До розвитку і функціонування в майбутньому має здатність лише система спеціальних професійно значущих знань. Отримання таких фактологічних знань має здатність перетворитися в догматичне навчання, що не є припустимим у системі сучасної освіти майбутніх менеджерів.
<i>Переходу кількості в якість</i>	Професійна освіта майбутніх менеджерів є засобом переходу певної сукупності знань, умінь і навичок у нову якість – діяльність менеджера, що спрямована на поліпшення умов праці, створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Саме такий потенціал у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів дозволить їм підвищувати якість життя працюючих людей, а тим самим і економічне зростання компанії. Забезпечення необхідної якості життя і здоров'я працівників можливе лише за умови, коли менеджери будуть готовими до вирішення таких завдань.

Методологію часто ототожнюють із системою методів, однак це не просто система методів діяльності, а ще й учення про неї. Як зазначають науковці: «Нині поняття методології і її функцій зазнало істотних змін. Вузкий формально-логічний підхід змінився змістовним збагаченням проблематики

вимірювання знання і пізнавальної діяльності» [51, с. 131]. Методологічний аналіз процесу формування управлінських навичок майбутніх менеджерів має передбачати і пояснювати способи поєднання знання і діяльності, будову, організацію, способи отримання та обґрунтування знань.

Проблему вдосконалення професійної підготовки студентів спеціальності 073 «Менеджмент» слід розглянути і в контексті філософських категорій. Адже з огляду на специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів правильне розуміння та застосування філософських категорій до теоретичних і практичних цілей освіти суттєво допомагає у вирішенні різних спеціальних завдань. При дослідженні філософських категорій у контексті здоров'яорієнтованого навчання майбутніх менеджерів ми спиралися на загальноприйняті визначення і трактування філософських категорій, відображені у філософській літературі та наукових дослідженнях [231; 436; 454 та ін.]. Загальновідомі такі основні філософські категорії: одиничне, загальне і особливе; причина і наслідок; закономірність, 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-майбутнього менеджера потрібно навчити самовдосконалюватися. Наслідок є результатом взаємодії, а взаємодія виступає як дійсна причина наслідку. Переосмислення ролей викладача і студента з урахуванням потреб ринку праці є особливо актуальним явищем на сьогодні.

Між причиною і наслідком обов'язково існує послідовність у часі, а навіть після найдієвіших нововведень у зміст і організацію викладання фахових дисциплін не варто чекати миттєвих позитивних змін рівня якості здоров'язберезувальної компетентності майбутніх менеджерів. На нашу думку, будь-які нововведення в систему освіти викликають фундаментальні зміни у змісті і організації навчання, тому явний результат цього процесу вимагає тривалого часу, адже між початком дії причини і початком появи відповідного наслідку є часовий інтервал, який можна визначити як спізнення. Для людини характерна адаптація до будь-яких змін. Тому будь-які інновації, а особливо ті, що пов'язані зі змінами в системі професійної освіти майбутніх менеджерів, вимагають психологічної готовності до їх упровадження як викладачів, так і студентів [559].

Закономірність (закон), необхідність і випадковість є формою прояву

причини і наслідку. Людині природою закладено такий життєвий потенціал, що вона зобов'язана дбати про своє здоров'я – це закономірно. Однак на різних етапах життя в нас різні потреби. Наприклад, прагнення до кар'єрного росту і як наслідок – брак вільного часу. Як наслідок, не всі закономірності виконуються. Виокремлення і врахування специфічних особливостей професії менеджера дозволить прогнозувати процес професійного навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент». В управлінні людьми доволі часто випадкові явища сприймають як закономірні, вони є причинно-зумовленими, але від цього не стають необхідними. Змінювати процес 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 майбутніх менеджерів слід враховувати реальні можливості кожного учасника освітнього 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 змістові, 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'язбережувальної 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 майбутніх менеджерів: 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 майбутніх менеджерів 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 073 «Менеджмент» – досить новий напрям в освіті, лише зараз починає розвиватися. Потреба оновлення системи фахової підготовки менеджерів виправдано, з одного боку, історичними етапами 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 освітній процес постійно виходив за межі загальноприйнятих підходів у системі професійної підготовки майбутніх менеджерів. Це сприятиме створенню орієнтованих на кожну 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 цілісного наукового пізнання людини, яка в сучасних умовах повинна об'єднувати знання всіх цих наук у відповідну систему – систему управління. Сучасний процес менеджменту без орієнтації 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 здоров'яорієнтованому менеджменті організації.

В умовах сьогодення наукові знання про людину набувають іншої якості. Глибоке пізнання загальних законів природи і суспільства призвело до неминучого багаторічного подолання антропоцентризму і антропоморфізму як пережитків минулого [354]. Однак зараз, на нашу думку, набирає обертів

зворотний процес. Усе більше досліджень за своєю суттю сконцентровано на антропологізацію і гуманізацію системи наукового пізнання [26]. Актуальними стають дослідження, що стосуються вивчення резервних можливостей людського організму як однієї 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 [154; 273]. 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) [286]. 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 стратегії 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 [436], в історичному матеріалізмі розв'язується проблема антропогенезу і соціогенезу в їх єдності, проблема соціально-біологічних зв'язків. Недарма зараз у центрі педагогічної науки – прагнення до цілісного наукового пізнання людини в єдності її фізичного, розумового та духовного розвитку, її природи і суспільних властивостей. З огляду на це слід зазначити, що до сьогодні є актуальною класична праця К. Ушинського «Человек как предмет воспитания» («Людина як предмет виховання») [480]. Одним із підзаголовків там звучить так: «Досвід педагогічної антропології».

Стан нашого 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 здоровою [571]. Унікальну можливість для навчання здоров'язбережувального мислення майбутніх менеджерів, на нашу думку, дає єдність онтологічного і гносеологічного аспектів у системі їхньої професійної підготовки. Адже онтологічний аспект пов'язаний із пізнанням навколишнього світу, а гносеологічний – з освоєнням методології і отриманням навичок пізнання [454].

Здоров'язбережувальне навчання майбутніх менеджерів з огляду на гносеологічний аспект має містити компоненти, що торкаються суб'єкта пізнання, сформованого на основі практики, і суб'єктивно виокремлені концептуальні форми відображення, утвердження в теорії менеджменту. У процесі формування здоров'яорієнтованої свідомості майбутніх менеджерів аналіз і синтез завжди поряд. Однак потреба в синтезі виникає пізніше, а на початковому етапі поширенішим є аналіз. Кінцевим є досвід, що відображає такий філософський аспект як наступність у пізнанні.

Процес засвоєння студентами спеціальності 073 «Менеджмент» 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 [570].

Знання, розумові і рухові дії є єдиним цілим у процесі здоров'язбережувального навчання майбутніх менеджерів. 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 [75]. Єдність у розвитку людини – це основа професійної підготовки майбутніх менеджерів з огляду на доцільність ухвалення ними управлінських рішень, що 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 майбутніх менеджерів не займають належного місця через те, що на сьогодні здійснено ще недостатній філософський аналіз понять у сфері наук про здоров'я. В основному увага філософів спрямована на поняття «людина», «людяність» і т. п. як історично класових за своєю суттю явища відображення [429]. На нашу думку, цього недостатньо. Адже соціально-психологічний аспект менеджменту здоров'я передбачає активність особистості, повноцінне і творче її розкриття при взаємодії з іншими людьми. Здатність менеджерів до встановлення ефективних і гармонійних управлінських рішень, взаємовідносин у колективі значною мірою визначає соціальну адаптованість і психічне здоров'я особистості.

Узагальнюючи, слід зазначити, що сучасна філософія розглядає людину в поєднанні фізичної і психічної її природи. Єдність соціального і біологічного у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів пояснює механізм дії формування управлінських навичок через соціальну складову і сукупність

внутрішніх умов існування людського організму.

Внутрішньою структурою педагогічної технології фахової підготовки майбутніх менеджерів у ЗВО є спосіб формування змісту професійно важливих дисциплін з урахуванням основних постулатів здоров'язбережувального навчання. 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 належному рівні. Сучасний майбутній фахівець із менеджменту має усвідомити необхідність постійного поповнення й оновлення не лише економічних професійних знань, а й знань з економіки здоров'я, інакше такий управлінець «морально старіє» [69, с. 32]. Щоб запобігти цьому, студенти спеціальності 073 «Менеджмент» повинні розвивати в собі нові навички, розширювати свій кругозір, а насамперед уміти мислити для поліпшення соціальних стандартів працюючого населення держави.

Філософія розглядає розвиток будь-якої науки через три парадигми (моделі): класичну, некласичну і постнекласичну [436, с. 317–334]. 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, постнекласична, ще формується, тобто її можна розглядати з погляду сучасності. Для цих етапів характерним є широкий розвиток наукової думки, що 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 сьогодні ніяких загальноприйнятих методик і технологій не існує.

Предмет філософської науки сформувався не одразу, він став результатом

довгого історичного розвитку. Витоки формування філософської думки сягають своїми коренями в далеке минуле, однак до сьогодні впливають на розвиток педагогіки здоров'я. Ще первісні люди володіли основами знань, мали певні уявлення про відносини, які склалися між членами первісної общини з приводу виробництва, розподілу, обміну і використання життєвих благ. Ці уявлення опосередковано стосувалися і людських цінностей, зокрема здоров'я. Однак ще не виділились у самостійну сферу, науку про здоров'я людини, та існували в рамках нероздільної, 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 багатства, мистецтва робити гроші, функціонування торгівельного капіталу лежать їхні обороти, тому хрематистика, на думку Аристотеля, протиприродна.

В епоху Середньовіччя економічні проблеми розглядались у рамках учення про справедливість, а економічні питання трактувались із позиції Святого Письма в рамках канонічного права. У той час велике значення надавалось школам і вченим-схоластам. Належність до школи визначала теми досліджень, їхню ідейну направленість і метод доказів. Це стосувалось і канонічного права, за допомогою якого намагались регулювати економічні процеси. Однак уже тоді каноністи розглядали економічні проблеми з погляду моралі, суспільного блага, соціальності як кінцевого критерію діяльності людей. Таким чином, в економії нормативний аспект переважав над позитивним, ірраціональний – над раціональним, дедуктивний метод – над індуктивним.

Невдовзі протиріччя в суспільстві (зіткнення міжкласових інтересів, соціально-економічне протистояння між селом і містом) призвели до того, що виникла потреба у встановленні «справедливої ціни», яка не тільки відшкодовувала б витрати виробництва, а й забезпечувала б вигідний рівень здорового життя людей. Значне місце в розв'язанні цієї проблеми займає вчений-схоласт, філософ Ф. Аквінський, яку він розглядає у праці «Справедлива ціна» [352, с. 1–3].

Таким чином, середньовічні вчені-схоласти у формі церковних догматів формують уявлення про роль праці як божественного приречення і карі за гріхи, про допустимість і межі товарно-грошових відносин. Становлення системи наук, що ґрунтуються на більш складних взаємозв'язках, породило насущну потребу в усвідомленні основних життєвих принципів. Однак вирішення економічних питань науковці продовжували вирішувати суто в самій економіці, а не за її межами. Такий підхід дозволив порушити питання про пошуки закономірностей розвитку системи [125, 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, яка ґрунтується винятково на економіці, стали меркантилісти (основним джерелом багатства вважали сферу обігу, торгівлю, а саме багатство ототожнювали з накопиченням металевих грошей) [124, 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 діючим 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 [125, 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 визнали основним науковим доробком Д. Рікардо [352, с. 5–6]. Зрозумілою є критика на адресу класичної філософії, адже проблеми людини там практично не визнавалися.

Некласична модель розвитку науки. Неокласицизм досліджує і розвиває ідеї класичної науки з урахуванням сучасних умов. Заперечує необхідність втручання держави у процеси розвитку. Засновниками цієї теорії вважають А. Маршалла і А. Пігу, а послідовниками – Л. Мізеса, Ф. Хайєка, М. Фрідмана, А. Лаффера, Дж. Гілдера, Ф. Кейгана та ін. Неокласичний напрям охоплює багато різних концепцій: монетаризм; кейнсіанство; інституціоналізм, або інституціонально-соціологічний напрям; неокласичний синтез (узагальнюювальна концепція) [124].

І, нарешті, залишається не охарактеризованою третя модель розвитку науки – *постнекласична*. Оскільки ця модель ще не сформувалась у педагогічній науці, то ми можемо лише припустити, якою може бути її сутність. Лауреат Нобелівської премії Мілтон Фрідман про економіку казав «Наука, що чарує. І найбільш привабливою її 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» [6, с. 45].

У педагогічній науці все значно складніше, наслідки неправильного виховання, недосконалої освіти відображаються на будь-яких суспільних

процесах, у тому числі й економічних. Упродовж розвитку педагогічної науки формуються нові наукові школи і напрями досліджень, набувають логічної довершеності концепції, уточнюються або відкидаються як такі, що не витримали випробування практикою теоретичні постулати. Особливих якісних змін набувають теоретичні дослідження освітніх процесів на етапі трансформаційних перетворень суспільства, оскільки виникає потреба в осмисленні нових методичних реалій.

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 нації, 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-майбутніх менеджерів, 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, явища біотехнології, генної інженерії, комп'ютерні мережі, системи штучного інтелекту. Під час вивчення різноманітних утворень і систем першочерговими є лише ті, що відображають гуманістичні цінності і безпосередньо стосуються людини. Такий підхід передбачає врахування найбільш вагомих для людини цінностей. Характерними рисами постнекласичної науки є: орієнтація на вивчення людини; цілісне сприйняття природи в динаміці; цілісність усіх наук і наукових понять для розвитку людського капіталу; складні системно організовані саморегулюючі системи, що перебувають у постійному еволюційному розвитку; порядок, що створюється з хаосу; дослідження людського фактору через міждисциплінарні програми з новою методологією організації і змісту навчання. Згідно з ідеями постнекласичної науки чітко простежується об'єднання найвіддаленіших дисциплін у змісті професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів, а пріоритетом вивчення стає здоров'я людини. Культура здоров'я стає головною предметною сферою наукового пошуку [75; 436].

З позиції постнекласичної методології процес формування професійної готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації виглядатиме як відкрита саморозвиваюча технологія, компонентою якої є сама людина. Ця педагогічна технологія, на нашу думку, своїм історичним розвитком породжує нові змістовні категорії – ціль, зміст, методологічні підходи професійної підготовки майбутніх менеджерів. Реалізація, функціонування і впровадження відповідної педагогічної технології навчання майбутніх менеджерів залежатиме від їхніх життєвих цілей, переходом від одного типу саморегуляції до іншого, що доповнюватиметься модними течіями у сфері менеджменту [75; 274].

Для формування сучасного здоров'яорієнтованого мислення фахівців з менеджменту нового покоління потрібно не тільки розв'язувати фундаментальні проблеми і впроваджувати принципово нові технології навчання із соціально спрямованим змістом [124, 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 передує формуванню їхньої здоров'яорієнтованої управлінської компетенції, стане рушійною і складовою розвитку капіталу здоров'я, людського трудового потенціалу.

На нашу думку, сучасний розвиток фахової підготовки майбутніх менеджерів має органічно включати основи ноосферної освіти як нового фундаментального підґрунття цієї системи освіти в цілому. Чинником переходу до основних ідей ноосферизму в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів 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 майбутніх менеджерів 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*).

Таблиця 3.3

**Стратегічні цілі, що мають слугувати орієнтирами при формуванні
готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого
середовища організації**

<i>ЗМІСТОВНА СУТНІСТЬ ОРІЄНТИРІВ</i>	
1.	Знання про потреби організму і розвиток людини в умовах організації, цілісне бачення природи, людини і суспільства.
2.	Перехід від навчання до досвіду і здатності моделювати здоров'яорієнтоване середовище.
3.	Нові цілі у процесі формування управлінських навичок, нові принципи відбору і систематизації здоров'язбережувальних знань, нова якість життя особистості і суспільства.
4.	Усвідомлення і розуміння сутнісних зв'язків між економічним зростанням компанії і станом здоров'я працівників.
5.	Створення умов для виховання гнучкого і багатогранного здоров'язбережувального мислення, різних способів сприйняття дійсності, внутрішньої потреби піклуватися не лише про власне здоров'я, а й про здоров'я оточення.
6.	Використання, на основі міжнародної системи бази даних, новітніх інформаційних технологій здоров'язбереження у змісті професійно значущих дисциплін.
7.	Розвиток особистісних даних на основі структуризації ціннісних орієнтацій студентів через уміння передбачати здоров'язбережувальну поведінку в ситуаціях, що не мають аналогів.
8.	Створення системи спеціальних психофізіологічних знань про процеси, що відбуваються в організмі людини і в навколишньому світі, формування здоров'яформувальної свідомості.
9.	Перехід до формування міждисциплінарних зв'язків у системі фахової підготовки майбутніх менеджерів на засадах здоров'язбереження.
10.	Абсолютна відкритість динамічних процесів, як навчальних і виховних, так і розвитку особистості: відповідність сучасним тенденціям, принципам структуризації змісту професійної освіти для активізації здоров'язбережувальної діяльності.
11.	Творчий саморозвиток майбутніх менеджерів у соціокультурних умовах, що постійно змінюються, формування здоров'язбережувальної компетентності і культури здоров'я.
12.	Формування навичок для управління поведінкою людини, для усвідомлення нею необхідності управління своїм способом життя.
13.	Здоров'язбережувальне навчання, що розглядає особистість студентів як біо-, психо-, соціодуховну єдність. Здатність організовувати 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 майбутніх менеджерів здатності до самостійного перенесення знань і вмінь на обставини та нові ситуації, що можуть виникати у процесі здоров'язбереження.

Примітка. Авторська розробка.

Ідеал життя без хвороб вимагає певної поведінки, способу життя, харчування, ставлення до самого себе, правильно організованих умов праці і дозвілленої діяльності. Ураховуючи все це, стає очевидним, що цілі

здоров'язбереження повинні передбачати різну глибину рефлексії студентів спеціальності 073 «Менеджмент» щодо власної пізнавальної діяльності. Методологія класичної системи професійного навчання, освіти студентів-майбутніх менеджерів у ЗВО абстрагується від діяльнісної природи суб'єкта, некласична методологія використовує цю природу, постнекласична – наповнює її соціокультурним контекстом [75; 354; 429].

Суттєвими характеристиками професійної майстерності сучасного менеджера в рамках постнекласичної методології мають стати: уміння 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 загалом, що розвивалась завдяки людському мисленню, але не будь-якому мисленню, а саме здоров'яорієнтованому мисленню. Зараз, коли наукові підходи і методи педагогічної науки вже сформовані, вони знову ж таки впливають на формування здоров'яорієнтованого мислення. Бо так чи інакше, застосовуючи їх для знаходження істини і способів поліпшення здоров'я, людина змушена на всі 100% «включати» свій мозок, а значить мислити і обирати для себе способи підтримки і збереження здоров'я. Тобто ми можемо побачити, що розвиток здоров'яорієнтованого мислення такий же по-філософськи безкінечний, як і людський розвиток. Адже люди знову і знову придумуватимуть нові теорії, спрямовані на поліпшення здоров'я, висуватимуть нові гіпотези, тобто вони будуть мислити і розвивати своє мислення доти, доки людство не зникне на Землі.

Для формування сучасного здоров'яорієнтованого мислення фахівців із менеджменту нового покоління потрібно не тільки розв'язувати фундаментальні проблеми, а й впроваджувати принципово нові технології навчання із соціально спрямованим змістом [124, 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 передує формуванню їхньої здоров'яорієнтованої управлінської компетенції, стане рушійною і складовою розвитку капіталу здоров'я, людського трудового потенціалу.

3.3. Генеза здоров'яорієнтованого управлінського мислення і свідомості сучасного менеджера

Визначення системи професійної освіти, що досліджує лише особливості професійної діяльності, на сьогодні щонайменше не відображає реальний стан справ. Людська діяльність узагалі й професійна діяльність зокрема є завжди проявом людського розуму. Трудові процеси у виробничому середовищі є процесом зміни даного, відповідного до задумів 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 ролі 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 [280, с. 83–84].

У центрі всього, що відбувається в суспільстві, стоїть особистість. Її світогляд, моральність, психологічні якості, 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 його життя є природним кінцевим призначенням як педагогіки, так і науки про управління.

На даний час людина виступає головним критерієм суспільного розвитку, поширюються ідеї гуманізації економіки і, таким чином, на перше місце ставиться людський розум. Адже суспільство містить велику кількість осіб, які не хочуть бути лише простими виконавцями. За своїми людськими та економічними якостями вони заслуговують, щоб їхні погляди поважали, інтереси і потреби задовольнялись, а їхні голоси були почуті [277, с. 54–58]. Виділитись серед інших та реалізуватись у сучасному демократичному суспільстві ці люди можуть саме завдяки своїм лідерським задаткам і розумовим здібностям.

Загалом, формування і розвиток здоров'яорієнтованого мислення – це дуже складний і водночас дуже цікавий процес. Кожна людина є особистістю. Протягом життя в неї формується притаманний тільки їй тип мислення. Мислення формує систему цінностей людини. Оскільки всі люди різні, то і система цінностей у кожного своя, індивідуальна. Здоров'яорієнтоване ж мислення просто так у голові людини сформуватись не може. Воно формується при вивченні фахових дисциплін упродовж чотирьох років навчання майбутніх менеджерів.

Важливою передумовою формування здоров'яорієнтованого мислення у студентів-майбутніх менеджерів є формування широт світогляду через зміст професійно важливих дисциплін. Що обмеженішою є людина, то важче їй усвідомлювати причинно-наслідковий характер явищ і процесів, що відбуваються зі змінами у стані здоров'я. Відповідно важче навчити таку людини здорово мислити. Вивчення фахових дисциплін з ухилом у бік педагогіки здоров'я їй даватиметься лише за великого бажання і прикладення максимуму зусиль. Важливу роль при цьому відіграватимуть 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 із питань збереження власного здоров'я і здоров'я людей, які їх оточують. У них, зазвичай, відмічається наявність логічного здоров'яорієнтованого мислення, що є основою для вирішення питань, пов'язаних з організацією способу життя [147; 360].

Звідси логічно слідує, що тематика розвитку здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів 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 щось зробити в цьому плані лінується.

Педагогіка здоров'я, економіка здоров'я, менеджмент здоров'я найважливіші і найцікавіші складові усього суспільного механізму. І хоч

здоров'я, як кажуть, немає ні кольору, ні запаху, ні смаку, воно справляє колосальний вплив на розвиток людської цивілізації. «Лице» економічного процвітання і благополуччя визначається суспільним ладом, який змінювався одночасно із розвитком людини [6, с. 44]. А людський розвиток напряду залежить від рівня здоров'я людей. Здоров'яорієнтоване мислення невід'ємно пов'язане з економічною наукою, адже воно продовжує розвиватись, ідучи в ногу із нею. Отож, розглянемо основні етапи розвитку історії економічних учень і коротко прослідкуємо розвиток педагогічної думки на цих етапах, зосередивши увагу на поглядах учених щодо формування здоров'яорієнтованого мислення в контексті розвитку самої людини у процесі праці та виробничого середовища.

Саме поняття «здоров'яорієнтоване управлінське мислення» впливає із понять «культура управління», «культура здоров'я», «свідомість» і визначає «управлінське рішення». Це зумовлено тим, що здоров'яорієнтоване управлінське мислення формується в голові людини як наслідок розвитку її управлінської культури і культури здоров'я та здібностей до сприйняття навколишнього середовища, тобто свідомості. Результатом таких процесів є управлінське рішення. Тому перш ніж переходити до розгляду здоров'яорієнтованого управлінського мислення майбутнього менеджера як передумови управлінського рішення і невід'ємної складової людського розвитку і суспільства, слід з'ясувати зміст та особливості понять «культура управління», «культура здоров'я», «здоров'яорієтована свідомість».

Культура управління – складна філософська і соціологічна категорія. Сам термін культура (від лат. cultura – обробка, виховання) має багато різних тлумачень. Культуру управління можна розуміти як певний соціальний механізм, який впливає і відтворює ті чи інші еталони, норми поведінки людей. Розвиток управлінської культури визначається, насамперед, наступністю, збереженням усіх позитивних цінностей, які знаменують собою збереження ієрархії управління для безперервності суспільного прогресу. Культура управління охоплює широкий спектр діяльності людини: від вихідного пункту,

який 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 [277, с. 76–77].

Основою культури 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 сукупності уявлень, понять, оцінок, настроїв, традицій та оздоровчих систем, за допомогою яких з'являються переконання в доцільності здоров'язбережувальних заходів, потреба в накопиченні капіталу здоров'я, збільшується тривалість років здорового життя, відбувається людський розвиток [569].

Основою здоров'яорієнтованої свідомості виступає теоретико-пізнавальний рівень. Він охоплює систематизовані і наукові знання; погляди, що формують здоров'яорієнтований світогляд людини; її уміння і здатність об'єктивно й адекватно сприймати виклики, що пов'язані з віковими змінами у стані здоров'я. Пізнавальні компоненти при цьому створюють не лише систему здоров'язбережувальних знань, а й визначають внутрішню культуру здоров'я людини, формують її готовність до свідомого ведення здорового способу життя.

Однією з головних функцій здоров'яорієнтованої свідомості є створення у світогляді людини потреби і звички постійно турбуватися про власне здоров'я і про здоров'я оточення. Система засвоєних знань про управлінську діяльність майбутніх менеджерів створює основу для передбачення змісту й характеру розвитку здоров'яорієнтованого процесу їхньої фахової підготовки.

Здоров'яорієнтована свідомість характеризується як системна складова суспільної свідомості у зв'язку з особливим місцем, яке займає діяльність менеджера в суспільному бутті сучасної людини, а також у реалізації її головних життєвих цілей.

Формування здоров'яорієнтованої свідомості розпочинається з усвідомлення людиною самої себе як суб'єкта трудової діяльності, тобто з формування самосвідомості, можливості активізації здорової діяльності. Здоров'яорієнтована свідомість дозволяє також регулювати і контролювати емоційні, раціональні та предметно-практичні відносини в колективі, 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, що безпосередньо не сприймаються органами відчуттів і не можуть стати об'єктами предметно-практичної діяльності ані самого суб'єкта, ані інших людей.

У здоров'яорієнтованій свідомості дуже часто виділяють її ментальну складову. Ментальність людини є елементом її внутрішнього світу.

Функціонуючи як стрижень, ядро цього світу, вона виражає глибинний зв'язок людини із суспільством і культурою. Ментальність впливає на спрямованість дій, основні мотиви, установки й поведінку, що визначають здатність людини бути самобутньою і пізнаваною 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 [280, 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 не 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 тими зв'язками, в які вони вступають в повсякденному житті [6, с. 92].

Здоров'яорієнтоване управлінське мислення менеджера можна охарактеризувати як [190]:

- систему поглядів: про закономірності людського розвитку; сутність психофізіологічних особливостей трудових процесів; причини виникнення професійних захворювань; корисність діалектичного поєднання і взаємодії здоров'яорієнтованих управлінських знань, ідей, теорій у системі управління;

- форму прояву здоров'яорієнтованої свідомості в конкретній суспільній ситуації; систему поглядів і уявлень, що породжені практичним досвідом людей, їхньою участю у трудовій діяльності, а також накопиченим практичним досвідом;

- складову частину здоров'язбережувальної діяльності людей; процес, де відбувається така взаємодія менеджера, соціальної групи, суспільства, що не

може нашкодити здоров'ю працюючих людей попри необхідність економічної результативності.

Якщо говорити простіше, то здоров'яорієнтоване мислення менеджера – це сукупність поглядів, уявлень і суджень про необхідність впровадження реальних заходів збереження здоров'я у виробниче середовище, розуміння того, що від здоров'я працівників залежить економічне благополуччя будь-якої організації. На основі всього вищезазначеного було створено своєрідну модель формування і розвитку здоров'яорієнтованого управлінського мислення майбутніх менеджерів (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Модель формування і розвитку сучасного здоров'яорієнтованого управлінського мислення майбутніх менеджерів

Примітка. Авторська розробка.

Вивчення поглядів науковців [124, с. 42–43] дозволяє на сучасному етапі розвитку професійної педагогіки і психології виділити два типи здоров'яорієнтованого управлінського мислення студентів-майбутніх менеджерів: повсякденне (буденне) і перспективне (наукове) (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Розбіжності між повсякденним і перспективним типами
здоров'яорієнтованого управлінського мислення
студентів-майбутніх менеджерів**

<i>Повсякденне (буденне) здоров'яорієнтоване управлінське мислення</i>	<i>Перспективне (наукове) здоров'яорієнтоване управлінське мислення</i>
Суб'єктивні погляди на необхідність використання здоров'язбережувальних заходів	Необхідність використання заходів для збереження здоров'я – об'єктивна істина
Уривчасті, однобічні знання про здоров'язбережувальні технології	Усебічний, цілісний, системний погляд на систему здоров'яорієнтованого управління
Перекручене уявлення про вагомість здоров'яорієнтованих умов праці	Усвідомлення справжнього значення здоров'яорієнтованих умов праці

Примітка. Авторська розробка.

Повсякденне здоров'яорієнтоване мислення найчастіше дуже суб'єктивне і властиве людині, яка розглядає навколишню дійсність лише крізь призму своїх особистих цілей та інтересів. На таке мислення накладають відбиток сформовані в народі звичаї, традиції, а іноді навіть забобони. Таке мислення ґрунтується на уривчастих, однобічних знаннях про здоров'я, обмеженому світогляді однієї людини.

Утім, знаючи всі аспекти й реальні параметри процесів життєдіяльності, людина часто надає таким знанням загального значення. І тоді ми можемо почути, наприклад, категоричні судження якого-небудь перехожого, котрий ознаки відомого лише йому явища безпідставно поширює на всі без винятку явища такого ж типу.

У повсякденному здоров'яорієнтованому мисленні багато подій відбиваються перекручено, немов у скривленому дзеркалі. Це багато в чому визначається тим, що в центрі уваги людей нерідко перебувають швидкоплинні й незначні – із суспільного погляду – 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 [166].

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 однобічних 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 [32, с. 54–56].

На основі вивчення думок учених-економістів (концепт змісту фахових дисциплін студентів-майбутніх менеджерів – це економічна складова) [124, 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*.

Слід зазначити, що перспективному здоров'яорієнтованому мисленню властива певна стійкість, інерційність, стабільність уявлень при відображенні у свідомості людини явищ, що впливають на рівень здоров'я. Менеджер виступає як носій певних знань про те, якою повинна бути здоров'язбережувальна поведінка і реальність, які форми соціальної взаємодії використовувати в умовах виробничого середовища. Інакше кажучи, здоров'яорієнтоване мислення – це свідомість у дії, у русі. Цей рівень пізнання тісно пов'язаний із соціально-економічною практикою і конкретними соціально-історичними умовами розвитку суспільства [280, с. 92–93].

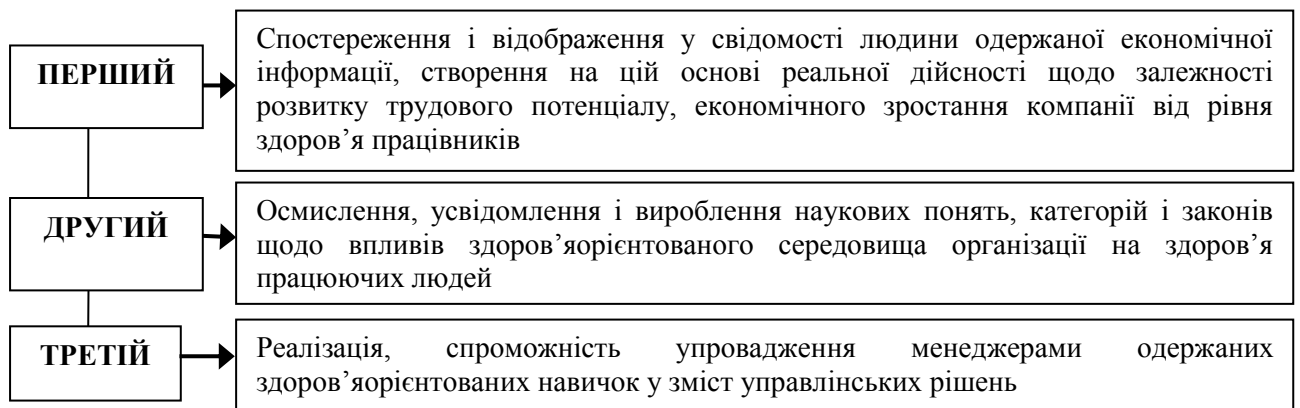


Рис. 3.7. Послідовність розвитку перспективного здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів

Очевидно, що наслідком сучасного перспективного здоров'яорієнтованого мислення менеджера є здоров'яорієнтована поведінка. Ідеться про сукупність послідовних управлінських вчинків в умовах організації. Вибір моделі виробничого середовища менеджерами 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 [166]:

- 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 [265]. 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-майбутніх менеджерів. Власне через обсяг економічної інформації; щодо її повноти, він завжди буде обмежений і неповний без соціальної значущості [6, с. 92–93]. Навіть економічна інформація може використовуватися для прийняття рішень, які б найкращим чином відповідали інтересам людей. Люди відчують і розуміють наслідки своєї трудової поведінки щодо її впливу на максимізацію проблем, пов'язаних із впливами на стан здоров'я. Вибір раціональної здоров'яорієнтованої поведінки працівників в умовах трудових процесів регулюється правовою державою на основі пріоритету права і рівності всіх перед законом. Кожен громадянин у рамках закону здійснює свої права і свободи самостійно, згідно з принципом: «Дозволено все, що не заборонено законом» [277, с. 70–83].

Тобто необхідність раціональності змушує людину мислити. Інша річ, чи це мислення є здоров'яорієнтованим. До якого висновку дійде працівник і яке прийме рішення, залежить від якості і змісту управління. Якості менеджера характеризуються наявністю певних поглядів, рис характеру, знань, умінь і навичок, що дозволяють йому відповідним чином діяти в умовах організації. Сюди можна віднести такі якості людини, як почуття власної гідності і незалежності, особиста відповідальність за свою долю, толерантність, працьовитість та інші [277, с. 58–59].

Проте ми вважаємо, що головною якістю менеджера, котрий впливає на найвищу цінність для розвитку суспільства і саморозвитку людини, її здоров'я, є його підприємницький хист, орієнтований на збереження здоров'я

працівників. Ідеться про особисті здібності, якості менеджера: здоровий глузд і вміння йти на ризик заради здоров'яорієнтованого управління, здатність використовувати свої можливості для економічного процвітання організації через підтримку і зміцнення здоров'я працівників. Така універсальність призводить до суперечності. Тобто підприємливість – це одна з економічних якостей людини, з одного боку, і сукупність економічних якостей – з другого. Підприємливість заради економічної вигоди – це риса, що закладена в людині генетично, ще від її народження (досить часто можемо почути фразу: «Підприємцями не стають, ними 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 такого менеджера 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 силу 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 нікуди не зникала, бо була притаманна їм від народження. Очевидно, що розвиток управлінського хисту відбувається ще у студентські роки. Фундаментальними аспектами для розвитку здоров'яорієнтованого управлінського хисту упродовж фахового навчання майбутніх менеджерів, на нашу думку, є такі аспекти [166]:

- свобода – це головна цінність професійної педагогіки. Свобода вибору навчальних дисциплін, свобода висловлювати власну думку, свобода у виборі тематики 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 думки. Отже, така педагогічна свобода впродовж формування в майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок забезпечить реалізацію здібностей і вмінь на практиці;

- **самостійність** – наявність як у викладачів, так і у студентів прав на індивідуальний, самостійний вибір технологій і методик навчання. Наприклад, ніхто не може вказувати викладачеві, у який спосіб він має навчити студентів здоров'яорієнтованих навичок, а студентам – які саме ідеї реалізовувати впродовж управлінської діяльності. Має бути свобода вибору в усіх починаннях як викладача, так і студента. Адже нікому з власників підприємств ніхто не вказує, яким чином використовувати прибуток, кого наймати на роботу і за яку плату, а кого звільняти і з якою компенсацією тощо [53; 277];

- **професійна відповідальність.** Як уже зазначалось вище, раціональність у педагогічній науці змушує студентів-майбутніх менеджерів не просто мислити, а ухвалювати те чи інше управлінське рішення з огляду на те, як це рішення впливатиме на стан здоров'я підлеглих. Якщо додати до раціональності ще й здоров'яорієнтований управлінський хист, то гарантовано, що ухвалене рішення буде правильним і принесе підлеглому працівникові задоволення. Тому підприємливість і включає до свого складу таку рису, як уміння йти на ризик. Знову ж таки, у стані ризикованості активується здоров'яорієнтоване мислення, і залежно від того, наскільки добре воно розвинене, залежатиме правильність ухваленого рішення. Але за будь-якого розвитку подій менеджер має відповідати за свої рішення і дії.

На нашу думку, за сучасного розвитку людства цих складових для розвитку здоров'яорієнтованого мислення студентів-майбутніх менеджерів є недостатньо. Адже на дворі XXI століття, людський розум постійно еволюціонує. Процес еволюції проходить завдяки розвитку наук: одні

відмирають, інші зароджуються, а деякі залишаються постійними. Тому для формування 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-майбутніх менеджерів соціально важливих взаємозв'язків через відповідні 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 їхньою зневірою, що попередження захворювань, підтримка і збереження здоров'я – це речі, що справді є важливими і дієвими. Брак вільного часу призводить до того, що, окрім як в умовах організації, де люди працюють, вони не шукають можливостей для

покращення власного фізичного здоров'я. Лінь, відсутність власної ініціативи і очікування, що хтось (лікарі, викладачі тощо) мають зробити так, щоб ми були здоровими до сьогодні, на жаль, закладено в голови людей. Працюючі люди очікують, що хтось їх організує до здоров'яорієнтованої діяльності, причому для них буде найкраще, якщо це буде в умовах організації, де вони працюють.

Інвестори, що зараз активно приходять в Україну, здебільшого створюють на підприємствах кутки відпочинку, спортивні зали. Однак і це не допомагає до активного залучення працюючих людей до поліпшення фізичного здоров'я. Через свою пасивність і лінь, нерозуміння змін, що відбуваються в організмі під впливами трудових процесів, усі чекають, що їх хтось організує, скерує, а якщо потрібно, то і примусить до того, щоб людина почала дбати про своє здоров'я. У цьому контексті управлінська ланка в умовах організації покликана до розв'язання таких проблем. Якщо триває постійний пошук нового і кращого, на відміну від покірнього сприйняття старого, це досить точно характеризує значення свободи щодо соціального вибору.

Узагалі будь-яка свобода є правом самостійно приймати рішення і діяти, однак за наявності певних наперед заданих умов. Дійсно, не можна жити в суспільстві і бути вільним від суспільства. Свобода не є можливістю робити все, що хочеш. Отже, суспільство не може бути успішним і цивілізованим, якщо відсутні критерії дозволеності.

Важливо підкреслити ще один момент – людині потрібний соціальний захист. Соціальний захист і соціальна безпека не лише в сенсі виплати лікарняних листків у разі хвороби, а фахові управлінські рішення, що дозволять працівникам вести такий спосіб трудового життя, що для стану здоров'я стане підтримувальним. На нашу думку, ефективний менеджмент в умовах організації – уміння поєднати на підприємстві повне використання трудових ресурсів для 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 даного 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 напрямі. Особливо це стосується професійної складової фахівців, професія котрих буде пов'язана із встановленням взаємозв'язків між економічним і соціальним благополуччям людей. Як уже зазначалося, у свідомості українців досить суттєво виражена і переважає її ментальна складова.

Відомі українські вчені М. Костомаров, М. Грушевський, В. Липинський, Л. Чижевський, О. Кульчицький, Я. Ярема, Г. Ващенко, а також сучасні психологи виділяють, зазвичай, чотири системотворчі ознаки, що історично були властиві менталітету українського народу, його психічному складу [413, с. 33]:

- зосередженість особи на фактах і проблемах внутрішнього, особистісно-індивідуального світу;
- сентиментальність, чутливість, любов до природи, естетизм народного життя, культуротворчість;
- прагнення до особистої свободи, але без належного устремління до державності;
- перевага емоційного, чуттєвого над інтелектуальним.

У самій природі українців закладена висока духовність особистості, яка дозволяє жити і діяти в будь-якій, навіть найскладнішій, соціально-економічній ситуації. Наполеглива і чесна праця, самодисципліна, розумна ощадливість – це ті

риси української ментальності, що в умовах ринкової економіки мають важливе значення.

Особливості життєвого укладу української нації, що склались протягом віків, створили неповторну національну специфіку соціального буття українців та їхнього національного мислення. Людина з дитинства прив'язується до своєї батьківщини, вважає себе частиною свого народу, засвоює його мову. У рідній мові закодована своєрідна національно-економічна інформація, яку людина сприймає майже підсвідомо та інтуїтивно. Безумовно, що національні (українські) цінності збереження здоров'я зумовлені культурно-історично та соціально-психологічно. Національні цінності і традиції впливають на формування культури здоров'я і здоров'яорієнтованого мислення людей, зумовлюють характер їхнього способу життя.

Національні цінності українського народу формувались під знаком нашої історії, що надавала їм своєрідної специфіки. Так, економічні цінності української нації історично були пов'язані з її хліборобською економічною культурою [327]. Українці вчилися культивувати рослини, створювати й виробляти відповідні знаряддя праці. Землеробство вимагало напруження сил і працелюбства. Важливе значення мали творчість і винахідництво, адже треба було вдосконалювати хліборобську техніку, поліпшувати якості рослин, пристосовувати їх до потреб людини. Тому типовими рисами українського селянина стали терпеливість, мовчазна відвага, передбачливість, скромність, обережність, невідступність від обраної лінії. Постійна потреба в подоланні труднощів сприяла формуванню сильної і самобутньої української ментальності, що вистояла в багатьох тяжких випробуваннях [277, с. 92–97].

Саме українська ментальність зумовила розвиток у нашому суспільстві більшою мірою буденного типу мислення, що не дозволяє дбати про самого себе. Наукове здоров'яорієнтоване мислення в українців звичайно ж присутнє, проте не такою мірою як буденне. Звичайно, що само по собі воно не стоїть на місці. Адже немає нічого хибнішого, ніж уявляти наукове здоров'яорієнтоване мислення як суму якихось догм і незмінних положень, нібито придатних для всіх

часів і обставин. Навпаки, як одна із форм суспільної свідомості наукове здоров'яорієнтоване мислення прагне адекватно відбивати мінливу об'єктивну дійсність. Будь-які суспільні зміни призводять до серйозної модифікації здоров'яорієнтованого мислення. Саме така зміна відбулася під час переходу нашої країни від командно-адміністративної системи економіки до ринкової. Зрештою, формується новий історичний тип здоров'яорієнтованого мислення, що явно тяжіє до ринкового типу економічного мислення. Основні риси такого типу здоров'яорієнтованого мислення не лише не втрачають свого значення, а й дістають підтвердження, водночас збагачуючись новим змістом.

Кожній історичній стадії розвитку нашого суспільства відповідає свій тип здоров'яорієнтованого мислення. Так, у колишньому СРСР розрізняли три етапи в еволюції, що відповідають, по-перше, перехідному періодові від капіталізму до соціалізму; по-друге, побудові в основному соціалізму; по-третє, розвиненому, зрілому соціалізмові [461]. Визнаючи сьогодні ці етапи штучно створеними, ризикнемо припустити, що тоді попри все переважало здоров'яорієнтоване мислення, властиве командно-адміністративній системі управління централізованою, ієрархічною економікою. Тому потрібно формувати в сучасному українському суспільстві новий, реальний для сучасних умов тип здоров'яорієнтованого мислення людей, без якого наші перетворення з перебудови суспільства, наші реформи в цій сфері приречені на поразку або принаймні дуже загальмуються.

Здоров'яорієнтована свідомість має тенденцію запізнюватися з осмисленням сформованих нових реалій. Отже, перехід від однієї історичної стадії суспільного устрою до іншої означає, що назріла потреба нарешті порвати з усім застарілим, із 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 перебіг 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 без засвоєння базових категорій і законів філософії є неможливим. 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 гарантувати безпечні умови праці і збереження здоров'я працівників.

Соціалізація як феномен процесу здоров'яорієнтованого управління слугує важливим аспектом системи фахової підготовки майбутніх менеджерів.

3.4. 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 [231; 436]. 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-майбутніх менеджерів 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 «людина», так і сфера життя людини, на яку поширювали поняття «особистість», «людяність». Цікаво відмітити, що ці поняття «демократизувались» і «персоналізувались» у тому розумінні, що і слова «людина – особистість» стали взаємно оберненими поняттями. Якщо антропологічні філософські системи буржуазії, яка тільки зароджувалась, мали переважно натуралістичний характер (людина розглядалась як частина природи і її властивості виходили із властивостей природи світу), то в сучасній філософській антропології проблема людини розв'язується на основі віталістичної біології та ірраціональної психології. Таким чином, антропологічний принцип у зарубіжній філософії перетворився в засіб обґрунтування ідеалістичних концепцій людини, у засіб фальсифікацій дійсних проблем людини і суспільства [411]. До цього слід додати, що подібна фальсифікація пов'язана з викривленням сучасних наукових знань про людський розвиток. Тому дедалі гострішими стають протиріччя між філософською антропологією і конкретними науками про людину, теоретичними і прикладними технологіями збереження здоров'я [144]. Разом з тим не можна не відмітити збереження впливу ідеалістичної філософської антропології в деяких наукових напрямках.

Науковці зазначають, що людина вступила в таку стадію еволюції, коли інтенсивний розвиток відбувається у сфері соціальної, у свідомості, у ході оволодіння силами природи [127]. Сучасна система професійної освіти студентів-майбутніх менеджерів у ЗВО потребує правильних матеріалістичних підходів і розв'язання проблем органічного розвитку людини в умовах

сучасного соціального і технічного розвитку. У цьому контексті можна згадати роботу Б. Ананьєва «Человек как предмет познания» («Людина як предмет пізнання»), де він згадує вчення англійського філософа Д. Льюїса, який ще 1964 року привернув увагу до питань взаємозв'язку соціального і біологічного в людському розвитку [11].

Обставини, умови, що спонукають студента-майбутнього менеджера до активності, вжиття ефективних, здоров'яорієнтованих управлінських дій, можна назвати факторами соціалізації, що 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. Варія [52]. Основні фактори соціалізації, що, на нашу думку, детермінують і визначають управлінські якості студентів-майбутніх менеджерів, 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 майбутніх менеджерів впливатимуть 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, професії тощо. На формування особистості майбутніх менеджерів впливають соціокультурні особливості, що притаманні людям тієї

чи іншої національності. Студенти спеціальності 073 «Менеджмент» адаптуються до природного середовища, в якому відбувається засвоєння і реалізація ними певних професійних програм навчання. Навчальне середовище впливає на формування в них здоров'яорієнтованої свідомості, а також відповідних форм і методів управління. Важливу роль, безумовно, відіграють засоби масової інформації.

Соціальні групи, що безпосередньо впливають на конкретних людей (викладачі, сім'я, ровесники, навчальне середовище), називають мікрофакторами (грецьк. *mikros* – малий). Щодо педагогічних впливів, то мікрофактори мають найважливіше значення. Як зазначають соціологи, мікрофактори впливають на розвиток людини через осіб, у безпосередній взаємодії з якими проходить її життя; які здійснюють вплив через так званих агентів соціалізації. Викладачі здійснюють керований процес соціалізації відповідно до тактики і стратегії формування особистої управлінської культури майбутніх менеджерів [376].

Ефективність засвоєння студентською молоддю цінностей управлінської культури значною мірою залежить від ефективності взаємодії двох головних контрагентів – викладача і студента. Провідним у досягненні ефективності взаємодії є характер і механізми інтеракцій викладача і студента. Інтеракційний механізм процесу соціалізації здоров'яорієнтованого навчання студентів-майбутніх менеджерів визначається як сукупність способів взаємодії, які зумовлюють взаємовпливи для вироблення спільних норм і цінностей науки про управління людиною. У процесі інтеракційного навчання реалізуються соціалізуючі функції: інформаційно-освітня, організаційно-регулятивна, регулятивно-контрольна, стимулювальна, прагматична, комунікативно-гедоністична [494].

На нашу думку, економічні, політичні, соціально-психологічні та інші перетворення, що відбуваються на сьогодні в Україні, неможливі без перерозподілу соціалізуючих функцій, які реалізуються в системі професійної освіти студентів-майбутніх менеджерів. Викладачам слід орієнтуватися на

виконання інформаційно-освітньої та стимулювальної функцій. 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 керованого 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: [194].

Щодо людської поведінки, яка розглядається деякими зарубіжними вченими як сфера антропології, застосовується термін «антропонімія». З приводу цього терміна Я. Рогінський і М. Левін [411] зазначають, що термін «антропонімія» у більш широкому сенсі використовувався для виділення всієї системи наук про людину, на відміну від терміна «антропологія», котрий став позначенням морфології та еволюційного вчення про людину.

Аналіз стану проблеми формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації свідчить про те, що в сучасних умовах виникає потреба у більш ґрунтовному вивченні ними психофізіологічних процесів трудової діяльності [570]. Штучне відокремлення у вищій школі дисциплін економічного спрямування від природничих ніяк не впливає на формування у студентів відповідальності за своє здоров'я, і тим більше не наштовхує їх на розуміння потреби дбати про здоров'я інших.

Фізичний тип, як загальну соматичну організацію людини, вивчають такі природничі науки, як анатомія і фізіологія людини, біофізика і біохімія, психологія, на які спирається морфологічна частина антропології.

Аналіз сучасної філософської науки і розмаїття наявних підходів свідчить про багатогранність самих феноменів людини; людини, що є особистістю і індивідуальністю [436]. Пізнання філософських взаємозв'язків – важлива умова практичного опанування та управління людським розвитком, а отже, і здоров'ям людини, що є необхідною складовою компетентності менеджера. Ці, здавалось би, банальні положення не слід ігнорувати, якщо перед нами стоїть завдання навчити майбутніх менеджерів управляти людьми без нанесення шкоди їхньому здоров'ю. Адже все частіше зараз доводиться зіштовхуватися з таким фактом, коли у процесі управління менеджери дбають виключно про поліпшення фінансового благополуччя компанії, а ніяк не про збереження здоров'я підлеглих.

У наш час наповнилося конкретним змістом положення, висунуте Л. Нуаре ще 1880 року, про те, що фізіологічно людину можна пояснити тільки її діяльністю, яка спрямована на створення засобів праці [46]. 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-майбутніх менеджерів 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 ними здоров'яорієнтованого 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 майбутніми менеджерами необхідності профілактичних здоров'язбережувальних заходів в умовах організації. Феноменологія вищевикладених суджень і перетворень полягає в перетворенні наявної системи професійної підготовки майбутніх менеджерів у цілісну педагогічну здоров'яорієнтовану технологію навчання на основі обґрунтування філософських теоретико-методичних аспектів.

Студенти спеціальності 073 «Менеджмент» в сьогоденних умовах навчання стають безпосередніми учасниками і невід'ємною ланкою системи менеджменту освітнього середовища. Це має неабияке практичне значення для проєктування більш досконаlih аналогів формування в них здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Зазвичай, це явище тлумачиться односторонньо і на перший план у процесі вдосконалення фахової підготовки студентів-майбутніх менеджерів 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.

Розвиток особистості – це безперервний і завжди складний суспільний процес, що залежить від взаємодії багатьох факторів соціального середовища. Вироблення стратегічного курсу держави на оновлення освітньої сфери вимагає вдосконалення і системи підготовки менеджерів. Особливої значущості набуває проблема соціалізації студентів цього фаху через необхідність формування в них здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в

майбутньому. Суспільство відмовилося від цінностей та ідеалів управління кадрами, сформованих у радянський період. Водночас продовжуються пошуки адекватних методик і технологій навчання менеджерів, що відповідали би вимогам нинішнього і майбутнього етапів розвитку суспільства. Тому молода генерація, яка визначає розвиток кадрового потенціалу країни, залишилася в потоці культурно-ціннісних криз, які негативно позначаються на формуванні культури здоров'я особистості. Як сказано у Вікіпедії, соціалізація – комплексний процес засвоєння індивідом певної системи знань, норм і цінностей, які дозволяють йому бути повноправним членом суспільства [442]. Отже, формування компетентності здоров'язбереження студентів-майбутніх менеджерів також відбувається через процес соціалізації, що вимагає додаткового вивчення.

Автором терміна «соціалізація» вважають американського соціолога Ф. Гіддінгса. Соціалізація в умовах сьогодення виступає одним з основоположних соціальних процесів, що забезпечує існування людини всередині суспільства [444]. Іншими словами, взаємодію людини із соціально-культурним середовищем позначають поняттям «соціалізація», що має міждисциплінарний статус. До сьогодні сутність терміна «соціалізація» уточнюється і доповнюється. У педагогічній літературі часто поняття «соціалізація» ототожнюють 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 XXI століття. Як людині прожити роки здорового життя, бути працездатною і фізично міцною, сильною і витривалою попри несприятливі впливи навколишнього середовища – це запитання, що не втрачає актуальності [143].

У процесі соціалізації молодь не тільки приймає цінності та ідеали професії менеджера із соціально-культурного середовища, створені суспільством на попередніх етапах, а й розвиває їх залежно від політичних, економічних, матеріальних можливостей певної історичної епохи. Упродовж

даного дослідження соціалізація розглядається як двосторонній процес. З одного боку, соціалізація передбачає виховання здоров'язберезувальних навичок студентів-майбутніх менеджерів, а з другого – здоров'яорієнтоване середовище організації виступає фактором соціалізації менеджерів (рис. 3.9).

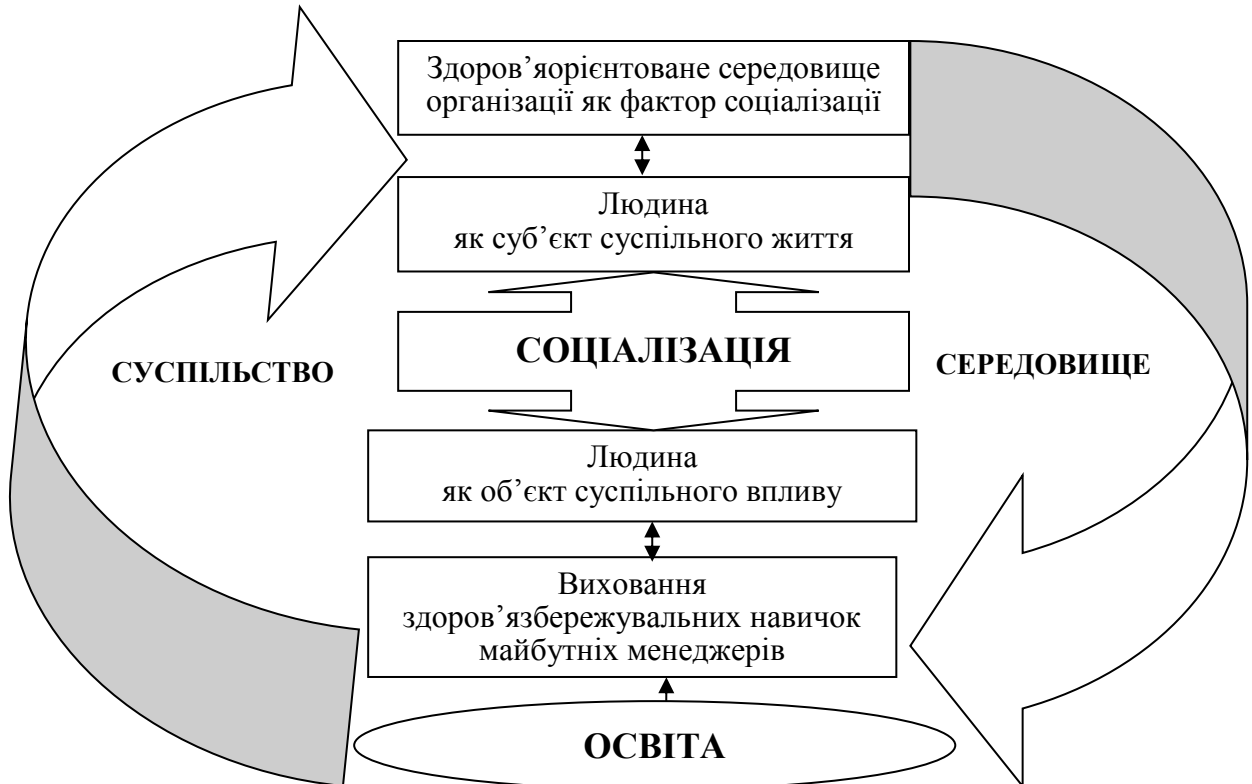


Рис. 3.9. Соціалізація майбутніх менеджерів як двосторонній процес формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Джерело: [348].

Педагоги всього світу визначають важливість соціально-культурного середовища у формуванні людської особистості [328]. Адже загальновідомо, що природа не визначає професійних якостей майбутньої особистості, індивідуальних здібностей. Вони утворюються і розвиваються як результат взаємодії даної людини з навколишнім соціально-культурним і природним середовищем, його власною життєдіяльністю і вихованням, яке є провідним у гармонійному розвитку особистості. Професійна здатність менеджера до створення здоров'яорієнтованого середовища визначається системою фундаментальних, соціальних, професійно значущих знань, умінь і навичок у процесі фахової підготовки.

Завдяки керованому процесові соціалізації відбувається суттєве

скорочення термінів соціально-психологічної адаптації студентів-майбутніх менеджерів до навчання у вишах, підвищення їхньої соціальної активності, навчально-пізнавальної продуктивності та духовності. Зміст поняття «соціалізація» є нестабільним і неоднозначним. У контексті даного дослідження «соціалізація» трактується як процес професійної адаптації. З одного боку, це пізнання студентами-майбутніми менеджерами особливостей обраної професії, їхня адаптація в умовах ЗВО. А з другого – ідеться про входження менеджера в середовище організації і їхньої готовності до створення таких умов праці, що сприятимуть збереженню здоров'я працівників.

Представники гуманістичної психології під соціалізацією розуміють процес самоактуалізації («Я – концепції»). Ідеться про самореалізацію особистістю потенційних і творчих здібностей як процес подолання негативних впливів середовища, які заважають її саморозвиткові і самоствердженню. Ці підходи не суперечать один одному, а визначають двосторонній характер соціалізації [444]. Особистість засвоює соціальний досвід (етнічні, класові, групові, професійні та інші соціальні стереотипи і стандарти, сформовані суспільством) шляхом входження до системи наявних соціальних зв'язків. Водночас через природну активність кожна людина зберігає і розвиває тенденцію до здорового способу життя, культури вільного часу, формування власної позиції у вирішенні питань збереження здоров'я, неповторної індивідуальності при виборі засобів оздоровлення. Саме ця тенденція і забезпечує розвиток та перетворення молоді у зрілих, свідомих професіоналів-менеджерів, які є відповідальними не лише за своє здоров'я, а й за здоров'я оточення.

Таким чином, єдність адаптації, інтеграції і самореалізації в системі фахової підготовки забезпечує оптимальний розвиток особистості у її взаємодії із середовищем, що оточує, а інтеграція цих чинників і є суттю соціалізації, процесу формування в майбутніх менеджерів 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-менеджера 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 [571]. Орієнтація трудових процесів на здоров'язбереження, як елемент соціалізації працюючих людей, набуває комплексного, цілісного характеру. Формування колективних переконань у потребі використання здоров'язберезувальних технологій відбувається лише за умови постійної, індивідуальної взаємодії з менеджерами, що є важливим чинником соціалізаційного процесу. Інтенсивні інтеракції молодого покоління з викладачами в умовах ЗВО виступають як механізми оволодіння основами соціалізації, де характер спілкування впливає на активність молоді, її мотиваційну спрямованість на формування базових, здоров'язберезувальних ціннісних орієнтацій. Ефективність засвоєння майбутніми менеджерами технологій збереження здоров'я значною мірою залежить від ефективності взаємодії двох головних учасників цього процесу – викладача і вихованця. Провідними в досягненні ефективної взаємодії є характер і механізми інтеракцій викладача і студента. Згідно з Г. Чередник [495], інтеракційний механізм процесу соціалізації визначається як сукупність способів взаємодії, які обумовлюють вплив членів соціальних груп одне на одного з метою вироблення спільних норм і цінностей, засвоєння зразків здорової поведінки та встановлення стабільної структури групи. Також авторка зазначає, що у процесі інтеракційного впливу реалізуються ряд соціалізуючих функцій: інформаційно-освітня, організаційно-регулююча, регулятивно-контрольовальна, стимулювальна, прагматична, комунікативно-гедоністична. На нашу думку, економічні, політичні, соціально-психологічні та інші перетворення, які відбуваються на сьогодні в Україні, неможливі без перерозподілу соціалізуючих функцій змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів та зміни моделі взаємодії викладача і студента. Викладачам слід орієнтуватись на

виконання інформаційно-освітньої і стимулювальної функцій, тоді як за Радянського Союзу освіта виконувала організаційно-регулювальну та регулятивно-контролювальну функції [563]. У той час такі підходи, можливо, і були ефективними. Однак зараз формування слухняного виконавця позбавленого ініціативи та творчої активності на шляху формування переконань у доцільності використання оздоровчих заходів, є неприпустимим.

Не менш важливими при побудові моделі взаємодії є вибір пріоритетних інтеракційних механізмів, іншими словами – умов соціалізації. Загалом, до інтеракційних механізмів відносять: соціальну ідентифікацію, соціальну презентацію, соціальну орієнтацію, навіювання, фасилітацію та інгібіцію. Виходячи з цього, можна говорити, що викладачі є акумулятивними ретрансляторами керованого впливу факторів соціалізуючого процесу [143]. Саме педагоги, на нашу думку, реалізують соціалізуючі функції у процесі формування здатності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища [144].

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 перетин і є сутністю соціалізації. За допомогою таких взаємозв'язків процес формування готовності менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації постає як елемент соціалізації особистості. Саме така діалектична єдність і спонукатиме майбутніх менеджерів до активності в питаннях збереження здоров'я персоналу в майбутній професійній діяльності, що можна назвати одним із факторів професійної соціалізації. Фактори соціалізації впливають на колектив 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 менеджерів

обрати такі соціалізуючі функції здоров'язбережувальних процесів, що будуть зручними і прийнятними для всіх без винятку працівників.

Первинна соціалізація студентів спеціальності 073 «Менеджмент» відбувається через формування їхньої компетентності в питаннях здоров'язбереження на основі засвоєння змісту фахових дисциплін. Реалізація цієї компетентності відбувається упродовж їхньої професійної соціалізації. Формування здатності майбутніх менеджерів до створення здоров'язбережувального середовища організації пов'язане з реалізацією людинотворчого, культуротворчого концептів через функцію соціалізації у процесі фахової підготовки. Функція соціалізації є провідною й визначальною для двох інших. Професійна соціалізація в контексті фахової підготовки менеджерів – це забезпечення засвоєння й відтворення соціального досвіду, що дає можливість фахівцям впливати на розвиток людських ресурсів через створення здоров'яорієнтованого середовища організації [569].

Становлення і розвиток кадрової політики в умовах здоров'яорієнтованого середовища включає три основні компоненти здоров'я – фізичний, психічний і соціальний. Усі ці три складові перебувають у тісному взаємозв'язку і визначають один одного. Однак в умовах організації соціальний компонент є основою для створення здоров'яорієнтованого середовища організації, визначаючи загальний зміст заходів поліпшення здоров'я працюючих людей. Соціалізація є відображенням загального спектра суспільних запитів, потреб і вимог людських ресурсів, завдяки яким формується людський капітал. Соціалізація триває впродовж усього життя людини, а основою процесів соціалізації є освіта [157]. Через адаптаційні процеси соціалізація передбачає безперервність освіти, декларується освіта впродовж всього життя.

Для успішної соціалізації менеджерів першочерговим фактором у процесі формування здатності до створення здоров'яорієнтованого середовища є самовизначення, самосвідомість, самореалізація. Не менш важливим аспектом у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів з огляду на необхідність

формування у них здоров'яорієнтованих навичок є інтеріоризація – система засвоєних внутрішніх регуляторів поведінки. Ідеться про процес 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-майбутніх менеджерів. 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 із 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. Основою 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 і культурних цінностей. На нашу думку, саме від рівня мотивації студентів-майбутніх менеджерів багато в чому

залежить ефективність професійної освіти, спрямованої на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

3.5. Теорії мотивації як рушійна сила формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

У далекому минулому управління трудовими ресурсами зароджувалося на основі політики «батога і пряника». Згодом людство зрозуміло недолугість такої політики, адже людина через страх покарання не могла творчо мислити і розвиватися. Окрім цього, існувала постійна загроза бунту працівників, які намагалися вийти зі сфери управління, а тим самим із підпорядкування [465].

Родоначальником школи наукового управління на основі мотивації праці був американець Е. Тейлор (1832–1917). Саме він запровадив додаткову оплату тим працівникам, які виготовляли більшу кількість продукції. Через такий підхід значно зросла продуктивність праці і всі зрозуміли важливість мотивації працівників [475].

У 50-ті роки минулого століття були спроби запровадити у сферу управління методи психології. Фахівці прикладної психології давали поради щодо організації ефективного соціального управління, вивчали впливи на колективну поведінку людей. Це дало результати, зросла продуктивність праці і зменшилася плинність кадрів на підприємствах. Стало зрозуміло, що управління є ключовим для досягнення високих результатів будь-яким підприємством [520; 560]. Ураховуючи історичний досвід розвитку сфери управління, очевидно, що сучасні менеджери мають добре володіти як змістовними, 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) [310]. Завдяки положенням цієї теорії керівники вперше замислилися над складністю людських потреб і впливи на мотивацію. На нашу думку, в умовах розвитку сучасної системи фахового навчання майбутніх менеджерів основні 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'язберезувальних 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; упевненість 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) [111]. 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 ще до задоволення потреб більш високого рівня. Якщо середовище організації не буде безпечним для здоров'я, не буде можливості здійснювати заходи для збереження власного здоров'я, жоден працівник не дбатиме повною мірою про досягнення будь-якої іншої потреби. Людина, котра має погане самопочуття на робочому місці, передусім, шукатиме можливість зробити так, щоб полегшити свій стан. Упродовж людського розвитку розширюються потенційні можливості людини для самореалізації і самовираження, а тому процес мотивації підлеглих працівників

через здоров'яорієнтоване управління до здоров'язбережувальних заходів можна назвати безкінечним.

Згідно з теорією А. Маслоу потреба людини в доброму здоров'ї не може бути в певний життєвий момент задоволена повністю. Ця потреба, як першочергова, домінує впродовж усього життя. Потреби всіх інших рівнів не мають якогось сталого порядку, для кожної людини ця ієрархія є різною. Проблемою нашого суспільства є факт недооцінювання і нерозуміння людьми важливості реалізації першочергової потреби – збереження і підтримка власного здоров'я. Дуже часто українці досягають потреб високих рівнів, нехтуючи власним здоров'ям. Необхідність у сучасному здоров'яорієнтованому управлінні, на нашу думку, є очевидною, а успіх розвитку такого менеджменту головним чином залежить від професіоналізму фахівців, котрі спроможні будуть керувати підприємницькою діяльністю на засадах збереження здоров'я підлеглих.

Основна критика теорії А. Маслоу зводилася до того, що в ній не враховувалися індивідуальні особливості людей [25; 39; 241; 251]. Ідеться про те, що люди мають різний життєвий досвід, а на основі цього і різну ієрархію потреб. Однак у нашому дослідженні потреба бути здоровими, як уже зазначалося, є потребою найнижчого рівня однаковою для всіх. Немає людей, котрі б не хотіли мати міцне здоров'я, це є визнаним і перевіреном 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, що 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 компетентностей [477; 499].

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 вверху, а й навпаки. При цьому К. Альдерфер вважав, що в разі незадоволення потреб вищого рівня підсилюється ступінь дії потреб нижчого рівня, що переключає 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 виділив такі залежності [31]:

- що менше задоволені потреби існування, то сильніше вони проявляються;
- що слабше задоволені соціальні потреби, то сильніша дія потреб існування;
- що краще задоволені потреби існування, то сильніше виникає необхідність у соціальних потребах;
- що менше задоволені соціальні потреби, тим сильніша їхня дія;
- чим менше задоволені потреби професійного зростання, то сильніші взаємозв'язки між усіма іншими потребами людини, що пов'язані із трудовою діяльністю;
- що краще задоволені соціальні потреби людини, то гостріше проявляються потреби в кар'єрному рості;
- що більше або менше задоволені потреби людини в кар'єрному рості, то сильніше вони проявляються.

Основним надбанням К. Альдерфера є той факт, що він виділив 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 [91]. Попри це, наявність таких двох напрямів у теорії досягнення людських потреб відкриває додаткові можливості для створення нових механізмів формування мотивації студентів-майбутніх менеджерів 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 доктора психології Д. Мак-Клелланда. Згідно з цією моделлю, людям притаманні три провідні потреби: прагнення до влади; досягнення успіху; дотичність і участь у всьому, що відбувається довкола. Ця теорія розвивалася впродовж 1940–1985 років [30]. 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 в 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 073 «Менеджмент», – це, здебільшого, молоді люди з хорошими ораторськими здібностями, задатками лідера, хорошими організаційними можливостями. Студенти-майбутні менеджери вимагають до себе підвищеної уваги, адже кожен хоче проявити і реалізувати себе впродовж студентських років.

Люди, що прагнуть влади, – необов'язково кар'єристи в негативному розумінні цих слів. Д. Мак-Клелланд зазначав, що ті люди, у яких першочерговою є потреба влади, намагання впливати на інших і відсутня схильність до авантюризму або тиранії, є готовими до керівної, управлінської роботи [474]. Позитивний, або соціалізований зразок влади сучасного лідера 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-майбутніх менеджерів у досягненні успіху лежить, на нашу думку, між 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 [364]:

- управлінець має розуміти і бути готовим взяти на себе відповідальність за стан здоров'я підлеглих працівників;
- потрібно вчити майбутніх менеджерів чіткого розуміння сутності виникнення можливих невдач через відсутність здоров'яорієнтованого середовища організації;
- потрібно навчати майбутніх менеджерів моделювання і прогнозування в умовах здоров'яорієнтованого управління;
- економічний успіх через здоров'яорієнтоване управління не завжди можна передбачити і гарантувати, однак треба розуміти, що таке управління є запорукою стабільної роботи організації.

Аналіз теорії Д. Мак-Клелланда дозволяє констатувати, що найбільшого успіху в управлінні досягнуть ті менеджери, котрі вміють організувати для людей умови, що дозволять підлеглим підтримувати стан здоров'я на робочих місцях. Лише здорові працівники, ті, що нормально почуваються, здатні до високої сили мотиву на досягнення найбільших економічних успіхів.

Ураховуючи предмет і об'єкт нашого дослідження, ми не могли не проаналізувати двофакторну теорію Ф. Герцберга. У другій половині 50-х років минулого століття професор менеджменту університету Юти (США) Ф. Герцберг з односторонніми розробив ще одну модель мотивації, засновану на потребах людей. Науковий колектив здійснив опитування інженерів і офісних працівників, які були наділені обов'язками управління. Їх попросили відповісти

на два запитання: «Чи можете Ви описати детально, коли після виконання управлінських обов'язків почувалися неабияк добре?», «Чи можете Ви описати детально, коли після виконання управлінських обов'язків почувалися найгірше?». Згідно з висновками Ф. Герцберга, отримані відповіді можна було поділити на дві групи факторів: гігієнічні і мотиваційні. Гігієнічні фактори пов'язані з навколишнім середовищем, де здійснювалася робота, а мотиваційні – з характером і сутністю роботи. На думку вченого, за відсутності належних гігієнічних умов праці в людини виникає незадоволення роботою, і навпаки [509]. Звичайно, не можна стверджувати, що якісні, 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 би 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 спілкуючись 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 напряду. У силу того, що потреба в хорошому здоров'ї є спільною для всіх, виникає необхідність у підсиленні відповідальності менеджерів середньої ланки за здоров'язбережувальні процеси в умовах організації. Розглянувши основні положення кожної змістовної теорії, можна переконатися, що всі вони, передусім, визначають потреби, які спонукають людей до здоров'яорієнтованої діяльності і доповнюють одна одну.

Щодо аналізу самого процесу мотивації, то згодом стало зрозуміло: для того, щоб пояснити механізми мотивації, потрібно вивчити безліч поведінкових аспектів і параметри навколишнього освітнього середовища студентів-майбутніх менеджерів. Ідеться про процесуальні теорії мотивації [31].

В основі процесуальних теорій мотивації лежить поняття доцільності, за якого людина порівнює поставлені завдання й очікувані результати з тими засобами і можливостями їх досягнення, що на сьогодні є в наявності. А вже потім вирішує: чи варто починати щось робити. Теорія очікування В. Врума, що входить у групу процесуальних теорій мотивації, зводиться до виникнення в людини надії на те, що обраний тип поведінки і діяльності дозволить задовольнити потребу бути здоровим. На наш погляд, ця теорія є важливою для фундаменталізації змісту фахових дисциплін майбутніх менеджерів, оскільки в ній центральне місце посідає вибір. Студенти-майбутні менеджери самі обирають управлінські рішення, визначають якими будуть їхні управлінські дії. Ось чому без моделювання різноманітних здоров'язбережувальних технологій важко уявити сучасну систему фахової підготовки майбутніх менеджерів.

Упродовж фахового навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент», на нашу думку, слід урахувати комплексну теорію мотивації, що розробили північноамериканські вчені Л. Портер і Е. Лоулер 1966 року [30]. Ідеться про п'ять змінних: потрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Концепцією комплексної теорії мотивації є залежність досягнутих результатів від затрачених людських зусиль [519].

Згідно з теоріями мотивації у процесі формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів слід пам'ятати таку особливість поведінки: люди намагаються повторити ту поведінку, що пов'язана в них із задоволенням потреби бути здоровою. Також слід зазначити, що різні теорії мотивації в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів не конфліктують, а взаємодоповнюються. Цим самим стає очевидною багатогранність і нестандартність самого процесу професійного навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів, що вказує на необхідність комплексного підходу.

До процесуального підходу належить і теорія постановки цілей (основоположником є Е. Лок) [361]. Ідеться про те, що люди здатні сприймати цілі організації, де вони працюють, 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-педагогічних умов професійної підготовки майбутніх менеджерів. Змістовний 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 [133] вказує на те, що студенти-майбутні менеджери, котрі задоволені змістом і організацією професійної підготовки, вирізняються не лише підвищеною ефективністю навчання, а й максимально розкривають свої здібності і можливості.

Використання змістовних теорій мотивації в системі підготовки фахівців

сфери управління є необхідною умовою їхньої успішної майбутньої професійної діяльності. Так, теорія А. Маслоу дозволяє зрозуміти, що може спонукати майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління. У системі професійної підготовки майбутніх менеджерів варто враховувати, що, перш за все, слід проаналізувати потреби підлеглих, з якими в майбутньому випускники матимуть справу. Для того, щоб майбутні менеджери зуміли здійснювати управлінські дії, вони мають володіти методами соціального управління. Так, наприклад, майбутнім менеджерам потрібно буде створювати умови для здоров'язбережувальної активності працівників організації. Майбутні менеджери мають розуміти, що перед тим як використовувати трудовий потенціал працівників, варто задовольнити їхню основну потребу – зберегти 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-майбутні менеджери мають уміти забезпечити наявність мотиваційних здоров'яорієнтованих факторів для працівників і вміти для цього певним чином структурувати завдання і обов'язки. Варто навчити майбутніх менеджерів вміння вчити інших і здатності делегувати управлінські здоров'яорієнтовані повноваження іншим. Повноваження в такому разі – це обмежене право розпоряджатися і впроваджувати здоров'язбережувальні технології у трудові процеси. Таким чином, у підлеглих, а ще більше в самих менеджерів з'явиться почуття відповідальності за стан власного здоров'я і здоров'я працівників компанії. Ідеться про відповідальність виконавця і керівника-менеджера. І якщо відповідальність виконавця зводиться до участі у відповідних 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 ані планування, ані контролю не існує в цьому плані в умовах організації. Більша частина інформації про здоров'яорієнтовані технології менеджери отримують

неформальним шляхом. Спілкування з підлеглими, друзями, соціальні мережі визначають кількість інформації, що отримують менеджери про способи організації здоров'яорієнтованих умов праці. Ось чому майбутніх менеджерів потрібно вчити звичок цікавитися й опрацьовувати значно більше інформації про можливості збереження здоров'я працівників, якщо вони хочуть досягнути успіхів в організації ефективного здоров'яорієнтованого середовища організації. Справжні 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 здоров'яорієнтованого менеджменту;
- вивчення впливів не лише економічних законів на ефективність управлінського рішення, а й резервів здоров'я працівників;
- забезпечення майбутніх менеджерів якісною інформацією про впливи трудових процесів на стан здоров'я працівників;
- застосування в освітньому процесі функціонально-вартісного аналізу, прогнозування, моделювання та економічного обґрунтування кожного здоров'яорієнтованого управлінського рішення;
- структуризація і вибудовування проблеми здоров'язбереження у змісті робочих навчальних програм;

- забезпечення багатьох варіантів блоків вибіркових дисциплін зі здоров'яорієнтованим вектором;
- навчання правових аспектів трудового кодексу в частині права працівників на здоров'язбережувальні умови праці;
- формування у студентів-майбутніх менеджерів відповідальності за якість здоров'яорієнтованих управлінських рішень.

На нашу думку, впродовж створення комплементарно-інтегративної педагогічної технології здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів слід використовувати спосіб багатоваріантності й опрацьовувати зміст не менш як трьох методик і технологій.

Висновки до третього розділу

Система професійної освіти суспільства є продуктом еволюційного розвитку. Кожна нова система формується у глибинах старої, поступово набуваючи нових якостей, які відрізняють її від попередньої. Однак вона завжди зберігає певні залишки минулого, які можуть бути подолані тільки упродовж тривалих трансформацій. Одночасно в кожній новій системі професійної освіти зароджуються паростки 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 домінанту економічного 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 постає людина як особистість, як найвища цінність.

Принциповою і спільною рисою всіх складових людського розвитку виступає здоров'я людини. Саме від здоров'я залежить процес зростання людських можливостей у всіх проявах. У зв'язку з цим підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до рушійної сили виховання фахівців сфери менеджменту зі здоров'яорієнтованим світоглядом стає особливо значущим і актуальним.

Розвиток наукового пізнання професійної освіти майбутніх менеджерів, на нашу думку, має здійснюватися в напрямі гетерогенності та міждисциплінарності. Ідеться про збагачення змісту фахових дисциплін здоров'яорієнтованими, інноваційними, дослідницькими новинками та активізацію методології педагогічної науки у професійній педагогіці.

Розроблення теоретичної моделі системи професійної здоров'яорієнтованої підготовки сучасного менеджера XXI століття нерозривно пов'язане з концептуальним усвідомленням складних і динамічних трансформаційних процесів, породжених глобальністю проблем і завдань, що виникають у ході соціально-економічних перетворень. Теорії трансформаційних перетворень як невід'ємної складової загальної педагогіки притаманна цілісність якісних особливостей, пов'язаних із висвітленням складності освітнього процесу, еволюційних змін в освіті. Ідеться насамперед про еволюцію, що супроводжується порушенням рівноваги і поступовості,

невизначеністю, незавершеністю, наявністю особливих перехідних форм і специфічних елементів перехідних структур, протиріч та альтернатив розвитку тощо. При цьому сам стан трансформації як нелінійний і суперечливий процес, що постійно змінює свої форми і механізми реалізації, характеризується варіантністю як об'єктивною характеристикою суспільної форми руху.

Здоров'яорієнтоване мислення, сформоване у студентські роки, розкривається в управлінських навичках майбутнього менеджера. Ідеться про динаміку цивілізаційного й культурного управління. Здоров'яорієнтоване мислення формує здоров'яорієнтовану свідомість, а свідомість визначає поведінку студентів-майбутніх менеджерів та формує внутрішні засади їхньої діяльності в майбутній професії. Отже, здоров'яорієнтована свідомість – це вищий рівень управлінської культури майбутнього менеджера, система науково-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 майбутніх менеджерів, що орієнтований на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, – це процес, який не можна розглядати без урахування складних різномірних 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 виокремлення особливостей теоретичних і методичних аспектів та організаційно-педагогічних умов навчання.

Основні результати розділу опубліковано в працях авторки [145; 147; 150; 152; 154; 155; 161–168; 171–174; 176–178; 180–191; 193–196; 198; 199; 201; 348; 535; 564; 569; 570–572].

РОЗДІЛ 4

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО СТВОРЕННЯ ЗДОРОВ'ЯОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ

Аналіз навчальних планів і освітніх програм професійної підготовки майбутніх менеджерів у частині здоров'язбережувальної складової слугував для створення алгоритму побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті для активізації навчання здоров'яорієнтованого управління. Виокремлено та теоретично обгрунтовано організаційно-педагогічні умови (активні інноваційні форми, методи і засоби навчання) та етапи, що декларують формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як процес біо-, психо-, соціо-, духовної єдності.

Представлено авторську комплементарно-інтегративну педагогічну технологію формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Як результат комплементарної інтерпретації та оперування, виокремлено систематизовану сукупність основних і додаткових фрагментів здоров'яорієнтованого змісту дисциплін, що дозволяє створити дидактичний контент якісно нового комплементарного змістовного наповнення. У процесуальному сенсі дана технологія є описом послідовності процедур комплементарного перетворення організації і змісту навчання, що забезпечує повноту системи професійної освіти для засвоєння студентами знань про здоров'язбереження. Особливістю є те, що з'являється можливість для одночасного синтезу і розмежування змісту, що дозволяє взаємодоповнювати протилежні компоненти цілісних знань про управління і передбачає створення змісту для формування у майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

4.1. Аналіз навчальних планів і освітніх програм професійної підготовки майбутніх менеджерів: здоров'язбережувальна освітня складова

Епоха сьогодення вирізняється тим, що стійкий розвиток цивілізації передбачає єдність економічної, природної і соціальної сфер життєдіяльності, а суспільний розвиток розглядають із позиції коеволюції і взаємодії. Найбільший відбиток це накладає на розвиток системи освіти, адже виключно зміна свідомості молодого покоління дозволить кардинально змінити підходи і свідомість щодо доцільності здоров'яорієнтованої діяльності на всіх рівнях і в усіх сферах. Науковці все частіше вивчають взаємозв'язки, взаємовпливи економічного і людського розвитку, наголошують на потребі збереження біосфери. Від ефективності сфери управління залежить багато факторів як економічного розвитку, так і людського. Система професійної освіти майбутніх менеджерів визначає якість і формує інтелектуальний капітал сфери управління.

Суспільні зміни і впливи змінюють пріоритети і концепцію системи професійної освіти майбутніх менеджерів. На сьогодні виникла потреба в удосконаленні змісту соціальної складової, у запровадженні концепції навчання людиноцентричного управління. Майбутній випускник-менеджер – мобільна особистість, котра наділена широким колом комунікацій для роботи з людьми.

Упродовж проведення дослідження було здійснено аналіз навчальних планів і освітньо-професійних програм підготовки менеджерів наступних ЗВО: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» [101], ДВНЗ «Національний лісотехнічний університет України» [102], ДВНЗ «Університет банківської справи» [103], Луцького національного технічного університету [290], Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського [293], Львівського національного університету імені Івана Франка [294], Національного університету «Запорізька політехніка» [337], Національного університету «Львівська політехніка» [338], Одеського національного економічного

університету [353], Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки [459], Університету економіки та права «Крок» [471], Української інженерно-педагогічної академії [472], Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця [484], Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького [496], Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича [497].

Узагальнивши отримані дані, можна констатувати, що автономія навчальних закладів дозволяє самостійно визначати наповнення навчальних планів [393]. Традиційно навчальний план складається з нормативної і варіативної частин. Нормативна частина поділяється на цикл гуманітарної підготовки, цикл природничо-наукової та загальноекономічної підготовки, цикл професійної та практичної підготовки. Варіативна частина складається з вибіркового навчальних дисциплін (за вибором ЗВО) і вибіркового дисциплін за вибором студента (студентів пропонують блоки дисциплін на вибір) [22; 42; 43; 98; 272; 275; 356; 481]. Крім цього, є ще позаблокові дисципліни, котрі студент-майбутній менеджер може обрати для себе. Слід зазначити, що навіть нормативна частина, що колись була сталою і обов'язковою для всіх ЗВО, на сьогодні не суттєво, але відрізняється. Безумовно, у рамках проведення даного дослідження ми не могли вплинути на перелік дисциплін, що закладає керівництво, науково-педагогічні працівники того чи іншого ЗВО в навчальні плани. Оперувати ми могли виключно змістом, методикою викладання, засобами, підходами, принципами.

Наповнюючи авторську педагогічну технологію професійної освіти майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованим змістом, було зосереджено увагу на тих дисциплінах, що трапляються в навчальних планах більшості ЗВО. Окрім цього, зосередили свою увагу на соціальній складовій тих дисциплін, що змістовно здатні вплинути на формування в майбутніх менеджерів здоров'язбережувальних управлінських навичок, готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. З нормативної частини навчального плану ми виокремили [200]:

- дисципліни циклу гуманітарної підготовки – філософія, соціологія, право, етика й естетика, культурологія;
- дисципліни циклу природничо-наукової та загальноекономічної підготовки – макроекономіка, мікроекономіка, основи економічної теорії;
- дисципліни циклу професійної та практичної підготовки – менеджмент, управління персоналом, або управління людськими ресурсами; організація праці менеджера, охорона праці і безпека життєдіяльності; корпоративна і соціальна відповідальність.

Проаналізувавши дисципліни, що включено у варіативну частину навчальних планів різних ЗВО, стало зрозуміло, що єдиних підходів немає. Саме тому ми створили блок дисциплін, що доповнювали би змістовно вищезазначені і виокремили такі: економіка праці і соціально-трудова відносини; методи прийняття управлінських рішень; комунікативний менеджмент; фізіологія і психологія праці; фізичне самовдосконалення і психофізичний тренінг; соціальна психологія; психологія успіху; організаційна поведінка; командоутворення.

Загальновідомо, що цикл гуманітарної підготовки спрямовано на розвиток базових компетенцій і формування сучасного здоров'яорієнтованого світогляду майбутніх менеджерів. У них з'являється здатність до розуміння концепції суспільного і людського розвитку, можливість до мобільності та здобуття широкого кола комунікацій.

У рамках вивчення філософії [240; 380; 436] у студентів-майбутніх менеджерів формується категоріальний апарат наукових і соціально-політичних проблем сучасного етапу розвитку соціуму. До таких проблем належить і проблема здоров'язбереження людства.

Дисципліна «Соціологія» [89; 104; 376; 444] навчає бачити і здійснювати пошук розв'язання цієї проблеми, шукати механізми примноження капіталу здоров'я, продовження років здорового життя працюючих людей, формує і вчить висловлювати власну громадянську позицію.

Вивчення права [204; 359; 388] 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 поняття про права людей.

Етика – це філософська наука про мораль і поведінку людей [63; 381; 469]. Етика з'ясовує місце моралі в системі суспільних відносин, аналізує її природу і внутрішню структуру. Етична теорія висловлює фундаментальні цілі морального регулювання в суспільстві, визнає Людину найвищою і ні з чим незрівнянною, цінністю, а отже, вчить людиноцентричного управління. Поняття естетики розуміють як філософську науку про мистецтво. У перекладі з грецької «естетика» означає «чуттєвий», «чуттєве сприйняття» [130; 131]. 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» [250; 254; 329] поєднує знання окремих наук про культуру. Ураховуючи, що «Культурологія» є інтегративною наукою, у змісті цієї дисципліни можна поєднати фундаментальні аспекти валеології, основ здоров'я. Орієнтація культурології на буття і діяльність людини сприятиме, на нашу думку, формуванню у студентів-майбутніх менеджерів культури здоров'я.

Дисципліни циклу природничо-наукової та загальноекономічної підготовки готують майбутніх менеджерів до пізнання явищ навколишнього світу в живій і неживій природі, а також до життя в умовах становлення та розвитку ринкової економіки. Уніфікація змісту дисциплін цього циклу сприятиме оволодінню студентами спеціальності 073 «Менеджмент» сукупністю економічних знань, умінь і навичок; навчатиме високої організованості та творчої управлінської ініціативи, організації успішного економічного зростання, економічного мислення через призму людських потреб. Раніше було прийнято вважати, що загальноекономічні дисципліни не є

соціальними і не досліджують процеси людського розвитку. Однак в умовах сьогодення, як бачимо, природничо-наукові і загальноекономічні дисципліни об'єднано в єдиний цикл, що вказує на взаємозв'язки у змісті та соціальну складову.

Дисципліни «Макроекономіка» [300; 301; 432] і «Мікроекономіка» [35; 116; 263; 352] розглядають особливості соціально-економічного розвитку суспільства. Майбутні менеджери мають володіти навичками аналізу стану наслідків економічних процесів у різних сферах на рівні держави, у тому числі й у сфері управління, розуміти принципи функціонування ринкової економіки на рівні споживачів. Знання цих дисциплін дозволить майбутнім менеджерам розуміти і розкривати причинно-наслідкові зв'язки не лише в економіці, а й у суспільному житті. Це дасть можливість краще усвідомити значущість здоров'язберезувальних процесів і вчитися ухвалювати раціональні рішення, не завдаючи шкоди здоров'ю підлеглих працівників.

З огляду на предмет нашого дослідження така дисципліна, як «Основи економічної теорії» [124; 125; 327], виконує світоглядну функцію. Економічна теорія дозволить сформулювати у студентів-майбутніх менеджерів усебічне уявлення про закономірності розвитку суспільства, причому, зрозуміти як відтворюється 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 дає можливість зрозуміти економічна теорія. Наприклад, яким чином 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 менеджерам краще зрозуміти процеси і явища економічного життя через

призму людського розвитку, сформувавши в них системний здоров'яорієнтований світогляд.

Цикл професійної і практичної підготовки через фундаменталізацію змісту і міждисциплінарні зв'язки забезпечують систематизацію та інтеграцію управлінських і здоров'язбережувальних знань в єдиний професійний простір, модифікацію видів професійної діяльності в різних стандартних і нестандартних ситуаціях, тобто ефективне формування професійної здоров'яорієнтованої управлінської компетентності майбутнього менеджера.

Таку дисципліну, як «Менеджмент» [320 –322; 435], на нашу думку, слід викладати студентам-майбутнім менеджерам з різних позицій: філософської, емпіричної і щодо системи знань, тобто виникнення і розвитку науки про управління.

Концептуальні основи системного управління організацією, здоров'яорієнтоване управлінське мислення, спеціальні знання в галузі менеджменту, аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища організації, прийняття адекватних управлінських рішень, що не шкодитимуть здоров'ю підлеглих, – це лише декілька важливих характеристик знань, умінь і навичок, що отримують майбутні менеджери, вивчаючи цю дисципліну. Головною метою дисципліни «Менеджмент» [262; 273; 322; 361; 383; 485] є поглиблене вивчення специфіки, закономірностей, принципів діяльності і розвитку системи управління організацією, особливостей середовища цієї організації, міжособистісних стосунків із підлеглими в колективі. Якщо внести деякі зміни у зміст і методику подання матеріалу, то усвідомити соціальну відповідальність за управлінську діяльність, якість середовища, у якому працюють люди, студентам-майбутнім менеджерам допоможе дисципліна «Менеджмент». Зміст цієї дисципліни, на нашу думку, досить легко можна уніфікувати для навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого менеджменту. У перекладі з англійської мови дефініція «менеджмент» означає «управління» [317]. Сукупність принципів, методів і засобів управління для ефективної роботи підприємства – це і є менеджмент [319]. Донедавна дисципліну «Менеджмент»

розглядали як можливість засвоєння студентами основних принципів і методів організації та управління підприємством в умовах ринкової економіки [360]. Зараз значною мірою розширився зміст цієї дисципліни через необхідність розвитку в майбутніх менеджерів конкретних знань і практичних навичок, що дозволять їм управляти діяльністю персоналу організації, структурувати діяльність підлеглих людей, аналізувати середовище організації тощо. У рамках цієї дисципліни ми вбачаємо уніфікацію змісту деяких тем, що дозволить майбутнім менеджерам 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 [31; 319; 474]. 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 сформулювати у студентів-майбутніх менеджерів 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 [239; 318; 325]. Організація розглядається як цілісний організм у єдності матеріального і соціального. Об'єктом цієї науки є особистості і трудові колективи, система управління людськими ресурсами з урахуванням впливів внутрішнього і зовнішнього середовища [30; 331]. Основні закономірності і рушійна сила, що визначає поведінку людей в умовах праці, є предметом цієї науки [133; 311]. Ідеться про відносини, що виникають між керівництвом організації і підлеглими людьми у процесі управління їхньою

діяльністю. Основним завданням є пізнання закономірностей і факторів поведінки працюючих людей, управління цією поведінкою, створення відповідних умов для реалізації трудового потенціалу співробітників з метою досягнення спільних цілей. Управління в цьому разі розглядають як механізм створення організації, що працює на принципах співробітництва [475]. На нашу думку, уніфікувавши зміст, у рамках цієї дисципліни найбільшою мірою можна навчити майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління.

Дисципліна «Організація праці менеджера» [60; 252; 434] вивчає сутність організації праці управлінця як необхідної умови ефективності організаційних відносин. Сучасний розвиток суспільства показує, що від вмілого, грамотного керівництва залежить не лише успішна діяльність організації, а й людський 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 раціональною організацією і самоорганізацією власної праці. Саме на 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 багато в чому залежить від його власних переконань, способу життя і самоорганізації. На нашу думку, в теперішніх умовах уніфікований зміст цієї дисципліни дозволить майбутнім менеджерам здійснювати своєрідний синтез економічного, технологічного управління організацією і соціально справедливого, здоров'яорієнтованого управління.

Для підсилення здоров'яорієнтованого змісту попередніх проаналізованих дисциплін слугує «Охорона праці і безпека життєдіяльності» [82; 90; 105; 209; 238; 365; 418; 430; 452]. Об'єктом цієї дисципліни є людина, а предметом – сукупність можливих небезпек для здоров'я людини в умовах праці і засоби унеможливлення, попередження таких негативних явищ [138]. Вивчення цієї дисципліни забезпечує майбутніх менеджерів знаннями,

уміннями і навичками, що потрібні для вирішення питань, пов'язаних із створенням безпечних умов праці в умовах організації, виключенням негативних впливів на стан здоров'я працюючих людей виробничого середовища. Студентам-майбутнім менеджерам необхідні знання про комфортну і безпечну взаємодію людини з техносферою; про небезпеки, що чекають на людей в умовах трудових процесів; про способи унеможливлення негативних впливів на стан здоров'я працюючих людей і їхнього захисту. Фактично у змісті цієї дисципліни поєднано тематику безпечної взаємодії людини з виробничим середовищем, студенти вчаться розпізнавати і протидіяти негативам трудових процесів. Таким чином, у системі професійної освіти майбутніх менеджерів відбувається пропаганда знань, що спрямовані на підтримку і збереження здоров'я працюючих людей.

Цивілізаційний підхід до постіндустріальної економіки потребує переосмислення ролі і значення соціальних факторів у забезпеченні прогресивного економічного розвитку, сприйняття соціальних цінностей як регулятора життєдіяльності нашого суспільства. Цього навчає дисципліна «Корпоративна і соціальна відповідальність» [258; 259; 366]. Прототипом «Корпоративної соціальної відповідальності» є «Професійна етика». Професія менеджера передбачає управлінську діяльність наділеної владою людини, а це означає, що навички регуляції поведінки на основі моралі їй вкрай потрібні. В основі цієї дисципліни лежить потреба суспільства захистити себе від можливих небажаних наслідків тієї чи іншої професійної діяльності. Ціль дисципліни – сформувати у студентів-майбутніх менеджерів чітке розуміння важливості корпоративної і соціальної відповідальності за свою професійну діяльність [521; 524]. Ідеться про формування в майбутніх менеджерів знань про принципи, методи і підходи до визначення сутності і змісту корпоративної соціальної відповідальності у процесі діяльності сучасної організації, практичних навичок для розроблення соціальних програм. Предметом вивчення цієї дисципліни є сутність змісту і система функціонування зовнішньої і внутрішньої соціальної відповідальності сучасної організації як фактору

реалізації цілей розвитку цієї ж організації [536; 551]. Студенти оволодівають інноваційними концепціями управління організацією з позиції соціально орієнтованого менеджменту. Це означає, що фундаменталізація змісту цієї дисципліни дозволить вивчати основні соціальні здоров'язберезувальні технології і проєкти та розширити уявлення студентів-майбутніх менеджерів про сутність і методи оцінки корпоративної соціальної відповідальності організації.

Варіативна частина навчальних планів (цикл дисциплін, що обирає ЗВО) слугує для того, щоб змістом включених дисциплін підсилити формування базових і професійних компетенцій. Що стосується дисциплін вибіркової частини (за вибором студента), то це дозволяє кожному обрати для себе той блок, що, на його думку, є більш потрібним і цікавим. Як зазначалося вище, варіативна частина планів різних навчальних закладів відрізняється суттєвіше, аніж нормативна. У контексті нашого дослідження ми обрали ті дисципліни, що трапляються найчастіше і змістовно можуть вплинути на формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища. Деякі з таких дисциплін дозволили виокремити й уніфікувати в цьому контексті потрібні нам теми.

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносини» [7; 93; 109] вивчає працю як цілеспрямовану діяльність людей, що є процесом взаємодії між людиною і природою, а також взаєностосунків між людьми в умовах організації. Корінні зміни в сучасному суспільстві зумовлюють суттєві перетворення в соціально-трудова сфері і викликають потребу формування нової системи відносин в умовах організації, а також іншого розуміння процесу праці, де основною фігурою є Людина і її динамічний розвиток. Здатність людини у процесі праці створювати матеріальні блага, використовувати власні резерви для досягнення високих результатів вимагає і зворотних процесів – іншого ставлення до людини, постійного вдосконалення соціально-трудова 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 умови уніфікації змісту цієї дисципліни дозволяє сформувати у студентів-майбутніх менеджерів 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 належної організації умов праці, таких трансформацій в умовах організації, що не шкодили б її здоров'ю.

Основною метою вивчення дисципліни «Методи прийняття управлінських рішень» [71; 107; 390] 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 викладання деяких тем навчать майбутніх менеджерів консультативних форм здоров'яорієнтованого управління, що передбачає аналітичну ієрархію і вміння знаходити перевагу і корисність у виборі того чи іншого рішення.

Розвиток Інтернет-ресурсів та інших систем передавання даних, а також стрімкий прогрес та інтернаціоналізація бізнесу призвели до того, що наявні теорії піару і зв'язків з громадськістю втратили актуальність. Точніше, ці механізми не повною мірою охоплювали всі тонкощі і нюанси впливів на

людську свідомість і довгий час тривало недостатнє використання комунікативних каналів. Це сприяло виникненню і розвитку такої дисципліни, як «Комунікативний менеджмент» [55; 136; 212]. Простими словами, комунікативний менеджмент – це сукупність методів і принципів управління комунікаційними каналами, свого роду своєрідний механізм пропаганди. У наших дослідженнях – пропаганди здорового способу життя в умовах організації. Комунікативний менеджмент вчить не прямих впливів на людей, а таких способів управління, що сприятимуть активізації у працюючих людей здоров'яорієнтованої самосвідомості. Важливо те, що комунікативний менеджмент не фокусується на технічних і економічних проблемах, а важливішим є соціальний аспект, де людський фактор відіграє основну роль.

Завдяки вивченню цієї дисципліни майбутніх менеджерів можна навчити здоров'яорієнтованого управління свідомістю підлеглих людей через: підбір і аналіз інформації, а також прогнозування; управління інформацією, пропаганду здоров'язбережувальних ресурсів; взаємозв'язки з громадськістю задля донесення до найвищого керівництва доцільності і корисності запровадження в умовах організації здоров'язбережувальних технологій. Фактично комунікативний менеджмент – це теорія і практика управління соціальними комунікаціями як усередині організації, так і між організаціями, спрямованість на створення оптимально 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; 269; 289].

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, активізуючи 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 з питань 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 – вивчає фізіологічні реакції організму на трудові навантаження, дає базові знання майбутнім менеджерам для розуміння ними значущості і доцільності створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Предметом цієї науки є життєдіяльність організму людини у процесі праці, а основною метою – оптимізація трудових процесів та умов праці відповідно до фізіологічних потреб організму працівників. Для формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації зміст цієї дисципліни передбачає [269]:

- вивчення фізіологічних реакцій організму людини на різноманітні види трудової діяльності;
- визначення оптимальних і граничних навантажень на фізіологічні системи в різних видах трудової діяльності;
- пошуки способів оптимізації складових трудових процесів та умов праці працівників;
- розроблення заходів, що охоронятимуть працівників від негативних впливів трудових процесів і дозволять зберегти їхнє здоров'я на належному рівні.

Основним завданням цієї дисципліни, що стосується фізіології праці, є обґрунтування і запровадження практичних заходів для підвищення працездатності, попередження перевтоми працівників і створення умов оптимальної життєдіяльності в умовах організації для підвищення ефективності праці. На нашу думку, для майбутніх менеджерів в умовах сучасного управління надважливо вміти обґрунтовувати режими праці і відпочинку працівників; визначати норми виробітку з урахуванням особливостей людського організму; урахувати граничні можливості людини при виконанні роботи; прогнозувати можливі фізіологічні реакції організму при виконанні певних видів робіт; розробляти і впроваджувати здоров'язберезувальні заходи на робочих місцях; запроваджувати раціоналізацію трудових процесів для збереження здоров'я працівників.

Психологічна складова змісту дисципліни передбачає вивчення реакцій особистості працівника на впливи праці. Увагу зосереджено на вивченні професійно важливих якостей працівників 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 працівника в умовах організації [287]. Психіка людини в умовах виробництва, особливості формування особистості людини у процесі праці – це предмет цієї науки. Вивчення потенційних можливостей психіки людини, факторів, що потрібно оптимізувати, щоб позитивно вплинути на її психічне здоров'я, – це основне завдання. «Фізіологія і психологія праці» навчає майбутніх менеджерів оптимальної здоров'яорієнтованої організації трудової діяльності для найбільш повної реалізації творчого потенціалу працівників.

«Фізичне самовдосконалення та психофізичний тренінг», «Фізичне самовдосконалення» [50; 119; 257; 267; 392] – дисципліни, що навчають студентів-майбутніх менеджерів навичок 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 цілий комплекс можливостей цих дисциплін є недооціненим і, на 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 спеціальності 073 «Менеджмент» 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 через самовдосконалення, а викладач виконує роль тьютора, інструктора, тренера. Основою є психофізична підготовка і самопідготовка до майбутньої професійної діяльності через розуміння соціальної значущості рухової активності для збереження здоров'я. Знання науково-біологічних основ фізичної активності, основ валеології, лікувальної фізичної культури, здорового харчування, основ здорового способу життя є необхідними для майбутніх менеджерів, адже своїми діями вони впливатимуть на інших людей. Ці дві дисципліни являють собою специфічну і спеціальну сферу науково-пізнавальної діяльності студентів спеціальності 073 «Менеджмент», спрямовану на навчання через м'язові відчуття. Упродовж вивчення цих дисциплін майбутні менеджери оволодівають практичними вміннями і навичками, набувають власного досвіду щодо поліпшення рухових і функціональних можливостей організму, отримують можливість для творчого і методичного використання засобів оздоровчої фізичної культури, ознайомлюються з можливостями використання рухової активності в умовах праці (на робочому місці), формують уявлення про фізичну рекреацію (організацію вільного часу), вивчають основи лікувальної фізичної культури, масажу і психофізичного тренінгу. Результатом вивчення цих дисциплін стане

переконання майбутніх менеджерів у потребі рухової активності і спроможність використовувати фізкультурно-оздоровчі технології для зміцнення власного здоров'я і здоров'я оточення.

Будь-яка людина є частиною соціуму, взаємодіє з іншими людьми і виконує свою соціальну роль. Усі люди різні, а тому вміння взаємодіяти і спілкуватися, знаходити компромісні рішення для майбутніх менеджерів є надзвичайно важливими. На спілкування і взаємостосунки людей впливає безліч факторів і для майбутніх менеджерів важливими є вміння розібратися в цих факторах, порозумітися з людьми, ухвалювати виважені і справедливі управлінські рішення. Цього вчить соціальна психологія – наука, що виникла на стику психології і соціології. Дисципліна «Соціальна психологія» [19; 216; 245] 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 їхнього 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-майбутніх менеджерів цілісного уявлення про соціально-психологічні особливості міжособистісного і групового спілкування. Формування у майбутніх менеджерів розуміння психологічних особливостей функціонування людини в різних групах, уявлення про закономірності поведінки сприятиме розвитку соціально-психологічної компетенції, що для них є вкрай необхідною з огляду на специфіку майбутньої управлінської діяльності.

Дисципліна «Психологія успіху» [92; 400; 414] має на меті ознайомлення студентів-майбутніх менеджерів із сучасними концепціями щастя, життєвої спроможності, успіху і благополуччя, а також формування навичок аналізу психологічних практик, спрямованих на підвищення благополуччя людей. Йдеться про вміння майбутніх менеджерів аналізувати різноманітні

психологічні концепції щастя і благополуччя, моделювати можливі підходи для можливості надання елементарної психологічної допомоги іншим. У цьому контексті, на нашу думку, незайвим буде включити деякі аспекти психології здоров'я.

«Організаційна поведінка» [108; 235; 312; 326] як навчальна дисципліна – це досить складна наука, що вивчає явища і процеси, охоплюючи багато специфічних термінів і понять, пов'язаних із багатьма суспільними і природничо-науковими дисциплінами. Сутність цієї дисципліни полягає в систематичному, науковому аналізі поведінки як кожної окремої людини, так і груп людей, організації з метою зрозуміти, передбачити і вдосконалити функціонування організації з урахуванням впливів середовища. Впливи на поведінку підлеглих здійснює кожний менеджер, адже без цього важко уявити сферу управління. Дисципліна передбачає вивчення і формування поведінки людей, груп, колективів для того, щоб організовувати і вмотивувати їх на досягнення поставлених цілей і підвищення ефективності роботи організації. «Організаційна поведінка» є мультидисципліною (крос-дисципліною), оскільки використовує принципи і методи, запозичені з інших наук. Водночас ця дисципліна є основою для вивчення багатьох інших управлінських дисциплін. Virізняє цю науку чітка орієнтація на особистість усередині колективу, її поведінку, почуття, настрої, відчуття, реакції на впливи. 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, чуйності і відповідальності перед суспільством. Оскільки для людини більшої цінності, ніж здоров'я, не існує, ми вважаємо цілком виправданим у рамках цієї дисципліни навчати студентів-майбутніх менеджерів навичок здоров'язбережувальної поведінки для майбутньої реалізації в умовах організації. Менеджер 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-майбутніх менеджерів системних знань теорії та практики для управління колективом (командою) працівників в умовах функціонування сучасних організацій. Ідеться про формування в майбутніх менеджерів комплексу професійних компетентностей у сфері командоутворення й управління командами в організації, заснованих на знанні сучасних методів впливу на керівників і працівників для посилення ефективності використання здоров'язбережувальних заходів в умовах організації.

Проведений 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, профіль освітньої програми, структура і компоненти освітньої програми, форми атестації здобувачів вищої освіти, вимоги до 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; кваліфікацію в дипломі; тип диплома та обсяг освітньої програми; рівень / цикл; акредитацію і сертифікацію; мову викладання; термін дії; вимоги до рівня освіти осіб, що можуть навчатися за цією програмою; обмеження щодо форм навчання; академічні права випускників; інтернет-адресу 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 методику навчання (підходи до викладання і навчання, система оцінювання); програмні компетентності випускника (інтегральна, загальні, загальні

нормативні, загальні додаткові, спеціальні – фахові або предметні, спеціальні нормативні, спеціальні додаткові); програмні результати навчання (знання, уміння, комунікації, автономність і відповідальність); опис ресурсного забезпечення реалізації програми (кадрове, матеріально-технічне, інформаційне та навчально-методичне); можливості академічної мобільності студентів.

У підрозділі «Структура і компоненти освітньої програми» описано дисципліни, які викладатимуть студентам; поділено ці дисципліни на відповідні види і блоки; здійснено загальний розподіл змісту освітньої програми та обсягу кредитів ECTS за компонентами.

Підрозділ «Форми атестації здобувачів вищої освіти» містить відомості про вимоги до кваліфікаційної роботи, іспиту, таблиці, де представлено матрицю співвідношення результатів навчання та компетентностей і матрицю співвідношення навчальних дисциплін та результатів навчання.

Насамкінець представлено вимоги до наявності системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти і вимоги до професійних стандартів (у разі наявності).

На відміну від структури, що є однаковою в усіх освітніх програмах, зміст має свої особливості і деякі розбіжності. Відрізняється перелік дисциплін, що має відмінності й у навчальних планах, як зазначалося вище, і набір компетентностей. Зміст дисциплін, що є дотичними до процесу формування здоров'язберезувальних знань, умінь і навичок, ми проаналізували вище. Але цього, на нашу думку, недостатньо, оскільки сутність набору компетентностей у контексті даного дослідження має особливе значення. Отже, було здійснено огляд та уніфікацію програмних компетентностей і результатів навчання та виокремлено й описано ті, що можуть стати конкурентними перевагами майбутніх менеджерів на ринку праці, і ознакою їхньої професійної майстерності.

Програмні компетентності і результати навчання майбутніх менеджерів як конкурентні переваги на ринку праці наведено в *табл. 4.1*.

Таблиця 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 у сенсі використання здоров'язбережувальних технологій.
		Здатність діяти на основі етичних міркувань, свідомо і соціально-відповідально, не задаючи шкоди 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 людей 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 трудових процесів і спроможність попередити виникнення професійних захворювань.
3.2.	Спеціальні додаткові компетентності	Здатність розуміти механізми поліпшення економічного розвитку через поліпшення працездатності 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.
ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ		
1.	Знання	Демонструвати сучасний здоров'яорієнтований світогляд, розуміння концепції суспільного і людського розвитку, усвідомлення того, що Людина – найцінніший ресурс організації.

Закінчення табл. 4.1

2.	Уміння	Демонструвати переконання у необхідності здоров'яорієнтованої управлінської діяльності, розуміння механізмів успішного економічного зростання організації через призму продовження років здорового життя працюючих людей, урахування психофізіологічних процесів, що відбуваються в організмі людини під час праці.
3.	Комунікація	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.
4.	Автономність і відповідальність	Демонструвати здатність діяти соціально відповідально, приймати управлінські рішення соціальної сутності (гуманістична орієнтація, урахування людських цінностей), відповідальність за стан здоров'я підлеглих.

Зі змісту навчальних планів і освітніх програм зрозуміло, що в основі спеціальності 073 «Менеджмент» лежить засвоєння студентами системи економічного управління організацією. Стратегію функціонування і розвитку будь-яких організацій (виробництв) неможливо уявити без персоналу. Виключно сформована команда працюючих людей визначає малу чи високу результативність функціонування компанії.

Роль сучасного менеджера, котрий має конкурентні переваги, складається з трьох важливих сегментів: соціальна ефективність, економічна ефективність і узагальнювальна соціально-економічна ефективність. За відсутності однієї з цих складових, на нашу думку, про майстерність менеджера важко говорити. Економічний ефект від отриманої професійної освіти визначає спроможність студентів-майбутніх менеджерів регулювати вартісні речі, розуміти принципи збільшення обсягів і зниження витрат на виробництво, способи отримання прибутків. Соціальна ефективність професійної освіти майбутніх менеджерів 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 два попередні, вказує на рівень професіоналізму і є визначальним у сенсі конкурентної переваги майбутнього менеджера.

Сучасному випускникові-менеджеру недостатньо вмінь 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 людиноцентричних поведінкових моделей; формувати гідні особисті якості і належний рівень культури; сприяти формуванню здатності до здоров'яорієнтованого управління в умовах організації.

4.2. Теоретичні положення і методичні аспекти формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в процесі професійної підготовки

Ми живемо у світі, де існує близько 160 націй-держав, що різняться за розмірами від карликових до супергігантів, перебувають на різних стадіях економічного розвитку, мають різні системи освіти, різні політичні режими від суто авторитарних до таких, що характеризуються широкою соціальною базою влади і багатим спектром цінностей, які кореняться в релігійних, ідеологічних, національних віруваннях та устремліннях [69, с. 195].

Проаналізувавши літературні джерела з теми дослідження, видається напрочуд дивним, чому український народ, який славиться на весь світ своїми звичаями і традиціями, освіченістю людей, культурою, науковими здобутками за тривалістю років здорового життя, «котиться» до неосвічених африканських народів, котрі ще й досі живуть племенами.

Свідомість українців побудована таким чином, що на перше місце практично в усіх сферах життя виходить політика. Не важливо – це наука чи освіта, культура чи сфера охорони здоров'я, виробництво, рекреація чи

економіка. Українці планують свою поведінку залежно від того, хто завтра прийде до влади і хто ними буде управляти. Прилаштуватися до будь-якого керівництва – для людей сформований багатостраждальною історією розвитку українського суспільства спосіб вижити. Так, під впливом політики, нерозумного керівництва, асоціального управління руйнується здоров'я людей.

Для гармонійного розвитку українського суспільства, людського розвитку, гадаємо, настав час політиці віддати вторинне місце, а на перше поставити здоров'я, економіку, освіту. Адже за такої постановки питання кожен громадянин послуговуватиметься 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 захворювання, дбати про збереження власного здоров'я. На це постійно не вистачає часу. Оздоровчі заходи поки що не стали способом життя наших громадян. Більше того, наші люди звикли, щоб ними хтось керував. Дійшло до того, що люди чекають, аби 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, ця 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 от на 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 сьогодення. Соціальна потреба в таких фахівцях зумовлює потребу вивчення професійної педагогіки зовсім в іншому ракурсі. Ідеться про 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 найвагоміші результати наукових досліджень у цій галузі ще попереду. Варто зазначити, що будь-яка наука підсумовує попередні історичні етапи розвитку цієї науки. Це вказує на кумулятивний ефект: виключно на основі переусвідомлення, уточнення, узагальнення науковці підсумовують попередні досягнення, додаючи щось своє, нове, раніше невідоме. Такий результат стає невід’ємною частиною загального фонду науки, не заперечуючи нові пізнання, а тим самим і розвиток. Послідовність і поступовість науки має незворотний характер і сприяє наступності її розвитку.

Загальновідомо, що більшість дисциплін навчального плану підготовки студентів за спеціальністю 073 «Менеджмент» передбачають ґрунтовну економічну підготовку майбутніх менеджерів. Отже, методологія створення технології фахового навчання, що передбачатиме формування їхньої готовності до створення здоров’яорієнтованого середовища, не може обійтися без урахування основних положень історії економічних учень, економічної теорії. Ідеться про закономірності розвитку суспільного виробництва, економічних процесів, ідей, поглядів, що відображають процес виникнення і зміни економічних систем. Сукупність наукових категорій і законів, що правдиво відображають розвиток таких економічних систем, дозволяє зрозуміти економічна теорія.

Отож, філософська наука є основою для виокремлення концепції, теоретичних положень і методичних аспектів технології, що акумулюватиме спеціальні педагогічні новації в системі фахового навчання майбутніх менеджерів для формування в них свідомості і здоров’яорієнтованого мислення. Ідеться про застосування як загальнонаукових, так і специфічних для

цієї системи професійного навчання методів пізнання педагогічних явищ і процесів (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Теоретичні положення і методичні аспекти здоров'яорієнтованих педагогічних явищ і процесів у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів

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* – «відновлення», «заповнення», лат. *integer* – «цілісний».

У даному 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 цілісності й організованості фахової підготовки. Зокрема, ідеться про інтеграцію здоров'язбережувальних знань у зміст фахових дисципліни студентів спеціальності 073 «Менеджмент», що безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю майбутніх менеджерів. Комплементарність дозволяє доповнити дисципліни здоров'язбережувальним змістом, а інтеграція – поєднати всі компоненти фахової освіти у єдине ціле.

Основними загальнонауковими підходами запровадження ідей здоров'язбереження в систему професійної освіти майбутніх менеджерів, на нашу думку, є: поєднання історичного і логічного; системний; діяльнісний; аксіологічний; синергетичний, компетентнісний; культурологічний; особистісно орієнтований.

Історичний і логічний підходи використовуються педагогічною наукою для дослідження освітніх процесів у єдності [374]. Історичний підхід вивчає ці процеси в тій історичній послідовності, в якій вони виникали, розвивалися і змінювалися один за одним у житті. Історичність свідчить, що система професійної підготовки майбутніх менеджерів функціонує в часі. Швидкість розвитку сфери управління призводить до виникнення нової, інноваційної організації процесу формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Водночас усе, що на перший погляд було щойно новим, дуже швидко застаріває. Тому навчальний матеріал, технології і методики потрібно постійно оновлювати. Логічний метод досліджує педагогічні технології і методики здоров'язбережувального навчання в їхній логічній послідовності, прямуючи від простого до складного, звільняючись при цьому від історичних випадковостей, зигзагів і подробиць, не властивих цьому процесові. Взаємозв'язок історичного і логічного полягає в тому, що логічне – це водночас і історичне, але йдеться про розвиток, рух уперед, удосконалення педагогічної технології формування здоров'язбережувальних знань студентів на основі історичного досвіду і логічних висновків [282].

Системний підхід у контексті нашого дослідження акцентує увагу на неможливості використання безособистісної, абстрактно формальної педагогіки [399]. Системний підхід сприяє розвитку системного здоров'яорієнтованого мислення у студентів-майбутніх менеджерів 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 [228] вказує на принципове філософське положення про те, що психіка людини (мислення, свідомість) нерозривно пов'язані з діяльністю і водночас визначає цю діяльність. Про ефективність здоров'яорієнтованої професійної освіти студентів спеціальності 073 «Менеджмент» свідчитимуть їхні вміння використовувати упродовж майбутньої професійної діяльності теоретичні знання з питань збереження здоров'я.

Використання аксіологічного підходу [437] вказує на потребу формування в майбутніх менеджерів таких цінностей, що дозволять їм замислюватися над потребами підлеглих 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 навичок здоров'яорієнтованого управління як сукупність взаємозалежних компонентів у постійній взаємодії.

Компетентнісний підхід декларує спрямованість технології навчання здоров'яорієнтованого управління як процес формування потрібних компетенцій. Використання цього підходу дозволяє зрозуміти сутність компетентності майбутніх менеджерів у питаннях, що стосуються збереження здоров'я.

У сучасних дослідженнях професійної педагогіки дедалі поширенішою стає нова перспективна методологія аналізу, заснована на синергетичному підході. Синергетика (з грецького «син» – «спільне», «ергос» – «дія») – теорія самоорганізації. У педагогічній науці йдеться про виявлення і використання загальних закономірностей змісту, умов навчання, явищ через міждисциплінарність. Це дозволяє поєднати, на перший погляд, компоненти, що ніяк не поєднуються. Таким чином, можуть з'являтися нові методики, технології навчання [343, с. 12–20].

Синергетичний підхід у контексті нашого дослідження:

- акцентує увагу на процесах нестійкої рівноваги і нестабільності здоров'язберезувальних освітніх процесів, зумовлених впливом спонтанних соціальних факторів, індивідуальними особливостями учасників освітнього процесу;

- визнає складність і нелінійність здоров'яорієнтованої професійної освіти майбутніх менеджерів, виходячи з того, що характер взаємозв'язку внутрішніх елементів складних систем може різко змінюватися через зміну вимог до фахівця тієї чи іншої професії;

- припускає можливість впливу спонтанних педагогічних впливів на формування професійно важливих знань, умінь і навичок студентів. Подальша еволюція розвитку будь-якої професійної діяльності є невизначеною, схоластичною, недетермінованою;

- аналізує множинність, різноплановість та різну якість внутрішніх і зовнішніх факторів освітнього процесу, що можуть суттєво вплинути на динаміку формування готовності майбутніх менеджерів 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, інколи діаметрально протилежні результати упродовж навчання здоров'язберезувальних 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 індивідуалізації, адже це дозволить сформувати у студентів-майбутніх менеджерів 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. На думку І. 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» [515, 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 здоров'яорієнтованого управління», причому як викладачам, так і студентам.

У сенсі реалізації виокремленої концепції змістовної комплементарної інтеграції у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів особливої уваги, на нашу думку, заслуговують змістовні компоненти основних методів пізнання економічних явищ [176]. Це – діалектика, наукова абстракція, індукція і дедукція, аналіз і синтез, моделювання і прогнозування, вивчення психофізіологічних особливостей людської природи в умовах трудових процесів (*рис. 4.2*).

Діалектика як метод – загальний для всіх наук метод пізнання, у тому числі й для науки про управління людиною, і для педагогіки здоров'я. Цей метод базується на використанні законів і принципів філософії, обґрунтованих видатним німецьким філософом Г. Гегелем.

Ідеться про пізнання соціальних явищ 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.

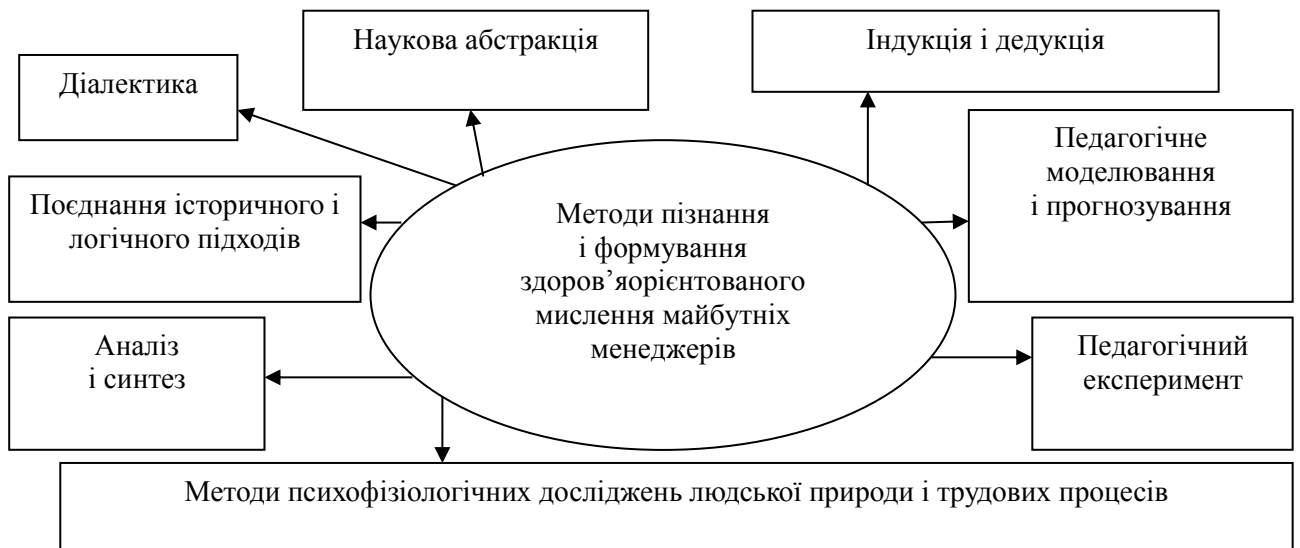


Рис. 4.2. Філософська методологія методів пізнання здоров'яорієнтованих педагогічних явищ і процесів у професійній освіті майбутніх менеджерів

Наукова абстракція як метод полягає в поглибленому пізнанні реальних педагогічних процесів шляхом виокремлення основних, найсуттєвіших сталих сторін змісту професійного навчання майбутніх менеджерів. Результатами застосування методу наукової абстракції є формування фундаментальних здоров'яорієнтованих понять і категорій, виявлення і формування нових знань про механізми збереження здоров'я людей.

Індукція і дедукція. Індукція – це метод пізнання від окремого до загального, від знання нижчого ступеня до знання вищого ступеня. Дедукція – метод пізнання від загального до одиничного. Метод індукції і дедукції забезпечує діалектичний зв'язок одиничного, особливого і всезагального в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Аналіз і синтез як метод дослідження застосовується в єдності двох його складових: аналізу і синтезу. При аналізі система професійної освіти майбутніх менеджерів розкладається на складові частини, кожна з яких визначається окремо; при синтезі відбувається об'єднання різних елементів змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів в єдине ціле з урахуванням взаємозв'язків між ними.

Моделювання і прогнозування – це формалізований 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 економічних явищ і педагогічного процесу. Моделювання є можливістю творчої імпровізації. А тому це важливий концептуальний інструмент, що варто використовувати впродовж викладання фахових дисциплін для розвитку в майбутніх менеджерів творчої уяви про здоров'яорієнтоване середовище організації. Для моделювання студентам потрібно знайти відповіді на важливі питання і креативно підійти до створення моделі, що сприяє виникненню інтегрованого комплексу управлінських рішень.

Для теорії пізнання класичним вважають визначення моделі, запропоноване В. Штоффом. Згідно з його тлумаченням цієї дефініції, модель розглядається як знаряддя або форма пізнання. Сутність поняття «модель» зводиться до того, що це подумки уявна або реалізована система, що відтворює об'єкт дослідження. Моделювання дозволяє змінювати об'єкт дослідження, розглядати його з різних, невідомих ще позицій і, тим самим, отримувати нову інформацію, наукову думку про цей об'єкт [505]. У системі професійної освіти майбутніх менеджерів, наприклад, здійснюється моделювання навчальних планів і програм. Це звичайно просте моделювання, а більш складним, на нашу думку, є моделювання поведінки студентів спеціальності 073 «Менеджмент» через запровадження нових методик і технологій здоров'яорієнтованого навчання.

В. Штофф поділяв усі моделі на матеріальні та ідеальні [505, с. 203]. Матеріальні моделі ще називають математичними (аналогові, структурні, цифрові, кібернетичні). Ураховуючи складність освітнього процесу, найбільш прийнятними є кібернетичні моделі.

Кібернетичне моделювання дозволяє враховувати внутрішні зв'язки і зовнішні чинники, що дозволить краще спроектувати макет дієвої системи фахової підготовки майбутнього висококваліфікованого менеджера. Між «матеріальними» математичними і «ідеальними» моделями для практичних цілей педагогічного дослідження існує досить умовне розмежування. Академік В. Глушков [80] запропонував термін «інформаційне моделювання» і виділив «фізичні» та «інформаційні» моделі систем. Фізична модель, у розумінні

автора, і є матеріальною, а інформаційну модель він трактує як дослідження «закономірностей поведінки об'єкта, що моделюється» [80, 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 узагальнених способів дії» [99, с. 161]. Важливим є моделювання у психології, адже це дозволяє впливати на поведінку студентів і прогнозувати їхнє мислення [505]. У професійній педагогіці найчастіше використовують науково-дослідні моделі (констатуючі, дослідні, імітаційні). Констатуючі, або 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, мережеві (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 (планів, програм, 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 взаємозв'язків розрізняють принципові, структурні, функціональні і параметричні моделі [486]. Досить часто в педагогічній науці використовують топологічні моделі, оскільки це дозволяє встановити взаємозв'язки між об'єктами освітнього процесу без урахування їхньої геометричної структури.

Функціональні моделі представлено у формі блок-схем, що відображають порядок дій, спрямованих на досягнення результату [140]. Кількісні зв'язки між

параметрами системи дозволяють установити параметричні (математичні) моделі.

Педагогічне моделювання і прогнозування дозволяє наочно і глибоко дослідити основні риси, закономірності і доцільність застосування різноманітних технологій і методик у системі професійної освіти майбутніх менеджерів. Найбільш логічним і доцільним, на нашу думку, у педагогічній науці є використання матеріальних, інформаційних, прогностичних моделей. Ідеться про відтворення педагогічних процесів і явищ з метою їх вивчення і подальшого практичного впровадження. Педагогічний експеримент дає змогу на практиці перевірити обґрунтованість наукових гіпотез і рекомендацій, щоб попередити помилки і провали при застосуванні в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів [357].

Методи психофізіологічних досліджень особливостей людської природи в умовах трудових процесів передбачає використання фундаментальних змістовних знань наук, що змістовно сприятимуть формуванню у студентів-майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого мислення. Ідеться про вивчення процесів людського розвитку, впливів на організм працюючих людей трудових процесів, спеціальних оздоровчих методик для підтримки і збереження здоров'я.

Ефективність формування свідомості і здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів, безумовно, залежить від загальнофілософських і спеціальних принципів, що використовуються упродовж фахового навчання. Основними ми вважаємо принципи: соціалізації, гуманізації, індивідуалізації, фундаменталізації, міждисциплінарності, варіативності, свідомості, систематичності і послідовності, доступності, креативності.

Принцип соціалізації вказує на процес взаємодії особистості з навколишнім середовищем, передбачає впливи 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, щастя, розвиток і прояв усіх здібностей, тобто реалізацію власних можливостей у вільний спосіб. Принцип гуманізації у процесі навчання майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управління вказує на формування в них системи поглядів про здоров'я як найвищу цінність, про вибір пріоритетів і про право людини бути здоровою.

Принцип індивідуалізації передбачає індивідуальний освітній процес, тобто пристосування засобів навчання до індивідуальних потреб і можливостей студентів-майбутніх менеджерів для формування в них індивідуального стилю мислення, свідомості і здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Фундаменталізацію як принцип формування навичок 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-майбутніх менеджерів.

Принцип міждисциплінарності відображає інтегративні підходи при створенні змісту, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів здоров'язберезувальних знань. Головним завданням є виокремлення таких міждисциплінарних взаємозв'язків, що дозволять сформувати у студентів-майбутніх менеджерів навички здоров'яорієнтованого управління вищого порядку.

Принцип варіативності вчить студентів вирішувати завдання, пов'язані зі здоров'ям підлеглих, різними способами. Варіативність у даному випадку є можливістю пошуку безлічі варіантів для досягнення цілей упродовж здоров'яорієнтованого управління. Варіативність у системі фахової підготовки майбутніх менеджерів дозволяє студентам позбутися страху перед прийняттям неправильного управлінського рішення, вчить сприймати помилку не як

трагедію, а як сигнал для виправлення ситуації. Окрім цього, принцип варіативності дає свободу викладачам у виборі форм, методів і засобів навчання для можливості більш активних педагогічних впливів.

У принципі свідомості відображено психологічні особливості формування у студентів-майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого мислення, а також загальні закономірності процесу пізнання особливостей здоров'язбереження. Головна особливість використання цього принципу – це те, що студенти свідомо сприймають матеріал і вчаться відповідально ставитися як до свого здоров'я, так і до здоров'я оточення.

Принцип систематичності і послідовності вказує на доцільність чіткої структурної організації навчального матеріалу, що розкриває питання, пов'язані зі збереженням здоров'я. Ідеться про раціональний розподіл цього матеріалу на спеціальні змістовні фрагменти для кращого засвоєння студентами. За таких умов наступності майбутні менеджери засвоюють більший обсяг матеріалу про здоров'язбереження за значної економії часу. Цей принцип дозволяє повною мірою і якісно встановлювати міждисциплінарні зв'язки і співвідношення між поняттями; використовувати логічні операції аналізу та синтезу; забезпечувати послідовність етапів 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 спеціальності 073 «Менеджмент», що спонукатиме їх до самовдосконалення в питаннях 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. Креатив майбутніх менеджерів у таких питаннях дозволить їм запроваджувати певний продукт для здоров'язбережувальної діяльності способом, що відрізнятиметься від аналогічних новизною підходів, творчими рішеннями. Розвиток креативності у студентів-майбутніх менеджерів залежить від використання упродовж фахового навчання нових ідей, методик і технологій. Креативні підходи сприятимуть розвиткові творчого здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів, дозволять розширити погляд на проблему і навчать їх у майбутньому ухвалювати нестандартні управлінські рішення без дотримання звичних, сталих, шаблонних речей.

Узагальнюючи, слід зазначити, що філософія виступає основою для створення комплементарно-інтегративних взаємозв'язків фахових дисциплін, оскільки розкриває основоположні базові поняття, освітні закони, категорії, принципи навчання, функції, що реалізуються в системі професійної освіти майбутніх менеджерів, спрямованої на формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління.

Між теорією, методикою професійної освіти і практикою педагогіки здоров'я існує тісний взаємозв'язок. Будь-яка теорія без зворотного зв'язку з практикою втрачає цінність і сенс. Практика визначає остаточну оцінку будь-якої теорії. Практика веде до знання, знання – до передбачення, передбачення – до раціональних дій, дія – до вдосконалення практики. Такий цикл зв'язків постійно повторюється, щоразу піднімаючись на вищий щабель.

Змістовна сутність концепції і виокремлених нами теоретико-методичних засад нової цивілізаційної науки, орієнтованої на всебічний розвиток людини праці, кардинально змінює пріоритети професійної освіти майбутніх менеджерів, визначаючи серед них такі:

- фундаментальна категорія сучасної педагогічної науки – «людське багатство». Накопичення, вдосконалення і всебічний розвиток саме цього виду

багатства набуває найбільшої вартості в контексті майстерності майбутнього менеджера щодо здоров'яорієнтованого управління людьми. Адже «здоров'я» є невід'ємною складовою економічного багатства будь-якої держави, тим фактором, від якого залежать як матеріальне, так і духовне збагачення людини в поточному і перспективних періодах;

- відмова від навчання на засадах технологічного управління. Перехід до професійного навчання майбутніх менеджерів через соціальні аспекти, причому соціальне має стати засобом для найповнішої реалізації людиною всіх своїх здібностей. Ідеться про розширення людських можливостей, сфери її економічної свободи через соціальну значущість здоров'яорієнтовного професійного навчання студентів-майбутніх менеджерів;

- зміна парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та ціннісні орієнтації економічного зростання, визнання соціальної значущості та економічної вигідності інвестицій в освітні процеси, що 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 синергії партнерства, безпосереднього залучення майбутніх менеджерів у простір оздоровчих методик і технологій, де домінуватимуть загальнолюдські цінності.

Універсальним методом формування здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів стає 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 заводять у глухий кут.

Сучасний розвиток професійної педагогіки в сенсі підготовки фахівців сфери управління характеризується:

- активним освоєнням принципово нових методів дослідження на основі використання надбань природничих і соціальних наук;
- відмовою від загальнообов'язкових критеріїв істинності та від теорій, що претендують на універсальність;
- плюралізмом знань на основі визнання гетерогенності методологічних підходів, які різними способами репрезентують сферу управління людьми;
- різновекторністю управлінської творчості, структури й методів знань збереження здоров'я людини в умовах праці, що допускає множинність та еkleктику теоретичних концепцій і наукових ідей.

З огляду на необхідність формування здоров'яорієнтованого, еволюційного мислення майбутніх менеджерів система професійної підготовки вимагає [158]:

- розширення традиційної проблематики і понятійного апарату у змісті фахових дисциплін на основі синтезу різних підходів до аналізу змін у складних системах (теорії біологічної еволюції, теорії ігор, математичного моделювання, синергетики тощо);
- підходу до формування здоров'яорієнтованого мислення студентів-майбутніх менеджерів як до відкритої системи знань, що еволюціонує і побудована на нелінійних взаємозв'язках, здатна розвиватися залежно від впливу зовнішніх і внутрішніх факторів;
- визначення часу як найважливішого параметра функціонування професійної майстерності майбутніх менеджерів. Запровадження пролонгованої системи фахової підготовки на основі аналізу соціальних потреб сфери управління. Урахування того факту, що будь-які зміни є недетермінованими та незворотними, лінійними в минулому і розгалужені в майбутньому;
- аналізу механізмів еволюції, виходячи з дарвіністського принципу селекції (спадкоємності, мінливості, природного відбору «організацій» та

«інституцій»), приділяючи особливу увагу можливості управління людьми як можливості інноваційних змін у ході формування капіталу здоров'я нації;

- 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 так само небезпечною, як і повна однорідність, яка гальмує економічний розвиток;

- подолання, у процесі формування здоров'яорієнтованих навичок студентів-майбутніх менеджерів, розривів між методологічним індивідуалізмом (ігнорування оберненого зв'язку між індивідом та соціальним оточенням) і холізмом (заперечення творчих управлінських здібностей індивіда у процесі аналізу соціальної цілісності), розглядаючи 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-майбутніх менеджерів і можливість для створення педагогічної технології формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

4.3. Сучасні ідеї алгоритму побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів: особливості авторського спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління»

Сучасна система підготовки майбутніх менеджерів має сприяти формуванню в них нового мислення, нового здоров'яорієнтованого стилю управлінської діяльності, етичних норм, нових поглядів на зміст професії і виконання професійних обов'язків. Адже сучасний менеджмент – це, передусім, активні практичні дії, що ґрунтують на нових інтерактивних ідеях здоров'яорієнтованого управління.

Для того, щоб майбутні менеджери стали творчими особистостями, потрібно формувати в них потребу в самоосвіті і самовихованні. Самопізнання, самооцінка, самовизначення, самоуправління, самовдосконалення, самоконтроль – ці аспекти мають слугувати основою професійної підготовки майбутніх менеджерів. Розвиток творчої особистості майбутнього менеджера, який буде спроможним до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, передбачає використання і поєднання в освітньому процесі різних груп методик навчання.

Психолого-педагогічні методики діагностичного типу в більшості схожі на технології семінарів-тренінгів. Залучення студентів спеціальності 073 «Менеджмент» у процес удосконалення особистісних і професійно важливих якостей може здійснюватися в рамках стадії емоційно-інтелектуального напруження. Кумулятивному ефектові в такому разі сприятимуть, на нашу думку, методики когнітивного типу. Ці методики навчання достатньою мірою можна застосовувати для формування у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих компетенцій через сприйняття ними економічної реальності. На когнітивній стадії слід дотримуватися таких вимог:

- навчання професійно важливих дисциплін має відбуватися через активізацію здоров'яорієнтованого мислення за допомогою активних методів навчання;

- досвід наукових досліджень свідчить, що нові знання формуються не адаптивним шляхом (додаванням і примноженням), тобто не простим накладанням нових знань на вже наявні, а шляхом перебудови свідомості, переформування знань за допомогою нової інформації. Алгоритм збагачення знань: аналіз вихідних даних, бачення проблеми, висування гіпотези, перевірка припущень, пізнавальна рефлексія результатів. Таким чином, майбутні менеджери у процесі навчання займаються проблемно пошуковою діяльністю, що змінює їхнє мислення. Кожен студент прагне бути активним учасником процесу формування здоров'язбережувальних навичок.

Ураховуючи вищезазначене, можна сформулювати основні вимоги до процесу формування у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок:

- спонукати студентів вільно висловлювати свої думки, ідеї щодо можливостей поліпшення здоров'я працюючих людей (у межах змісту професійно важливих дисциплін);
- зіштовхувати впродовж занять з явищами, що вказують на протиріччя вже наявних суджень студентів-майбутніх менеджерів;
- провокувати студентів до висунення ними альтернативних пояснень, припущень, здогадок;
- давати майбутнім менеджерам можливість досліджувати свої власні припущення в довірливій, не напруженій обстановці навчального заняття, особливо шляхом обговорень у підгрупах;
- створювати на заняттях умови для використання студентами-майбутніми менеджерами нових уявлень стосовно широкого кола проблем здоров'язбереження. Створювати ситуації, щоб студенти могли оцінити прикладну значущість і економічну доцільність здоров'яорієнтованих заходів в умовах організації.

Методики навчання когнітивного типу спираються на три рівні дослідницького навчання. На першому рівні викладач окреслює проблему і

вказує на можливі шляхи розв'язання, а розв'язання проблеми – за студентами. На другому рівні викладач лише окреслює проблему, а студенти самостійно шукають можливі шляхи її розв'язання (можлива робота в підгрупах). На третьому найвищому рівні все, від постановки проблеми до її вирішення, – прерогатива студентів.

Рефлексія на цілі і мотиви здоров'яорієнтованої управлінської діяльності представлена в методиках інтенціонального типу (прагнення, спрямованість мислення на вирішення завдань, пов'язаних зі збереженням здоров'я людей, здоров'яорієнтовані управлінські наміри). Такі методики навчання більшою мірою адекватні для інтенціональної стадії розвитку здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів у той час, коли проходить формування економічних знань. Ідеться про формування стійкого інтересу студентів-майбутніх менеджерів до економічного зростання компанії через підвищення продуктивності праці підлеглих на засадах збереження їхнього здоров'я. Потреба використання методик інтенціонального типу в умовах здоров'яорієнтованої фахової підготовки пояснюється тим, що в умовах ринкової економіки менеджери мають постійно приймати оптимальні, адекватні рішення в умовах ризиків, невизначеності, динамізму і конфліктних ситуацій.

Рефлексія на форми, методи, засоби і напрями підготовки майбутніх менеджерів міститься в методиках операціонального типу. Умови ринкової економіки ставлять студентів у розмаїття неповторних умов і проблемних кризових ситуацій. Непарадигмальність операціональної стадії розвитку творчої особистості майбутніх менеджерів пов'язана, здебільшого, з нестандартністю проблемних ситуацій і відбувається через те, що потрібно отримати здоров'язбережувальні знання і досвід. На операціональній стадії професійної підготовки майбутніх менеджерів, що пов'язана з організацією і формуванням здоров'яорієнтованих управлінських навичок, паралельно із розвитком підприємницького, економічного хисту потрібно 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 (майбутні менеджери мають розумітися на різних сферах діяльності: від підприємництва і комерційної діяльності до можливості створення здоров'яорієнтованого виробничого середовища);
- здоров'яорієнтована управлінська діяльність має бути ефективною, результативною й економічно вигідною;
- урахування вікових та індивідуальних особливостей майбутніх менеджерів, підсилення і припустима складність.

Для формування професійно важливих якостей потрібно використовувати активні форми і методи у процесі навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів. Здоров'яорієнтована управлінська діяльність стає результатом творчого та індивідуального підходів упродовж фахової підготовки студентів спеціальності 073 «Менеджмент». Навчання майбутніх менеджерів має сприяти вихованню творчої соціально справедливої особистості управлінця на тлі емоційно-інтелектуальної напруги через економічну спрямованість. Такого рівня здоров'яорієнтована професійна підготовка має відбуватися за взаємодії відповідної мотивації, змісту, рівня знань, творчого характеру завдань, збігові управлінських позицій та економічних інтересів, потреб і можливостей кожного студента.

За Л. Виготським, поле емоційно-інтелектуального напруження виникає за взаємодії найближчої та інтелектуальної зон розвитку [67]. Ідеться про те, що освіта матиме випереджувальний характер, міститиме нові знання, що ще не апробовані. Так, у змісті фахових дисциплін виникає тенденція переходу від суб'єктивної новизни про соціально-творчу управлінську діяльність до об'єктивних знань про корисність здоров'яорієнтованого управління. Така тенденція обумовлює усвідомлення майбутніми менеджерами наявного досвіду використання здоров'язбережувальних технологій в умовах організації для

економічного благополуччя на основі соціальної захищеності підлеглих працівників. Майбутні менеджери мають навчитися управляти соціально-економічними проблемами з різних позицій: спостерігача – виконавця – творця – організатора – ініціатора економічного мистецтва. Ураховуючи це, слід зазначити, що процес фахової підготовки майбутніх менеджерів передбачає:

- розвиток мотивації підприємництва через розуміння соціально необхідних здоров'яорієнтованих потреб працюючих людей;
- засвоєння здоров'язбережувальних знань і вмінь через участь у навчальних творчо-пізнавальних ситуаціях економічного змісту;
- виховання індивідуального стилю управління соціально-економічними процесами: уміння відмовитися від наявних шаблонів у сфері управління; ініціативність; пошук варіантів вирішення управлінського завдання на засадах здоров'яорієнтованого мислення; організаторські вміння до створення здоров'яорієнтованого середовища в умовах організації;
- розвиток самосвідомості і відповідальності за збереження здоров'я підлеглих на тлі перетворення бізнесових проєктів 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 єдиних підходів 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 урахувати логіку людського розвитку. Слід пам'ятати, що великі бізнес-проекти творять і реалізують люди, а економічне зростання компаній 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 вимоги 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.

З позиції необхідності формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища через домінування людиноцентризму в сучасній системі управління, слід зазначити, що дисципліни навчальних планів змістовно можуть сприяти розв'язанню цієї проблеми у разі використання алгоритму створення комплементарно-інтегративних педагогічних механізмів. Метою такого навчання майбутніх менеджерів є формування цілісної професійної компетенції здоров'язбереження. Такий алгоритм має сприяти взаємодоповненню і об'єднанню в єдине ціле розрізнених частин дисциплін, що змістовно можуть вплинути на формування у майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ідеться про алгоритм уніфікації змісту фахової підготовки через гуманізацію, соціалізацію, міждисциплінарність і фундаменталізацію змісту виокремлених дисциплін для встановлення взаємозв'язків на основі синергетики. Таких дисциплін у навчальних планах є достатньо, однак усе залежить від алгоритму створення відповідного змісту. А саме від того, що вкласти у зміст навчально-

методичного забезпечення, і від того, як викладати, яку педагогічну технологію використовувати у системі професійної освіти майбутніх менеджерів.

На нашу думку, професійна освіта сучасного менеджера має передбачати алгоритм створення і використання комплементарно-інтегративного змісту, що означає доповнення і об'єднання однієї дисципліни методологією, елементами іншої. Таким чином, можна домогтися цілісності пізнавального процесу формування навичок здоров'язбереження студентів-майбутніх менеджерів на основі встановлення взаємозв'язків між штучно розділеними компонентами наук і педагогічного процесу (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Сутність алгоритму побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації навчання здоров'яорієнтованого управління
Примітка. Авторська розробка.

Алгоритм комплементарно-інтегративної сутності фахового навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент» дозволяє проектувати 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 як міжпредметних, управлінських, так і внутрішньо предметних, технологічних зв'язків.

За допомогою такого підходу можна подолати денатуралізацію у процесі формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів і сприяти досягненню природничої, соціальної доцільності і зближення із життям змісту їхньої професійної освіти.

Такий комплементарно-інтегративний алгоритм створення змісту фахового навчання майбутніх менеджерів дозволяє здійснити специфічний аналіз основних, загальноприйнятих принципів дидактики, дозволяє виокремити і уніфікувати ті з них, що будуть найдієвішими. На нашу думку, алгоритм створення комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті здоров'яорієнтованої технології фахової підготовки майбутніх менеджерів визначає спеціальні, системні принципи:

- принцип доцільності, що визначає обґрунтовану потребу використання спеціально обраного змісту фахових дисциплін. Можливість на основі міждисциплінарних зв'язків створення цілісного навчально-методичного комплексу. Передбачає орієнтацію виключно на дієві освітні, виховні і розвивальні прийоми здоров'яорієнтованого навчання і реалізується у взаємозв'язку всіх компонентів технології фахової підготовки майбутніх менеджерів;
- системно-структурний принцип, що передбачає взаємозв'язок різних компонентів (засоби навчання та їхні комплекси). Компоненти внутрішньої організації, структури системи професійної підготовки майбутніх менеджерів є відносно самостійними і диференційованими. Через 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 майбутніх менеджерів 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 не є простою сумою властивостей.

Алгоритм комплементарно-інтегративного (синтезуючого) фахового навчання в контексті нашого дослідження базується на створенні освітньої практики на основі поєднання різних методологій. За таких умов метою стає формування цілісної картини світу у сфері управління. Комплементарність та інтеграція теоретичного і практичного матеріалу, методик, форм навчання за такого алгоритму спрямована на формування в майбутніх менеджерів універсальних і одночасно мобільних знань через розвиток у тісному взаємозв'язку інтелектуальних, когнітивних і творчих сторін здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

На нашу думку, ідея алгоритму створення комплементарно-інтегративної технології професійної освіти майбутніх менеджерів – це ще й навчання через розуміння специфіки професії (*рис. 4.4*).



Рис. 4.4. Сутність ідеї змістовної комплементарної інтеграції у процесі навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів

Джерело: [148].

Слід зазначити, що алгоритм використання головних 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 як його розвиток, так і розвиток викладача. Особистісний підхід за таких умов спрямовано не лише на розвиток кожного окремого студента, а також і на формування загальних, соціально потрібних професійних навичок 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 вивчати взаємозв'язки, визначати спільні тенденції у змісті тем, що вивчаються, використовувати творчий підхід, фундаменталізацію і регламентацію;

- орієнтація на врахування сенсу мотивів у навчанні, що спонукатимуть студентів-майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління в майбутньому (поділяються 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 нової 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 навичок для усвідомлення мотивів здоров'яорієнтованого управління, підбору таких методів прийняття управлінських рішень, що дозволяють визнавати власні помилки і дослухатися до підлеглих;

- діалогічність, що навчає дослухатися до думки інших людей і лише тоді здійснювати якісь управлінські дії, що не шкодитимуть здоров'ю підлеглих і сприйматимуться ними як найбільш ефективні і оптимальні.

На нашу думку, змістовна комплементарна інтеграція в системі професійної освіти майбутніх менеджерів сприяє не лише формуванню здоров'яорієнтованих управлінських навичок, а й дозволяє постійно удосконалювати методики і технології викладання. Комплементарні, інтегративні, системні знання, уміння і навички, що за таких умов отримують

студенти-майбутні менеджери забезпечать їм здатність до ефективнішого використання набутих компетенцій у майбутній професійній діяльності.

Алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів для активізації навчання здоров'яорієнтованого управління складено таким чином, що і викладач, і студент мають можливість вносити зміни і постійно оновлювати зміст, охоплюючи тим самим усе більшу кількість понять. Для більш наочного розуміння механізмів застосування такого алгоритму в системі фахового навчання майбутніх менеджерів представимо основні характеристики і можливості, що використовуються як:

- засіб для вивчення готових термінів і понять: викладач може подати тлумачення і визначення;
- засіб для самостійного опрацювання студентом певних тем: викладач може розмістити там виключно терміни, що 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-майбутніх менеджерів полягають у тому, що з'являється можливість використання педагогічних новацій як механізму комунікації між викладачами і студентами і водночас накопичувати понятійний інструментарій через доповнення змісту для формування знань про проблеми здоров'язбереження.

При створенні комплементарно-інтегративних взаємозв'язків за умови використання цього алгоритму формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок важливим аспектом є також урахування педагогічних прийомів 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» [165] і відповідного

навчально-методичного забезпечення як активного педагогічного чинника у процесі реалізації здоров'яорієнтованої технології навчання, що містить: логіко-дидактичну, процесуальну, матеріально-джерельну і організаційно-управлінську складові через мотиваційну стимуляцію студентів-майбутніх менеджерів (див. *додаток П*).

Змістовно цей спецкурс складається з восьми тем. Кожна тема являє собою комплементарно-інтегративний зміст дисциплін:

- циклу гуманітарної підготовки (філософія, соціологія, право, етика й естетика, культурологія);
- природничо-наукової та загальноекономічної підготовки (макроекономіка, мікроекономіка, основи економічної теорії);
- професійної та практичної підготовки [менеджмент, управління персоналом (або управління людськими ресурсами), організація праці менеджера, охорона праці і безпека життєдіяльності, корпоративна і соціальна відповідальність];
- варіативної частини: економіка праці і соціально-трудова відносина, методи прийняття управлінських рішень, комунікативний менеджмент, фізіологія і психологія праці, фізичне самовдосконалення і психофізичний тренінг, соціальна психологія, психологія успіху, організаційна поведінка, командоутворення).

Кожна тема розроблена таким чином, що в ній поєднані різні методики і форми навчання. Змістовна наповненість тем включає тренінгові завдання, ситуаційно-практичні вправи, аналітичні вправи, кейси, задачі, брейн-рингові завдання, відеоматеріали, психологічні тести, завдання для домашнього опрацювання. Додатково у спецкурс включено тести для самоконтролю знань студентів, проєктне завдання, словник термінів і завдання для підсумкового контролю. При цьому критерії оцінювання студентів і сітка годин для вивчення спецкурсу залишені на розгляд викладача.

Тема «Здоров'я як соціально-економічна категорія» передбачає поєднання змісту дисциплін «Основи економічної теорії», «Економіка праці і

соціально-трудова відносина», «Право», «Психологія успіху». Методи державного регулювання торкаються не просто економічних процесів, а розглядається 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'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-трудова відносина», «Фізіологія 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 за невідкладних станів, що можуть виникати в умовах трудових процесів; основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії; поняття про виробничий травматизм і професійні захворювання; способи профілактики професійних захворювань і травматизму; умови праці, облік та аналіз 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-майбутні менеджери отримують на основі ознайомлення з поняттями: про центральну-нервову регуляцію трудової діяльності людини; фізіологію рухового апарату людини і раціоналізацію трудових процесів на засадах здоров'язбереження; фізіологічні реакції організму людини на трудові навантаження та умови праці; виробниче середовище і 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; виробничу втому і заходи запобігання перевтомі працівників; психофізіологічну 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). Окрім цього, ідеться про соціально-політичні небезпеки, їхні види і характеристики; соціальні та психологічні фактори ризику (шкідливі звички, соціальні хвороби та їхню профілактику, 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.

Тему «Рівень та якість людського життя в умовах сучасності» викладено через комплементарно-інтегративні зв'язки між змістом дисциплін: «Макроекономіка», «Мікроекономіка», «Економіка праці і соціально-трудова відносини». Національне багатство, національна економіка і людський розвиток представлено через розуміння того, що головним національним багатством держави є здоров'я населення. Теорія поведінки людини і потреб пов'язана з доцільністю збереження і зміцнення здоров'я, продовженням років здорового життя.

Тема «Здоров'яорієнтована економіка як основа формування людського капіталу» передбачає уніфікацію змісту дисциплін: «Філософія», «Соціологія», «Методи прийняття управлінських рішень», «Управління персоналом», «Економіка праці і соціально-трудова відносини». Ухвалення рішень менеджером розглядається з позиції його здоров'яорієнтованого мислення і ментального досвіду. Філософія людського розвитку слугує для представлення персоналу організації як економічно активного утворення для формування і

використання людського капіталу, що 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-майбутніх менеджерів з поняттями: про 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'яорієнтованих управлінських впливів; сутність і функції здоров'яорієнтованого середовища організації (управління змінами і система заходів, що стосуються здоров'язбереження); забезпечення ефективних комунікацій в умовах здоров'яорієнтованого середовища організації, основи конфліктології (управління конфліктами і стресами), 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, спонукання, задоволення професійних інтересів робітників); планування і формування персоналу організації на засадах розвитку мотивації до здоров'язбереження; 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; корпоративну і соціальну відповідальність менеджерів як основу збереження здоров'я працюючого населення; формування організаційної поведінки працюючих людей в умовах здоров'яорієнтованого середовища організації.

Тему «Культура здоров'я як елемент організаційної культури» представлено комплементарним змістом на основі дисциплін: «Соціальна психологія», «Управління персоналом», «Корпоративна і соціальна відповідальність», «Організаційна поведінка», «Економіка праці і соціально-трудова відносина», «Етика й естетика», «Культурологія». Представлено: 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.

Зміст *теми «Формування і розвиток здорового колективу (команди)»* створено на основі виокремлення і поєднання змістовних компонентів дисциплін: «Методи прийняття управлінських рішень», «Психологія успіху», «Організаційна поведінка», «Командоутворення». Ідеться: про ознайомлення студентів-майбутніх менеджерів з методами організаційно-стабілізаційного впливу на активізацію процесів здоров'язбереження в умовах організації; проблеми ефективності міжособистісного 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 відносини», «Право», «Командоутворення». Зміст передбачає формування у студентів-майбутніх менеджерів 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);
- організаційно-виробничою технологічністю (уніфікація і стандартизація, економічність, безпечне управління для збереження здоров'я людей);
- прогностичністю (аналіз науково-технічних досягнень науки для розроблення і впровадження здоров'яорієнтованих технологій в умовах організації).

Динамізм сучасної цивілізації, нарощування культурного баласту, зміцнення соціальної ролі особистості та її потреб, гуманізація і демократизація суспільства, інтелектуалізація трудових процесів, швидкі зміни техніки і

технологій передбачає заміну формули освіти. Вислів «освіта на все життя» поступово замінює формула «освіта через усе життя».

Говорячи про розвиток системи менеджменту в нашій державі, ми спостерігаємо два взаємопов'язаних аспекти: з одного боку, менеджери мають прагнути до саморозвитку, розширення управлінської майстерності, а з другого – будь-яка організація зацікавлена у висококваліфікованих управлінцях. В ідеалі ці фактори мають збігатися, а не суперечити один одному, що варто розуміти при створенні базової технології здоров'яорієнтованої професійної освіти майбутніх менеджерів. Ця формула диктує новий підхід до процесу передавання та засвоєння знань, умінь та навичок і є альтернативою традиційній системі. Головна мета – подолати розрив між тими знаннями, що отримують студенти, і тими вміннями, що їм будуть потрібні для управлінської діяльності. Освіта через розуміння змісту професійної діяльності і безпосередню діяльність, роботу. Такий концепт дозволяє подолати розрив між теорією і практикою в системі професійної освіти студентів-майбутніх менеджерів. З огляду на це важливим аспектом є виокремлення спеціальних організаційно-педагогічних умов організації такого навчання, що дозволить сформувати в майбутніх менеджерів здатність вирішувати складні управлінські завдання, пов'язані з потребою збереження здоров'я працівників у майбутньому.

4.4. Організаційно-педагогічні умови дієвості процесу формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації: інноваційні форми, методи і засоби навчання

Сучасні педагоги 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 менеджерів 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 навчальні курси, курси з активною участю, конференції, виставки, ігри, відеофільми, психометрія, екстрим-тренінги, відкрите і дистанційне навчання, електронне навчання тощо – усе це має мати місце упродовж формування в майбутніх менеджерів 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 професії менеджера і вказує на те, що впродовж професійного навчання студентів-майбутніх менеджерів 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 «циклом навчання Д. Колба». D. Kolb створив цю модель ще 1984 року [538; 539]. Основна ідея полягає в тому, що процес навчання можна умовно поділити на чотири стадії: знання через дію, відображення, усвідомлення і експеримент. Оскільки навчання – неперервний процес, то весь цей цикл повторюється знову спочатку. Кожній стадії навчання відповідає певний тип індивідуальних когнітивних переваг майбутнього менеджера: діям (рівню особистих знань, власному досвіду) – активний тип особистості; відображенню – рефлексуючий тип; усвідомленню – теоретик; експерименту – прагматик (*рис. 4.5*).

Іншу ідею з цього приводу висунули Р. Honey і А. Mumford. Вони вважали, що кожен може обрати одну з чотирьох стадій циклу, ту, яка йому найбільш до вподоби [532; 533].

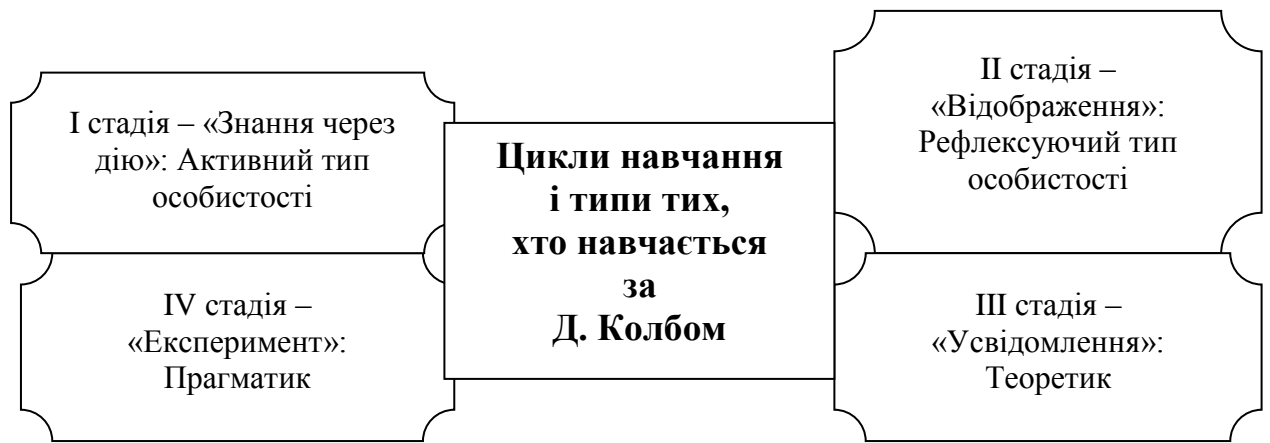


Рис. 4.5. Цикли навчання та типи тих, хто навчається за Д. Колбом

На нашу думку, кожен студент-майбутній менеджер має пройти всі ці стадії навчання, однак залежно від психологічних характеристик та індивідуальних особливостей для кожного з них ці стадії будуть по-різному ефективними. Викладачам у ході викладання фахових дисциплін складно звертати увагу на кожен зі стадій циклу, що гарантує кожному студентові право вибору того типу навчання, якому він надає перевагу. На перший погляд здається, що унеможлиблює реалізацію таких ідей кількість 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 впливи іншого типу навчання, тобто в умови, що 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 типам навчання, що виділяє Р. Honey і А. Mumford [532; 533]. Навчання студентів-майбутніх менеджерів активними означає навчати їх вчитися впродовж усього життя на власному досвіді. Майбутній менеджер, котрий уміє аналізувати свій власний досвід і роздумувати про соціальні проблеми підлеглих, належить до категорії рефлексії (відображення).

Той, що віддає перевагу теоретичним підходам, – протилежний

активному типові. Такий студент-майбутній менеджер зосереджений на потребі розуміння понять, концепцій, явищ. 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 менеджеріві потрібно навчитися планувати, досліджувати будь-які можливості управління, перевіряти теорію, тобто бути прагматиком. Ідеться про вміння експериментувати. Жоден сучасний висококваліфікований менеджер, котрий має охопити у своїй професійній діяльності всі аспекти, від економічного планування до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, не може потрапити у вузькі рамки одного із вищеперерахованих циклів навчання. Поєднання всіх циклів – основне завдання системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Такий розподіл є швидше виявленням індикаторів навчання, важливих контрольних точок, що потрібно поєднувати і відтворювати у змісті освітніх програм.

Ознайомившись із працями Р. Honey і А. Mumford [532; 533], слід зазначити, що в системі професійної освіти майбутніх менеджерів доцільно поєднувати випадкові (неформальні), заплановані (формальні) та інтегровані (впливають на навчання) технології. Таке поєднання буде неефективним, якщо будь-яка технологія погано продумана викладачем і незрозуміла для студентів. Реалізація того, що задумав викладач, має бути сконцентрованою на студентів і враховувати наявний здоров'яорієнтований управлінський досвід. Потенціал навчання залежить і від інших факторів, наприклад від середовища, де відбуваються заняття з фаху. Ідеться про організаційну культуру, мікроклімат у групі, рівень культури здоров'я студентів, здатність до навчання управлінських навичок. Важливою умовою в цьому сенсі є не просто розвиток мотивації, а ентузіазм, сміливість і гнучкість. Викладачам варто пам'ятати, що у всіх студентів, які згодом обійматимуть посади менеджерів, різні здібності, досвід навчання, вміння переносити знання в майбутню роботу, особливості поведінки і бажання запроваджувати в майбутньому здоров'яорієнтовані технології для поліпшення здоров'я працюючих людей. Зміст професійних компетенцій

майбутніх менеджерів має містити соціальні характеристики.

Якщо поєднати нині наявні наукові підходи, то можна виокремити декілька основних типів навчальних стратегій, що використовуються в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів:

- адаптивне (підтримувальне) навчання. Ідеться про отримання «вузьких» знань, що знадобляться для виконання лише найпотрібніших і найважливіших професійних обов'язків. За змістом таке навчання може бути пов'язано з окремими знаннями, уміннями, навичками: правовими, організаційними, економічними, фінансовими, технічними, технологічними тощо;
- сигнальне (передбачувальне) навчання. Навчання, що передбачає майбутні зміни і проблеми, що можуть виникнути в майбутній професії. Запроваджуються нові стратегії та інновації, що дозволяють майбутнім менеджерам отримати уявлення про зміну вимог до кваліфікаційних характеристик і професійно важливих компетенцій їхньої майбутньої професії;
- критичне, інноваційне навчання. Це навчання для створення базових, основних, соціально орієнтованих, фундаментальних для майбутньої професії менеджера знань;
- накопичувальне навчання. Стратегією такого 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, однак, на нашу думку, основою має слугувати інноваційне навчання, що переходить у сигнальне. Накопичувальне навчання передбачає результат в особі випускника, майбутнього менеджера зі здоров'яорієнтованою свідомістю. Складність полягає в тому, що всі ці чотири типи навчання потрібно поєднати в єдину систему, що сприятиме створенню у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих навичок управління.

Особливістю поєднання цих чотирьох типів навчання є той факт, що, з

одного боку, у студентів-майбутніх менеджерів 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, самовихованням, самооцінкою. Ідеться про вдосконалення вмінь навчатися і здатності змінювати свій соціальний статус з урахуванням суспільних вимог і потрібних на той час стандартів.

Сьогодні, на жаль, дуже часто у випускників, які йдуть працювати менеджерами, спостерігається розрив між знаннями і вміннями, з одного боку, і вимогами середовища управління – з другого. Це призводить до того, що слабо підготовлений менеджер сам стає об'єктом, але не просто управління, а різноманітних маніпуляцій.

На основі наукових джерел [32, с. 59–62; 333, с. 35–42] було виокремлено 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.	Студент-майбутній менеджер обирає	Будь-який вибір супроводжується засвоєнням нових здоров'язбережувальних знань.
2.	Цінність чогось – це цінність того, від чого доведеться відмовитися, щоб отримати це	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.	Раціональні студенти мислять у термінах граничних змін	Студенти навчаються здоров'яорієнтованого управління і діють відповідно до мотивації.
4.	Студентська молодь реагує на стимули	Студенти мають отримувати похвалу і винагороду за якісні прояви навичок здоров'яорієнтованого управління.
5.	Управління на благо кожної людини	Здоров'яорієнтоване управління має прямі та непрямі ефекти.
6.	Зазвичай умови навчального закладу – це прекрасний спосіб організації здоров'язбережувальної діяльності майбутніх менеджерів	Використання тих чи інших педагогічних технологій і методик впливає на якість сформованих у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Закінчення табл. 4.2

7.	Професійна освіта – основа формування майстерності менеджера в питаннях здоров'язбереження	Зміст дисциплін навчального плану є визначальним аспектом формування компетентності майбутнього менеджера в питаннях здоров'яорієнтованого управління.
8.	Примноження капіталу здоров'я	Капітал здоров'я населення визначається здатністю освіти виховувати фахівців сфери управління на свідомому розумінні необхідності здоров'язбережувальних процесів.
9.	Людський розвиток залежить від тривалості років здорового життя населення	Професійна педагогіка у системі навчання майбутніх менеджерів має передбачати взаємозв'язки із педагогікою здоров'я.
10.	Менеджмент – важлива складова формування людського капіталу	Система ефективного здоров'яорієнтованого менеджменту в умовах організації є рушійною силою не лише позитивних економічних зрушень, а й можливістю позитивних впливів на рівень здоров'я працівників.

Примітка. Авторська розробка.

На сьогодні в системі професійної освіти майбутніх менеджерів використовується безліч форм, методів і засобів як традиційних, так і, на наш погляд, цікавих інноваційних. Найбільш актуальною у даному контексті є тренінгова форма організації занять. Ми виокремили ті організаційно-педагогічні умови, що, на нашу думку, є найбільш дієвими для можливості загострення і розв'язання проблем, пов'язаних із формуванням у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок (рис. 4.6).

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 майбутніх менеджерів 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 очікуваного результату навчання, тобто визначення рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

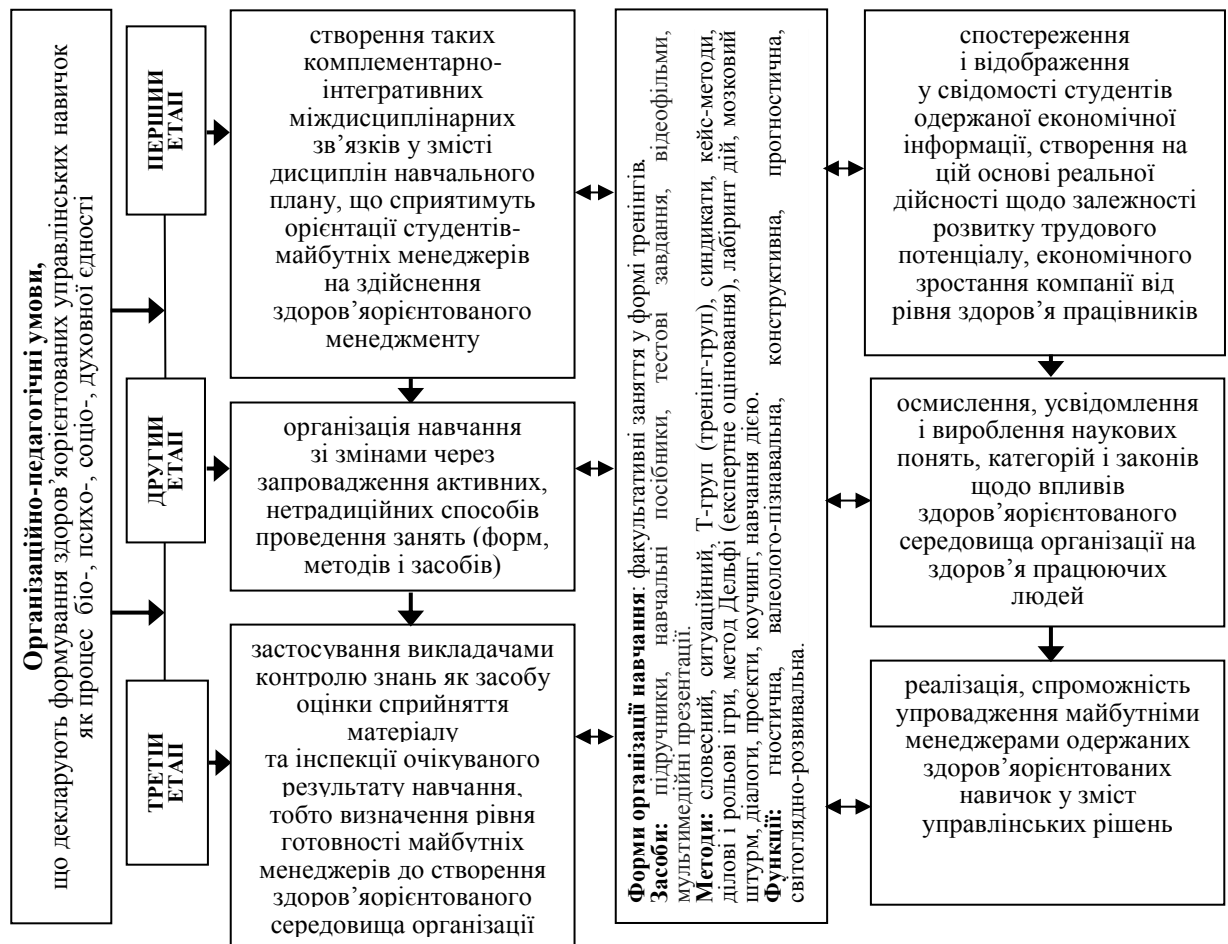


Рис. 4.6. Організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Примітка. Авторська розробка.

Окреслені напрями навчання є для студентів можливістю працювати над вирішенням реальних управлінських завдань, що стосуються моделювання здоров'яорієнтованого середовища організації, і більшою 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 навчання допомагає впорядкувати знання і факти, сприяє розвитку вмінь аналізувати проблеми, спілкуватися й ухвалювати рішення, що не нашкодять здоров'ю підлеглих. Перевага цього методу в тому, що в майбутніх менеджерів упродовж навчання з'являється здатність розуміти, усвідомлювати, управляти, 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 можливостей реалізації різноманітних організаційних аспектів аж до використання елементів психотерапії. Такі навчальні заняття не передбачають чіткої програми і структуризації, оскільки вважається, що процес є важливішим від змісту. Основним завданням вважається потреба викликати у студентів-майбутніх менеджерів невпевненість і дискомфорт при ухваленні управлінських рішень для того, щоби стимулювати самоаналіз і формування нових переконань та здоров'яорієнтованих поведінкових навичок.

Синдикати – навчання на базі однієї групи декількох підгруп для одночасного вирішення поставленого завдання або для розв'язання різних проблем, однак, взаємопов'язаних. Навчальна група поділяється на підгрупи, де проходить обговорення й розв'язання проблем з питань організації здоров'язбереження працівників в умовах трудових процесів. Потім знову збирається вся група студентів для того, щоб вислухати думки підгруп і спільно ухвалити управлінське рішення стосовно тієї чи іншої ситуації. У такий спосіб ще й економиться час, що дає змогу розглянути більше навчального матеріалу. Синдикати використовують як інструмент мотивації для залучення до процесу навчання якомога більшої кількості студентів.

Кейс-методи – групове розв'язання проблем, що ілюструють практичну дію підходів і концепцій. Це, свого роду, дослідження впродовж навчального заняття подій і ситуацій (зазвичай із реального життя, однак можуть бути і вигадані) для вивчення за допомогою аналізу матеріалу і визначення способів розв'язання викладених у кейсі проблем. Короткі версії кейсів називають «епізодами» або «критичними інцидентами». Кейси, що міститимуть проблемні ситуації, пов'язані зі збереженням здоров'я підлеглих, варто подавати студентам спочатку для ознайомлення і самостійного опрацювання.

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

проектування згідно із завчасно створеним сценарієм. Майбутні менеджери вивчають інформацію, розігрують ситуацію, приймаючи при цьому рішення, отримують іншу ситуативну гру, продовжують працювати, почувавши себе вже в іншій ролі і, таким чином, вивчають послідовність різних ситуацій для ухвалення єдиного 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 майбутніх менеджерів 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, будуть сприйматися студентами. Слід зазначити, що історії про заходи сприяння здоров'ю із життєвого досвіду розповідають як викладачі, так і студенти. Більше того, таке навчання дозволить урахувати почуті історії в майбутньому при ухваленні управлінських рішень, адже під час такого навчання формується певний досвід.

Метод Дельфі (метод експертного оцінювання) – 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 студентів обговорювати результати і прогнозувати різноманітні управлінські дії і ситуації.

Лабіринт дій – це ще один дієвий спосіб навчання, що, на нашу думку, сприятиме активізації процесу формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища. Ідеться про процес прийняття відповідних рішень. Студентам потрібно вивчити певну ситуацію і показати якомога більшу кількість альтернативних управлінських дій, тобто пройти

певний лабіринт у процесі навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Мозковий штурм – спосіб активізації творчого здоров'яорієнтованого мислення. Студенти вирішують поставлені завдання підгрупами. Одна підгрупа є генератором ідей, а інша – здійснює оцінку і аналіз. Викладач пояснює завдання і всі відповіді фіксує на дошці. Лише після того, як записані всі можливі ідеї, починається обговорення і дискусія. Ця технологія дозволяє залучити до обговорення навіть найзамкнутіших і найсором'язливіших студентів, створити творчу атмосферу і оцінити спосіб прийняття управлінських рішень.

Діалоги Бубера – пошук компромісних рішень у процесі навчання на основі діалогу між студентами. Для майбутніх менеджерів такий підхід потрібний, адже дозволяє акцентувати увагу на можливості співробітництва і навчитись способів уникнення конфліктних ситуацій.

Ігровий метод (наприклад, гра «Пропущені слова»). Є дієвим способом швидкого засвоєння студентами-майбутніми менеджерами термінології та поняттєвого апарату, що має використовуватися для створення здоров'яорієнтованого середовища організації. З тексту вилючаються деякі слова і студентам потрібно заповнити пробіли в реченнях. Що більше пропущених слів, то складнішим є завдання. Для полегшення викладач може слова, що пропущені, подати в хаотичному порядку на окремому листку. Доречною, на нашу думку, є спроба викладача використовувати інсценування. Можливість для студентів розігравати різні ситуації, що можуть виникати через використання персонажів відомих художніх творів. Майбутні менеджери в тій чи іншій ролі вчаться представляти свої управлінські рішення. Зазвичай студентам такі підходи подобаються, адже дозволяють імпровізувати.

Творчий діалог. Викладач передає контроль над дискусійними питаннями студентам. Перед майбутніми менеджерами мають бути поставлені питання, спірні твердження, але виключно для обговорення. Це стимулює студентів до

відкритого, творчого обговорення різноманітних завдань і вчить їх брати на себе відповідальність за ухвалені управлінські рішення.

Цілеспрямована бесіда між викладачем і студентами у позанавчальний час. Ідеться про традиційне неформальне спілкування між викладачем і студентами на різні теми про 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 вдома. Головним є творчий підхід. Студенти-майбутні менеджери 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 повчанням, а мотивуванню студентів до вирішення навчальних завдань. Якщо викладач є коучем, то він ніколи не даватиме студентам жодних суворих рекомендацій. Ціль коучинга – удосконалення здоров'яорієнтованих управлінських навичок, підвищення ефективності навчання.

Навчання дією. Передбачає перехід від навчання шляхом передавання знань до орієнтації на навчання в дії (формування здоров'язберезувальних навичок і компетенцій). Реалізація цього принципу передбачає переважне використання навчання через діяльність і власного досвіду в процесі практики. Виконання цього принципу, наприклад, здійснюється впродовж аналізу і вирішення майбутніми менеджерами завдань, пов'язаних із розробленням різноманітних проєктів здоров'яорієнтованого середовища організації. Створення ситуацій, у які можуть потрапляти майбутні менеджери через специфіку їхньої професійної діяльності сприятиме розвитку здоров'яорієнтованого управлінського мислення. У такий спосіб студенти-майбутні менеджери не просто аналізуватимуть проблему, а намагатимуться діяти для завершення процесу. Однак найважливіше, що навчання дією (в дії)

дозволяє формувати в майбутніх менеджерів переконання в потребі навчатися і вдосконалюватися впродовж усього життя.

Масові підключення ЗВО до Всесвітньої мережі «Інтернет», корінні зміни в інформаційному просторі сучасного суспільства вказують на доцільність запровадження в освітній процес майбутніх менеджерів *вебтехнологій*. Використання нових форм інформаційних технологій допомагає викладачам створювати реальні умови для розвитку у майбутніх менеджерів додаткових здоров'яорієнтованих управлінських умінь і стратегій, на що традиційні засоби вже не спроможні. Вебтехнології на сьогодні є однією з найбільш актуальних форм для професійного навчання майбутніх менеджерів. Адже за таких умов у студентів спеціальності 073 «Менеджмент» з'являється можливість без відриву від буденного життя, всюди і в будь-який момент широко використовувати звичні для них джерела інформації, тобто Інтернет. Проведений нами аналіз науково-педагогічної літератури, спеціальних та інформаційних джерел, а також ресурсів мережі «Інтернет» дозволяє говорити про наявність безлічі інформації про технології збереження здоров'я. Безумовно, Інтернет 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 даного дослідження під вебзаняттям розуміється 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 заняття і методикою реалізації в системі професійної підготовки майбутніх менеджерів. Головною перевагою, на наш погляд, 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 поза навчальним закладом, що є надзвичайно важливим аргументом при формуванні в майбутніх

менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок. Для вдалого й ефективного використання технології проведення вебзанять в арсеналі педагога має бути спеціальний інструментарій, що дозволить створювати й управляти вебресурсами.

Сьогодні існує безліч технологій управління електронними ресурсами, однак одними з найбільш поширених і простих для використання є такі, що спеціально розробляються для більш ґрунтовного засвоєння тієї чи іншої дисципліни. У контексті даного дослідження такі технології розширюють можливості студентів-майбутніх менеджерів для засвоєння здоров'яорієнтованих знань і водночас дозволяють зекономити час при викладанні фахових дисциплін.

На основі вивчення взаємозв'язків у змісті професійної педагогіки і педагогіки здоров'я ми виокремили головні об'єднувальні функції у змісті організаційно-педагогічних умов:

- гностична: передбачає не просто вивчення економічних відносин, а пізнання і розуміння закономірностей економічних явищ і процесів через усвідомлення закономірностей людського розвитку. Ідеться про розуміння всіх процесів, що відбуваються в організмі людини у процесі праці, про свідоме розуміння як викладачами, так і студентами результатів здоров'яорієнтованого управління, переваг і недоліків. Ефективне використання гностичної функції у процесі навчання студентів-майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого менеджменту сприяє вихованню в них умінь здійснювати правильну самооцінку і самоконтроль на рівні самосвідомості. Педагогічна творчість викладача без реалізації гностичної функції вважається неефективною і формальною;
- валеолого-пізнавальна: реалізується через дослідження сутності педагогічних явищ, процесів, взаємозв'язків педагогіки здоров'я і професійної педагогіки. Такі взаємозв'язки примножать інтелектуальний здоров'яорієнтований потенціал майбутніх менеджерів;

- конструктивна: зводиться до розуміння викладачами потреби серйозного ставлення до складання плану занять, способів викладу матеріалу. Конструктив у такому разі сприятиме створенню ефективних комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті дисциплін навчального плану для формування в майбутніх менеджерів навичок здоров'яорієнтованого управління. Окрім цього, використання цієї функції в освітньому процесі навчає майбутніх менеджерів уміння бачити головне, звертати увагу на найбільш важливі речі і, таким чином, застосовувати саме конструктивне управління для організації здоров'яорієнтованого середовища в умовах праці;

- прогностична: передбачення майбутніх перспектив і можливих варіантів (сценаріїв) економічного розвитку організації через визначення найбільш ефективних способів і шляхів розв'язання ймовірних проблем зі здоров'ям працівників, що можуть виникнути. Вона виявляється в умінні майбутніх менеджерів розробляти здоров'язбережувальні 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-майбутніх менеджерів і на цій основі культури управління, формує в майбутніх менеджерів логіку сучасного здоров'яорієнтованого мислення. Ця функція сприяє вдосконаленню системи професійної освіти студентів-майбутніх менеджерів, що передбачає формування в молоді цілісного уявлення про економічний і людський розвиток. Таким чином, професійна підготовка менеджерів стає соціально-прикладною. Ідеться про виховання в них усвідомлення того, що досягти професійних успіхів і вищого життєвого рівня можна лише 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 із навчальним матеріалом про здоров'язбереження, що пропонується для вивчення в межах циклу професійної підготовки майбутніх менеджерів, доцільно, на нашу думку, проводити тестування. Якщо тестові завдання сформульовані коректно, то у студентів з'являється прагнення до творчого пошуку управлінських рішень, збагачення власного здоров'язбережувального потенціалу.

Підсумовуючи вищезазначене, можна констатувати, що використання виокремлених нами організаційно-педагогічних умов здоров'яорієнтованого навчання в системі фахової освіти майбутніх менеджерів сприятиме формуванню в них знань без додаткових витрат часу, тобто в рамках професійно важливих дисциплін навчального плану. Загалом, така організація навчання сприяє залученню як студентів-майбутніх менеджерів, так і викладачів до використання новоствореної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища в майбутньому.

4.5. Сутність і зміст комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

XXI століття, що настало, вимагає нових підходів до сфери управління, а саме: гнучкості і динамічності; використання сучасних аналітичних систем; інформаційних технологій; розуміння людського розвитку і капіталу здоров'я; застосування механізмів економічного збагачення компаній на засадах соціальної захищеності працюючих людей. Усе це вказує на доцільність удосконалення системи професійної підготовки майбутніх менеджерів. Аналіз навчальних планів, освітніх програм, кваліфікаційних вимог, потрібних компетенцій студентів, котрі навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент»,

дозволяє узагальнити, що майбутній менеджер має знати і вміти. На превеликий жаль, усе зводиться до економічної складової і не враховується факт необхідності людиноцентричного управління. Якщо узагальнити, то сутність навчання майбутніх менеджерів зводиться: до вироблення навичок пошуку, оцінки ринкових можливостей і формування бізнес-ідей; сприяння розвиткові здатності до розроблення бізнес-планів, створення і розвиткові нових проєктів, бізнес-продуктів; оволодіння технікою фінансового планування і прогнозування; здійснення оцінки інвестиційних проєктів за різних умов інвестування і фінансування. Хоча робота менеджера насправді, перш за все, передбачає управління людьми. Від якості такого управління залежить доля людей, їхнє здоров'я і реалізація всіх економічних проєктів організації.

Сучасні українські університети, де готують менеджерів, потребують розроблення сучасних педагогічних методик, використання нових підходів у системі професійної освіти майбутніх менеджерів, 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'язберезувального мікроклімату в бізнес-структурі задля збільшення капіталу здоров'я працюючих людей. Оскільки людський розвиток, формування людського потенціалу залежать від капіталу здоров'я, то питання 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, методики 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 викликає у працедавців, керівників вищого рівня, практичну

зацікавленість, що пов'язана, перш за все, з доцільністю їхньої здатності до створення здорового клімату в компанії.

З огляду на вищезазначене, стає зрозумілим, що створення здоров'яорієнтованої концепції змісту професійного навчання майбутніх менеджерів – достатньо складний у методологічному плані процес. Унікальність такої концепції пов'язана з міждисциплінарним і мультидисциплінарним характером системи фахового навчання майбутніх менеджерів, що формує їхню системну компетентність у питаннях збереження здоров'я. Організація навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент» на основі такої концепції забезпечує цілісність сприйняття ними середовища організації і охоплює здоров'яорієнтоване планування всіх сторін діяльності трудового колективу. Для цього у процесі викладання фахових дисциплін потрібно реалізувати системний (міждисциплінарний) підхід на противагу академічному (дисциплінарному) підходові, що базується на виділенні в навчальних планах професійної підготовки майбутніх менеджерів вузьких функціональних дисциплін (вертикального типу) та їхньому поглибленому вивченню. Ідеться про такі дисципліни, як макроекономіка, мікроекономіка, маркетинг, економіка праці, фінансовий менеджмент тощо. Упродовж практичної реалізації фахового навчання студентів-майбутніх менеджерів існує доцільність інтеграції і системного використання різноманітних методів, підходів і технологій, що напрацьовані не лише цими, а й іншими дисциплінами. У зв'язку з цим новий рівень складності як для студентів, так і для викладачів пов'язаний з тим, що потрібно уніфікувати не лише окремі аспекти, а й взаємозв'язки змісту всіх дисциплін, що змістовно можуть слугувати інструментом формування в майбутніх менеджерів готовності до здоров'яорієнтованої управлінської діяльності. З одного боку, слід ураховувати, що будь-яка запроваджена педагогічна новація може слугувати для виникнення іншої, більш досконалої і ефективною. З другого – 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 освітніх 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 виявлення взаємодоповнювальних аспектів теоретичного, методичного і практичного концептів:

- проблема розуміння суті і позиціонування дисциплін у навчальному плані, що змістовно здатні впливати на формування у студентів-майбутніх менеджерів здоров'язбережувальних управлінських навичок. Теоретичне навчання майбутніх менеджерів має спиратися на міцний ідейний фундамент людиноцентризму, а мультидисциплінарний і міждисциплінарний характер змісту і системний підхід забезпечить отримання синергетичного ефекту впродовж формування їхньої здатності до здоров'яорієнтованого управління. Варто розуміти, що від цього багато в чому залежить успіх формування в майбутніх менеджерів теоретичної готовності до здоров'яорієнтованої управлінської діяльності;

- проблема поєднання теоретичного і практичного компонентів навчання. Практико-орієнтований, технологічний характер педагогічної технології має забезпечити оволодіння інструментарієм створення здоров'яорієнтованого середовища. Ідеться про використання інформаційних технологій, розуміння аналітичних систем, моделювання способів реалізації бізнес-проектів через поліпшення здоров'я, підвищення продуктивності і працездатності працюючих людей;

- методичний аспект проблеми фахової підготовки майбутніх менеджерів полягає в тому, що теоретичне, абстрактне навчання теорії здоров'яорієнтованого управління саме по собі не викликає внутрішньої мотивації, без якої неможливо розраховувати на міцні знання. Практика у процесі здоров'яорієнтованого навчання здатна породжувати мотивацію, однак без хорошого теоретико-методичного фундаменту не буде забезпечено всієї глибини узагальнення досвіду і, як наслідок, практичної можливості

застосування набутих здоров'яорієнтованих управлінських навичок у майбутньому.

Унікальність змісту педагогіки здоров'я в системі фахової підготовки майбутніх менеджерів полягає ще й у тому, що вона вчить розвитку інтелектуального здоров'я. Майбутня професія студентів спеціальності 073 «Менеджмент» 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 свобідної орієнтації в інформаційному просторі, пошуку і відбору релевантної інформації. Слід зазначити, що впродовж навчання здоров'яорієнтованих управлінських навичок студентів-майбутніх менеджерів потрібно підтримувати баланс між креативністю і аналітикою. Це означає, що творчі підходи майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації мають бути підкріплені аналітичною інформацією. З огляду на це організаційно-педагогічні умови навчання мають поєднувати раціональний, інтуїтивний і творчий підходи. Здоров'яорієнтоване управління, на нашу думку, є інтелектуальною діяльністю, що, з одного боку, залежить від рівня вже сформованої культури здоров'я менеджерів, а з другого – визначає рівень цієї культури. Культура здоров'я – значно складніший і неоднозначний феномен, аніж впливи у процесі навчання менеджерів, наприклад економічних і політичних 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 із 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 зі студентами спеціальності 073 «Менеджмент» дозволила нам виробити комплементарно-інтегративну концепцію і теоретико-методичні засади динамічної моделі активного навчання 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 знаннями. Це дозволяє викладачам мотивувати студентів до творчої роботи і отримувати зовсім нові результати, а також використовувати елементи прогнозування і моделювання.

Розв'язання проблеми вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів ми бачимо у трьох напрямках: через фундаменталізацію та універсалізацію змісту дисциплін навчального плану; створення таких комплементарно-інтегративних міждисциплінарних зв'язків, що сприятимуть більш орієнтованій на соціальні запити сфери управління професійній підготовці студентів-майбутніх менеджерів; створення сучасного комплексу навчально-методичного забезпечення і використання сучасних організаційно-педагогічних умов (форм, методів, засобів проведення занять). Ідеться про створення покрокової технології здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Узагальнюючи дані проведених досліджень, ми дійшли висновку, що справжня всеохоплююча комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища містить певну структуру і поєднує низку моментів:

- міждисциплінарні зв'язки в системі професійної підготовки студентів спеціальності 073 «Менеджмент» мають бути пронизані ідеєю формування в майбутніх менеджерів здоров'язбережувальних знань;
- економічна складова змісту професійно важливих дисциплін має базуватися на розумінні майбутніх менеджерів людського розвитку через призму збереження здоров'я;
- формування у студентів умінь вносити зміни в організацію трудових процесів і виробничого середовища для збереження здоров'я працівників – адекватний інструмент формування в них відповідальності і здоров'яорієнтованих управлінських навичок;
- формування в майбутніх менеджерів навичок 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 потреб 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-майбутніх менеджерів має базуватися не на примусі, а на формуванні переконань у потребі здоров'яорієнтованого управління.

Навички здоров'яорієнтованого управління, здатність до проєктування здоров'яорієнтованого середовища організації – це базова основа цієї професійної компетентності сучасного менеджера.

Фундаментальна основа професіоналізму та управлінської майстерності майбутніх менеджерів – це готовність до проєктування 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).

Розробляючи комплементарно-інтегративну педагогічну технологію формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, ми керувалися певними настановами: розумінням того, що узагальнено технологія як педагогічна категорія відображає такий процес професійного навчання студентів-майбутніх менеджерів, де організаційно-педагогічні умови гарантовано забезпечать можливість для формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління; потребою визначати технологію описом дидактики 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 загалом становить єдину цілісну дидактичну систему і дозволяє досягнути поставленої освітньої мети.

У результативному сенсі технологія дидактичної системи є фактично науковим проєктом, описом, своєрідною моделлю освітнього процесу.

Педагогічна діяльність згідно з умовами такого проєкту гарантує успіх усіх педагогічних починань [42].

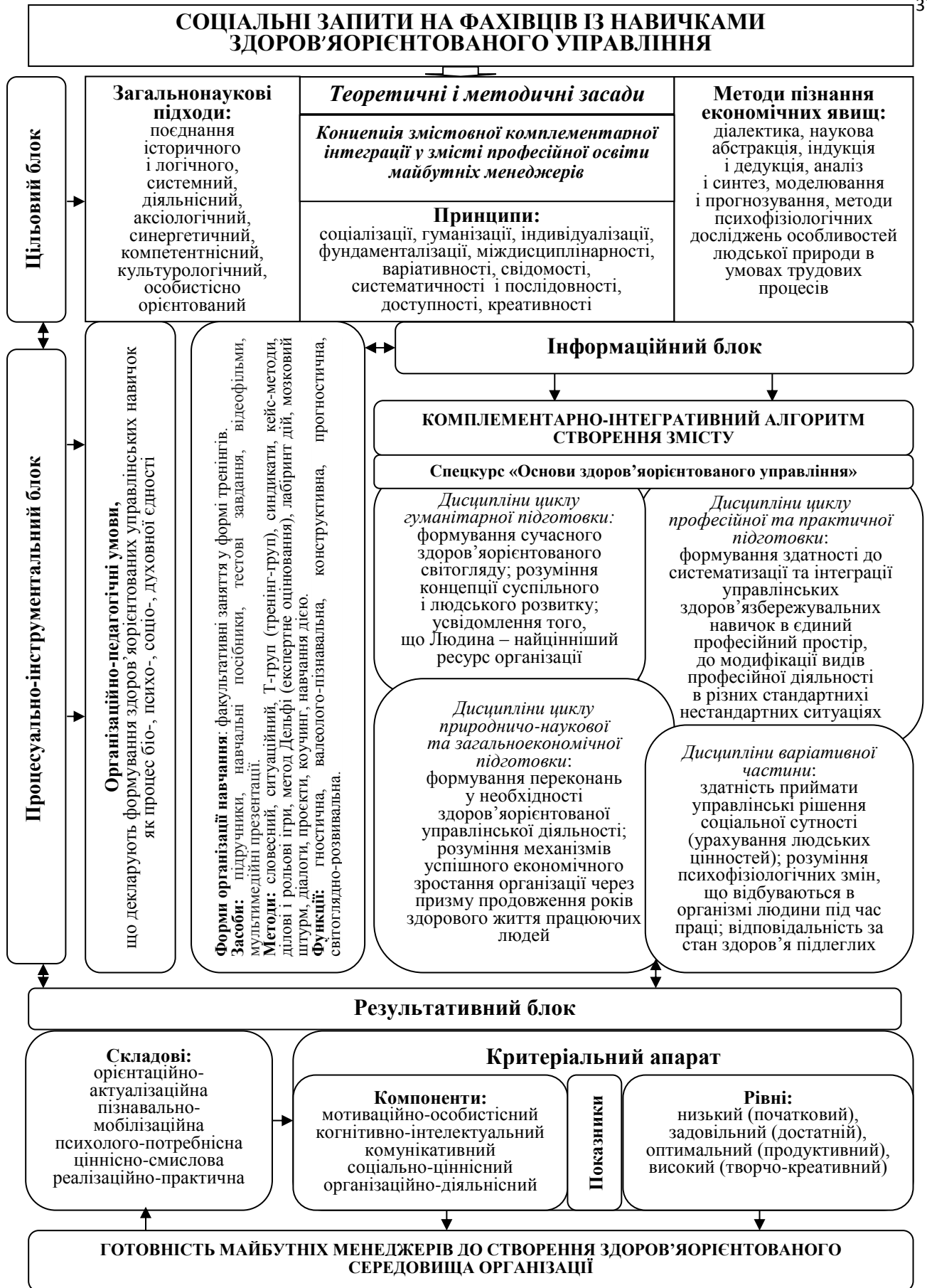


Рис. 4.7. Комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Примітка. Авторська розробка.

Таким чином, комплементарна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у процесуальному сенсі є описом послідовності процедур комплементарного перетворення організації і змісту навчання, що забезпечить повноту системи професійної освіти для засвоєння студентами знань про здоров'язбереження. Елементами такої технології є: комплементарна концепція (теоретико-методичні засади), інтегративні навчальні матеріали (зміст), дидактична комунікація студентів і викладачів (комплементарність при виокремленні організаційно-педагогічних умов, способів оцінки знань і вмінь).

У результативному плані цю технологію ми розглядаємо як науковий проєкт створення комплементарно-організованого освітнього професійного простору формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Структурні елементи створеної нами педагогічної технології перебувають у комплементарних взаємозв'язках, що можуть бути охарактеризовані чотирма змістовними блоками: цільовий, інформаційний, процесуально-інструментальний, результативний. Цільовий – відображає реальний потенціал комплементарності і можливості педагогічної технології через виокремлення теоретичних і методичних засад, що є базисом, основою для всієї системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Інформаційний – комплементарне перетворення навчального матеріалу для виокремлення аспектів, що сприятимуть навчанню студентів спеціальності 073 «Менеджмент» здоров'яорієнтованого управління. Процесуально-інструментальний блок передбачає уніфікацію універсальних педагогічних впливів, виокремлення форм, методів і засобів для формування в майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого мислення. Результативний блок забезпечує здатність студентів-майбутніх менеджерів до оптимального пошуку ефективних здоров'язбережувальних умов управління, уміння виокремити способи усунення невизначеності в умовах організації щодо збереження здоров'я працівників.

Комплементарне оперування педагогічними концептами на цих рівнях дозволяє забезпечити сукупність і дієвість пошуку необхідної інформації. Ідеться про інформаційно-пошукову й аналітико-синтетичну педагогічну діяльність викладачів, що відобразатиме комплементарну інтерпретацію навчальних повідомлень. Комплементарна інтерпретація в цьому разі – це підбір понять про здоров'язбереження (понять-комплементаріїв); створення системної повноти змістовного наповнення навчального матеріалу фрагментами, що сприятимуть формуванню у майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованого управлінського мислення; установлення зв'язків і взаємозв'язків для створення уявлення й цілісних знань про здоров'яорієнтоване управління, що складаються зі 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 дозволяє утворити дидактичний контент якісно нового комплементарного змістовного наповнення. Слід зазначити, що в умовах комплементарного змістовно-інформаційного навчального середовища змінюється і логіка педагогічного процесу. Ідеться про тісний взаємозв'язок навчально-пізнавальної діяльності, що характеризується інформаційно-пошуковим і аналітично-узагальнювальним концептом здоров'язбережувального навчання.

Особливістю є те, що з'являється можливість для одночасного синтезу і розмежування змісту, що дозволяє взаємодоповнювати протилежні компоненти цілісних знань про здоров'яорієнтоване управління. Мінімальним структурним компонентом такої навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів про здоров'язбереження підлеглих є вирішення управлінських завдань комплементарного змісту. Комплементарна педагогіка передбачає в цьому разі вирішення таких завдань:

- підтвердження або спростування вже готових рішень студентами-майбутніми менеджерами, що стосуються здоров'яорієнтованого управління на проблемних лекціях або семінарах-диспутах;
- самостійний пошук майбутніми менеджерами управлінських рішень через передбачення і планування результату здоров'язбереження;
- самооцінка студентами-майбутніми менеджерами власного потенційного ресурсу для здійснення здоров'яорієнтованого управління.

Усі ці завдання вирішуються в умовах навчальних, позанавчальних і самостійних занять. Комплементарний зміст у такому разі є одиницею комунікації, що характеризується принциповою новизною інтегрованого особистого повідомлення, повнотою інформації про явище здоров'язбереження в умовах праці.

Концепція змістовної комплементарної інтеграції при підготовці майбутніх менеджерів ефективно проявляється за умови оптимального поєднання кожної з основних, певним чином поєднаних, аспектів:

- змісту: формування оптимальних, фундаментальних здоров'язбережувальних знань через вирішення конкретних управлінських завдань (є першою основною умовою активізації навчання дією);
- освітнього процесу (спеціально підібрані організаційно-педагогічні умови, форми, методи і технології навчання), спрямованого на розвиток у студентів-майбутніх менеджерів умінь самостійно навчатися і збагачуватися потрібними здоров'язбережувальними знаннями;

- результату: передусім ідеться про вміння скористатися знаннями в інноваційному режимі і вирішувати управлінські завдання через прогностичний спосіб моделювання здоров'яорієнтованого середовища організації.

Структуру готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації представлено компонентами, що слугують критеріями; показниками та рівнями. Складовими цієї структури є: орієнтаційно-актуалізаційна, пізнавально-мобілізаційна, психолого-потребнісна, ціннісно-сміслова і реалізаційно-практична. Критеріально готовність сучасного менеджера до створення здоров'яорієнтованого середовища організації визначається рівнями сформованості 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). При визначенні рівнів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації було взято до уваги певні вимоги до показників. З огляду на це, було виділено такі рівні: низький (початковий), задовільний (достатній), оптимальний (продуктивний), високий (творчо-креативний).

Показниками мотиваційно-особистісного компонента є: особиста позитивна мотивація майбутніх менеджерів на успіх у створенні здоров'яорієнтованого середовища організації; інтерес та потреби у самовдосконаленні для здійснення ефективного здоров'яорієнтованого управління, усвідомлення суспільної значущості менеджменту здоров'я; бажання використовувати оздоровчі технології в умовах трудових процесів. У процесі формування мотиваційно-особистісних якостей майбутніх менеджерів (мотивації до успіху, мотивації до уникнення невдач, мотивації до ризику) визначальним є формування 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 менеджери 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 майбутніх менеджерів, а вже потім досвід і статус.

Індикатором поведінки людини є емоції. За високої емоційної стійкості у 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 менеджерів варто розвивати впевненість у собі (через мотивацію до успіху), формувати і підтримувати почуття успіху (через формування мотивації до невдач), нормальну особистісну тривожність (через формування мотивації до ризику). Таким чином вдасться актуалізувати й активізувати мотивацію діяльності за розвиненого почуття відповідальності.

Показниками когнітивно-інтелектуального компонента є: фундаментальні знання про можливості створення здоров'яорієнтованого середовища організації; динамічність розумових процесів (пам'яті, мислення, уяви, відчуття, сприйняття); вміння покращувати інтелектуальне здоров'я на робочому місці і навички щодо запровадження заходів для збереження здоров'я підлеглих в умовах організації. Переваги студента-майбутнього менеджера когнітивно-інтелектуального характеру, перш за все, означають його геніальність, творчість, прагнення до саморозвитку впродовж всього життя. Когнітивно-інтелектуальний ресурс майбутнього менеджера, який він здобув упродовж фахового навчання, є визначальним для розвитку інших здібностей. Випускники-менеджери з високим когнітивно-інтелектуальним рівнем мають високу динамічність розумових процесів, гнучкість мислення, кмітливість, активність у засвоєнні нових здоров'язбережувальних знань. Такі менеджери в

майбутньому матимуть здатність до швидкого формування навичок і вмій різної якості. Ідеться про те, що за різких змін умов виробничого середовища, при виникненні проблемних ситуацій вони зможуть оперативно перелаштовуватися і коригувати не лише мислення, а й власні управлінські дії. Недостатні когнітивно-інтелектуальні здібності характеризуються низькою розумовою активністю, пасивним ставленням до самоосвіти, труднощами при спілкуванні з підлеглими, а отже, і низькою здатністю до здоров'яорієнтованого управління.

Показниками комунікативного компонента слугують якості, що формують: здатність майбутніх менеджерів до комунікабельності, емпатії і володіння способами та прийомами комунікацій для ефективного функціонування здоров'яорієнтованого середовища організації; спроможність приймати здоров'яорієнтовані управлінські рішення, враховуючи думку підлеглих і залишаючись при цьому лідером. Комунікативний компонент свідчить про те, що під час спілкування і взаємодії з підлеглими майбутні менеджери будуть відкритими, природними, уважними, доброзичливими. Ці якості є надважливими 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 товарищескості, здатності до налагодження зв'язків із підлеглими людьми. Комунікабельність і соціабельність – риси, що дуже схожі 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 комунікацій на основі переконань про те, що найважливішим в умовах 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 пропаганди здорового способу життя.

Показники соціально-ціннісного компонента – це ціннісні орієнтації майбутніх менеджерів на соціально значущі перспективи в умовах організації; наявність соціальних установок на здоров'язбереження підлеглих в умовах організації; спроможність долати труднощі, що виникатимуть на шляху прийняття управлінських рішень для реалізації цінностей здоров'я; визнання здоров'я як основної цінності. 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 майбутніх менеджерів долати труднощі, що виникатимуть на шляху реалізації цінностей збереження здоров'я. Соціально-ціннісні установки студентів-майбутніх менеджерів змінюються не лише через процеси трансформації в системі управління, а й постійними змінами й утвердженням щораз новіших цінностей.

У сучасній системі управління менеджеру важко бути конкурентоздатним без соціального визнання і ціннісних установок. З одного боку, майбутня професійна діяльність студентів спеціальності 073 «Менеджмент» вимагає соціальної сміливості, активності, готовності йти на соціальні контакти, а з другого – передбачає постійний стан занепокоєння про підлеглих через власні управлінські дії і страх перед можливістю їм нашкодити. Соціальна позиція майбутніх менеджерів залежить від визнаних ними цінностей. Соціально-ціннісний компонент визначає людиноцентричну позицію майбутніх

менеджерів і є показником їхньої здатності до здоров'яорієнтованого управління.

Показники організаційно-діяльнісного компонента – це свідомо здоров'язбережувальна управлінська діяльність; здатність до реалізації практичних вмінь в умовах організації; самооцінка власних переконань у необхідності продовження років здорового життя; навички до проектування, планування та створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Організаційно-діяльнісний компонент має двояке значення. Перше – становлення особистості через навчальну діяльність. Саморозвиток, самореалізація студентів спеціальності 073 «Менеджмент» в умовах ЗВО. Друге – спроможність майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованої управлінської діяльності в майбутньому. Організаційно-діяльнісний компонент визначає рівень практичних умінь майбутніх менеджерів, готовність до творчого вирішення управлінських завдань. У процесі фахової підготовки студентів-майбутніх менеджерів особливої уваги заслуговують здоров'яорієнтовані педагогічні технології, що спонукатимуть їх до активного пошуку і відкриття нового, професійно потрібного. Навчання діяльності, здоров'яорієнтованого управління означає відкрити перед студентами весь спектр освітніх можливостей і створити в них установки на самоосвіту.

Використання розробленої комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації сприяє змінам у системі їхньої професійної освіти. Ідеться про певні зміни у змісті навчання, а також виборі методик викладання багатьох фахових дисциплін. На нашу думку, відбувається максимально можливе використання потенціалу дисциплін для здоров'яорієнтованого професійно-особистісного розвитку майбутніх менеджерів і підвищення рівня їхньої компетентності. Під здоров'яорієнтованим професійно-особистісним розвитком ми розуміємо орієнтацію майбутніх менеджерів на отримання базових знань про управління психофізіологічними змінами у стані здоров'я людини під дією виробничого

середовища. Такий концепт 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 спеціальності 073 «Менеджмент» за новоствореною технологією сприяє активізації здоров'яорієнтованої навчально-пізнавальної діяльності і є засобом підвищення конкурентоспроможності майбутніх випускників. Крім цього, поліпшується свідомість і активність майбутніх менеджерів, а також розуміння відповідальності за стилі та способи управління через впливи на людей і стан їхнього здоров'я.

Комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення злоров'яорієнтованого середовища організації 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 збагачує теоретичні знання і практичні вміння студентів-майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованим контекстом;
- про застосування у процесі професійного навчання майбутніх менеджерів таких методів, прийомів, засобів, що підвищують їхню активність, свідомість і стимулюють прагнення самостійно поповнювати знання про здоров'язбереження;
- про інтегративні міждисциплінарні зв'язки на основі фундаменталізації змісту професійно важливих дисциплін.

Для підсилення здоров'яорієнтованої спрямованості процесу навчання майбутніх менеджерів новостворена технологія передбачає використання спеціально розробленого навчально-методичного забезпечення згідно із запропонованим алгоритмом. Метою впровадження такого алгоритму є

максимальне занурення майбутніх менеджерів у сутність процесів здоров'язбереження без особливих затрат часу. Це дозволяє студентам-майбутнім менеджерам зрозуміти сутність здоров'язбереження в умовах праці, засвоїти вимоги соціуму і відчутти потребу у здоров'яорієнтованому управлінні. Корисним є, звичайно, використання сучасних інформаційних та Інтернет-ресурсів, здоров'яорієнтованих комунікативних завдань, що сприяє розвитку здатності студентів спеціальності 073 «Менеджмент» до нестандартного і творчого управління. Розвиток у майбутніх менеджерів умінь і навичок критично аналізувати і прораховувати економічні потреби підприємства з урахуванням людських потреб здоров'язбереження дозволить сформуванню в них цілісного уявлення про можливості застосування здоров'яорієнтованих заходів в умовах організації.

За умови використання авторської комплементарно-інтегративної технології в системі професійної освіти майбутніх менеджерів мотивація до оволодіння новою інформацією про здоров'яорієнтоване середовище організації опосередковано 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, то переконати і відстояти свою позицію. Виокремлені організаційно-педагогічні умови забезпечують розвиток у студентів-майбутніх менеджерів 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 майбутніх менеджерів 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 хорошою 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 підгрупи: організаційно-інформаційна; аналітично-підприємницька; соціальна. Організаційно-інформаційна – передбачає формування компетенцій у майбутніх менеджерів для виконання ними функцій організаційного характеру. Крім цього, сучасний менеджер має володіти інформацією і пропагувати в умовах організації дієвість технологій здоров'язбереження. Аналітично-підприємницька – це сукупність особистих і ділових якостей, знань, умінь і навичок, що дозволять вирішувати бізнес-завдання, створювати інновації для досягнення економічних успіхів на основі людиноцентричного, здоров'яорієнтованого управління. Соціальна – це володіння студентом-майбутнім менеджером широким спектром комунікацій для ухвалення соціально справедливих рішень. Здатність і спроможність ефективно взаємодіяти з підлеглими, впливати на здоров'язбережувальні процеси в умовах організації. Розуміння потреби створення безпечних умов праці, здорового мікроклімату в колективі, обізнаність у питаннях психофізіологічних впливів трудових процесів на організм працюючих людей. Усі ці блоки компетенцій мають морально-етичний, рефлексивний зміст, що і стане конкурентною перевагою в майбутньому.

Узагальнюючи, слід зазначити, що конкурентоздатність у контексті здатності студентів-майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища асоціюється з успіхами менеджера як у професійному плані, так і в особистому аспекті. Особистісний аспект конкурентоздатності майбутніх

менеджерів – це комплекс здібностей, що дозволять йому усвідомлювати свої мотиви; відчувати більшу впевненість у своїх силах; знаходити рівновагу між особистими цілями і практичними потребами підлеглих; дадуть змогу краще контролювати емоції, мікроклімат, самопочуття працюючих людей. До професійних конкурентних переваг ми віднесли: високу управлінську культуру; гнучкість у прийнятті рішень; комунікабельність (здатність до партнерства з підлеглими); стресостійкість; здатність ставитися до здоров'я підлеглих як до цінності і потенціалу професії; високий рівень культури здоров'я.

Унікальність створеної і пропонованої комплементарно-інтегративної 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 щодо розриву між змістом професійної освіти і нині наявними 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-майбутніх менеджерів, використовується недостатньо.

Теоретичні положення і методичні аспекти розвитку сучасної системи професійної освіти студентів-майбутніх менеджерів 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 навички здоров'яорієнтованого управління, здатність до проєктування здоров'яорієнтованого середовища організації. Комплементарна інтеграція пов'язана з об'єднанням у системі професійної освіти майбутніх менеджерів раніше різнорідних частин і доповнення здоров'язбережувальним змістом, а процеси інтеграції ведуть до підвищення рівня її цілісності й організованості фахової підготовки.

Виокремлені загальнонаукові підходи (поєднання історичного і логічного; системний; діяльнісний; аксіологічний; синергетичний, компетентнісний; культурологічний; особистісно орієнтований) дозволяють доповнити дисципліни навчальних планів здоров'язбережувальним змістом і поєднати всі компоненти фахової освіти у єдине ціле. Особливої уваги, на нашу думку, заслуговують змістовні компоненти основних методів пізнання економічних явищ – діалектика, наукова абстракція, індукція і дедукція, аналіз і синтез, моделювання і прогнозування, вивчення психофізіологічних особливостей людської природи в умовах трудових процесів. Ефективність формування свідомості і здоров'яорієнтованого мислення майбутніх менеджерів залежить від загальнофілософських і спеціальних принципів, що використовуються упродовж фахового навчання. Основними ми вважаємо принципи: соціалізації, гуманізації, індивідуалізації, фундаменталізації, міждисциплінарності, варіативності, свідомості, систематичності і послідовності, доступності, креативності. Спеціальними, системними, на нашу думку, є принципи: доцільності, системно-структурний, системно-функціональний, системно-комунікативний, інформаційно-управлінський.

Організаційно-педагогічні умови, як процес навчання комплементарно-інтегративного змісту, є інноваційними формами, методами і засобами навчання, що декларують формування в майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Запропонований алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків у змісті професійної освіти майбутніх менеджерів слугує основою для створення тренінгового спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління» як активного педагогічного чинника у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Змістовна сутність комплементарно-інтегративної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації орієнтована на всебічний розвиток людини праці і сфери управління. Готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації – це здатність скористатися знаннями в інноваційному режимі і вирішувати управлінські завдання через прогностичний спосіб моделювання умов праці підлеглих для збереження здоров'я. Пріоритети професійної освіти майбутніх менеджерів ґрунтуються на розумінні того, що «здоров'я» є невід'ємною складовою економічного багатства будь-якої держави, тим фактором, від якого залежать як матеріальне, так і духовне збагачення людини в поточному і перспективних періодах. Ідеться про зміну парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та ціннісні орієнтації економічного зростання, визнання соціальної значущості та економічної вигідності інвестицій в освітні процеси, що сприяють формуванню здоров'язбережувальних знань молоді, а не лише в охорону здоров'я, адже це сфера, що займається відновленням уже втраченого здоров'я, лікуванням.

Пропонована комплементарно-інтегративна педагогічна 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.

Основні результати розділу опубліковано в наукових працях авторки [145; 148; 149; 151; 154; 158; 160; 162–165; 167–170; 173; 175; 176; 190; 192; 199; 200; 349; 565; 569; 573].

РОЗДІЛ 5

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ

Загальновідомо, що будь-яке дослідження не було би повним без перевірки репрезентативності отриманих даних. Статистико-ймовірнісний аналіз слугував для доведення достовірності результатів впровадження авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, підтвердження динаміки якісних змін показників. Представлено числові значення критерію Пірсона (χ^2), проведені розрахунки t -критерію Стюдента, аналіз точності і надійності можливих допустимих результатів діапазону та оцінки випадкових відхилень через визначення довірчих інтервалів. Висвітлено дані кореляційного аналізу, експертної оцінки дієвості авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

5.1. Експериментальна перевірка ефективності комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

У формувальному етапі педагогічного експерименту брали участь студенти ЗВО (Університет економіки та права «КРОК», Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, Національний університет «Запорізька політехніка», Українська інженерно-педагогічна академія, Національний університет «Львівська політехніка», Луцький національний технічний університет, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Державний вищий навчальний заклад «Національний

лісотехнічний університет України»), які входили до КГ (n = 198 осіб) та ЕГ (n = 204 особи).

На цьому етапі дослідно-експериментальної роботи здійснювався порівняльний аналіз отриманих даних із визначенням коефіцієнта ефективності (K) авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Оцінювання рівнів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації здійснено за такими компонентами: мотиваційно-особистісний; когнітивно-інтелектуальний; комунікативний (здатність до емпатії); соціально-ціннісний; організаційно-діяльнісний. Кожен компонент було досліджено окремо, здійснено порівняльний аналіз отриманих даних для оцінки процесу фахової підготовки студентів-майбутніх менеджерів та якості освітнього процесу. КГ студентів навчалися за загальноприйнятою системою професійного навчання, а фахова підготовка студентів ЕГ проходила з використанням авторської технології фахової підготовки, що спрямована на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Мотиваційно-особистісний компонент має пролонгований підтекст. Йдеться про бажання і розуміння потреби використання майбутніми менеджерами набутих знань, умінь і навичок у своїй професійній діяльності і прагнення до реалізації здоров'язбережувальної компетентності. Мотивація є головною рушійною силою формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок.

Вимірювання рівня сформованості мотиваційно-особистісного компонента здійснено за допомогою визначення мотивації досягнення успіху студентів-майбутніх менеджерів. Було розроблено спеціальну тестову методику і шкалу на основі модифікації методики Т. Елєрса [406] (див. *додаток Е*).

Мотивація до успіху – прагнення до поліпшення 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, здатні на супротив до невизначених ситуацій.

Аналіз результатів свідчить про те, що в ЕГ після експерименту зростає кількість студентів, котрі мають задовільний (із 38,2 до 50,5%), оптимальний (із 17,6 до 26,0%) і високий (із 6,5 до 18,6%) рівні мотиваційно-особистісного компонента. Окрім цього, значно меншою стала кількість студентів, котрі мали низький (початковий) рівень мотиваційно-особистісного компонента (з 37,7 до 4,9%). У КГ суттєвих змін показників не відбулося (рис. 5.1).

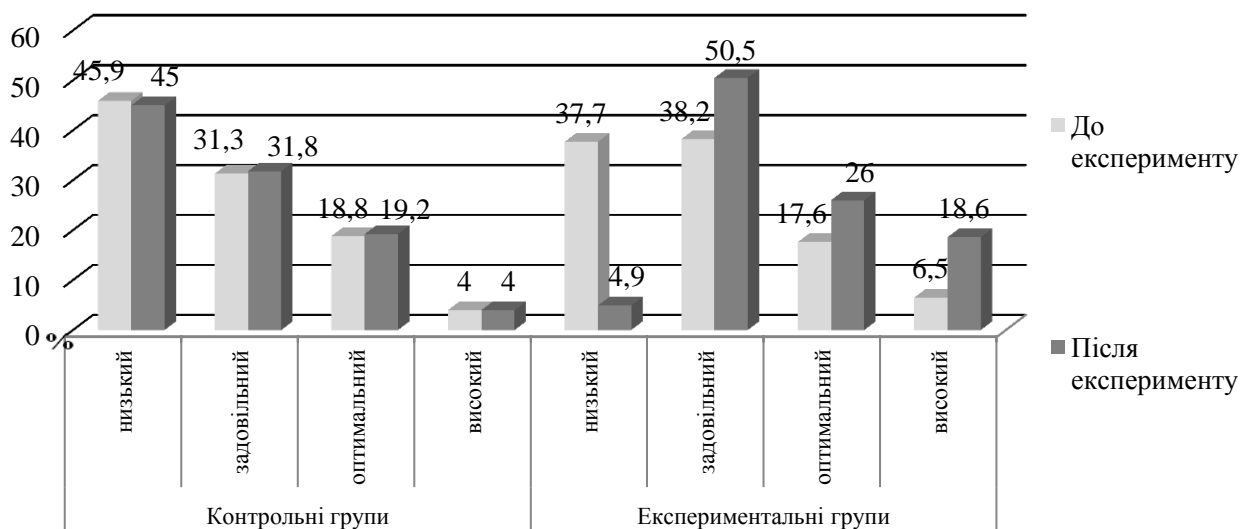


Рис. 5.1. Динаміка якісних змін рівнів сформованості мотиваційно-особистісного компонента у студентів КГ та ЕГ

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*.

**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-креативний)	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 ($C_{p(КГ)} = 0,45\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості мотивації до успіху у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 16,4\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня мотивації до успіху після експерименту у студентів ЕГ є вищим 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:

$$K = \frac{C_{p(ЕГ)}}{C_{p(КГ)}} = \frac{16,4}{0,45} = 36,4\%.$$

Ураховуючи специфіку майбутньої професійної діяльності менеджерів, у межах дослідження мотиваційно-особистісного компонента також було визначено рівні сформованості у студентів-майбутніх менеджерів мотивації до уникнення невдач та мотивації до ризику, проаналізовано взаємозв'язки цих аспектів.

Рівні мотивації до уникнення невдач досліджено за методикою Т. Елерса [406] (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).

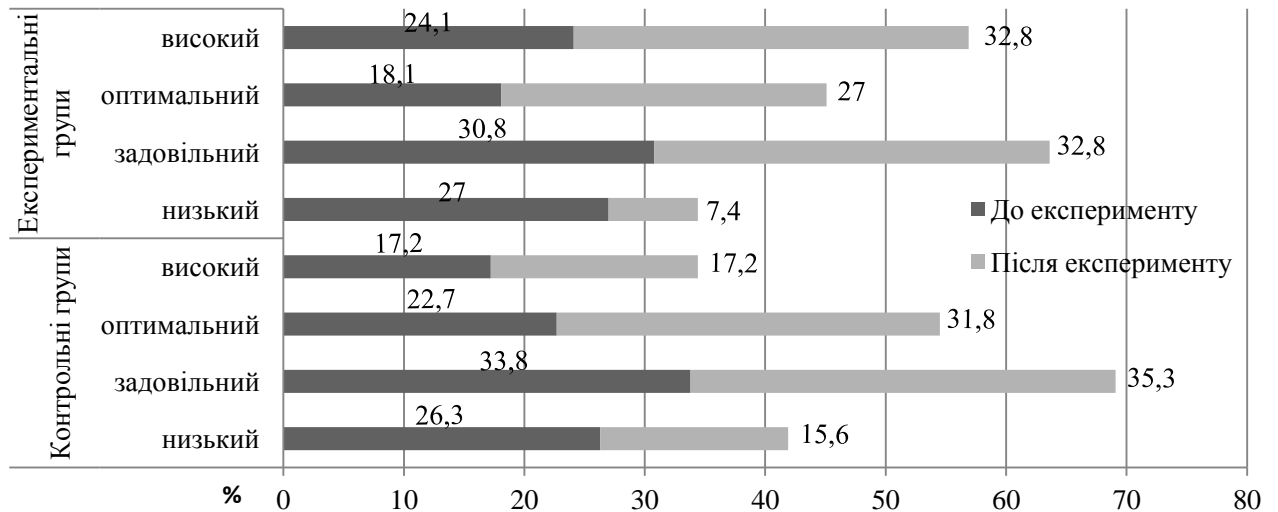


Рис. 5.2. Динаміка змін рівнів мотивації до уникнення невдач майбутніх менеджерів як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

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.

Як видно з *табл. 5.2*, найбільш вагомими якісними змінами 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 успіху, зменшилася відповідно, на 10,7 і 19,6%.

У студентів КГ зміни відбулися у категорії «задовільний рівень» (на 1,5%) і «оптимальний рівень» (на 9,1%). Динаміка змін мотивації до уникнення невдач студентів КГ у категорії «високий рівень» дорівнює нулю, що свідчить про їхню надмірну обережність, невпевненість у здатності вирішувати питання, пов'язані зі здоров'язбереженням. Найменшу динаміку якісних змін рівня мотивації до уникнення невдач у студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «задовільний рівень» (2,0%). 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 виникнення в них впевненості в собі щодо розв'язання проблем здоров'язбереження.

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	+2,0
оптимальний (продуктивний)	22,7	31,8	+9,1	18,1	27,0	+8,9
високий (творчо-креативний)	17,2	17,2	0	24,1	32,8	+8,7
Абсолютне середнє значення (C_p)			5,3%	Абсолютне середнє значення (C_p)		9,8%

Підсумовуючи, можемо зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня мотивації до уникнення невдач у студентів КГ ($C_{p(КГ)} = 5,3\%$) 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 авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня мотивації до уникнення невдач після експерименту у студентів ЕГ є вищим, порівняно з КГ (на 4,5%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої комплементарно-інтегративної технології навчання майбутніх менеджерів і комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(ЕГ)}}{C_{p(КГ)}} = \frac{9,8}{5,3} = 1,8\%.$$

Діагностику мотивації студентів-майбутніх менеджерів до ризику здійснено згідно методики Г. Шуберта [406] (див. додаток Ж.2). 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 схильними до

ризика заради досягнення успіху зросла, з 32,8 до 42,7%. Також у третини студентів ЕГ (33,8%) спостерігається оптимальний рівень схильності до ризику після експерименту. У КГ таких змін не відбулося (рис. 5.3).

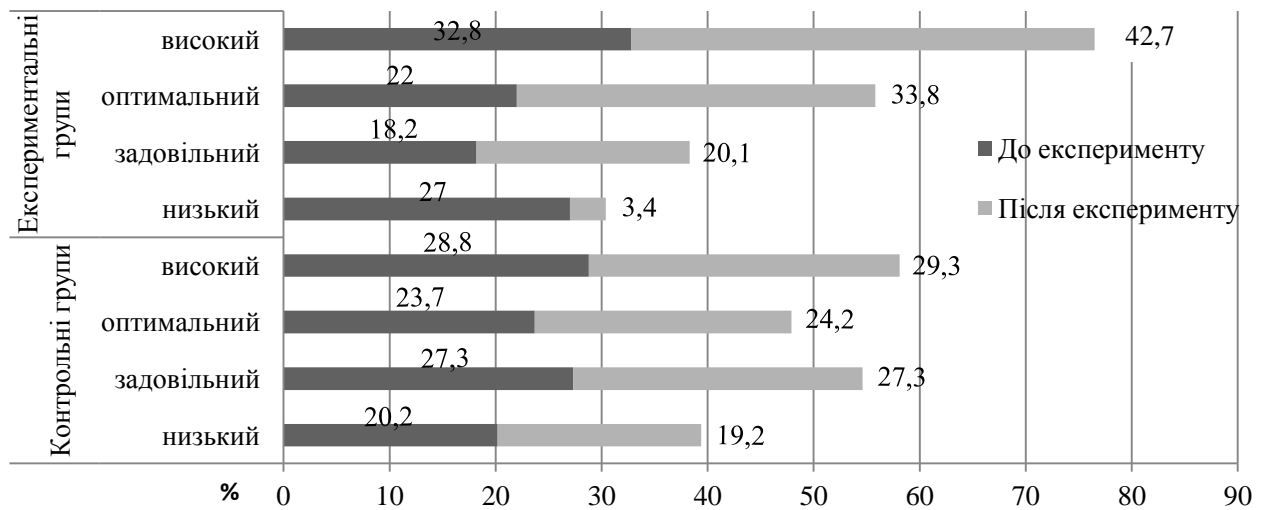


Рис. 5.3. Динаміка змін рівнів мотивації до ризику майбутніх менеджерів як якісної характеристики мотиваційно-особистісного компонента

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, їхнє прагнення 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 менеджерам 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 вагомими якісними змінами у студентів ЕГ після експерименту відбулися на низькому рівні мотивації до ризику. 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.

Таблиця 5.3

**Динаміка змін рівнів мотивації до ризику 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)	20,2	19,2	-1,0	27,0	3,4	-23,6
задовільний (достатній)	27,3	27,3	0	18,2	20,1	+1,9
оптимальний (продуктивний)	23,7	24,2	+0,5	22,0	33,8	+11,8
високий (творчо-креативний)	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%

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. Більш суттєві якісні зміни рівня мотивації до ризику у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 11,8\%$) – 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 є вищим, порівняно з КГ (на 11,3%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання майбутніх менеджерів та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(ЕГ)}}{C_{p(КГ)}} = \frac{11,8}{0,5} = 23,6\%.$$

Дослідження показали, що студенти-майбутні менеджери, котрі помірно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдач, віддають перевагу малому рівню ризику. Що вища мотивація майбутнього менеджера до успіху, упевненість у власній фаховості з питань 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-майбутніх менеджерів на досягнення успіху і до ризику, то менше вони звертають увагу на можливість невдачі. На нашу думку, ті, хто сильно мотивовані на успіх і мають високу готовність до ризиків, 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 (захисту), то це перешкоджає мотиву до успіху, поглиблює мотивацію до уникнення невдач і заважає реалізовувати ідеї щодо створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Результати досліджень також вказують на те, що люди, котрі бояться невдач (з високим рівнем захисту), віддають перевагу малому ризику, адже тоді невдача не загрожуватиме престижу. Настанова майбутніх менеджерів на створення здоров'яорієнтованого середовища організації залежить, на нашу думку, від мотивації, що переважає.

Аналіз отриманих даних мотиваційно-особистісного компонента свідчить про те, що у студентів-майбутніх менеджерів переважає мотивація на досягнення успіху. Підсилюють настанову на успіх дві обставини: здатність ризикувати; уміння уникати невдач, але не боятися впроваджувати інновації здоров'язбереження у трудові процеси. Досягнення успіху, тобто безпечного результату, за ризикованої поведінки послаблює настанову на захист, тобто мотивацію до запобігання невдачам.

Узагальнюючи аналіз показників мотиваційно-особистісного компонента, виявлених взаємозв'язків, можна констатувати, що після експерименту у

студентів ЕГ відбулися суттєвіші позитивні якісні зміни порівняно зі студентами КГ.

Оцінювання когнітивно-інтелектуального компонента проводилось згідно з методикою «Інтелектуальна лабільність» [401] (див. додаток 3). Ця методика дозволяє прогнозувати успіх професійного навчання студентів-майбутніх менеджерів, засвоєння ними нового виду знань і діяльності, якість майбутньої трудової діяльності.

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 30,9%) і задовільний (достатній) – з 34,9 до 52,9% осіб. Також спостерігається позитивна динаміка показників низького (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.

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*.

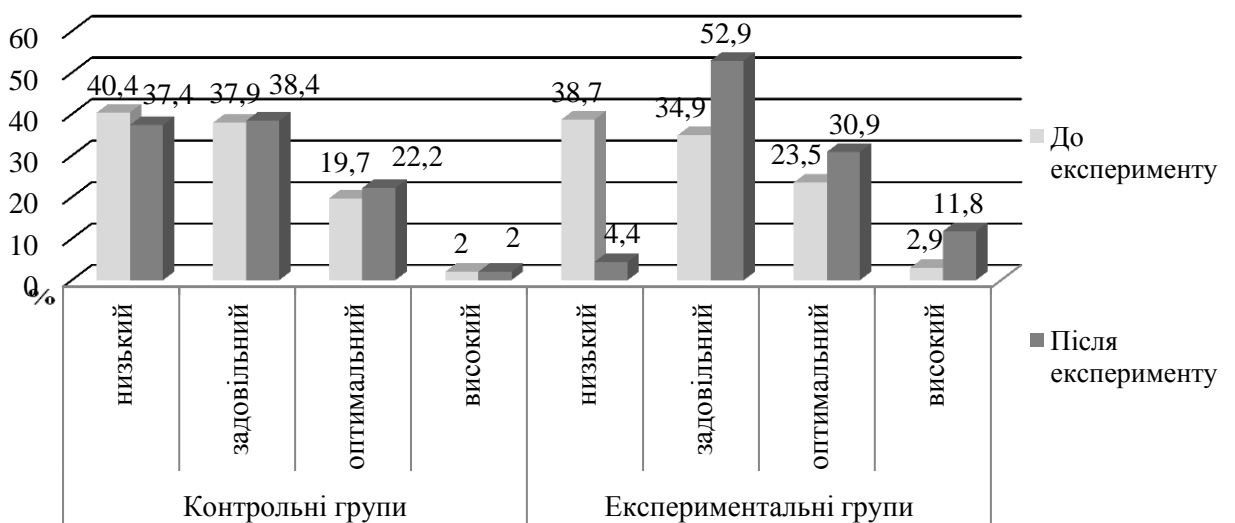


Рис. 5.4. Динаміка якісних змін рівнів сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів КГ та ЕГ

Когнітивно-інтелектуальний компонент містить здоров'яорієнтовану професійну спрямованість уваги, уявлень, сприймання, пам'яті, мислення, здібностей, знань. Ідеться про можливість майбутніх менеджерів переключатися від питань економічних до людиноцентричних. Цей компонент характеризує концентрацію уваги на соціальних потребах збереження здоров'я працюючих людей.

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за когнітивно-інтелектуальним компонентом наведено в *табл. 5.4*.

Таблиця 5.4

Динаміка якісних змін рівнів сформованості когнітивно-інтелектуального 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)	40,4	37,4	-3	38,7	4,4	-34,3
задовільний (достатній)	37,9	38,4	+0,5	34,9	52,9	+18,0
оптимальний (продуктивний)	19,7	22,2	+2,5	23,5	30,9	+7,4
високий (творчо-креативний)	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 зрушення рівня сформованості в них когнітивно-інтелектуального компонента.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів КГ ($C_{p(КГ)} = 1,5\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 17,15\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня когнітивно-інтелектуального компонента після експерименту у студентів ЕГ є вищим порівняно з КГ (на 15,65%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання майбутніх менеджерів та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. При цьому коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(ЕГ)}}{C_{p(КГ)}} = \frac{17,15}{1,5} = 11,4\%.$$

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. Когнітивізм вивчає розумову діяльність (як люди думають, відчувають, пам'ятають тощо). Ідеться про здоров'яорієнтовані знання як 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 майбутніх менеджерів потрібно уникати розриву між теорією і практикою. Ще однією важливою якістю когнітивно-інтелектуального компонента є розвиток інтелектуального здоров'я (спостережливність, передбачення і увага). Бачити

внутрішній стан працюючих людей, уміти аналізувати, систематизувати явища і факти, правильно оцінювати взаємовідносини «управлінець – виконавець (підлеглий)» – потрібні властивості особистості сучасного менеджера.

Для дослідження комунікативного компонента (здатність до емпатії) модифіковано методику В. Бойка (див. *додаток II*) [401]. Комунікативний компонент означає здатність до емпатії у здоров'яорієнтованому виробничому середовищі, різні форми пізнання міжособистісних стосунків, що для майбутнього менеджера є важливим концептом. Адекватність управління залежить від уміння студентів-майбутніх менеджерів побачити психологічний портрет колективу, ідентифікувати потреби і проблеми кожної окремої людини. Головною характеристикою є визнання того, що здоров'яорієнтована управлінська поведінка студентів-майбутніх менеджерів визначається і залежить від їхніх комунікативних здібностей.

Широке тлумачення терміна «комунікація» означає спілкування або взаємодію людей через спілкування. Те, як менеджер висловлюється, уміє вислухати підлеглих, реагує на думки інших, вказує на рівень його управлінської культури. Комунікаційна діяльність майбутніх менеджерів – це розповсюдження інформації про дієвість здоров'язбережувальних технологій у виробничому середовищі.

Після експерименту рівень комунікативних здібностей у студентів ЕГ зріс. У студентів КГ суттєвих змін не відбулося. Так, в ЕГ після експерименту, зросла кількість студентів, котрі мали високий (з 10,3 до 17,6%), оптимальний (з 25,0 до 34,3%) і задовільний (з 29,9 до 44,6%) рівні комунікативного компонента. Водночас знизилася кількість студентів, котрі мали низький (з 34,8 до 3,5%) рівень комунікативного компонента. Графічно динаміка якісних змін рівня сформованості комунікативного компонента майбутніх менеджерів упродовж науково-педагогічного експерименту представлена на *рис. 5.5*.

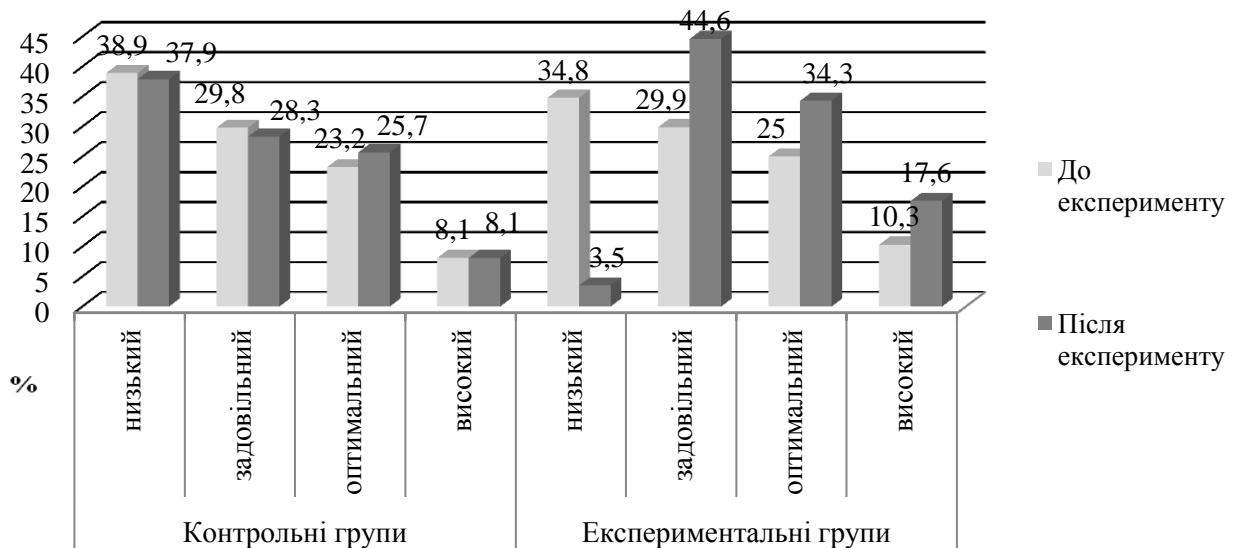


Рис. 5.5. Динаміка якісних змін рівнів сформованості комунікативного компонента у студентів КГ та ЕГ

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за 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			Експериментальні групи		
	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	-31,3
задовільний (достатній)	29,8	28,3	-1,5	29,9	44,6	+14,7
оптимальний (продуктивний)	23,2	25,7	+2,5	25,0	34,3	+9,3
високий (творчо-креативний)	8,1	8,1	0	10,3	17,6	+7,3
Абсолютне середнє значення (C_p)			1,25%	Абсолютне середнє значення (C_p)		15,65%

Як видно із *табл. 5.5*, найбільш вагомими якісними змінами у студентів як КГ, так і ЕГ після експерименту відбулися на низькому 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 поліпилися лише на 2,5%. Кількість студентів ЕГ, які мають задовільний рівень сформованості комунікативного компонента, збільшилася на 14,7%, а високий – на 7,3%. Найменшу динаміку якісних змін рівня сформованості комунікативного компонента студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «високий рівень» (7,3%).

Студенти КГ, які займалися за стандартною методикою професійної підготовки, мають зовсім незначні зрушення рівня сформованості в них комунікативного компонента. Слід зауважити, 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 ($C_{p(KГ)} = 1,25\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості комунікативного компонента у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 15,65\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією фахової 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 майбутніх менеджерів і

комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_p(EG)}{C_p(KG)} = \frac{15,65}{1,25} = 12,52\%.$$

Шкала комунікативних здібностей студентів-майбутніх менеджерів складається з різних типів комунікації: раціонального; емоційного; інтуїтивного; установок, 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, опрацьовуючи отримані дані за оцінюванням рівня комунікативного компонента, було проаналізовано шкальні оцінки, тобто виявлено, як змінювалися типи комунікації студентів-майбутніх менеджерів до і після експерименту в КГ та ЕГ (табл. 5.6).

Таблиця 5.6

Зміна типів комунікації студентів КГ та ЕГ до і після експерименту

Типи комунікації	К-сть респондентів	Контрольні групи (n = 198)		Експериментальні групи (n = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту
раціональний	к-сть осіб	43	37	42	20
	у %	21,7	18,7	20,6	9,8
емоційний	к-сть осіб	69	61	62	22
	у %	34,9	30,9	30,4	10,8
інтуїтивний	к-сть осіб	17	23	22	30
	у %	8,6	11,6	10,8	14,7
установки	к-сть осіб	21	24	24	34
	у %	10,6	12,1	11,8	16,6
проникаюча здатність	к-сть осіб	23	28	26	44
	у %	11,6	14,1	12,7	21,6
ідентифікація	к-сть осіб	25	25	28	54
	у %	12,6	12,6	13,7	26,5

Результати шкальних оцінок типів комунікації у студентів КГ та ЕГ до і після експерименту представлено на рис. 5.6.

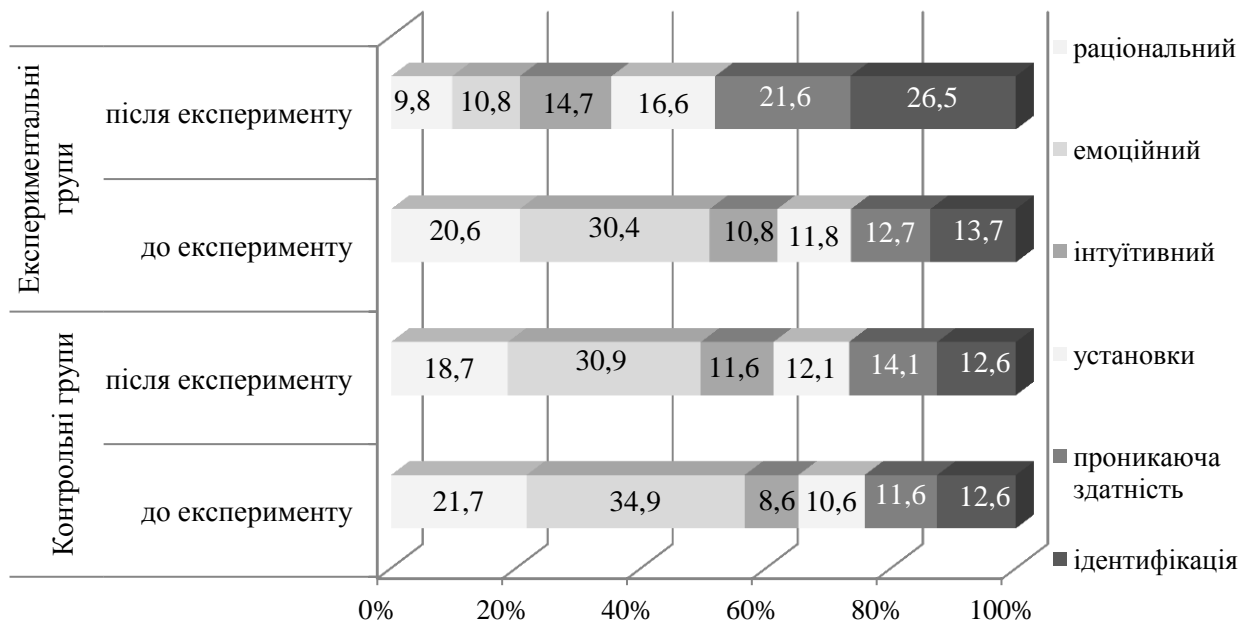


Рис. 5.6. Результати шкальних оцінок типів комунікації у студентів КГ та ЕГ до і після експерименту

Раціональний тип комунікації (емпатії) характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення студента-майбутнього менеджера 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, звичайний людський інтерес менеджера до підлеглого, що ні про що не говорить. В ЕГ після експерименту кількість студентів із раціональним типом комунікації знизилася на 10,8%, а в КГ – лише на 3%.

Емоційний тип комунікації (емпатії) характеризується здатністю менеджера входити в емоційний резонанс із підлеглими – співпереживати, перейматися. Емоційна чуйність у такому разі стає засобом для створення єдиного енергетичного поля між менеджером і підлеглим. Завдяки цьому у менеджера з'являється можливість зрозуміти внутрішній світ підлеглого, прогнозувати і впливати на поведінку. Чуйність, співпереживання і готовність зрозуміти створюють можливість для єднання між менеджером і підлеглим. В ЕГ після експерименту кількість студентів із емоційним типом комунікації знизилася на 19,6%, а в КГ – лише на 4%.

Інтуїтивний тип комунікації (емпатії). Бальна оцінка свідчить 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 дію багатьох факторів. Ефективність емпатії, імовірно, незначна, якщо менеджер уникає контактів із підлеглим, вважає недоцільним цікавитися його проблемами, байдуже ставиться до нього. Подібні настрої різко обмежують діапазон емоційної чуйності й емпатичного сприйняття. І навпаки, якщо немає перешкод з боку менеджера, 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 (емпатії) розцінюється як важлива комунікаційна властивість менеджера, що дозволяє створювати атмосферу відкритості, довіри, духовного спокою. Кожен менеджер своєю поведінкою і ставленням до підлеглих сприяє або перешкоджає емоційно-енергетичному обмінові. Сприятлива атмосфера підсилює емпатію, а атмосфера напруги, недовіри, підозрливості перешкоджає емпатичним проявам. Після експерименту така 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 до експерименту була притаманна 11,6% осіб, після експерименту – 14,1% осіб.

Ідентифікація – ще одна обов'язкова умова успішної комунікації і емпатії. Це вміння менеджера поставити себе на місце підлеглих, зрозуміти їх

на основі співпереживань, чуйності і доброти. Основою ідентифікації менеджера є легкість, гнучкість емоцій, здатність робити найкраще для підлеглих, зокрема впроваджувати в умовах підприємства здоров'яорієнтовані заходи. Кількість студентів ЕГ із типом комунікації на засадах ідентифікації після експерименту зросла на 12,8%. Щодо КГ, то змін не відбулося.

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 менеджера вказує на потребу його багатопланової професійної підготовки. Соціально-ціннісний компонент вказує на доцільність професійної відповідальності, майстерності і готовності майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованого управління.

Найбільш розповсюдженою є методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Rokeach [552], що передбачає пряме 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 досить примітивним, але, як ми переконалися, можливість варіації у свідомості студентів-майбутніх менеджерів відповідей на запитання це 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. Головне для викладача в цьому разі – вловити індивідуальну закономірність у відповідях кожного студента. Якщо навіть викладачеві це не вдасться, то з'являється можливість передбачити систему цінностей, що у студента-майбутнього менеджера ще не сформована належним чином. Водночас досвідчений викладач зможе досить просто і легко розпізнати нещирі відповіді студентів.

Система соціально-ціннісних орієнтацій становить змістовний бік спрямованості особистості майбутніх менеджерів і характеризує їхнє ставлення до навколишнього середовища та інших людей. Цінності є ядром соціальної життєвої активності і становлять основу життєвої концепції і філософії життя. Результати дослідження свідчать про те, що у студентів 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%). Графічно різницю в рівнях сформованості соціально-ціннісного компонента студентів КГ та ЕГ після експерименту представлено на *рис. 5.7*.

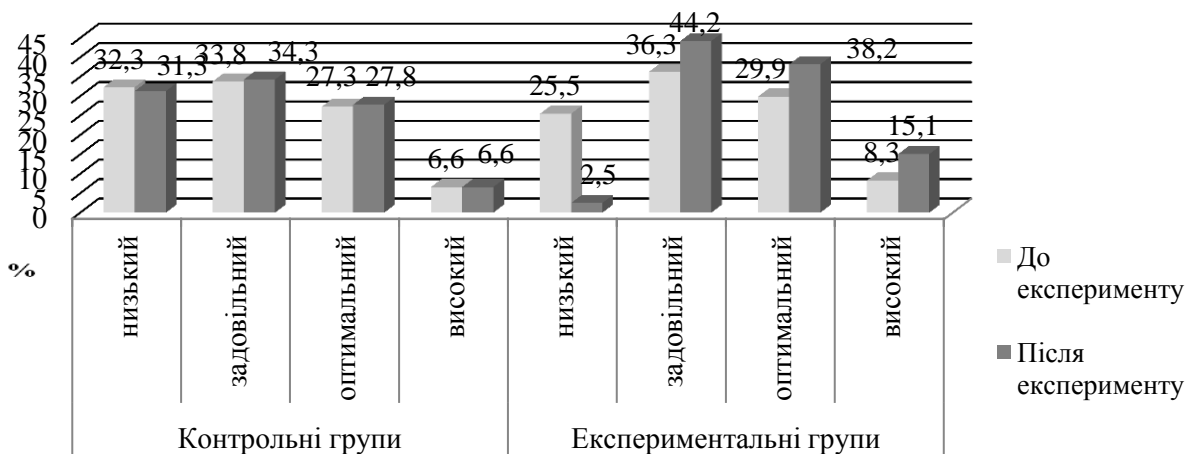


Рис. 5.7. Динаміка якісних змін рівнів сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів КГ та ЕГ

Порівняльний аналіз величин абсолютного середнього значення якісних змін рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за соціально-ціннісним компонентом наведено в *табл. 5.7*.

Таблиця 5.7

Динаміка якісних змін рівнів сформованості соціально-ціннісного 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)	32,3	31,3	-1,0	25,5	2,5	-23,0
задовільний (достатній)	33,8	34,3	+0,5	36,3	44,2	+7,9
оптимальний (продуктивний)	27,3	27,8	+0,5	29,9	38,2	+8,3
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 7,9%) 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 0,5%.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів КГ ($C_{p(КГ)} = 0,5\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 11,5\%$) – це результат навчання за спеціально розробленою авторською комплементарно-інтегративною технологією.

Абсолютне середнє значення якісних змін рівня соціально-ціннісного компонента після експерименту у студентів ЕГ є вищим порівняно з КГ (на 11,0%), що свідчить про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання майбутніх менеджерів та комплексу відповідних

педагогічних засобів її реалізації. При цьому коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{11,5}{0,5} = 23,0\%.$$

Організаційно-діяльнісний компонент є основною характеристикою діяльності менеджера як людини, що відповідає за матеріальне благополуччя будь-якої організації. Для даного дослідження цікавим виявився той факт, що між «технологією виробництва» і «педагогічною технологією» спостерігається деяка аналогія. Удосконалення виробничої технології передбачає високий рівень економічних показників, а педагогічної – високий рівень освітнього процесу. Фінансова грамотність і культура здоров'я студентів-майбутніх менеджерів, що базуються на розумінні здоров'язбереження в умовах трудових процесів, є важливою рушійною силою людського розвитку, збільшення капіталу здоров'я і людського капіталу загалом.

Організаційно-діяльнісний компонент було оцінено згідно з авторською методикою, що передбачала заповнення студентами-майбутніми менеджерами тестового опитувальника (див. *додаток Л*). Було з'ясовано рівень здатності студентів-майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованої діяльності в майбутньому за даними їхньої самооцінки.

Графічно динаміка якісних змін рівнів сформованості організаційно-діялісного компонента майбутніх менеджерів упродовж науково-педагогічного експерименту представлена на *рис. 5.8*.

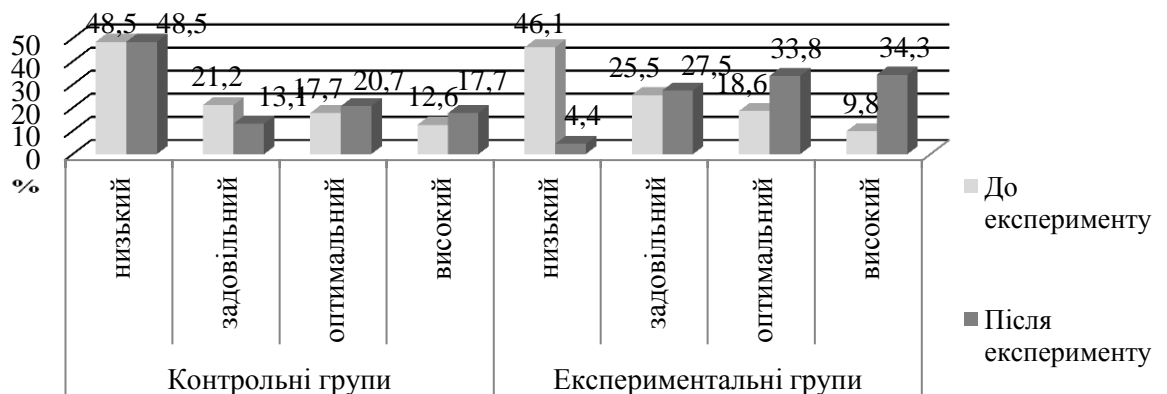


Рис. 5.8. Динаміка якісних змін рівнів сформованості організаційно-діялісного компонента у студентів КГ та ЕГ

До експерименту спостерігався низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента майже в половини студентів як КГ (48,5%), так і ЕГ (46,1%). Іншими словами, студенти-майбутні менеджери не були готовими до діяльності з упровадження здоров'яорієнтованих технологій в умовах виробничого середовища.

Після експерименту кількість студентів ЕГ із низьким рівнем сформованості організаційно-діяльнісного компонента знизилася до 4,4%, а в КГ – ситуація не змінилася. Важливим є факт суттєвого збільшення числа студентів ЕГ, котрі мають зрушення на оптимальному (з 18,6 до 33,8%) і високому (з 9,8 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 наведено в *табл. 5.8*.

Таблиця 5.8

Динаміка якісних змін рівнів сформованості організаційно-діялісного 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)	48,5	48,5	0	46,1	4,4	-41,7
задовільний (достатній)	21,2	13,1	-8,1	25,5	27,5	+2,0
оптимальний (продуктивний)	17,7	20,7	+3,0	18,6	33,8	+15,2
високий (творчо-креативний)	12,6	17,7	+5,1	9,8	34,3	+24,5
Абсолютне середнє значення (C_p)			4,05%	Абсолютне середнє значення (C_p)		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-

діяльнісного компонента. Кількість студентів ЕГ, котрі мали низький рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента, зменшилася на 41,7%, тоді як у студентів КГ показники не змінилися. Також простежуються суттєві якісні зміни високого (з 9,8 до 34,3%) і оптимального (з 18,6 до 33,8%) рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів ЕГ після експерименту. Найменшу динаміку якісних змін рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента студентів ЕГ було зафіксовано в категорії «задовільний 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, що перейшли в категорії «високий» і «оптимальний» рівень із категорії «низький» рівень. Абсолютне середнє значення динаміки змін у студентів КГ після експерименту – лише 4,05%, тоді як у студентів ЕГ цей показник становить 20,85%.

Такий спектр експериментальних даних дозволяє зробити висновок про те, що позитивна динаміка якісних змін рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів КГ ($C_{p(KГ)} = 4,05\%$) зумовлена навчанням за традиційною методикою. Більш суттєві якісні зміни рівня сформованості організаційно-діяльнісного компонента у студентів ЕГ ($C_{p(ЕГ)} = 20,85\%$) – 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 майбутніх менеджерів та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації. Коефіцієнт ефективності розраховуємо за формулою (2.1), що наведена в Розділі 2 роботи:

$$K = \frac{C_{p(ЕГ)}}{C_{p(КГ)}} = \frac{20,85}{4,05} = 5,15\%.$$

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 у студентів КГ та ЕГ після експерименту наведено у *табл. 5.9*.

Таблиця 5.9

Динаміка якісних змін показників готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Компоненти	Контрольні групи	Експериментальні групи
	Абсолютне середнє значення приросту (C_p)	Абсолютне середнє значення приросту (C_p)
Мотиваційно-особистісний	0,45	16,4
$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{16,4}{0,45} = 36,4\%$		
Когнітивно-інтелектуальний	1,5	17,15
$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{17,15}{1,5} = 11,4\%$		
Комунікативний	1,25	15,65
$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{15,65}{1,25} = 12,52\%$		
Соціально-ціннісний	0,5	11,5
$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{11,5}{0,5} = 23,0\%$		
Організаційно-діяльнісний	4,05	20,85
$K = \frac{C_{p(EG)}}{C_{p(KG)}} = \frac{20,85}{4,05} = 5,15\%$		
СЕРЕДНЄ ЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО КОЕФІЦІЄНТА ЕФЕКТИВНОСТІ:		
$K_{сер} = \frac{36,4 + 11,4 + 12,52 + 23,0 + 5,15}{5} = \frac{88,47}{5} = 17,69\%$		

Ранжування результатів дає змогу констатувати, що у студентів КГ, хоч зовсім із незначними зрушеннями ($C_p = 4,05\%$), першу позицію займає

організаційно-діяльнісний компонент. Це не дивно, адже загальноприйнята система 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 результатів у КГ 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, вміннями і навичками.

Натомість ранжування компонентів за абсолютними середніми значеннями приросту в ЕГ свідчать про протилежне. Так, у студентів ЕГ відбулося найбільше поліпшення організаційно-діялісного компонента ($C_p = 20,85\%$). Когнітивно-інтелектуальний компонент за числовим значенням позитивних якісних зрушень перебуває на другій позиції ($C_p = 17,15\%$). Наступними йдуть комунікативний ($C_p = 15,65\%$), мотиваційно-особистісний ($C_p = 16,4\%$) 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. Окрім цього, когнітивно-інтелектуальний компонент, а саме складова змісту фахових дисциплін, стає головною рушійною силою організаційно-діялісного компонента, що на шляху формування навичок здоров'яорієнтованого управління є важливим концептом системи професійної освіти майбутніх менеджерів. Середнє значення коефіцієнта ефективності (за показниками приросту результатів) авторської технології фахового навчання майбутніх менеджерів становить 17,69%.

Як зазначалося в підрозділі 2.2, аналіз пріоритетів студентів щодо вибору виду управлінської діяльності здійснювався за трьома напрямками:

- 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;

- 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 менеджера 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 самопочуття працюючих людей 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.

Для цього було створено власний опитувальник. В його основу покладено методику діагностики направленості особистості Б. Басса [202] (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 з

підлеглими. Студенти КГ набрали 4 785 балів, а ЕГ – 4 850 балів. Рубрика «спрямованість на своє власне Я» набрала 4 115 балів з боку студентів КГ і 4 245 балів – студентів ЕГ. Останню, третю 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. Єдине, не набагато, але стало менше прихильників егоїстичного управління, на що вказує зменшення кількості балів з 4 115 до 3 815. В ЕГ пріоритети змінилися. Переважає за кількістю набраних балів студентами ЕГ спрямованість на здоров'яорієнтоване управління (6 125 балів), друга позиція належить спрямованості на управління заради взаєморозуміння з підлеглими (5 025 балів), а третю позицію – спрямованість на управління заради власної вигоди (1 090). Слід зазначити, що в ЕГ 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	4 245	1 090
	у % (зі 100 можливих)	51,9	48,2	52,0	13,3
Спрямованість на взаєморозуміння («СВ»)	к-сть балів	4 785	5 015	4 850	5 025
	у % (зі 100 можливих)	60,4	63,3	59,4	61,5
Спрямованість на здоров'яорієнтоване управління («СЗ»)	к-сть балів	2 980	3 050	3 145	6 125
	у % (зі 100 можливих)	37,6	38,5	38,5	75,0

*Максимальна кількість балів, що могли набрати студенти КГ за кожним видом спрямованості: 198 * 40 = 7 920. Максимальна кількість балів, що могли набрати студенти ЕГ за кожним видом спрямованості: 204 * 40 = 8 160.*

Отже, авторська технологія навчання майбутніх менеджерів дозволяє, через орієнтацію змісту професійно значущих дисциплін на отримання студентами спеціальності 073 «Менеджмент» здоров'язбережувальних знань, підвищити в них мотивацію до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому.

Підсумовуючи, слід зазначити, що на формувальному етапі педагогічного експерименту дослідно-експериментальна робота передбачала спостереження за освітнім процесом майбутніх менеджерів, порівняння результатів щодо засвоєння студентами ЕГ змісту авторської комплементарно-інтегративної технології здоров'яорієнтованої професійної підготовки. Однак такий фактаж не був би повним без статистико-ймовірнісного аналізу для підтвердження достовірності отриманих даних та ефективності авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що представлено в наступному підрозділі.

5.2. Статистико-ймовірнісний аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи

Педагогічний експеримент дозволяє провести спостереження досліджуваних аспектів у спеціальних умовах освітнього процесу. Наукове обґрунтування, чіткість планування, організація та проведення дослідно-експериментальної роботи є важливими складовими формувального етапу педагогічного експерименту. Однак не менш важливими є трактування, узагальнення та статистико-ймовірнісний аналіз отриманих даних для експериментальної перевірки ефективності авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, тобто контрольний етап педагогічного експерименту. Саме математично-статистична перевірка з метою підтвердження висунутої на початку дослідження гіпотези

дозволяють говорити про ефективність і можливість застосування ідей і висновків для загального використання.

Контрольний етап педагогічного експерименту передбачав перевірку достовірності результатів дослідно-експериментальної роботи. Підтвердження ефективності впровадження авторської технології професійного навчання майбутніх менеджерів здійснювалося в декількох напрямках [23; 54; 114; 208; 214; 225; 416; 420; 518]:

- якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження, тобто доведення однорідності і відмінності в КГ та ЕГ до і після експерименту за допомогою критерію Пірсона (χ^2);

- визначення достовірності різниці та репрезентативності отриманих даних щодо рівнів сформованості у студентів-майбутніх менеджерів 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-діяльнісним);

- експертне оцінювання – метод аналізу й оцінки процесів на основі думки кваліфікованих експертів: визначення коефіцієнта конкордації Кендалла (W).

Статистико-ймовірнісний аналіз достовірності результатів формувального експерименту доцільно розпочати з підтвердження об'єктивності одержаних даних, тобто доведення однорідності і відмінності між студентами КГ 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, що в нашому варіанті = 4; r – кількість установлених зв'язків, що в нашому варіанті = 2) знаходимо за таблицями [114]: $\chi_{кр}^2 = 0,103$. Детальні розрахунки наведено в додатку Т.

Відповідно до отриманих числових даних, що наведено нижче в табл. 5.11, до експерименту за рівнями сформованості мотиваційно-особистісного компонента студенти КГ та ЕГ практично не відрізняються. Натомість після експерименту простежується суттєва різниця між студентами КГ та ЕГ щодо сформованості в них мотиваційно-особистісного компонента.

Таблиця 5.11

Динаміка змін щодо рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за мотиваційно-особистісним компонентом

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 (творчо-креативний)	к-сть осіб	8	8	13	38
	у %	4,0	4,0	6,5	18,6

* Результати ЕГ після педагогічного експерименту статистично достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Для перевірки достовірності отриманих даних ми підраховували значення критерію Пірсона χ^2 за емпіричними даними і отримали: $\chi_{емп}^2 \approx 0,0464$.

Такий показник свідчить про те, що з імовірністю 95% можна стверджувати, що між КГ та ЕГ до експерименту за рівнем сформованості

мотиваційно-особистісного компонента відмінності 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 майбутніх менеджерів 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 наведено 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 = 204)	
		до експ-ту	після експ-ту	до експ-ту	після експ-ту*
мотивація до уникнення невдач					
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

Закінчення табл. 5.12

мотивація до ризику					
низький (початковий)	к-сть осіб	40	38	55	7
	у %	20,2	19,2	27,0	3,4
задовільний (достатній)	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)	к-сть осіб	57	58	67	87
	у %	28,8	29,3	32,8	42,7

* Результати ЕГ після педагогічного експерименту статистично достовірно 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 однорідними. А після експерименту, що підтверджено числовими значеннями коефіцієнта Пірсона (χ^2), через суттєві якісні зміни груп, є абсолютно різними. Так, до експерименту за оцінкою рівня мотивації до уникнення невдач отримане значення критерію Пірсона ($\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2 = 0,039 < 0,103$) вказує на однорідність груп. Також до експерименту можна вважати групи однорідними (однаковими) за рівнем сформованості у студентів мотивації до ризику, адже $\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2 = 0,06 < 0,103$.

Після експерименту спостерігається суттєва відмінність щодо рівня сформованості у студентів мотивації до уникнення невдач ($\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,2 > 0,103$) та мотивації до ризику ($\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,248 > 0,103$).

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)		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

* 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 $\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2 = 0,0145 < 0,103$, що вказує на однорідність груп. Після експерименту числові значення свідчать про протилежне, адже $\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,860 > 0,103$. 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 майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2) наведено в *додатку Т.3*.

Про рівень сформованості комунікативного компонента до і після експерименту свідчать числові значення, що наведено у *табл. 5.14*.

Математичні розрахунки (*додаток Т.4*) підтверджують однорідність КГ та ЕГ до експерименту за рівнями сформованості комунікативного компонента на рівні значущості $\alpha = 0,05$.

Таблиця 5.14

**Динаміка змін щодо рівня готовності майбутніх менеджерів
до створення здоров'яорієнтованого середовища організації
за комунікативним компонентом**

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

*Результати ЕГ після педагогічного експерименту статистично достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Групи до експерименту за оцінкою рівня сформованості комунікативного компонента можна вважати однорідними (однаковими) з імовірністю 95%, адже $\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2 = 0,012 < 0,103$. Натомість, після експерименту отримані дані критерію Пірсона ($\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,558 > 0,103$), підтверджують суттєву відмінність між КГ та ЕГ студентів щодо рівня сформованості комунікативного компонента.

Після досліджень рівнів сформованості соціально-ціннісного компонента у студентів КГ та ЕГ було отримано дані, що наведено у *табл. 5.15*.

До експерименту різниці за рівнем сформованості соціально-ціннісного компонента між КГ та ЕГ немає, що підтверджує на рівні значущості $\alpha = 0,05$ числове значення критерію Пірсона: $\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2 = 0,023 < 0,103$. Після експерименту спостерігається достовірно значуща різниця щодо рівня сформованості у студентів КГ та ЕГ соціально-ціннісного компонента. На це вказує числове значення критерію Пірсона: $\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,441 > 0,103$.

Детальні розрахунки щодо перевірки об'єктивності результатів дослідження соціально-ціннісного компонента готовності майбутніх

менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за допомогою критерію Пірсона (χ^2) наведено в додатку Т.5.

Таблиця 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)		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

*Результати ЕГ після педагогічного експерименту статистично достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Числові значення, отримані впродовж дослідження динаміки змін організаційно-діяльнісного компонента у студентів КГ та ЕГ, наведено в табл. 5.16.

Таблиця 5.16

Динаміка змін щодо рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за організаційно-діяльнісним компонентом

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

*Результати ЕГ після педагогічного експерименту статистично достовірно відрізняються порівняно з результатами КГ ($\alpha = 0,05$).

Як 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: $\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2 = 0,017 < 0,103$. Після експерименту числове значення критерію Пірсона ($\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2 = 0,797 > 0,103$) доводить, що різниця між студентами КГ та ЕГ не є випадковою.

Іншими словами, з імовірністю 95% можна стверджувати 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-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного), що визначають готовність майбутніх менеджерів 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 майбутніх менеджерів ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації (табл. 5.17).

Таблиця 5.17

Значення критерію Пірсона (χ^2) за результатами формувального етапу педагогічного експерименту*

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ	
До експерименту	Після експерименту
$\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2$ (0,0464 < 0,103)	$\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2$ (1,05 > 0,103)
мотивація до уникнення невдач	
$\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2$ (0,039 < 0,103)	$\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2$ (0,2 > 0,103)
мотивація до ризику	
$\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2$ (0,06 < 0,103)	$\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2$ (0,248 > 0,103)
КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2$ (0,0145 < 0,103)	$\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2$ (0,860 > 0,103)
КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2$ (0,012 < 0,103)	$\chi_{емп}^2 > \chi_{кр}^2$ (0,558 > 0,103)

Закінчення табл. 5.17

СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ (0,023 < 0,103)	$\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ (0,441 > 0,103)
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ КОМПОНЕНТ	
$\chi_{\text{емп}}^2 < \chi_{\text{кр}}^2$ (0,017 < 0,103)	$\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ (0,797 > 0,103)

* Результати статистично достовірні ($\alpha = 0,05$).

Узагальнені числові дані сформованості компонентів (мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного), що визначають готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в студентів КГ та ЕГ за рівнями до і після експерименту подано у табл. 5.18.

Таблиця 5.18

**Експериментальні дані рівнів сформованості компонентів,
що визначають готовність майбутніх менеджерів
до створення здоров'яорієнтованого середовища організації***

Групи	Контрольні групи, $n = 198$				Експериментальні групи, $n = 204$			
	Рівні				Рівні			
КОМПОНЕНТИ	низький	задовільний	оптимальний	високий	низький	задовільний	оптимальний	високий
До експерименту								
Мотиваційно-особистісний	45,9	31,3	18,8	4,0	37,7	38,2	17,6	6,5
Когнітивно-інтелектуальний	40,4	37,9	19,7	2,0	38,7	34,9	23,5	2,9
Комунікативний	38,9	29,8	23,2	8,1	34,8	29,9	25,0	10,3
Соціально-ціннісний	32,3	33,8	27,3	6,6	25,5	36,3	29,9	8,3
Організаційно-діяльнісний	48,5	21,2	17,7	12,6	46,1	25,5	18,6	9,8
\bar{X} – середнє арифметичне до експерименту	$\bar{X}_1 = 41,2$	$\bar{X}_1 = 30,8$	$\bar{X}_1 = 21,34$	$\bar{X}_1 = 6,66$	$\bar{X}_2 = 36,56$	$\bar{X}_2 = 32,96$	$\bar{X}_2 = 22,92$	$\bar{X}_2 = 7,56$
Після експерименту								
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-ціннісний	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
\bar{X} – середнє арифметичне після експерименту	$\bar{X}_1 = 40,0$	$\bar{X}_1 = 29,18$	$\bar{X}_1 = 23,12$	$\bar{X}_1 = 7,68$	$\bar{X}_2 = 3,94$	$\bar{X}_2 = 43,94$	$\bar{X}_2 = 32,64$	$\bar{X}_2 = 19,48$

* Результати статистично достовірні ($\alpha = 0,05$).

За усіма рівнями у студентів ЕГ після експерименту сформованість компонентів, що визначають їхню готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища, є суттєвою, а у студентів КГ зміни є незначними. До експерименту низький рівень готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації спостерігався у 36,56% студентів ЕГ, а після експерименту лише 3,94% мали низький рівень. Задовільний рівень до експерименту – мали 32,96% студентів ЕГ, а після експерименту цей показник зріс майже до половини (43,94%). Оптимальний рівень до експерименту спостерігався у 22,92% студентів ЕГ, а після експерименту показник оптимального рівня зріс до 32,64%. Суттєво змінилася кількість студентів ЕГ із високим рівнем. Після експерименту високий рівень притаманний 19,48% студентів, тоді як до експерименту студентів ЕГ із високим рівнем було 7,56%. У студентів КГ за жодним рівнем суттєвих змін не відбулося (рис. 5.9).

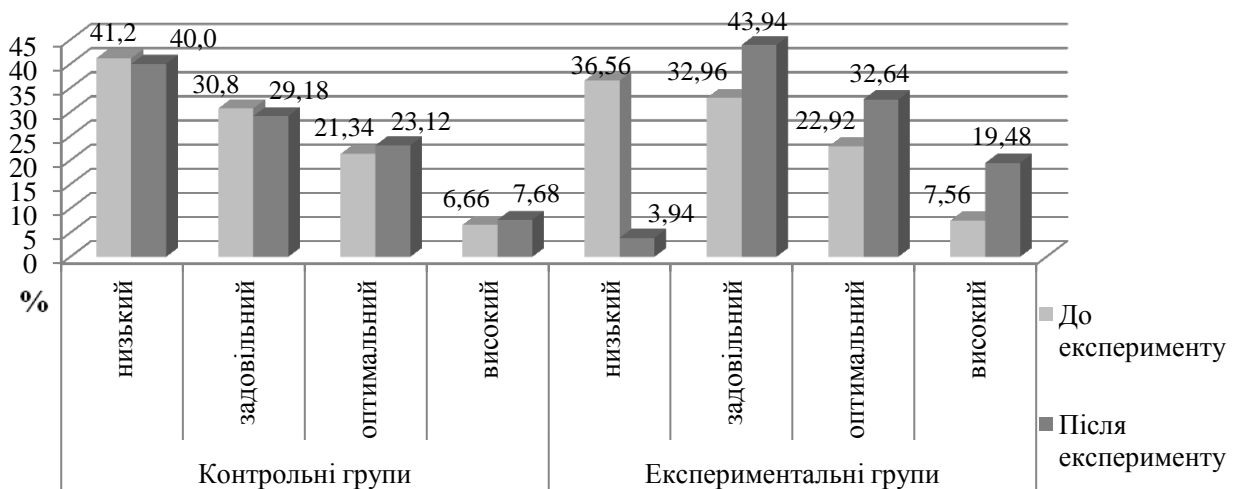


Рис. 5.9. Динаміка змін рівнів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації

Проведені розрахунки й отримані числові значення t -критерію Стьюдента з ймовірністю 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 (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 3,7 > 2,31$); високий рівень (t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,5 > 2,31$) (табл. 5.19).

Таблиця 5.19

Дані, що характеризують достовірність різниці між групами після експерименту щодо їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за рівнями (t -критерій Стьюдента)*

Після експерименту				
Групи	Контрольні групи, $n = 198$		Експериментальні групи, $n = 204$	
Рівні/показники	Середнє квадр-не відхилення (σ_1)	Помилка репрезентативності (Δ_1)	Середнє квадр-не відхилення (σ_2)	Помилка репрезентативності (Δ_2)
низький	$\sigma_1 \approx 6,78$	$\Delta_1 \approx 3,03$	$\sigma_2 \approx 0,95$	$\Delta_2 \approx 0,42$
	t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 11,78 > 2,31$			
задовільний	$\sigma_1 \approx 9,71$	$\Delta_1 \approx 4,34$	$\sigma_2 \approx 9,93$	$\Delta_2 \approx 4,43$
	t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 2,4 > 2,31$			
оптимальний	$\sigma_1 \approx 3,56$	$\Delta_1 \approx 1,59$	$\sigma_2 \approx 4,53$	$\Delta_2 \approx 2,02$
	t -критерій Стьюдента: $t_{\text{емп}} > t_{\text{кр}} = 3,7 > 2,31$			
високий	$\sigma_1 \approx 6,07$	$\Delta_1 \approx 2,71$	$\sigma_2 \approx 8,69$	$\Delta_2 \approx 3,88$
	t -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 ймовірністю 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 майбутніх менеджерів ЕГ після експерименту здійснювалося за кожним компонентом (мотиваційно-особистісним, когнітивно-інтелектуальним, комунікативним, соціально-ціннісним, організаційно-діяльнісним) окремо (додаток Ф).

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

Показники інтервалів довіри щодо готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за мотиваційно-особистісним компонентом*

МОТИВАЦІЙНО-ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Низький	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 4,9\%$ або 0,049	$Z_2 = 50,5\%$ або 0,505	$Z_3 = 26,0\%$ або 0,26	$Z_4 = 18,6\%$ або 0,186
середня помилка кожного рівня			
$\mu_1 = 0,0151$ або 1,5%	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,031$ або 3,1%	$\mu_4 = 0,027$ або 2,7%
гранична помилка кожного рівня			
$\Delta_1 = 0,03$ або 3,0%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,061$ або 6,1%	$\Delta_4 = 0,053$ або 5,3%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,019 \leq w_1 \leq 0,079$ або $1,9\% \leq w_1 \leq 7,9\%$	$0,436 \leq w_2 \leq 0,573$ або $43,6\% \leq w_2 \leq 57,3\%$	$0,2 \leq w_3 \leq 0,321$ або $20,0\% \leq w_3 \leq 32,1\%$	$0,133 \leq w_4 \leq 0,238$ або $13,3\% \leq w_4 \leq 23,8\%$

* Довірча ймовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

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 ймовірністю $P_1 = 0,95$, 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%.

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 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%.

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%.

Як видно із *табл. 5.21*, вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості когнітивно-інтелектуального компонента становить 0,044, або 4,4%.

Таблиця 5.21

Показники інтервалів довіри щодо готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за когнітивно-інтелектуальним компонентом*

КОГНІТИВНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Низький	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 4,4\%$ або 0,044	$Z_2 = 52,9\%$ або 0,529	$Z_3 = 30,9\%$ або 0,309	$Z_4 = 11,8\%$ або 0,118
середня помилка кожного рівня			
$\mu_1 = 0,014$ або 1,4%	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,032$ або 3,2%	$\mu_4 = 0,022$ або 2,2%
гранична помилка кожного рівня			
$\Delta_1 = 0,028$ або 2,8%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,063$ або 6,3%	$\Delta_4 = 0,043$ або 4,3%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,0158 \leq w_1 \leq 0,072$ або $1,6\% \leq w_1 \leq 7,2\%$	$0,460 \leq w_2 \leq 0,597$ 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 $7,4\% \leq w_4 \leq 16,1\%$

* Довірча ймовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

Середня помилка для цього рівня сформованості когнітивно-інтелектуального компонента щодо генеральної сукупності становить $\mu_1 = 0,0144$, 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%.

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 когнітивно-інтелектуального 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 в майбутніх менеджерів ЕГ після експерименту комунікативного компонента представлено в *табл. 5.22*, із даних якої можна констатувати, що вибірка частка студентів ЕГ після експерименту з низьким рівнем сформованості комунікативного компонента становить 0,035, або 3,5%.

Таблиця 5.22

Показники інтервалів довіри щодо готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за комунікативним компонентом*

КОМУНІКАТИВНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Низький	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 3,5\%$ або 0,035	$Z_2 = 44,6\%$ або 0,446	$Z_3 = 34,3\%$ або 0,343	$Z_4 = 17,6\%$ або 0,176
середня помилка кожного рівня			
$\mu_1 = 0,013$ або 1,3%	$\mu_2 = 0,035$ або 3,5%	$\mu_3 = 0,033$ або 3,3%	$\mu_4 = 0,027$ або 2,7%
гранична помилка кожного рівня			
$\Delta_1 = 0,025$ або 2,5%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,065$ або 6,5%	$\Delta_4 = 0,053$ або 5,3%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,01 \leq w_1 \leq 0,06$ або $1,0\% \leq w_1 \leq 6,0\%$	$0,377 \leq w_2 \leq 0,514$ 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 $12,3\% \leq w_4 \leq 22,8\%$

* Довірча ймовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

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%.

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 щодо сформованості соціально-ціннісного компонента майбутніх менеджерів ЕГ після експерименту представлено в *табл. 5.23*.

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%.

Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,022$, або 2,2%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, 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%.

Таблиця 5.23

Показники інтервалів довіри щодо готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за соціально-ціннісним компонентом*

СОЦІАЛЬНО-ЦІННІСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Низький	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 2,5\%$ або 0,025	$Z_2 = 44,2\%$ 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%
гранична помилка кожного рівня			
$\Delta_1 = 0,022$ або 2,2%	$\Delta_2 = 0,069$ або 6,9%	$\Delta_3 = 0,067$ або 6,7%	$\Delta_4 = 0,049$ або 4,9%
інтервали довіри кожного рівня			
$0,0034 \leq w_1 \leq 0,047$ або $0,34\% \leq w_1 \leq 4,7\%$	$0,373 \leq w_2 \leq 0,510$ або $37,3\% \leq w_2 \leq 51,0\%$	$0,316 \leq w_3 \leq 0,448$ або $31,6\% \leq w_3 \leq 44,8\%$	$0,102 \leq w_4 \leq 0,200$ або $10,2\% \leq w_4 \leq 20,0\%$

* Довірча ймовірність $P_0 = 0,95$, або 95%.

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%. 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 щодо сформованості організаційно-діяльничого компонента в майбутніх менеджерів ЕГ після експерименту наведено в *табл. 5.24*.

Таблиця 5.24

Показники інтервалів довіри щодо готовності студентів ЕГ після експерименту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації за організаційно-діяльничим компонентом*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНИСНИЙ КОМПОНЕНТ			
Рівні			
Низький	Задовільний	Оптимальний	Високий
частка респондентів за рівнями			
$Z_1 = 4,4\%$ або 0,044	$Z_2 = 27,5\%$ 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 $27,8\% \leq w_4 \leq 40,7\%$

* Довірча 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 здоров'яорієнтованого середовища організації та встановлення взаємозв'язків ми здійснювали 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 має на меті виявлення статистичного взаємозв'язку між сукупністю пропонованих компонентів, що визначають готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому, та є своєрідним педагогічним прогнозом дієвості авторської педагогічної технології їхньої професійної підготовки. Детальні розрахунки кореляційного аналізу у КГ представлено в *додатку X.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 в нашому дослідженні вказує на обернені взаємозв'язки і неможливість педагогічних впливів щодо формування у студентів відповідних груп здоров'язбережувальних навичок. Це очевидний і зрозумілий результат, адже загальноприйнята, стандартна система

професійного навчання, за якою навчалися студенти-майбутні менеджери КГ не передбачає формування навичок здоров'яорієнтованого управління.

Натомість побудована матриця кореляційного аналізу за даними, що ми отримали після експерименту в ЕГ, показала позитивний кореляційний зв'язок між усіма компонентами готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації майбутніх менеджерів. Тісноту зв'язку між компонентами ми оцінювали згідно з *табл. 2.1*, з Розділу 2 роботи.

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-майбутніх менеджерів ЕГ до 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 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

**Результати статистично значимі за $\alpha = 0,05$.*

Простежується також дуже висока щільність взаємозв'язку між мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальним компонентами ($r \approx 0,953$). Це вказує на дієвість змісту авторської технології навчання, що спрямована на формування у студентів здоров'язберезувальних знань.

Комплементарно-інтегративний алгоритм, міждисциплінарні зв'язки, уніфікація і фундаменталізація змісту професійно значущих дисциплін дозволили сформувати у студентів розуміння психофізіологічних процесів в умовах праці.

Таким чином, знання, що формують у майбутніх менеджерів навички здоров'яорієнтованого управління, збільшують у них мотивацію до ще більшого засвоєння технологій здоров'яорієнтованого управління. Водночас зростання мотивації сприяє поглибленню здоров'язберезувальних знань, викликає бажання і прагнення до самовдосконалення щодо оволодіння майбутніми менеджерами механізмами і технологіями здоров'яорієнтованого управління.

Матриця кореляційного аналізу вказує також на дуже високу щільність взаємозв'язку між когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісним компонентами ($r \approx 0,926$). Цей факт ще раз підтверджує дієвість змісту авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології професійного навчання студентів-майбутніх менеджерів у сенсі формування знань, що дозволяють сформувати такі управлінські навички, що базуються на засадах соціально-орієнтованого менеджменту. Ідеться про здоров'яорієнтоване управління, що сприяє зростанню економічних показників організації через урахування соціальних потреб працівників у збереженні їхнього здоров'я в умовах праці. За умов такого змісту фахової підготовки в майбутніх менеджерів виникає мотивація до реалізації сучасних соціальних запитів суспільства, що вказують на необхідність здоров'яорієнтованого управління. Такий менеджмент дозволить збільшити працездатність і продуктивність працюючих людей через оптимізацію і розвиток соціально значущих директив. Така висока щільність взаємозв'язку між когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісним

компонентами вказує на те, що запровадження авторської технології навчання в систему фахової підготовки майбутніх менеджерів змістовно впливає на формування їхньої здатності до інноваційного менеджменту організації на засадах реалізації ідей 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-діялісним ($r \approx 0,597$) 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-майбутніх менеджерів 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, здатності до організації здоров'язбережувальної діяльності, а отже, і готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища в умовах виробничого середовища.

Експертне оцінювання вказує на високий рівень узгодженості думок експертів (коефіцієнт конкордації Кендалла $W = 0,86 > 0,5$) і підтверджує

дієвість та ефективність новоствореної комплементарно-інтегративної технології професійної підготовки майбутніх менеджерів, спрямованої на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації (додаток Ц).

Проведення експертної оцінки було також спрямовано на з'ясування рейтингу значущості окреслених нами пріоритетних характеристик цієї технології. Найвищий ранг, згідно з думками експертів, отримала така характеристика, як «міждисциплінарні зв'язки і комплементарність у змісті новоствореної технології для формування в майбутніх менеджерів здоров'язберезувальних знань у межах дисциплін навчального плану циклу професійної і практичної підготовки». На другу позицію експерти вивели «конкретність і дієвість пропонованих інноваційних педагогічних прийомів, здоров'яорієнтованих форм, методів і засобів навчання». Високу оцінку і третю позицію отримала така характеристика, як «простота і доступність розробленої технології для використання в системі професійної освіти майбутніх менеджерів з метою формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації». Попри високу оцінку таких характеристик, як «організаційно-педагогічні умови, що спрямовані на навчання здоров'язбереження» і «відповідність змісту технології сучасним вимогам до формування компетенцій сучасного менеджера», експерти все ж вважають ці концепти менш значущими.

Результати педагогічного експерименту свідчать про те, що відбулися статистично достовірні зміни рівнів сформованості готовності студентів 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 освітнім 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 (із 6,5 до 18,6%) рівні 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 30,9%) і задовільний (достатній) – з 34,9 до 52,9% осіб. Також спостерігається позитивна динаміка показників низького (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 17,6%), оптимальний (з 25,0 до 34,3%) і задовільний (з 29,9 до 44,6%) рівні комунікативного компонента. Водночас знизилася кількість студентів, котрі мали низький (з 34,8 до 3,5%) рівень комунікативного компонента. Результати дослідження соціально-ціннісного компонента свідчать про те, що у студентів ЕГ після експерименту суттєво поліпилися 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 в половини студентів як КГ (48,5%), так і ЕГ (46,1%). Іншими словами, студенти-майбутні менеджери не

були готовими до діяльності по впровадженню здоров'яорієнтованих технологій в умовах виробничого 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 оптимальному (з 18,6 до 33,8%) і високому (з 9,8 до 34,3%) рівнях. У КГ суттєвих змін показників, що характеризують компоненти сформованості готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, не відбулося.

Абсолютні середні значення якісних змін рівня сформованості мотиваційно-особистісного ($C_{p(КГ)} = 0,45\%$, $C_{p(ЕГ)} = 16,4\%$); когнітивно-інтелектуального ($C_{p(КГ)} = 1,5\%$, $C_{p(ЕГ)} = 17,15\%$); комунікативного ($C_{p(КГ)} = 1,25\%$, $C_{p(ЕГ)} = 15,65\%$); соціально-ціннісного ($C_{p(КГ)} = 0,5\%$, $C_{p(ЕГ)} = 11,5\%$); організаційно-діяльнісного ($C_{p(КГ)} = 4,05\%$, $C_{p(ЕГ)} = 20,85\%$) компонентів вказує на позитивні впливи новоствореної технології фахової підготовки майбутніх менеджерів на формування в них навичок здоров'яорієнтованого управління.

Про ефективність розробленої здоров'яорієнтованої технології навчання майбутніх менеджерів та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації свідчать коефіцієнти ефективності (K) за кожним компонентом: мотиваційно-особистісним – 36,4%; когнітивно-інтелектуальним – 11,4%; комунікативним – 12,52%; соціально-ціннісним – 23,0%; організаційно-діяльнісним – 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 педагогічною технологією. Отримані результати самооцінки студентами власної спрямованості на певні види управлінської діяльності вказує на те, що після експерименту майже на половину 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 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. З ймовірністю 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 – $\chi_{\text{емп}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2 = 0,797 > 0,103$. 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-майбутніх менеджерів ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Проведені розрахунки й отримані числові значення t -критерію Стьюдента з ймовірністю 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 (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 вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту за всіма рівнями сформованості мотиваційно-особистісного, когнітивно-інтелектуального, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного компонентів є допустимою, 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, комунікативного, соціально-ціннісного, організаційно-діяльнісного) у процесі формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації та встановлення взаємозв'язків. Побудована матриця кореляційного аналізу за даними, що ми 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-інтелектуальним 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 дозволила змістити акценти професійного навчання майбутніх менеджерів у бік соціальної значущості і людиноцентризму в управлінні. Запровадження авторської технології навчання в систему фахової підготовки майбутніх менеджерів змістовно впливає на формування їхньої здатності до інноваційного менеджменту організації на засадах реалізації ідей економічного збагачення через поліпшення здоров'я працюючих людей.

Експертне оцінювання вказує на високий рівень узгодженості думок експертів (коефіцієнт конкордації Кендалла $W = 0,86 > 0,5$); підтверджує дієвість і ефективність новоствореної комплементарної технології професійної підготовки майбутніх менеджерів, спрямованої на формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Результати педагогічного експерименту (формувальний і контрольний етапи) свідчать про те, що відбулися статистично достовірні зміни рівнів готовності студентів ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації порівняно зі студентами КГ, що свідчить про ефективність авторської технології професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Основні результати розділу опубліковано в наукових працях авторки [163; 165; 168–170; 173; 200; 566; 567].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні подано наукове узагальнення і нове розв'язання проблеми вдосконалення професійної освіти майбутніх менеджерів у частині формування їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Результати проведеного дослідження теоретичних і методичних засад формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації 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 ринках 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-майбутніх менеджерів як особистісної якості, як професійного надбання, як форми соціальної активності і як додаткової фахової компетентності.

Потреба пошуку нових підходів 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 фахівців 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. З'ясовано специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів та уточнено понятійний апарат дослідження. Органічний зв'язок феномену здоров'я із життєдіяльністю є основою для вивчення сутності цього поняття через концепцію людських потреб і якості життя населення. Рівень здоров'я визначається індивідуальними зусиллями кожної людини, що спрямовані на його збереження й поліпшення і залежить від умов організації трудових процесів, де людина проводить значний період свого життя для власного розвитку і реалізації.

Менеджмент на сьогодні виступає суспільним засобом формування життєвих настанов, соціальних цінностей і мотивів поведінки людей. В умовах сьогодення сутність і зміст професії менеджера характеризується багатофункціональністю і набуває іншого сенсу – від «управління для покращення економіки» до «управління для людей, котрі творять економічні процеси». У сучасних умовах конкурентною перевагою і запорукою професійного зростання майбутнього менеджера стають додаткові компетентності, однією з яких є їхня готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Під організацією розуміється колективне ціле, що включає ієрархічно пов'язаних між собою осіб, котрі виконують різні функції і орієнтовані на досягнення цілей в умовах підприємства, установи, виробництва, компанії, бізнес-структури тощо. Здоров'яорієнтоване середовище організації розглядається як оточення, соціум, своєрідний трудовий побут, в якому людина проводить тривалий час, реалізовує себе як особистість і прагне зберегти власне здоров'я. Це складна система, якій притаманні безліч змінних процесів, що вказує на складність процесу створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Готовність майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації – це здатність скористатися знаннями в інноваційному режимі і вирішувати управлінські завдання через прогностичний спосіб моделювання здоров'язбережувальних процесів в умовах праці. Здоров'яорієнтоване управління представлено як систему менеджменту,

що базується на людиноцентричному підході, орієнтовану на те, що найвищою цінністю організації є не просто людські ресурси, а здоров'я кожного окремого працівника.

3. Структуріально, з огляду на специфіку професійної діяльності майбутніх менеджерів, готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації містить складові: орієнтаційно-актуалізаційну, пізнавально-мобілізаційну, психолого-потребнісну, ціннісно-сміслову і реалізаційно-практичну. Виокремлені складові стали своєрідним вказівником для реалізації критеріального апарату, що включає: компоненти (мотиваційно-особистісний, когнітивно-інтелектуальний, комунікативний, соціально-ціннісний, організаційно-діяльнісний), показники та рівні готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Характеристиками досліджуваних критеріїв, що представлені компонентами, слугували показники для встановлення готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Показниками мотиваційно-особистісного компонента є особиста позитивна мотивація до успіху, інтерес, потреби; когнітивно-інтелектуального – знання, пам'ять, мислення, інтелектуальна лабільність; комунікативного – комунікабельність, емпатія, володіння способами та прийомами комунікацій; соціально-ціннісного – ціннісні орієнтації, соціальні установки; організаційно-діяльнісного – здатність до реалізації практичних вмінь, діяльності. Рівнями оцінювання стали: низький (початковий) – ознайомлення і усвідомлення; задовільний (достатній) – знання і розуміння; оптимальний (продуктивний) – уміння, навички і застосування; високий (творчо-креативний) – діяльність, аналіз і корективи.

4. Аналіз отриманих 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. На перший план виходить впровадження нових

педагогічних технологій для формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що є вимогою часу. Виявлено підвищення зацікавленості працедавців (керівників вищої ланки управління) у менеджерах, здатних до запровадження здоров'язберезувальних заходів в умовах трудових процесів (з 34,6 до 60,2% осіб впродовж року). З'ясовано, що необхідність функціонування якісного менеджменту на засадах здоров'язбереження в усіх ланках вітчизняної економіки стає ключовим аспектом вдосконалення змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів. Зміст дисциплін професійної підготовки майбутніх менеджерів має передбачати розширення наукових знань через комплементарну інтеграцію, що сприятиме розвитку прикладних вмінь і навичок, формуванню їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

5. Філософсько-методологічні настанови слугують підґрунтям для обґрунтування теоретичних і методичних засад, а також розроблення педагогічної технології професійної освіти, що сприятиме формуванню в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Концепція змістовної комплементарної інтеграції пов'язана з об'єднанням у єдине ціле раніше різнорідних дисциплін і доповненням змісту фахової підготовки майбутніх менеджерів здоров'язберезувальним концептом. Виокремлені загальнонаукові підходи (поєднання історичного і логічного; системний; діяльнісний; аксіологічний; синергетичний; компетентнісний; культурологічний; особистісно орієнтований) дозволяють доповнити дисципліни навчальних планів здоров'язберезувальним змістом, а комплементарна інтеграція – поєднати всі аспекти фахової освіти у єдине ціле. Змістовними концептами є основні методи пізнання економічних та здоров'яорієнтованих педагогічних явищ і процесів у професійній освіті студентів-майбутніх менеджерів – діалектика, наукова абстракція, індукція і 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 (соціалізація, гуманізація, індивідуалізація, фундаменталізація, міждисциплінарність, варіативність, свідомість, систематичність і послідовність, доступність, креативність) і спеціальних (доцільність, системно-структурний, системно-функціональний, системно-комунікативний, інформаційно-управлінський) загально філософських принципів, що використовуються упродовж фахового навчання.

6. Алгоритм комплементарно-інтегративної сутності професійної освіти дозволяє проектувати 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. Даний алгоритм сприяє оптимізації як 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. На основі встановлення взаємозв'язків між штучно розділеними компонентами наук і доповнення однієї дисципліни методологією, елементами іншої вдалося домогтися цілісності освітнього процесу та сформувати у майбутніх менеджерів навички здоров'яорієнтованого управління.

7. Організаційно-педагогічні умови як активні інноваційні форми, методи і засоби навчання декларують формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок як процес біо-, психо-, соціо-, духовної єдності. Головними об'єднувальними функціями у змісті організаційно-педагогічних умов є: гностична; валеолого-пізнавальна; конструктивна; прогностична; світоглядно-розвивальна. Етапи навчання передбачають: створення комплементарно-інтегративних міждисциплінарних зв'язків у змісті дисциплін навчального плану, що сприятимуть орієнтації студентів-майбутніх менеджерів на

здійснення здоров'яорієнтованої управлінської діяльності; організацію 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 очікуваного результату навчання, тобто визначення рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації через самоаналіз. Форми, методи і засоби навчання дозволили активізувати процес засвоєння фундаментальних знань, розвитку навичок, формування досвіду використання теоретичного базису для вирішення практичних здоров'яорієнтованих управлінських питань.

8. Пріоритети авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації ґрунтуються на зміні парадигмальних уявлень про критерії соціально-економічного прогресу та ціннісні орієнтації економічного зростання, де першочерговим феноменом стає капітал здоров'я. Використання новоствореної технології сприяло реалізації особистісного економічного потенціалу майбутніх менеджерів через розуміння азів валеології, що дозволило створити зовсім нові інноваційні можливості для формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Комплементарно-інтегративна педагогічна технологія формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у процесуальному сенсі є описом послідовності процедур комплементарного перетворення організації і змісту системи їхньої професійної освіти для забезпечення повноти засвоєння знань про здоров'яорієнтоване управління. Сутність цієї технології характеризують цільовий, інформаційний, процесуально-інструментальний, результативний змістовні блоки. Елементами такої технології є: комплементарна концепція (теоретико-методичні засади), інтегративні навчальні матеріали (зміст),

дидактична комунікація студентів і викладачів (комплементарність при виокремленні організаційно-педагогічних умов, способів оцінки знань і вмінь).

У результативному плані авторська технологія є своєрідним науковим проєктом створення комплементарно-інтегративного освітнього професійного простору формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, що стане для них хорошою конкурентною перевагою в майбутньому.

9. Аналіз результатів формувального етапу педагогічного експерименту свідчить про більш вагомні позитивні зрушення абсолютних середніх значень якісних змін (приросту результатів) після експерименту у студентів ЕГ порівняно зі студентами КГ. За мотиваційно-особистісним компонентом показник становить 16,4% у студентів ЕГ порівняно із 0,45% у студентів КГ; за когнітивно-інтелектуальним – 17,15% у студентів ЕГ порівняно із 1,5% у студентів КГ; за комунікативним – 15,65% у студентів ЕГ порівняно із 1,25% у студентів КГ; за соціально-ціннісним – 11,5% у студентів ЕГ порівняно із 0,5% у студентів КГ; за організаційно-діяльнісним – 20,85% у студентів ЕГ порівняно із 4,05% у студентів КГ. Про ефективність авторської технології навчання студентів ЕГ та комплексу відповідних педагогічних засобів її реалізації свідчать коефіцієнти ефективності (K) за кожним компонентом: мотиваційно-особистісним – 36,4%; когнітивно-інтелектуальним – 11,4%; комунікативним – 12,52%; соціально-ціннісним – 23,0%; організаційно-діяльнісним – 5,15%. Середнє значення загального коефіцієнта ефективності, за показниками приросту результатів, становить 17,69%. Отримані результати самооцінки студентами власної спрямованості на певні види управлінської діяльності вказують 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 6 125). У студентів КГ суттєвих змін не відбулося.

10. Узагальнення абсолютних середніх значень за рівнями готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища

організації свідчить про значно суттєвіші зміни у студентів ЕГ порівняно зі студентами КГ: до експерименту низький рівень готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації спостерігався у 36,56% студентів ЕГ, а після експерименту лише 3,94% мали низький рівень; задовільний рівень до експерименту – мали 32,96% студентів ЕГ, а після експерименту цей показник зріс майже до половини (43,94%); оптимальний рівень до експерименту спостерігався у 22,92% студентів ЕГ, а після експерименту показник оптимального рівня зріс до 32,64%; кількість студентів ЕГ із високим рівнем після експерименту становила 19,48%, тоді як до експерименту студентів ЕГ із високим рівнем було лише 7,56%. У студентів КГ за жодним рівнем суттєвих змін не відбулося.

Числові значення критерію Пірсона (χ^2) й проведені розрахунки t -критерію Стьюдента на рівні значущості $\alpha = 0,05$ підтверджують достовірність позитивних зрушень показників готовності студентів ЕГ до створення здоров'яорієнтованого середовища організації після експерименту і вказують на достовірну різницю між КГ та ЕГ студентів за усіма рівнями. Визначення довірчих інтервалів дозволяє констатувати, що вибіркова частка студентів ЕГ після експерименту за всіма рівнями є допустимою, середня помилка (μ) щодо генеральної сукупності не перевищує 4,0%, гранична помилка (Δ) для рівня довіри $\alpha = 0,05$ не перевищує 7,0%.

Отримані дані кореляційного аналізу підтверджують правильний вибір критеріального апарату, зокрема компонентів, що слугують критеріями готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Виявлено позитивні, статистично значущі взаємозв'язки (за $\alpha = 0,05$), що вказують на нову якість їхньої професійної освіти: найтісніший (дуже висока щільність) взаємозв'язок спостерігається між мотиваційно-особистісним і соціально-ціннісним ($r \approx 0,974$); мотиваційно-особистісним і когнітивно-інтелектуальним ($r \approx 0,953$); когнітивно-інтелектуальним і соціально-ціннісним ($r \approx 0,926$) компонентами. Експертне оцінювання комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування

готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації вказує на високий рівень узгодженості думок експертів (коефіцієнт конкордації Кендалла $W = 0,86 > 0,5$), що підтверджує дієвість та ефективність цієї технології.

Доведено, що впровадження авторської комплементарно-інтегративної педагогічної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації у систему їхньої фахової підготовки змістовно впливає на формування у них здатності до інноваційного менеджменту організації на засадах реалізації ідей економічного збагачення через поліпшення здоров'я працюючих людей.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми професійної підготовки майбутніх менеджерів щодо формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Подальшого вивчення потребують механізми впровадження новітніх зарубіжних технологій, створення мультимедійних засобів, застосування інформаційно-комунікаційних технологій з метою підвищення ефективності навчання здоров'яорієнтованого управління менеджерів нової генерації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аверин В. А. Основные теории развития. Психология человека от рождения до смерти / под ред. А. А. Реана. Санкт-Петербург, 2001. 652 с.
2. Агапова Е. Г. Основы физиологии и психологии труда. Самара, 1991. 149 с.
3. Адирхаев С. Г. Здоровий спосіб життя як чинник, що забезпечує розвиток рухової активності студентської молоді : навч. посібник. Київ : КиМУ, 2012. 156 с.
4. Азгальдов Г. Г., Райхман Э. П. О квалиметрии. Москва : Просвещение, 1973. 321 с.
5. Акмеология. Методологические и методические проблемы / под ред. Н. В. Кузьминой, Л. И. Дубровиной. Санкт-Петербург : Изд-во ЦСИ, 2006. 246 с.
6. Аксьонова О. В. Методика викладання економіки : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 1998. 280 с.
7. Алиев И. М., Горелов Н. А. Экономика труда: теория и практика : учебник. Москва : Юрайт, 2014. 670 с.
8. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике. Москва : ИД Шалвы Амонашвили, 1995. 496 с.
9. Амосов Н. М. Раздумья о здоровье. 3-е изд., доп., перераб. Москва : Физкультура и спорт, 1987. 178 с.
10. Амосов Н. М. Энциклопедия Амосова: Алгоритм здоровья. Человек и общество. Донецк : Сталкер, 2002. 464 с.
11. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 288 с.
12. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1 : Концептуальные основы психологии здоров'я. Санкт-Петербург : Речь, 2006. 384 с.

13. Ананьев В. А. Психология здоровья: синтез знаний о личностном росте. *Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы*. 1995. № 3. С. 54–65.
14. Андреев Ю. А. Три кита здоровья. Москва : ФиС, 1991. 85 с.
15. Андронов В. А., Шароватова О. П. Промислова екологія : курс лекцій. Частина I. Харків : НУЦЗУ, 2012. 186 с.
16. Анисимов О. С. Методология: функция, сущность и становление. Москва, 1996. 353 с.
17. Анишин Е. В. Человеческий капитал как совокупность социально-экономических отношений : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : 08.00.01. Чебоксары, 2006. 24 с.
18. Антонюк Т. Якість освітніх послуг як головна умова конкурентоспроможності української системи вищої освіти. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Українознавство*. 2010. Вип. 14. С. 32–37.
19. Ануфрієва Н. М., Зелінська Т. М., Єрмакова Н. О. Соціальна психологія : навч.-метод. посіб. Київ : Каравелла, 2009. 216 с.
20. Апанасенко Г. Л. Эволюция биоэнергетики и здоровье человека. Санкт-Петербург : Петрополис, 1992. 123 с.
21. Апанасенко Г. Л., Попова Л. А. Медицинская валеология. Київ : Здоров'я, 1998. 248 с.
22. Артемова Л. В. Педагогіка і методика вищої школи : навч.-метод. посіб. Київ : Кондор, 2008. 272 с.
23. Архипова С. П. Використання методів математичної статистики для перевірки результатів соціально-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).

24. Афанасьев В. Г. Целостная система и окружающая ее среда. *Кибернетика и ноосфера*. Москва : Наука, 1986. С. 14–21.
25. Афонин Э. А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : учеб. пособие. Киев : МЗУУП, 1994. 304 с.
26. Бабайлов В. К., Посыпай В. Г., Поясник Г. В. Философия управления (сущность, содержание и основные направления развития). *Бизнес-Информ*. 2002. № 11–12. С. 133–135.
27. Бабенко В. А. Умови відтворення людського капіталу в Україні: стан здоров'я нації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 11. С. 624–626.
28. Багнетова Е. А., Корчин В. И., Сорокун И. В. Школьная среда и факторы риска, влияющие на здоровье учащихся. *Фундаментальные исследования. Медицинские науки*. ИД «Академия естествознания», 2011. № 10 (2). С. 261–264.
29. Баевский Р. М. Прогнозирование состояний на грани нормы и патологии. Москва : Медицина, 1979. 296 с.
30. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
31. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2006. 511 с.
32. Балягіна І. А., Богорад М. А., Ковальчук Г. О. Методика викладання економіки : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2003. 341 с.
33. Бассин Ф. В. О современном подходе к проблеме психологических факторов болезни. *Роль психического фактора в происхождении, течении и лечении соматических болезней* : тез. докл. науч.-практ. конф. Москва, 1972. С. 25–33.
34. Беспалько В. П. Элементы теории управления процессом обучения. Часть II. (Измерение качества процесса обучения). Москва : Знание, 1971. 72 с.
35. Беседіна Г. Є. Мікроекономіка : практикум. Харків : Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва, 2013. 99 с.

36. Блауберг И. В., Юдин Э. Г. Становление и сущность системного подхода. Москва : Наука, 1973. 269 с.
37. Біда О. А., Орос І. І., Бжежинська Р. Підготовка майбутніх фахівців до здоров'язбережувальної діяльності. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія : Педагогічні науки*. 2018. Вип. 163. С. 70–73.
38. Богданов С. Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці. *Урядовий кур'єр*. 2008. № 79. С. 4.
39. Богиня Д. П., Долгова Л. І., Куліков Г. Т. Мотивація праці в ринковій економіці : монографія. Київ : ІЕ НАН України, 1997. 215 с.
40. Богословский В., Караваева Б., Шехонин А. Принципы проектирования оценочных средств для реализации образовательных программ ВПО: компетентностный подход. *Высшее образование в России*. 2007. № 10. С. 3–9.
41. Бойко О. В., Литвиненко Е. С., Страшко С. В. Розвиток мотивації до здорового способу життя : інформаційно-методичний посібник для офіцерів та сержантів. Київ : Програма розвитку ООН, 2009. 166 с.
42. Болюбаш Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти : нав. посіб. Київ : ВВП «Компас», 1997. 64 с.
43. Бондар В. Технологізація підготовки фахівців в умовах запровадження державних стандартів освіти. *Освіта і управління*. 2005. № 2. Т. 8. С. 86–90.
44. Бор Н. Избранные научные труды. Москва, 1971. Т. 2. 670 с.
45. Борисов В. В., Бобилева Я. В. Освітнє середовище як чинник формування культурних ідентичностей молоді. *Наукові записки Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія : Педагогічні та історичні науки*. 2014. Вип. 119. С. 5–10.
46. Борисова О. В. Соціально-історична антропологія : електронний навч. посібник. Луганськ, 2009. 270 с.
47. Буева Л. П. Личность и среда. Москва, 1972. 145 с.

48. Бужина І. В. Болонський процес української освіти у наукових тенденціях педагогічної школи Марії Чепіль. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2014. № 7–8. С. 121–125.
49. Булич Є. Г., Мурахов І. В. Валеологія. Теоретичні основи валеології : навч. посібник. Київ : ІЗМН, 1997. 224 с.
50. Буллі В. О. Теорія і методика фізичного самовдосконалення : навч. посіб. для самот. вивч. дисц. Донецьк : ДонУЕП, 2009. 50 с.
51. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень : навч. посіб. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
52. Варій М. Й., Ортинський В. Л. Основи психології і педагогіки : навч. посібник. Вид. 2-ге. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 376 с.
53. Варналій З. С. Основи підприємництва : навч. посібник. 2-ге вид., випр. і доповн. Київ : Знання-Прес, 2003. С. 46–53.
54. Василенко О. А., Сенча І. А. Математично-статистичні методи аналізу у прикладних дослідженнях : навч. посіб. Одеса : ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. 166 с.
55. Васильченко М. І., Гришко В. В. Комунікативний менеджмент : навч. посіб. Полтава : ПолтНТУ, 2018. 208 с.
56. Вейл П. Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен. Москва, 1993. 222 с.
57. Великий тлумачний словник української мови / за ред. В. Т. Бусела. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
58. Вентцель К. Н. Этика и педагогика творческой личности. *Проблемы нравственности*. Москва : Изд-во Тихомирова, 1911. Т. 1. 388 с.
59. Вернадский В. И. Несколько слов о ноосфере. Начало и вечность жизни. Москва : Сов. Россия, 1989. С. 166–188.
60. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 414 с.

61. Власова Т. Р. Еволюція концепцій людського капіталу та капіталу здоров'я як його складової. *Вісник Одеського національного університету. Серія: «Економіка»*. 2015. Вип. 5. Т. 20. С. 10–13.
62. Влодарска-Зола Л. Професійне навчання менеджерів з урахуванням сучасних вимог ринку. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2003. Вип. 1. С. 47–54.
63. Вознюк Н. М. Етика : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 212 с.
64. Волошина Н. О. Загальна екологія та неоекологія : навч. посібник. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. 335 с.
65. Воробьева М. А. Воспитание здорового образа жизни у дошкольников. *Дошкольное воспитание*. 1998. № 7. С. 5–9.
66. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Москва : Дело, 1991. 320 с.
67. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. Москва : Педагогика-Пресс, 1996. 536 с.
68. 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=10835> (дата звернення: 03.03.2020).
69. Гаврилишин Б. Дороговкази в майбутнє. Київ : Основа, 1993. 238 с.
70. Галковская И. В. Теория и практика становления комплементарных образовательных систем : монография. Москва, 2004. 246 с.
71. Гевко І. Б. Методи прийняття управлінських рішень : підручник. Київ : КОНДОР, 2009. 187 с.
72. Гегель Г. В. Ф. Энциклопедия философских наук. Москва : Мысль, 1975. Т. 2 : Философия природы. 695 с.

73. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. Москва : НОРМА, 2007. 448 с.
74. Герасимов Б. Н. Методология управления: основания, предпосылки, содержание. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2016. № 12. С. 18–23.
75. Герасимчук А. А., Тимошенко З. І., Шейко С. В. Філософські основи менеджменту і бізнесу : навч. посіб. Київ : Європ. ун-т., 2006. 111 с.
76. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам организации и консультантам по управлению : учеб. пособие для вузов. Москва : Дело, 1999. 496 с.
77. Глинський Б. О японском опыте управления. *Проблемы теории и практики управления*. 2001. № 4. С. 110–114.
78. Глоба О. П. Комплементарна реабілітологія: обмеження та можливості використання квантових технологій. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки) : зб. наук. праць*. 2017. Вип. 9 (1). С. 33–34.
79. Глухих Л. В., Родин Д. Я. Проблемы реализации конкурентных преимуществ ведения бизнеса в рамках формирования комплементарной стратегии. *Региональная экономика: теория и практика*. 2014. № 36. С. 2–8.
80. Глушков В. М. Кибернетика. Вопросы теории и практики. Москва : Наука, 1986. 488 с.
81. Глушман Т. М. Компоненти професійної культури майбутнього менеджера організацій. *Scientific Journal «Science Rise: Pedagogical Education»*. 2016. № 5 (1). С. 8–13.
82. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є. Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 367 с.
83. Гоклани И. Глобализация человеческого благосостояния. *Гуманитарные технологии: аналитический портал*. URL : <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3505> (дата звернення: 03.03.2020).

84. Головач Н. В. Розробка моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці в системі освіти України. *Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. Серія : Педагогіка*. 2011. Вип. 7. С. 28–31.
85. 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.
86. Горбенко П. П. Человеческий капитал и здоровье. *Новые Санкт-Петербургские врачебные ведомости*. 2007. № 1. С. 81–82.
87. Горелов А. А. Концепции современного естествознания. Москва : гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 1998. 512 с.
88. Горлачук В. В., Яненко І. Г. Економіка підприємства : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 344 с.
89. Городяненко В. Г. Соціологія. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 457 с.
90. Горюн Т. Безпечна праця як складова розвитку підприємств України. *Охорона праці*. 2011. № 2. С. 16–17.
91. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
92. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 344 с.
93. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. 3-тє вид., виправл. і доповн. Київ : Знання, 2007. 559 с.
94. 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.
95. Гумільов Л. Н. Етногенез і біосфера Землі. Санкт-Петербург : Кристал, 2001. 642 с.
96. Гурська О. Рівні навченості студентів у процесі вивчення суспільствознавчих дисциплін. *Імідж сучасного педагога*. 2014. № 5. С. 28–31.

97. Гусак П. М., Зимівець Н. В., Петрович В. С. Відповідальне ставлення до здоров'я: теорія та технології : монографія. Луцьк : ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2009. 219 с.
98. Давиденко А. А. Необхідність зміщення акцентів у освітньому процесі з передачі готових знань до розвитку здібностей людини. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Педагогіка та психологія*. 2016. Вип. 2. С. 17–20.
99. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. Москва : ИНТОР, 1996. 544 с.
100. Дараховский И. С., Черноиванов И. П., Прехул Т. В. Бизнес и менеджер. Москва : Азимут-Центр, 1992. 450 с.
101. ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» : вебсайт. URL : <https://kneu.edu.ua> (дата звернення: 04.04.2020).
102. ДВНЗ «Національний лісотехнічний університет України» : вебсайт. URL : <https://nltu.edu.ua> (дата звернення: 04.03.2020).
103. ДВНЗ «Університет банківської справи» : вебсайт. URL : <http://ubs.edu.ua/ua> (дата звернення: 04.02.2020).
104. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посібник. Вид. 2-ге, перероб. і доповн. Київ : КНЕУ, 2002. 472 с.
105. Дементій Л. В., Юсіна Г. Л., Чижиков Г. І. Охорона праці в галузі. Краматорськ : ДДМА, 2006. 296 с.
106. Денисенко М. П., Долот В. Д. Здоров'я як економічна категорія. *Економіка та держава*. 2017. № 4. С. 29–31.
107. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішення : посібник. Київ : Всеуито, Наукова думка, 2001. 242 с.
108. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Організаційна поведінка. Основи управління : навч. посібник. Москва : ЮНИТИ, 2003. 452 с.
109. Дзюба С. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2003. 552 с.

110. Дідківська О. Г. Конкурентоспроможність випускників ВНЗ у контексті компетентісного підходу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 7. Ч. 4. С. 150–154.
111. Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивація и оцінка персонала : учеб. пособие. Киев : МАУП, 2002. 248 с.
112. Дмитренко Г., Пономаренко В. Культура здоров'я в системі управління людськими ресурсами. *Персонал*. 2003. № 1. С. 78–82.
113. 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.
114. Доля В. Т. Економетрія : навч. посіб. Харків : ХНАМГ, 2010. 171 с.
115. Дослідження Gallup: рівень життя українців впав до нових мінімумів. *Бізнес Закарпаття* : вебсайт. URL : <https://www.businessz.com.ua/news/27/429> (дата звернення 03.04.2020).
116. Дружиніна В. В., Черноус О. І. Мікроекономіка : навч. посіб. Харків : Друкарня «Мадрид», 2015. 254 с.
117. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента. Москва : ИД «Вильямс», 2004. 432 с.
118. Дубогай О. Д., Альошина А. І., Лавринюк В. Є. 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.
119. Дубогай О. Д., Завидівська Н. Н., Ханікянц О. В. Фізичне виховання і здоров'я : навч. посібник. Київ : УБС НБУ, 2012. 271 с.
120. Дубровина И. В. Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы. Екатеринбург : Деловая книга, 2000. 107 с.
121. Економіка і підприємництво, менеджмент / Рогач С. М., Гуцул Т. А., Ткачук В. А., Балан О. Д. Київ : «ЦП «КОМПРИНТ»», 2015. 726 с.

122. Економіка підприємства: магістерський курс : підручник. Ч. 1 / М. В. Загірняк та ін. Кременчук : ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2015. 736 с.
123. Економіка України: глобальні виклики і національні перспективи : монографія / відп. ред. В. Ф. Беседін, А. С. Музиченко. Київ : НДЕІ, 2009. 458 с.
124. Економічна теорія. Політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича. 3-тє вид., перероб. і доповн. Київ : Знання-Прес, 2004. С. 13–45.
125. Економічна теорія : посібник вищої школи / під заг. ред. Воробйова Є. Київ, 2001. С. 10–34.
126. Економічні основи соціальної роботи : курс лекцій. URL : http://studme.com.ua/12160411/sotsiologiya/ekonomicheskie_pokazateli_urovnya_k_achestva_zhizni_naseleniya.htm (дата звернення: 03.03.2020).
127. Електронний довідник : Наука. *Chemport.ru* : вебсайт. URL : <http://www.chemport.ru/science.shtml> (дата звернення: 03.04.2020).
128. Ельбрехт О. Модернізація змісту підготовки менеджерів: глобальні тенденції та національна специфіка. *Молодь і ринок*. 2012. № 5 (88). С. 5–8.
129. Ермаков С. С., Апанасенко Г. Л., Бондаренко Т. В., Прасол С. Д. Физическая культура – основной инструмент культуры здоровья. *Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта*. 2010. № 11. С. 31–33.
130. Естетика : підручник. 2-ге вид., доповн. і переробл. / за заг. ред. Л. Т. Левчук. Київ : Вища школа, 2005. 431 с.
131. Естетика : підручник. 3-тє вид., доповн. і переробл. / за заг. ред. Л. Т. Левчук. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 520 с.
132. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства : навч.-метод. посібник / за заг. ред. Н. Г. Діденко. Донецьк : ДонДУУ, 2011. 219 с.
133. Єгоршин А. П. Управління персоналом. Вид. 2-ге, перероб. та доповн. Нижній Новгород : Вид-во НІМБ, 1999. 624 с.

134. Єжова О. До питання трактування понять педагогіки здоров'я. *Рідна школа*. 2017. № 1–2. С. 23–26.
135. Желєва О. І. Формування навичок здорового способу життя : метод. посіб. Золотоноша, 2014. 147 с.
136. Жигайло Н. Ж. Комунікативний менеджмент : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.
137. Жигір В. І. Теоретичні основи змісту професійної підготовки менеджера освіти у ВНЗ. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2014. № 1. С. 135–143.
138. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підруч. 3-тє вид., перероб. і доповн. Львів : Укр. акад. друкарства, 2006. 336 с.
139. Журавльов П. В., Кулапов М. Н., Сухарєв С. А. Світовий досвід в управлінні персоналом. Огляд зарубіжних джерел : монографія. Єкатеринбург : Вид-во «Ділова книга», 1998. 232 с.
140. Заболоцкий В. П., Оводенко А. А., Степанов А. Г. Математические модели в управлении. Санкт-Петербург : СПб ГУАП, 2001. 196 с.
141. Завадський Й. С., Осовська Т. В., Юшкевич О. О. Економічний словник. Київ : Кондор, 2006. 356 с.
142. 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. 3. С. 115–121.
143. 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.
144. Завидівська Н. Н. Фундаменталізація фізкультурно-оздоровчої освіти: аспект здоров'язбережувального навчання студентів : монографія. Київ : УБС НБУ, 2012. 402 с.

145. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Здоров'язбережувальна компетентність як складова конкурентоспроможності майбутнього менеджера. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 14 трав. 2020 р. Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. С. 35–37.

146. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Історичні передумови розвитку оздоровчих систем як засобу оптимізації здоров'язбережувального навчання студентів. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 17. Т. 2. С. 23–27.

147. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості впровадження 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. doi: <http://dx.doi.org/10.18371/fcaptp.v1i18.46570>.

148. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості змісту здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 15 «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)»* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 3К (110). С. 216–220.

149. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості розвитку здоров'яорієнтованого менеджменту у сучасній системі професійної освіти студентів-управлінців. *Інноваційні технології у розвитку сучасного суспільства* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 квіт. 2019 р. Львів : Навчально-науковий інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка», 2019. С. 334–336.

150. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості формування мотиваційної сфери до здорового способу життя у майбутніх банкірів. *Вісник Університету банківської справи* : зб. наук. праць. 2015. № 3 (24). С. 157–164.

151. 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. праць. 2015. Вип. 12 (48). С. 37–48.

152. 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* : матер. V Міжн. заоч. наук.-практ. конф., 24 лист. 2017 р., Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2017. С. 429–432.

153. 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. 3К (123). С. 168–172.

154. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Сучасні тенденції у теорії та методиці формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 4. С. 145–151.

155. 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. праць. 2013. № 3 (18). С. 300–304.

156. Завидівська Н., Грибовська І., Щур Л. 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 : НВФ «Українські технології», 2014. Вип. 16. Т. 4. С. 33–38.

157. Завидівська Н., Ополонець І. Соціалізація у фізкультурно-оздоровчій освіті: трактування понять, проблеми, перспективи. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2010. № 12. С. 48–51.

158. Завидівська О. Особливості сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий вісник Ізмаїльського державного*

гуманітарного університету. Серія «Педагогічні 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).

159. Завидівська О. І. Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як особлива категорія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*. 2018. № 3. С. 168–173.

160. Завидівська О. І. Здоров'яорієнтоване навчання у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Інноваційна педагогіка*. 2018. Вип. 6. С. 137–142.

161. Завидівська О. І. Менеджмент здоров'я як педагогічна категорія. *Інноваційні трансформації освітнього простору: зміст, напрями і технології реалізації* : матер. VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих учених і студентів, 14 трав. 2020 р. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 63–65.

162. Завидівська О. І. Навчання здоров'яорієнтованому управлінню як нова стратегія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Льотної 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>.

163. Завидівська О. І. Особливості інтегративного навчання здоров'язбереженню у змісті професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи»* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 67. С. 100–104.

164. Завидівська О. І. Особливості психолого-педагогічних впливів у процесі формування здоров'яорієнтованої компетенції майбутніх управлінців. *Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі* : матер. III Міжнар. Конгресу, 18–21 травня 2017 р. Одеса : Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, 2017. С. 459–460.

165. Завидівська О. І. Основи здоров'яорієнтованого управління : навч.-метод. посібник. Львів : Простір-М, 2020. 274 с.

166. 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.

167. 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.

168. Завидівська О. І. Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації : монографія. Чернігів – Львів : Простір-М, 2020. 642 с.

169. 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*. 2020. Вип. 1. С. 268–279. doi: <https://doi.org/10.31494/2412-9208-2020-1-1-268-279>.

170. Завидівська О. І. Створення здоров'яорієнтованого середовища організації як одна із ключових компетенцій майбутнього менеджера. *Актуальні питання фізичної культури, спорту та ерготерапії* : матер. II Міжнар. наук.-спорт. конгресу, 24–25 квіт. 2020 р. Чернівці : Чернівецький національний ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С. 44–46.

171. 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 Миколи Гоголя)*. 2019. № 3. С. 23–30. doi: <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2019-PP-3-23-30>.

172. Завидівська О. І. Сучасні підходи до оцінки вартості людського життя. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб.

тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 201–203.

173. Завидівська О. І. Теоретичні аспекти застосування інноваційних методів навчання персоналу організацій. *Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки* : зб. наук. статей за матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., 16–17 квіт. 2020 р. Дніпро : НМетАУ, 2020. Частина 1. С. 78–82.

174. Завидівська О. І. Управління якістю трудового життя персоналу підприємства. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 35–37.

175. Завидівська О. І. Феномен комплементарності в системі професійної освіти майбутніх менеджерів: концепт навчання 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>.

176. Завидівська О. І. Філософія науки – теоретична основа вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. 2018. Вип. 173. С. 106–111.

177. Завидівська О. І. Формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах філософських законів і категорій. *Український педагогічний журнал*. 2018. № 4. С. 110–117. doi: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2018-4-110-117>.

178. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Здоров'яорієнтована професійна підготовка студентів-управлінців в умовах сьогодення. *Актуальні проблеми сучасної освіти та науки в контексті євроінтеграційного поступу* : матер. VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21–22 трав. 2020 р. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 88–90.

179. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Роль менеджера в умовах сучасної організації: аспект створення здоров'яорієнтованого середовища. *Теорія та практика менеджменту* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 13 трав.

2020 р. Луцьк : Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, 2020. С. 94–96.

180. Завидівська О. І., Бондар Я. Є. Вплив мотивації персоналу на розвиток підприємства. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 200–202.

181. Завидівська О. І., Легка Р. І. Оцінка вартості людського життя в Україні. *Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та проблеми* : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 19–22 жов. 2016 р. Харків, 2016. С. 176–178. URL : <http://ekon.uipa.edu.ua>. (дата зверення: 05.03.2020).

182. Завидівська О. І., Легка Р. І. Якість життя: поняття та основні складові оцінки. *Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку* : тези доп. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 16–17 трав. 2016 р. Хмельницький : ХКТЕІ, 2016. С. 64–67.

183. 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.

184. Завидівська О. І., Лемішко Н. С. Теоретичні підходи до мотивації персоналу в банках. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 163–164.

185. Завидівська О. І., Ложовський В. М. Заходи 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.

186. Завидівська О. І., Ставінський В. М. Економіко-математичне моделювання мотиваційних процесів в управлінні персоналом. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб. тез XII Міжнар.

наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 205–207.

187. Завидівська О. І., Федак К. В. Вплив професійного вигорання на здоров'я трудового колективу та ефективність праці. *Економічні науки : зб. наук. праць Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту*. 2018. № 12. С. 126–134.

188. Завидівська О. І., Федак К. В. Деякі аспекти аналізу рівня та якості життя населення України. *Фінансова спроможність об'єднаних територіальних громад: очікування та реалії* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 лист. 2017 р. Рівне – Луцьк, 2017. С. 242–245.

189. Завидівська О. І., Федак К. В. Менеджмент здоров'я як фактор підвищення якості життя працівників. *Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы* : сб. трудов XII Междун. науч.-практ. конф., 27 апр. 2018 г. Пинск (Республика Беларусь) : ПолесГУ, 2018. С. 183–184.

190. Завидівська О. Компетентність у питаннях здоров'язбереження 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.

191. Завидівська О. Менеджмент здоров'я як чинник підвищення якості життя населення. *Фізична культура і спорт: досвід та перспективи* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 6–7 квіт. 2017 р. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2017. С. 183–185.

192. Завидівська О. Основні аспекти здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Управління в освіті* : матер. IX Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2019 р. Львів : «Левада», 2019. С. 123–124.

193. 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.

194. 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>.

195. Завидівська О. Філософські основи здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки студентів-управлінців. *Педагогічний часопис Волині*. 2018. № 3 (10). С. 14–20.

196. 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.

197. 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.

198. 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.

199. Завидівська О. І. Особливості змісту фахової підготовки студентів-управлінців. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспір. і здобув. вищої освіти, 10 трав. 2019 р. Рівне : НУВГП, 2019. С. 318–319.

200. Завидівська О. І. Особливості інтегративного навчання здоров'язбереженню у змісті професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи»* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 67. С. 100–104.

201. Завидівська О. І., Ревакович П. М., Мазур Д. А. Використання тайм-менеджменту на підприємстві. *Економіка підприємства: сучасні проблеми*

теорії та практики : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 202–204.

202. Загальна психологія : Практикум / Волошина В. В., Долинська Л. В., Ставицька С. О., Темрук О. В. Київ, 2005. 280 с.

203. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : монографія / за заг. ред. Ю. Д. Бойчука. Харків : Вид. Рожко С. Г., 2017. 488 с.

204. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.

205. Законодавство України про охорону праці : збірник нормативних актів. Київ, 1995. Т. 3. С. 32.

206. Законодавча та нормативна база України про охорону праці. *Кременчуцький педагогічний коледж імені А. С. Макаренка* : вебсайт. URL : <http://www.pu.org.ua/2%20%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D0%BE%D1%85%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%83%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96.pdf> (дата звернення: 03.04.2020).

207. Запорожан В. М., Аряєв М. Л. Біоетика та біобезпека : підручник. Київ : Здоров'я, 2013. 456 с.

208. 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.

209. Зацарний В. В. Охорона праці : навч. посібник для дист. навч. Київ : Університет «Україна», 2006. 304 с.

210. Заюков І. В. Знецінювання людського капіталу здоров'я як фактор загрози економічній безпеці України. *XLVII науково-технічна конференція факультету машинобудування та транспорту* : зб. матеріалів, 14–23 бер. 2018 р. Вінниця : ВНТУ, 2018. С. 1–9.

211. Збірник нормативних документів з безпеки життєдіяльності / упоряд. : М. В. Васильчук, Н. У. Дубова. Київ : Основа, 2004. 880 с.
212. Зверинцев А. Б. Коммуникационный менеджмент: Рабочая книга менеджера PR. СПб : Союз, 1997. 288 с.
213. Здоровье работающих: проект глобального плана действий. ВОЗ. EB 120/28. Женева, 2006. С. 1–9.
214. Здрок В. В., Лагоцький Т. Я. Економетрія : підручник. Київ : Знання, 2010. 541 с.
215. 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.
216. Зелінська Т. М. Соціальна психологія : посібник. Київ : ТОВ «Кондор», 2010. 216 с.
217. 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).
218. Зеркалов Д. В. Екологічна безпека та охорона довкілля : монографія. Київ : Основа, 2012. 514 с.
219. Зименкова Е. Р. Управление трудовыми ресурсами. *США – экономика, политика, идеология*. 1997. № 7. С. 111–121.
220. Злобін Ю. А., Кочубей Н. В. Загальна екологія : навч. посібник. Суми : Університетська книга, 2003. 416 с.
221. Злобін Ю. А., Царенко О. М. Навколишнє середовище та економіка природокористування : навч. посібник. Київ : Вища школа, 1999. 198 с.
222. Зобов А. М. Бизнес-образование: новые подходы к формированию личности менеджера. *Дополнительное профессиональное образование*. 2005. № 5. С. 1–4.
223. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси : Вид. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. 608 с.

224. Ильянович Е. Б. Человек в условиях современного антропологического кризиса. *Ученые записки ТНУ. Серия : Философия*. 2007. № 1. Т. 20 (59). С. 189–198.
225. Ильяшева Е. В. Подготовка будущих учителей технологии к проектной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Магнитогорск, 2001. 157 с.
226. История медицины / под ред. Б. Д. Петрова. Москва : Медгиз, 1954. 284 с.
227. Иванова І. В. Професіоналізація менеджменту : монографія. Київ : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.
228. Іванюк Г. І., Січкара А. Д. Діяльнісний підхід до навчання й виховання дітей дошкільного віку в історико-педагогічному контексті ХХ століття. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 2. С. 119–130.
229. Ільченко А. М., Шейко С. В. Вища освіта і Болонський процес : навч.-метод. посіб. Полтава : РВВ ПДАА, 2014. 316 с.
230. Індокси 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/democratic_governance/human-development-report-2019.html (дата звернення 03.04.2020).
231. Іщенко М. П., Руденко І. І. Філософія науки: питання теорії і методології : навч. посібник. Київ : УБС НБУ, 2010. 442 с.
232. Казначеев В. П. Основы общей валеологии : учебное пособие. Москва : НПО «МО-ДЭК», 1997. 48 с.
233. Калью П. И. Сущностная характеристика понятия «здоровье» и некоторые вопросы перестройки здравоохранения: Обзорная информация. Москва, 1988. 69 с.

234. Карлов Н. В. О фундаментальном и прикладном в науке и образовании, или «Не возводи дом свой на песке». *Вопросы философии : науч.-теорет. журн.* 1995. № 11. С. 35–46.
235. Карташова Л. В., Ніконова Т. В., Соломанідіна Т. О. Організаційна поведінка : підручник. Москва : ИНФРА-М, 2000. 320 с.
236. Квинтилиан М. Ф. Наставление в ораторском искусстве. Москва : Советская Энциклопедия, 1965. 911 с.
237. Кедров Б. М. Классификация наук. Прогноз К. Маркса о науке будущего. Москва : Мысль, 1985. 543 с.
238. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч. посібник. Вид. 2-ге, без змін. Київ : КНЕУ, 2006. 216 с.
239. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник. 4-е изд., доп. и перераб. Москва : ИНФРА-М, 2010. 695 с.
240. Киричок О. Б. Філософія : підручник. Полтава : РВВ ПДАА, 2010. 381 с.
241. 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.
242. Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. Вступ до фаху. Менеджер і команда: теоретичні та практичні аспекти : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2014. 125 с.
243. 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.
244. Ковалев Г. А., Абрамова Ю. Г. Пространственный фактор школьной среды: альтернативы и перспективы: учителю об экологии детства. Москва, 1996. С. 189–199.
245. Коваленко А. Б., Корнев М. Н. Соціальна психологія : підручник. Київ : Геопринт, 2006. 393 с.

246. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство, зі змінами та доповн. станом на 03.06.2019. Київ : Паливода А. В., 2019. 120 с.
247. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. Москва : Изд. центр «Академия», 2000. 176 с.
248. Кожемякіна Н. І. Професійна мобільність майбутніх менеджерів-аграріїв як наукова і соціально-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету* : зб. наук. праць. 2006. №19. С. 80–84.
249. Кожемякіна Н. І. Соціально-педагогічні умови формування професійної мобільності менеджерів-аграріїв. *Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського* : зб. наук. праць. 2006. № 3–4. С. 81–90.
250. Козира Є. В. Культурологія : навч. посібник. Київ : ВСВ «Медицина», 2017. 352 с.
251. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.
252. Колпаков В. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 432 с.
253. 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.
254. Коневич О. В., Юркевич І. Я. Культурологія : навч. посібник. Тернопіль : Навчальна книга «Богдан», 2014. 88 с.
255. Конституція України : Закон України від 28 чер. 1996 р. № 254к/96. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.02.2020).
256. Конфуций. Уроки мудрости: Сочинения: серия «Антология мысли». Москва : ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1988. 958 с.

257. Корзун М. Психофизический тренинг. URL : https://www.e-reading.club/bookreader.php/1047547/Korzun_-_Psihofizicheskiy_trening.html (дата звернення: 11.01.2020).
258. Корпоративна соціальна відповідальність: Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності : посібник / Лазоренко О., Колишко Р. та ін. Київ : Вид-во «Енергія», 2008. 96 с.
259. Корпоративна соціальна відповідальність : підручник / за заг. ред. Т. С. Смовженко. Київ : УБС НБУ, 2009. 388 с.
260. Корягін М. В., Чік М. Ю. Основи наукових досліджень : навч. посібник, 2-ге вид., доповн. і перероб. Київ : Алерта, 2019. 492 с.
261. Костюк І. Ф., Капустник В. А. Професійні хвороби : підручник. 2-е вид., переробл. і доповн. Київ : Здоров'я, 2003. 582 с.
262. Кравченко В. О. Менеджмент : навч. посіб. Одеса : Атлант, 2013. 165 с.
263. Кравченко О. А. Мікроекономіка: теорія і практикум : навч. посіб. Одеса : Астропринт, 2014. 255 с.
264. Краснова Е. М. Классификация форм существования материи. *Философские исследования*. 1995. № 1. С. 268–296.
265. Кратт О. А., Деева Л. Г. Раціональність як інструмент наукового пізнання економічних процесів і явищ. *Економічний вісник Донбасу*. 2007. № 4 (10). С. 49–53.
266. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. Москва : Дело, 1993. 352 с.
267. Круцевич Т. Ю., Петровський В. В. Управління процесом фізичного виховання. Київ : Олімпійська література, 2008. 379 с.
268. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посібник. Київ : Кондор, 2003. 192 с.
269. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.

270. Крушніцька Г. Б. Концепція людського капіталу і концепція людського розвитку: співвідношення понять. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. № 116 (ч. II). С. 40–43.
271. Крючкова Ж. В. Дослідження сутності конкурентоспроможності та конкурентоздатності аграрних підприємств. *Агросвіт*. 2016. № 7. С. 44–50.
272. Кудіна В. В., Соловей М. І., Спіцин Є. С. Педагогіка вищої школи. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ : Ленвіт, 2007. 194 с.
273. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. 416 с.
274. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. 3-є вид., допов. і перероб. Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка» (Інфор.-видав. центр «ІНТЕЛЕКТ+» Ін-ту післядипломної освіти) ; «Інтелект-захід», 2007. 384 с.
275. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Знання, 2005. 486 с.
276. Кулько В. А. Сутність і структура готовності майбутніх аграріїв до професійної діяльності. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 2 (15). С. 193–197.
277. Куприянов В. В., Шульц Ю. Ф. Мудрость здоровой жизни : афоризмы, пословицы, поговорки. Москва : Медицина, 1986. 112 с.
278. Лагутін В. Д. Людина і економіка: Соціоекономіка : навч. посібник для вузів. Київ : Просвіта, 1996. 336 с.
279. Леднев В. С. Содержание образования : учеб. пособие. Москва : Высш. школа, 1989. 360 с.
280. Линник І. Економічна свідомість перехідного суспільства. *Вісник Київського Національного торговельно-економічного університету*. 2005. № 3. С. 83–96.
281. Лисицын Ю. П. Концепция формирования здорового образа жизни : сб. науч. трудов. Москва, 1991. С. 3–27.

282. Литвин А. Методологія у проєкції педагогічних досліджень. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 5. С. 20–35.
283. Лищук В. А., Мостакова Е. В. Основы здоровья. Актуальные задачи, решения, рекомендации. Обзор. Москва : Рос. акад. мед. наук, Науч. совет «Фундам. основы здоровья», 1994. 134 с.
284. Локк Дж., Руссо Ж.-Ж. Педагогическое наследие / сост. В. М. Кларин, А. Н. Джургинский. Москва : Педагогика, 1988. 416 с.
285. Лошакова Т. Ф. Педагогическое управление созданием комфортной среды в образовательном учреждении : монография. Екатеринбург : Изд-во Дома учителя, 2001. 255 с.
286. Лукашевич М. П., Бурмака М. П. Менеджмент людських ресурсів та самоменеджмент як соціальні технології реалізації особистісного потенціалу менеджера. *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. 2007. Вип. 3. С. 608–620.
287. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда : учебн.-метод. пособие. Киев : МАУП, 1997. 103 с.
288. 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, 2012. 40 с.
289. Лукьянченко Н. Д., Бунтовская Л. Л. Физиология и психология труда : учебное пособие. Донецк : ДонНУ, 2003. 285 с.
290. Луцький національний технічний університет : вебсайт. URL : <http://lutsk-ntu.com.ua> (дата звернення: 04.03.2020).
291. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / за ред. Е. М. Лібанової ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж., Прогр. розв. ООН в Україні. Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2008. 316 с.
292. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. 367 с.

293. 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).

294. Львівський національний університет імені Івана Франка : вебсайт. URL : <http://www.lnu.edu.ua> (дата звернення: 10.03.2020).

295. 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).

296. Макагон 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.

297. Макагон О. Е. Передумови формування уявлень про сприятливе середовище. *Професійна та моральна культура в педагогічній системі* : зб. наук. праць. Харків : Стиль-издат, 2003. С. 90–94.

298. Макаренко А. С. Собрание сочинений : в 8 т. Москва : Педагогика, 1984. Т. 4. 399 с.

299. Макоцьоба М. В. Прогрес у контексті міждисциплінарних досліджень та його бачення з позицій концепції людського розвитку. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2011. № 4 (54). С. 83–91.

300. 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).

301. Макроекономіка : навч. посібник / за ред. В. П. Решетило. Харків : ХНАМГ, 2013. 295 с.

302. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навч. посібник. Київ : МАУП, 2000. 256 с.

303. Мамайчук И. И. Психологические аспекты здоровья ребенка. Психологические и этнические проблемы детства. Санкт-Петербург, 2003. С. 5–13.
304. Мануйлов Ю. С. Соотношение понятий пространство и среда в контексте управленческой практики. *Топологические понятия в образовании*: матер. интернет-конф., 27 янв. 2010 г. URL : <http://www.openclass.ru/stories/90071> (дата звернення: 03.02.2020).
305. Мануйлов Ю. С. Средовой подход в воспитании. Москва ; Нижний Новгород : Ун-т Рос. акад. образования, 2002. 368 с.
306. Мануйлович Ю. М. Дослідження сутності та трактування поняття конкурентоспроможності підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 4. С. 274–282.
307. Мартынов С. Д. Профессионалы в управлении. Ленинград : Лениздат, 1991. 144 с.
308. Маруненко І. М., Тимчик О. В. Медико-соціальні основи здоров'я : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Київськ. ун-тет ім. Бориса Грінченка, 2013. 317 с.
309. Марченко Е. К. Методы квалиметрии в педагогике. Москва : Научная мысль, 1979. 252 с.
310. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. Санкт-Петербург : Евразия, 1999. 478 с.
311. Матрусова Т. Н. Государственная трудовая политика в Японии. Москва : ИВ РАН, 2007. 280 с.
312. Матушкіна М. В. Організаційна поведінка : навч. посібник. Старобільськ, 2016. 200 с.
313. Медведєва І. М., Радзієвський В. П., Новікова І. В. Теоретичні та методичні основи навчання технологій оздоровчої спрямованості в системі фізичного виховання студентів ВНЗ. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова Серія 15 : Науково-*

педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016. Вип. 10. С. 67–72.

314. Мезенцева Н. І., Батиченко С. П., Мезенцев К. В. Захворюваність і здоров'я населення в Україні: суспільно-географічний вимір : монографія. Київ : ДП «Прінт Сервіс», 2018. 136 с.

315. Мельник В. П. Філософські проблеми технікознавства (гносеологічні та предметно-перетворювальні аспекти). Львів : Світ, 1994. 180 с.

316. Мельничук І. Поняттєво-термінологічна основа формування здоров'язберезувальної компетентності майбутніх фахівців у вищій школі. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогічні науки*. 2020. № 1 (20). С. 179–190.

317. Менеджмент організацій : підручник / за заг. ред. Л. І. Федулової. Київ : Либідь, 2004. 448 с.

318. Менеджмент персонала: функции и методы : учеб. пособие / Э. С. Минаев и др. Москва : Изд-во МАИ, 1999. 253 с.

319. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2005. 398 с.

320. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 1997. С. 36.

321. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2000. 704 с.

322. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2003. 702 с.

323. Мехедова Т. М. Людський капітал: концепція, напрямки розвитку. *Донецький вісник Наукового товариства ім. Шевченка*. 2006. Т. 15. С. 115–122.

324. Мирошник И. М. Координационная парадигма развития и высокие гуманитарные технологии. *Вестник физиотерапии и курортологии*. 2012. № 1. С. 50–62.

325. Мистецтво управління персоналом / за ред. Н. Черепухіна та ін. Київ : Вид-во Олексія Капусти, 2002. 299 с.
326. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка : навч. посіб. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2015. 176 с.
327. Мочерний С. В. Економічна теорія : посібник. Київ : Академія, 2003. С. 523–541.
328. Мудрик А. В. Социализация человека : учеб. пособ. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Академия, 2004. 304 с.
329. Музальов О. В. Культурологія : навч. посібник. Львів, 2012. 185 с.
330. Мунтян В. С., Пліско В. І. Фізичне виховання у контексті положень нового закону України «Про вищу освіту». *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт.* 2014. Вип. 118(1). С. 222–226.
331. Мурашко М. Менеджмент персоналу : навч.-практ. посіб. 2-ге вид., стереотип. Київ : Знання, 2006. 311 с.
332. Мысина Г. А. Здоровьесберегающая образовательно-воспитательная среда вуза (опыт МГТУ им. Н. Э. Баумана). *Известия Уральского государственного университета.* 2010. № 6 (85). С. 68–76.
333. Мэнкью Н. Г. Принципы экономики: пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. С. 29–42.
334. Нартова-Бочавер С. К. Физическая школьная среда как предиктор здоровья и благополучия субъектов образовательного процесса (обзор зарубежных исследований). *Клиническая и специальная психология.* 2012. № 1. URL : http://psyjournals.ru/files/49968/psyclin_2012_1_Nartova.pdf (дата звернення: 03.04.2020).
335. Національна доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального включення» / ПРООН в Україні. Київ : КІС, 2011. 123 с.

336. Національний класифікатор України. *Класифікатор професій ДК 003:2010* : вебсайт. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення: 03.04.2020).

337. Національний університет «Запорізька політехніка» : вебсайт. URL : <https://zr.edu.ua> (дата звернення: 04.03.2020).

338. Національний університет «Львівська політехніка» : вебсайт. URL : <http://lp.edu.ua> (дата звернення: 04.01.2020).

339. Небава М., Заюков І. Людський капітал здоров'я населення Вінницького регіону в аспекті збалансованого розвитку України. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2018. № 4. С. 36–45.

340. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта: міжнародний аспект. *Творча особистість у системі неперервної професійної освіти* : матер. Міжнар. наук. конф. Харків : ХДПУ, 2000. С. 54–80.

341. Ничкало Н. Г. Розвиток професійної освіти в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2014. 125 с.

342. Ничкало Н. Г., Кудін В. О. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз : монографія, 2-е вид., доповн. Черкаси : Вибір, 2002. 322 с.

343. Новаченко Т. В., Ясько Н. В. Самоорганізація діяльності державного службовця: вітчизняний та європейський досвід : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 96 с.

344. Новикова Л. И. Вопросы воспитания: системный подход. Москва : Прогресс, 1981. 136 с.

345. Носко М. О., Архипов О. А., Гаркуша С. В., Воєділова О. М., Носко Ю. М. Удосконалення здоров'язбережувальної системи позакласної та позаурочної роботи з фізичного виховання. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. 2017. Вип. 143. С. 291–299.

346. Носко М. О., Гаркуша С. В., Воєділова О. М. Здоров'язбережувальні технології у фізичному вихованні : монографія. Київ : СПД Чалчинська Н. В., 2014. 300 с.

347. Носко М. О., Грищенко С. В., Носко Ю. М. Формування здорового способу життя : навч. посібник. Київ : МП Леся, 2013. 160 с.

348. 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.

349. 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>.

350. Носко М. О., Терентьєва Н. О., Проніков О. К. Якість життя як мета підготовки фахівців у контексті реалізації Цілей Стратегічного Розвитку. *Фізична активність і якість життя людини* : зб. тез доп. II Міжнар. наук.-практ. конф., 11–13 червня 2019 р. Луцьк, 2019. С. 7.

351. 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.

352. Нуреев Р. М. Курс мікроекономіки : учебник для вузов. Москва : Норма-Инфа, 1996. С. 1–16.

353. Одеський національний економічний університет : вебсайт. URL : <http://oneu.edu.ua/ru> (дата звернення: 04.03.2020).

354. Ойзерман Т. И. Философия кризиса и кризис философии. Современный экзистенциализм. Москва : Мысль, 1966. Гл. 1. С. 38.

355. Омельченко С. О. Валеонасичений здоров'язбережувальний освітній простір вищого навчального закладу : науково-практична розробка. Слов'янськ : СДПУ, 2012. 166 с.
356. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с.
357. Осадчий І. Г. Педагогічне моделювання: що важливо знати педагогу? *Народна освіта*. 2016. Вип. 1. С. 60–68.
358. Основи громадського здоров'я: теорія і практика : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. О. В. Безпалько. Ужгород : ВАТ «Патент», 2008. 322 с.
359. Основи правознавства : навч. посіб. / за заг. ред. Венедіктової І. В., Кагановської Т. Є. Харків, 2007. 349 с.
360. Осовська Г. В., Масловська Л. Ц., Осовський О. А. Менеджмент організацій : підручник. Київ : Кондор-Видавництво, 2015. 366 с.
361. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту : підручник. Вид. 3-є, переробл. і доповн. Київ : «Кондор», 2006. 664 с.
362. 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.
363. Остроумов А. А. Избранные труды. Москва : Медгиз, 1950. 330 с.
364. Оуэн Дж. Как управлять людьми. Способы воздействия на окружающих. Москва : Претекст, 2010. 352 с.
365. Охорона праці : навч. посібник / за ред. В. Кучерявого. Львів : Оріяна-Нова, 2007. 368 с.
366. Охріменко О. О., Іванова Т. В. Соціальна відповідальність : навч. посіб. Київ : НТУУ «Київський політехнічний інститут», 2015. 180 с.
367. П'ятницька-Позднякова І. С. Основи наукових досліджень у вищій школі : навч. посібник. Київ, 2003. 116 с.

368. Палеха Ю. Кадрове діловодство: навч. посібник (зі зразками сучасних ділових паперів). 5-те вид., доповн. Київ : Ліра-К, 2009. 476 с.
369. Панфилова А. П., Долматов А. В. Взаимодействие участников образовательного процесса : учебник для бакалавров. Москва : Изд-во «Юрайт», 2016. 487 с.
370. Парсонс Г. Личность в современном мире. Москва : Прогресс, 1998. 265 с.
371. Парфанович І. І. Соціальна діагностика : курс лекцій. Тернопіль : ТДПУ, 2009. 182 с.
372. Пасько М. М. Основи екології : курс лекцій. Краматорськ, 2016. 155 с.
373. ПАТ «Центрэнерго» : вебсайт. URL : <http://www.centrenergocom> (дата звернення: 03.02.2020).
374. 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.
375. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ : Пед. думка, 2001. 516 с.
376. Перегуда Є. В. Соціологія : навч. посібник. Київ : КНУБА, 2012. 40 с.
377. 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.
378. Песталоцци И. Г. Письма г-на Песталоцци к г-ну Э. Ч. о воспитании бедной сельской молодежи. *Педагогическое наследие*. Москва, 1989. С. 304–311.
379. Петров Б. Д. Ибн Сина (Авиценна). Москва : Медицина, 1980. 151 с.
380. Петрушенко В. Л. Філософія знання: онтологія, епістемологія, аксіологія : монографія. Львів : Ахілл, 2005. 320 с.
381. Петькун С. М. Етика й естетика : навч. посіб. Київ : ЕКОМЕН, 2006. 170 с.

382. Печерская Э. П. Концептуальные аспекты подготовки конкурентоспособного специалиста в современных условиях. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. 260 с.
383. Пилипенко С. М., Пилипенко А. А., Оленко В. І. Менеджмент : навч. посіб. Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. 208 с.
384. Пінчук Є. А. Болонський процес і проблеми модернізації вищої освіти в Україні. *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка* : зб. наук. праць. 2009. № 3 (27). Ч. 2. С. 176–183.
385. Плисенко Г. П. Якість надання освітніх послуг як чинник забезпечення ринку праці висококваліфікованими фахівцями. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 26–30.
386. Поправко О. В. Антропологія : навч. посібник. Мелітополь : Вид-во МДПУ ім. Богдана Хмельницького, 2016. 285 с.
387. 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.
388. Правознавство : базовий підручник для студентів ВНЗ / Богачова Л. Л., Жернаков В. В. та ін. Харків, 2014. 63 с.
389. 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.
390. Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень : навч. посібник. Київ : Атіка, 2008. 240 с.
391. 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.
392. Присяжнюк С. І., Оленєв Д. Г. Курс лекцій з фізичного виховання : навч. посіб. Київ : Видавничий центр НУБіП України, 2015. 420 с.

393. 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).

394. 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).

395. Про національну програму планування сім'ї : Постанова Кабінету міністрів України від 13 вер. 1995 р. № 736. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.03.2020).

396. Про особливості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 : Наказ Міністерства освіти і науки від 06 листопада 2015 р. № 1151. URL : www.zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 03.02.2020).

397. Про охорону праці : Закон України від 14 жов. 1992 р. № 2695-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 03.03.2020).

398. Пронников В. А., Ладанов И. Д. Управление персоналом в Японии. Москва : Наука, 1995. 175 с.

399. Професійна педагогічна освіта: системні дослідження : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 308 с.

400. Професія. Кар'єра. Успіх : метод. посіб. / Лях Т. Л., Малієнко Ю. М., Троценко Н. Є. та ін.; за заг. ред. Т. П. Цюман. Київ : Основа-Принт, 132 с.

401. Психологія внимания : учеб.-метод. пособие / под ред. Т. К. Комарова. Гродно : ГрГУ, 2002. 124 с.

402. Психологічні засади становлення екологічно орієнтованого способу життя особистості : монографія / за ред. Ю. М. Швалба. Київ : Педагогічна думка, 2015. 216 с.

403. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб. для підгот. магістрів усіх форм навчання / В. Я. Галаган, В. Ф. Орлов, О. М. Отич, О. О. Фурса. Київ : ДЕТУТ, 2008. 422 с.
404. Психологія : опорний конспект лекцій / Лазаренко В. І., Лазаренко В. П., Продайко В. М., Сурякова М. В. Дніпропетровськ : ДНУ, 2015. 95 с.
405. Путров С. Ю. Здоров'я у контексті предметного самовизначення філософії. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2013. № 55. С.152–162.
406. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие. Самара : Бахрах-М, 2011. 672 с.
407. Редько Л. Л., Шумакова А. В., Веселова В. Г. Проектирование интегративного образовательного пространства педагогического вуза : монография. Ставрополь : СГПИ, 2010. 282 с.
408. Рибак Г. І. Методологічні проблеми виміру рівня якості життя населення в регіоні. *Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник*. 2011. № 100. С. 321–329.
409. 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.
410. Рингач Н. О. Громадське здоров'я як чинник національної безпеки : монографія. Київ : НАДУ, 2009. 296 с.
411. Рогинский Я. Я., Левин М. Г. Основы антропологии. Москва : Изд-во Московского университета, 1955. 502 с.
412. 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.
413. Роль іноземних інституцій у формуванні сучасного економічного мислення в Україні / за заг. ред. В. В. Зелюка. Київ – Полтава, 1998. 132 с.

414. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект : підручник. Харків : НТУ «ХП», 2007. 592 с.
415. Рубцов В. В. Основы социально-генетической психологии. Москва : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. 384 с.
416. Руденко В. М. Математична статистика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 304 с.
417. Руководство по школам доброжелательного отношения к ребенку. ЮНИСЕФ : вебсайт. URL : http://www.unicef.org/education/index_focus_schools.html (дата звернення: 03.04.2020).
418. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці : навч. посіб. 4-те вид., допов. і перероб. Київ : Університет «Україна», 2009. 295 с.
419. Руссо Ж.-Ж. Педагогические сочинения : в 2-х т. Москва : Педагогика, 1981. Т. 1. 322 с.
420. Руська Р. В. Економетрика : навч. посіб. Тернопіль : Тайп, 2012. 224 с.
421. Рылова Н. Т. Организационно-педагогические условия создания здоровьесберегающей среды образовательных учреждений : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : 13.00.01. Кемерово, 2007. 24 с.
422. Сабатовська І. С., Кайдалова Л. Г. Моделювання діяльності фахівця : навч. посіб. Харків : НФаУ, 2014. 180 с.
423. Савчук Л. Гуманістично-психологічний підхід в роботі з дітьми з особливими освітніми потребами : наук.-метод. зб. за матер. обл. пед. читань. Рівне : РОШПО, 2011. 121 с.
424. Святюк О. Р., Хабко М. Р. Конкуентоздатність підприємства : поняття, взаємозв'язок, конкурентні переваги. *Інноваційна економіка*. 2014. № 5. С. 82–86.

425. Селиванова Н. Л. Современное воспитание: тенденции и перспективы развития теории и практики. Воспитание в социокультурном пространстве России : монография. Москва : Институт семьи и воспитания, 2009. С. 19–25.

426. Сентизова 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.

427. 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.

428. Сергеев С. В. Новые ценности образования: культурные модели школ. Москва : ИПИ РАУ, 1997. С. 94–96.

429. Сергеенкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності: психодіагностика у професії. Київ : Наук. світ, 2004. 86 с.

430. Серіков Я. О. Основи охорони праці : навч. посіб. для студ. вищих закладів освіти. Харків : ХНАМГ, 2007. 227 с.

431. Сидорченко К. М. Категорія «здоров'я»: загальні 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.

432. Сірко А. В. Економічна теорія. Політекономія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 416 с.

433. Скиба Ю. Класифікація методів педагогічних досліджень. *Вища освіта України*. 2016. № 2. С. 51–59.

434. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 360 с.

435. Скібіцька Л. І., Скібіцький О. М. Менеджмент : навч. посіб. для вищих навч. закладів. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 415 с.

436. Скринник М. А., Скринник З. Е. Предмет і проблематика філософії : навч. посібник. Львів, 2001. 485 с.
437. Слободянюк О. М. Формування професійно-етичної компетентності майбутніх менеджерів економічного профілю у процесі вивчення суспільно-гуманітарних дисциплін : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2017. 20 с.
438. Словник української мови: в 11 т. / І. К. Білодід та ін. Київ : Наукова думка, 1970–1980. Т. 4 : І – М. 840 с.
439. Слотина Т. В. Психология личности. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 304 с.
440. Смирнов И. Н. Здоровье человека как философская проблема. *Вопросы философии*. 1985. № 7. С. 83–93.
441. Социальная гигиена и организация здравоохранения : учеб. пособие / Кучеренко В. З., Агарков Н. М., Яковлев А. П., Василів С. Л. Москва, 2000. 432 с.
442. Соціалізація. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : вебсторінка. URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F> (дата звернення: 03.03.2020).
443. Соціально-демографічна статистика : підручник / за заг. ред. А. З. Підгорного. Одеса : ФОП Гуляєва В. М., 2016. 424 с.
444. Соціологія : підручник. 3-тє вид., стереотипне / за ред. В. М. Пічі. Львів : «Новий світ-2000», 2007. 280 с.
445. Співак М. В. Державна політика здоров'язбереження : світовий досвід і Україна : монографія. Київ : Вид-во «Логос», 2016. 536 с.
446. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості : Національна доповідь / Е. М. Лібанова та ін. Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. 412 с.
447. 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.

448. Старосельська Ю. І. До питання про створення здоров'язберезувального простору у класичному університеті. *Теорія та методика навчання та виховання : зб. наук. праць*. Харків : ХНПУ, 2012. Вип. 32. С. 166–173.

449. 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).

450. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. 315 с.

451. Столяренко О. В., Столяренко О. В. Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця : навч.-метод. посібник. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 196 с.

452. Сторчак С. Безпека – важливіша за виробництво. *Урядовий кур'єр*. 2008. № 77. С. 10.

453. Стрілець С. І. Інноваційні педагогічні технології у вищій школі : навч.-метод. посіб. Чернігів, 2012. 198 с.

454. Субетто А. И. Квалиметрия человека и образования: генезис, становление, развитие, проблемы и перспективы. *Квалиметрия в образовании: методология, методика и практика* : материалы XI симпозиума. Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 97 с.

455. Султанова Л. Ю. Готовність студентів психолого-педагогічних факультетів до науково-дослідної роботи. *Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології* : зб. наук. праць. Харків : НТУ «ХП», 2007. С. 338–343.

456. Супрун В. В. Розвиток людських ресурсів у системі професійної педагогічної освіти та освіти дорослих в Україні. *Innovative Educational Technologies: European Experience and Its Application in Training in Economics and Management*. Poland : WSBiP, 2018. P. 80–83.

457. Сухова Н. М. Антропологічна катастрофа глобалізованого світу: освітній вимір. *Вісник НАУ. Серія : Філософія. Культурологія*. 2018. № 1 (27). С. 117–121. doi: <https://doi.org/10.18372/2412-2157.27.13337>.
458. Сухомлинский В. А. Как воспитать настоящего человека. Москва : Педагогика, 1989. 288 с.
459. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки : вебсайт. URL : <https://eenu.edu.ua/uk> (дата звернення: 04.03.2020).
460. Тавровецька Н. І. Життєва позиція особистості у трансактному аналізі. *Науковий вісник ХДУ : зб. наук. праць. Серія : Психологічні науки*. 2017. Вип. 6. Т. 1. С. 111–118.
461. Тарасенко В. І., Іваненко О. О. Проблема соціальної ідентифікації українського суспільства (соціотехнологічна парадигма) : монографія. Київ : Ін-т соціології НАН України, 2004. 576 с.
462. Тверская Н. В. Управление развитием здоровьесберегающей среды учащихся в образовательном процессе школы : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.00. Москва, 2005. 230 с.
463. Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств : монографія / за заг. ред. О. Г. Янкового. Одеса : Атлант, 2017. 514 с.
464. Теплицька А. О. Модель і моделювання в професійній освіті майбутніх учителів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2015. Вип. 6. С. 181–191.
465. Технології управління персоналом : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
466. Тимошко Г. М. Сутність поняття «управління» та «менеджмент» в педагогічній теорії і практиці. *Теорія та методика управління освітою*. 2011. № 7. С. 30–41.
467. Тобес Б. Право на здоровье: теория и практика. Москва : Устойчивый мир, 2001. С. 20.

468. 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.
469. Тофтун М. Г. Етика : навч. посібник. Київ : ВЦ «Академія», 2005. 416 с.
470. Тюлю Г. Качество профподготовки менеджера. *Висшее образование в России*. 2005. № 11. С. 78–82.
471. Університет економіки та права «Крок» : вебсайт. URL : <https://www.krok.edu.ua/ua> (дата звернення: 04.03.2020).
472. Українська інженерно-педагогічна академія : вебсайт. URL : <http://www.uipa.edu.ua> (дата звернення: 04.03.2020).
473. Управление персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. Москва : ПРИОР, 1998. 512 с.
474. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. Москва, 2006. 250 с.
475. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / за заг. ред. Л. К. Семів. Київ : УБС НБУ, 2011. 406 с.
476. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.
477. Уткин Э. А. Основы мотивационного менеджмента. Москва : Тандем ЭКМОС, 2000. 65 с.
478. Учителя и школы, доброжелательные к детям. *ЮНИСЕФ* : вебсайт. URL : http://www.unicef.org/cfs/index_RisingVoices.htm (дата звернення: 03.03.2020).
479. Ушинский К. Д. О народности в общественном воспитании. *Педагогические сочинения*. Москва, 1988. Т. 1. С. 194–256.
480. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: Опыт педагогической антропологии: избр. соч. : в 2-х т. Москва : Педагогика, 1974. Т. 1. 584 с.

481. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. 2-е вид., доповн. Київ : Академвидав, 2014. 456 с.
482. Франкл В. Э. Человек в поисках смысла : сборник. Москва : Прогресс, 1990. 366 с.
483. Фролов В. А. Здоровье. Большая медицинская энциклопедия / гл. ред. Б. В. Петровский. Москва : Изд-во «Советская Энциклопедия», 1978. С. 356.
484. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця : вебсайт. URL : <https://www.hneu.edu.ua> (дата звернення: 04.04.2020).
485. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. 608 с.
486. Хорошев А. Н. Введение в управление проектированием механических систем : учебное пособие. Белгород, 1999. 372 с.
487. Хрусталеv Ю. М. Здоровье человека как проблема философии. *Экономика здравоохранения*. 2003. № 8. С. 5–9.
488. Цебро Я. І. Конкурентоспроможність випускника вищого навчального закладу : вимоги та оцінка. *Економіка та держава*. 2015. № 5. С. 91–93.
489. Цьось А. В. Розвиток фізичного виховання на території України з найдавніших часів до початку ХІХ століття : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з фіз. виховання та спорту : 24.00.02 Харків, 2005. 36 с.
490. Чапаев Н. К. Структура и содержание теоретико-методологического обеспечения педагогической интеграции : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Екатеринбург, 1998. 564 с.
491. Чвeртко Л. А. Неформальна зайнятість у формуванні приватного сектору економіки. *Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць*. 2004. Вип. 1. С. 107–110.
492. Чекан І. Актуальність проблеми здоров'я людського капіталу і шляхи її розв'язання. *Вісник Львівського університету. Серія «Міжнародні відносини»*. 2006. Вип. 17. С. 190–196.

493. 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.
494. Чередник Г. Інтеракційні механізми первинної соціалізації людини. *Соціальні виміри суспільства*. 2005. Вип. 8. С. 286–296.
495. 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.
496. Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького : вебсайт. URL : <https://cdu.edu.ua> (дата звернення: 04.03.2020).
497. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича : вебсайт. URL : <http://www.chnu.edu.ua/index.php?page=ua> (дата звернення: 04.04.2020).
498. 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.
499. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. Москва : ГроссМедиа, 2005. 224 с.
500. Шапран Ю. Педагогічне моделювання у процесі формування професійної компетентності майбутнього вчителя біології. *Рідна школа*. 2012. № 12. С. 39–43.
501. 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.
502. 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.
503. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідної діяльності : підручник. 5-те вид., стер. Київ : Знання, 2006. 307 с.

504. Шерстюк Н. С., Соколов А. В. Здоров'я населення та його вплив на демографічну ситуацію. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 5. С. 316–319.
505. Штофф В. А. Моделирование и философия. Ленинград : Наука, 1966. 302 с.
506. Щедрина А. Г. Понятие индивидуального здоровья – центральная проблема валеологии. Новосибирск : Наука, 1996. 249 с.
507. Щербак І. М. Проблема створення «еколого-орієнтованого освітнього середовища» в загальноосвітній школі та сучасні підходи до його оцінки в дослідженнях. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць*. 2012. Вип. 18. С. 168–171.
508. Щербакова Т. Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений. *Молодой ученый*. 2012. № 5. С. 545–548.
509. Эггерт М. Мотивация. Что заставляет выкладываться на работе. Москва : Изд-во ГИППО, 2010. 144 с.
510. Энциклопедия профессионального образования : в 3-х т. / под. ред. С. Я. Батышева. Москва, 1999. 1784 с.
511. Юзефовичус Т. А. Идея комплементарности в педагогике. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия : Педагогика*. 2015. № 2. С. 39–46.
512. Юзефовичус Т. А. Комплементарная педагогика : монография. Москва : ИИУ МГОУ, 2017. 177 с.
513. Юзефовичус Т. А. Принцип учета комплементарности педагогического знания в дидактическом сопровождении профессионального совершенствования учителя. *Вестник Московского государственного областного университета. Серия : Педагогика*. 2019. № 2. С. 165–174.
514. 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.

515. Якубовська М. Культурологічна парадигма у науковій спадщині І. А. Зязюна. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2015. № 1–2. С. 189–199.
516. Яременко О. О., Левін Р. Я. Ідеологія і основні принципи теорії формування здорового способу життя. *Соціологія*. 2005. № 2–3. Вип. 7. С. 61–75.
517. Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва : Смысл, 2001. 365 с.
518. 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.
519. 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.
520. Armstrong M. Human resource management practice. 10th edition. Koganpage, London and Philadelphia, 2006. 1008 p.
521. Baker M. Arguments against Corporate Social Responsibility. *Business Respect*. URL : <http://www.mallenbaker.net/csr/CSRfiles/against.html> (дата звернення: 04.03.2020).
522. Belker L. B. The first-timemanager: 4-thed. New York : AMACOM, 1997. 211 p.
523. Berry M. A. Healthy school environment and enhanced educational performance the case of Charles Young elementary school. Prepared for the Carpet and Rug Institute. Washington, 2002. P. 1–33.
524. Castle F. Corporate Social Responsibility: New Fad or Necessity. URL : http://www.intercultural-training.co.uk/articles/general/corporate_social_resp.asp (дата звернення: 04.04.2020).

525. Duflo E. The returns to human capital: health and education. *Headquarters Washington*, 2004. P. 6. URL : <http://www.paho.org/English/HDP/HDD/duflo.pdf> (дата звернення: 03.03.2020).
526. Duran-Narucki V. School building condition, school attendance, and academic achievement in New York City public schools: A mediation model. *Journal of Environmental Psychology*. 2008. Vol. 28. P. 278–286.
527. Enmarker I., Boman E. Noise annoyance responses of middle school pupils and teachers. *Journal of Environmental Psychology*. 2004. Vol. 24. P. 527–536.
528. Fogel R. W. Nutrition, Physiological Capital, and Economic Growth. *Headquarters Washington*, 2002. P. 29. URL : <http://www.paho.org/English/HDP/HDD/fogel.pdf> (дата звернення: 04.04.2020).
529. 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.
530. 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. 184–191.
531. Hill L. A. *Becoming a manager: Mastery of a new identity*. New York : Penguinbooks, 1993. 331 p.
532. Honey P., Mumford A. Preferred Learning Style Test. URL : <https://sites.google.com/site/test300m/sd> (дата звернення: 04.04.2020).
533. Honey P., Mumford A. *The learning styles helper's guide*. Maidenhead : Peter Honey Publications Ltd., 2000. 113 p.
534. 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).
535. Huzar U., Zavydivska O., Kholyavka V., Kryshchanovych M. Formation of psychological peculiarities of time-management of modern expert in the field of

finance. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol. 4, No. 31. P. 477–486. doi: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.191001>.

536. 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).

537. 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. doi: <http://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2009.00435x>.

538. Kolb D. *Experiential learning*. Englewood Cliffs. New York, 1984. 40 p.

539. Kolb D. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall, 1983. 256 p.

540. 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.

541. 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.

542. LEONI : вебсайт. URL : <https://www.leoni-ukraine.com/uk> (дата звернення: 03.04.2020).

543. Lundquist P., Kjellberg A., Holmberg K. Evaluating effects 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.

544. Martin S. H. The classroom environment and its effects on the practice of teachers. *Journal of Environmental Psychology*. 2002. Vol. 22. P. 139–156.

545. Maxwell L. E., Chmielewski E. J. Environmental personalization and elementary school children's self-esteem. *Journal of Environmental Psychology*. 2008. Vol. 28. P. 143–153.

546. Moos R. Evaluating educational environments: procedures, measures, findings and policy implications. San Francisco : Jossey-Bass, 1979. 334 p.
547. Napier M. A., Brown B. B., Werner C. M., Gallimore J. Walking to school: Community design and child and parent barriers. *Journal of Environmental Psychology*. 2011. Vol. 31. P. 45–51.
548. Ozdemir 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.
549. 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.
550. Prystupa E., Pavlova Ju. Evaluation of health in context of life quality studying. *Advances in Rehabilitation*. 2015. Vol. 29, Issue 2. P. 33–38.
551. Richardson B. J. Socially Responsible Investment Law: Regulating the Unseen Polluters. Oxford : Oxford University Press, 2008. 624 p.
552. Rokeach M. The nature of human values. New York : Free Press, 1973. 438 p.
553. Rousseau D. Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. P. 153–192.
554. Schein E. H. How culture forms develops and changes. San Francisco : Jossey-Bass, 1985. P. 17–43.
555. Sen A. Development as Freedom. Oxford : Oxford University Press, 1999. 366 p.
556. Sigerist H. E. Medicine and Human Welfare ; Health. New Haven London : Yale University Press, Oxford University Press, 1941. P. 53–104.
557. The OECD Teaching and Learning International Survey. *TALIS* : вебсайт. URL : <http://www.oecd.org/edu/talis> (дата звернення: 03.04.2020).
558. 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.

559. 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.

560. White R. W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. *Psychological Review*. 1959. Vol. 66.5. P. 279–333.

561. Wilson B. Metaphors for instruction: Why we talk about learning environments. *Educational Technology*. 1995. № 35 (5). P. 25–30.

562. Winterbottom M., Wilkins A. Lighting and discomfort in the classroom. *Journal of Environmental Psychology*. 2009. Vol. 29. P. 63–75.

563. 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 (1), Art 93. P. 598–603. doi: <http://doi.org/10.7752/jpes.2016.s1093>.

564. Zavydivska N., Zavydivska O. Health management as component of modern higher education system. *Knowledge – Economy – Society. Managing organizations: concepts and their applications*. Cracow, 2014. P. 239–246.

565. 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.

566. Zavydivska O. The analysis motivational factors of formation the readiness of future managers to create a health-oriented environment of the organization. *Innovative Solutions in Modern Science*. 2020. ТК Meganom LLC. New York. № 6 (42). P. 5–18. doi: [https://doi.org/10.26886/2414-634X.6\(42\)2020.1](https://doi.org/10.26886/2414-634X.6(42)2020.1).

567. Zavydivska O. I. The essence and content of the communicative component of readiness of future managers to create a health-oriented environment of organization. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*. 2020. No 6 (27). P. 99–105. doi: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30092020/7160.

568. Zavydivska O. Training, Development and Competence in HR-management. *Knowledge – Economy – Society. Reorientation of paradigms and concepts of management in the contemporary Economy*. Cracow, 2015. P. 275–284.

569. Zavydivska O., Zavydivska N., Khanikiants O., Rymar 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: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2017.s1009>.

570. 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: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2018.s2160>.

571. 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>.

572. Zavydivska O., Koblyk M. Employees motivation in banking sector. *Банковская система: устойчивость и перспективы развития* : сб. науч. статей восьмой междуна. науч.-практ конф. по вопросам банковской экономики, 27–28 апр. 2017 г. Пинск (Республика Беларусь) : ПолесГУ, 2017. С. 58–61.

573. Zavydivska N., Zavydivska O., Khanikiants O. Organizational and pedagogical aspects in the system of professional training of future managers: innovative forms, methods and tools of health-preserving study. *Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges* : Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference, 1–2 April 2020. Seville (Spain) : IBIMA, 2020. P. 10577–10585.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Особливості 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	
Шифр галузі	Найменування галузі знань	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									
0305	Економіка та підприємництво	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
		економіка підприємства	6.030504	економіка підприємства (за видами економічної діяльності)	7.03050401	економіка підприємства (за видами економічної діяльності)	8.03050401	05 Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка
								07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
		управління персоналом та економіка праці	6.030505	управління персоналом та економіка праці	7.03050501	управління персоналом та економіка праці	8.03050501	05 Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка
								07 Управління та адміністрування	073 Менеджмент
								07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
		прикладна статистика	6.030506	прикладна статистика	7.03050601	прикладна статистика	8.03050601	05 Соціальні та поведінкові науки	051 Економіка

Продовження додатка А

		маркетинг	6.030507	маркетинг	7.03050701	маркетинг	8.03050701	07 Управління та адміністрування	075 Маркетинг
				біржова діяльність	7.03050702	біржова діяльність	8.03050702	07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
		фінанси і кредит	6.030508	фінанси і кредит (за спеціалізованими програмами)	7.03050801	фінанси і кредит (за спеціалізованими програмами)	8.03050801	07 Управління та адміністрування	072 Фінанси, банківська справа та страхування
				банківська справа	7.03050802	банківська справа	8.03050802	07 Управління та адміністрування	072 Фінанси, банківська справа та страхування
				Оподаткування	7.03050803	оподаткування	8.03050803	07 Управління та адміністрування	071 Облік і оподаткування
		облік і аудит	6.030509	облік і аудит	7.03050901	облік і аудит	8.03050901	07 Управління 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 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
				товарознавство та експертиза в митній справі	7.03051002	товарознавство та експертиза в митній справі	8.03051002	07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
				експертиза товарів та послуг	7.03051003	експертиза товарів та послуг	8.03051003	07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
				управління безпечністю та якістю товарів	7.03051004	управління безпечністю та якістю товарів	8.03051004	07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
				організація оптової та роздрібно торгівлі	7.03051005	організація оптової та роздрібно торгівлі	8.03051005	07 Управління та адміністрування	076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
		0306	Менеджмент і адміністрування	менеджмент	6.030601	менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)	7.03060101	менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)	8.03060101
07 Управління та адміністрування	074 Публічне управління та адміністрування								

Закінчення додатка А

				менеджмент інноваційної діяльності	7.03060102	менеджмент інноваційної діяльності	8.03060102	07 Управління та адміністрування	073 Мене-джмент
				менеджмент природо-охоронної діяльності	7.03060103	менеджмент природо-охоронної діяльності	8.03060103	07 Управління та адміністрування	073 Мене-джмент
								07 Управління та адміністрування	074 Публічне управлін-ня та адміні-стрування
				менеджмент зовнішньо-економічної діяльності	7.03060104	менеджмент зовнішньо-економічної діяльності	8.03060104	07 Управління та адміністрування	073 Мене-джмент
				менеджмент інвестиційної діяльності	7.03060105	менеджмент інвестиційної діяльності	8.03060105	07 Управління та адміністрування	073 Мене-джмент
				управління у сфері економічної конкуренції	7.03060106	управління у сфері економічної конкуренції	8.03060106	07 Управління та адміністрування	073 Мене-джмент
								07 Управління та адміністрування	074 Публічне управлін-ня та адміні-стрування
				логістика	7.03060107	логістика	8.03060107	07 Управління та адміністрування	073 Мене-джмент

Джерело: [394; 396].

Місце професії «Менеджер» у Класифікаторі професій України ДК 003:2010

Розділ 1. ЗАКОНОДАВЦІ, ВИЩІ ДЕРЖАВНІ СЛУЖБОВЦІ, КЕРІВНИКИ, МЕНЕДЖЕРИ (УПРАВИТЕЛІ)	
Код КП	
12	Керівники підприємств, установ та організацій
13	Керівники малих підприємств без апарату управління
14	Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів
141	<i>Менеджери (управителі) у сільському, мисливському, лісовому, рибному та водному господарствах</i>
1411	Менеджери (управителі) у водному господарстві
1412	Менеджери (управителі) у лісовому господарстві
142	Менеджери (управителі) у добувній промисловості
143	<i>Менеджери (управителі) в обробній промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води</i>
1439	Менеджери (управителі) в інших сферах обробної промисловості та у виробництві електроенергії, газу та води
1439.8	Менеджери (управителі) у виробництві та розподіленні електроенергії
144	<i>Менеджери (управителі) у будівництві, на транспорті, пошті та зв'язку</i>
1443	Менеджери (управителі) на транспорті
1448	Менеджери (управителі) туристичних агентств та бюро подорожей
1448.1	Менеджери (управителі) з організації діяльності туристичних агентств та бюро подорожей
145	<i>Менеджери (управителі) в торгівлі, готелях та закладах ресторанного господарства</i>
1451	Менеджери (управителі) у торгівлі транспортними засобами та їх ремонті
1452	Менеджери (управителі) в оптовій торгівлі та посередництві у торгівлі
1453	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі побутовими та непродовольчими товарами та їх ремонті
1453.1	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі побутовими товарами
1453.2	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами
1454	Менеджери (управителі) в роздрібній торгівлі продовольчими товарами
1455	Менеджери (управителі) в готелях та інших місцях розміщення
1455.1	Менеджери (управителі) в готельному господарстві
1456	Менеджери (управителі) з організації харчування
146	<i>Менеджери (управителі) у фінансовій діяльності</i>
1461	Менеджери (управителі) у сфері грошового посередництва
1462	Менеджери (управителі) у сфері фінансового лізингу
1463	Менеджери (управителі) у сфері надання кредитів
1465	Менеджери (управителі) у сфері страхування життя та заощаджень
1466	Менеджери (управителі) у сфері пенсійного страхування
1467	Менеджери (управителі) в допоміжній діяльності у сфері фінансів
1468	Менеджери (управителі) в допоміжній діяльності у сфері страхування
1469	Менеджери (управителі) в інших видах фінансового посередництва

Закінчення додатка Б

147	Менеджери (управителі) у сфері операцій з нерухомістю, здавання під найм та послуг юридичним особам
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	Менеджери (управителі) в освіті, охороні здоров'я та соціальній сфері
1482	Менеджери (управителі) в охороні здоров'я
1483	Менеджери (управителі) у соціальній сфері
149	Менеджери (управителі) в інших видах економічної діяльності
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: [336].

**Професійні назви робіт для менеджерів середньої ланки
Згідно з Класифікатором професій України**

Код КП	Професійна назва роботи
1411	Менеджер (управитель) з використання водних ресурсів
1412	Менеджер (управитель) з природокористування
1439.8	Менеджер (управитель) з виробництва та розподілення електроенергії
1439.8	Менеджер (управитель) з організації ефективного використання енергії (енергоменеджер)
1443	Менеджер (управитель) з транспортно-експедиторської діяльності
1443	Менеджер (управитель) на автомобільному транспорті
1443	Менеджер (управитель) на водному транспорті
1448.1	Менеджер (управитель) з туризму
1451	Менеджер (управитель) в торгівлі транспортними засобами
1452	Менеджер (управитель) в оптовій торгівлі
1453	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі побутовими та непродовольчими товарами
1453.1	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі побутовими товарами та їх ремонті
1453.2	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі непродовольчими товарами
1454	Менеджер (управитель) в роздрібній торгівлі продовольчими товарами
1455.1	Менеджер (управитель) у готельному господарстві
1456	Менеджер (управитель) систем харчової безпеки
1456	Менеджер (управитель) кафе (бару, їдальні)
1456	Менеджер (управитель) підприємства з приготування та постачання готових страв
1456	Менеджер (управитель) ресторану
1461	Менеджер (управитель) із грошового посередництва
1462	Менеджер (управитель) із фінансового лізингу
1463	Менеджер (управитель) із надання кредитів
1465	Менеджер (управитель) із страхування
1466	Менеджер (управитель) із пенсійного недержавного страхування
1467	Менеджер (управитель) із допоміжної діяльності у сфері фінансів
1468	Менеджер (управитель) із допоміжної діяльності у сфері страхування
1469	Менеджер (управитель) із фінансового посередництва
1471	Менеджер (управитель) у сфері операцій з нерухомістю для третіх осіб
1472	Менеджер (управитель) у сфері оренди машин та устаткування
1473	Менеджер (управитель) у сфері надання інформації
1474	Менеджер (управитель) з питань регіонального розвитку
1474	Менеджер (управитель) із комунікаційних технологій
1475.4	Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності
1475.4	Менеджер (управитель) з логістики
1475.4	Менеджер (управитель) з маркетингу
1475.4	Менеджер (управитель) з постачання
1475.4	Менеджер (управитель) із збуту
1475.4	Менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю
1475.4	Менеджер (управитель) із зовнішньоекономічної діяльності

Закінчення додатка В

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: [336].

АНКЕТА (для опитування керівників, менеджерів і працівників)

Шановні панове!

Просимо Вас узяти участь в соціологічному дослідженні, метою якого є вдосконалення системи професійної освіти студентів ЗВО, котрі навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент». Ідеться про уніфікацію змісту фахових дисциплін для формування в майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації відповідно до вказаних Вами побажань і потреб. Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання, позначте той варіант відповіді, що найбільше збігається з Вашою позицією. Анонімність гарантуємо. Наперед вдячні за вичерпні та щирі відповіді!

1. Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології в повсякденному житті?
ні, не бачу в цьому потреби ___ *українською рідко* ___
так, постійно дбаю про підтримку здоров'я ___
2. Де впродовж дня Ви готові поліпшувати своє фізичне здоров'я?
на робочому місці ___ *удомі* ___ *у спортивному комплексі* ___
на відкритому повітрі (стадіон) ___
3. Чи відвідуєте Ви спортивні зали, басейни у вільний від роботи час?
так ___ *ні* ___ *вільного часу немає* ___
4. Як Ви проводите вихідні і святкові дні?
просто сплю ___ *у соціальних мережах* ___ *активно відпочиваю* ___ *подорожую* ___
переглядаю телевізор ___ *займаюся хатніми справами* ___
5. Чи відчуваєте Ви перевтому в кінці робочого тижня?
так ___ *ні* ___ *не задумувався (-лася)* ___
6. Оцініть власний стан здоров'я за суб'єктивними відчуттями:
поганий ___ *середній* ___ *хороший* ___ *дуже хороший* ___
важко відповісти ___
7. Відвідування спортивно-оздоровчих комплексів для Вас – це:
можливість розважитися і поспілкуватися з друзями ___
можливість поліпшити здоров'я ___
можливість профілактики захворювань ___
8. Ваш рівень оздоровчої рухової активності:
достатній ___ *помірний* ___ *недостатній* ___
9. Чи вважаєте Ви середовище, в якому працюєте, таким, що спонукає Вас до збереження здоров'я?
так ___ *ні* ___ *не задумувався (-лася)* ___
10. Чи вважаєте Ви себе компетентними в питаннях, що стосуються можливостей збереження здоров'я в умовах організації, де Ви працюєте?
так ___ *ні* ___ *не задумувався (-лася)* ___

Закінчення додатка 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'язберезувальних 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 опитування студентів, що навчаються
за спеціальністю 073 «Менеджмент»)

Шановні студенти!

Просимо Вас узяти участь у дослідженні, метою якого є вдосконалення системи професійної освіти студентів ЗВО, котрі навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент», у частині формування в них готовності до здоров'яорієнтованого управління, зокрема до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Отримані результати допоможуть здійснити соціально-педагогічний моніторинг змісту професійної освіти студентів-управлінців, створити міждисциплінарні зв'язки нової якості, удосконалити процес навчання здоров'я та створити технологію фахової підготовки на засадах здоров'язбереження відповідно до вказаних Вами побажань і потреб. Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання, позначте той варіант відповіді, що найбільше збігається з Вашою позицією. Анонімність гарантуємо. Наперед вдячні за вичерпні та щирі відповіді.

1. Вкажіть, чому при вступі у заклад вищої освіти Ви обрали спеціальність 073 «Менеджмент»?

- а) байдуже, аби отримати вищу освіту;
- б) мрію працювати управлінцем;
- в) хочу бути лідером, керівником і управляти людьми;
- г) спеціальність обрав (-ла) за порадою батьків (друзів);
- д) важко відповісти.

2. Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджмент – це:

№ з/п	Сутність поняття «менеджмент»	Повністю поділяю	Частково поділяю	Ні, не поділяю	Важко відповісти
1.	сфера управління для досягнення економічного благополуччя організації, бізнес-структури				
2.	сфера управління для нормальної організації людської праці				
3.	керівництво, що передбачає міжособистісні стосунки заради досягнення спільної мети				
4.	управління колективом людей заради самих людей, а саме їхнього благополуччя і збереження здоров'я в умовах організації				
5.	система заходів, спрямованих на дотримання дисципліни підлеглими і виконання планів роботи підприємства				
6.	процес використання людських ресурсів заради 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.
8. 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				

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, аніж ні», «ні», «швидше ні, аніж так». Студентам потрібно було заповнити відповідний бланк із запитаннями, відзначивши обрану відповідь.

№	Питання-судження	Відповіді			
		так	швидше так, аніж ні	ні	швидше ні, аніж 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, аніж від поганих стосунків з близькими людьми вдома				
5.	На мою думку, більшість працюючих людей живуть далекими примарними цілями, а не можливістю 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, аніж я				
12.	Терпіння в мене більше, ніж здоров'язбережувальних здібностей				
13.	Мої батьки занадто строго контролювали мене				

Продовження додатка Е

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				
16.	Заради успіху від запровадження здоров'язбережувальних заходів я готовий (-а) ризикнути, навіть якщо шанси невеликі				
17.	Я буду старанним управлінцем				
18.	Якщо я бачу результат від запровадження здоров'яорієнтованих технологій у виробничі процеси, моя енергія подвоюється				
19.	Якщо я би був (-ла) журналістом, то писав (-ла) би швидше про цікаві винаходи людей, аніж про події, що відбуваються довкола				
20.	Мої близькі зазвичай не поділяють моїх планів щодо впровадження здоров'язбережувальних заходів у виробничі процеси				
21.	Рівень моїх вимог до життя нижчий, аніж у моїх товаришів				
22.	Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж здоров'яорієнтованих здібностей				
23.	Щодо себе я більше вимогливий, ніж до інших				
24.	Я більш доброзичливий, ніж інші				
25.	Якщо я уникаю відповідального завдання заради створення здоров'яорієнтованого середовища організації, то засуджую себе				
26.	Мене більше цікавить робота, пов'язана з економічними досягненнями компанії, аніж стан здоров'я і самопочуття підлеглих				
27.	Труднощі роблять мої здоров'яорієнтовані управлінські рішення більш рішучими				
28.	Менеджер має покладатися виключно сам на себе				
29.	У житті мало речей більш важливих, ніж гроші				
30.	У кінці відпустки я зазвичай радію виходу на роботу				
31.	Моя робота відповідальніша, ніж робота інших людей				
32.	Мої успіхи певною мірою залежать від самопочуття і продуктивності праці підлеглих мені людей				
33.	Деколи мені невідомо, що за роботу доведеться виконувати для створення безпечних умов праці працівників				
34.	Багато того, за що я беруся, у частині вирішення питань зі збереження здоров'я людей в умовах трудових процесів – не доводжу до кінця				
35.	Я не заздрю тим, хто прагне влади				
36.	Якщо я впевнений у своїй правоті, то доводжу до завершення свої плани з організації здоров'яорієнтованого середовища організації задля підвищення продуктивності праці працівників				

Закінчення додатка Е

37.	Якщо у процесі роботи мене розуміють і підтримують підлеглі, то це надихає мене на нові звершення				
38.	Я заздрю людям, котрі не завантажені роботою				
39.	Я заздрю людям, котрі не несуть відповідальності за життя і здоров'я інших				
40.	Якщо я працюю без натхнення і доброзичливості до підлеглих, це стає помітним				
41.	У процесі роботи я, як і інші, потребую деяких пауз для відпочинку і відновлення сил				

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.

Оцінювання мотивації до уникнення невдач і до ризику як додаткових характеристик мотиваційно-особистісного компонента

Додаток Ж.1

Оцінювання мотивації до уникнення невдач як додаткової характеристики мотиваційно-особистісного компонента

Мотивація до уникнення невдач. Дослідження було проведено за інтерпретованою методикою Т. Елерса. Суть полягає у тому, що студентам пропонують список слів, який розміщено у 30 рядках (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
1.	Сміливий	Пильний	Підприємливий
2.	Лагідний	Сором'язливий	Впертий
3.	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4.	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5.	Нерозумний	Боягузливий	Недумаючий
6.	Спритний	Жвавий	Завбачливий
7.	Холоднокровний	Той, хто вагається	Молодецький
8.	Цілеспрямований	Легковажний	Боягузливий
9.	Той, хто не задумується	Манірний	Незавбачливий
10.	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11.	Меланхолічний	Той, хто сумнівається	Нестійкий
12.	Боягузливий	Недбалий	Схвильований
13.	Обачний	Тихий	Боягузливий
14.	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий
15.	Розсудливий	Швидкий	Мужний
16.	Підприємливий	Обережний	Завбачливий
17.	Схвильований	Розсіяний	Сором'язливий
18.	Малодушний	Необережний	Безцеремонний
19.	Лякливий	Нерішучий	Нервовий
20.	Виконавчий	Відданий	Авантюрний
21.	Завбачливий	Жвавий	Відчайдушний
22.	Приборканий	Байдужий	Недбалий
23.	Обережний	Безтурботний	Терпеливий
24.	Розумний	Турботливий	Хоробрий
25.	Передбачливий	Безстрашний	Сумлінний
26.	Поспішний	Лякливий	Безтурботний
27.	Розсіяний	Обачний	Песимістичний
28.	Обачний	Розсудливий	Підприємливий
29.	Тихий	Неорганізований	Боягузливий
30.	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

Закінчення додатка Ж.1

Студент отримує по 1 балу за вибір, що наведено у ключі підрахунку (перша цифра перед знаком «/» 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 до ризику була здійснена згідно з інтерпретованою методикою Г. Шуберта.

Студентам потрібно було оцінити ступінь своєї готовності до дій, про які йдеться в запитаннях. При відповіді на кожне із 25 запитань потрібно поставити бал за такою схемою: 2 бали – повністю згідний, 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.	Погодились 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 нормально працювати?					
6.	Почали 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 клітку з левами за його переконаннями, що це абсолютно безпечно?					
9.	Могли б Ви при підказках знизу залізти на високу трубу?					
10.	Могли би Ви без тренувань узятися за керування вітрильником?					
11.	Ризикнули би Ви схопити за вуздечку коня, який біжить?					
12.	Змогли би Ви після 10 склянок пива їхати на велосипеді?					
13.	Могли би Ви здійснити стрибок із парашутом?					

Закінчення додатка Ж.2

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 затяжної 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 когнітивно-інтелектуального компонента було проведене згідно з дещо зміненою нами методикою «Інтелектуальна лабільність».

Інструкція: кожному видається відповідний бланк і повідомляється, щоб студенти були уважні, працювали швидко, адже прочитані завдання повторюватися не будуть і зачитуватимуться 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

Продовження додатка 3

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» закресліть 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 напрямки 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
36.	квадрат 43	Суму чисел $5+2$ напишіть у прямокутнику, а різницю цих чисел – у ромб
37.	квадрат 44	Закресліть цифри, що діляться на три, а решту підкресліть
38.	квадрат 45	Поставте галочку тільки в колі, а цифру три тільки у прямокутнику
39.	квадрат 46	Підкресліть букви і обведіть кружечками парні цифри
40.	квадрат 47	Поставте непарні цифри у квадратні дужки, парні – у круглі

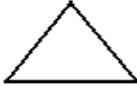
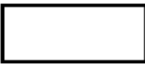

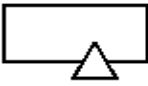



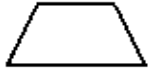


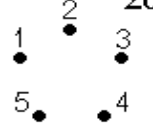
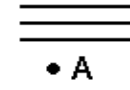
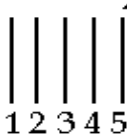


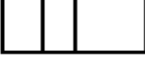



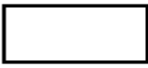




Оцінка полягає у виявленні помилок. Помилкою вважається і пропущене завдання. Підсумок: 0–4 помилки – високий (творчо-креативний) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента), хороша здатність до навчання і майбутньої професійної діяльності; 5–10 помилок – оптимальний (продуктивний) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента); 11–14 помилок – задовільний (достатній) рівень лабільності (рівень сформованості когнітивно-інтелектуального компонента), можливі труднощі в навчанні і майбутній

Закінчення додатка 3

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 БНЕОЛШАК	16	17 	18 	
19 	20 	21 7954283_8954283	22 	23 	24 594162	25 
26 А В С	27 	28 	29 VIIIVVII	30	31 САЛЮТ <i>дождь</i>	32 
33 12345748	34 	35 КПАИРО	36 	37 	39 	40 5166347
41 	42 М К О	43 	44 46359	45 	46 1 А 7 Б 2 С	47 7 4 9

Оцінювання комунікативного компонента готовності майбутніх 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 у транспорті	
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, відчутти поведки цієї тварини і стан	
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 не уважності 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	

Продовження додатка II

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 щиро, душа в душу розмовляти з настороженою, замкнутою людиною	
30.	У мене творча натура управлінця – 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	
35.	Якщо я побачу, що в когось із моїх підлеглих погано на душі, то утримуватимусь і ні про що не розпитуватиму	
36.	Мені важко зрозуміти, чому робочі дрібниці можуть так сильно засмучувати людей	

Опрацювання даних. Підраховується кількість правильних відповідей згідно з ключем за кожною шкалою, а після цього визначається сумарна оцінка.

Ключ

1. Раціональний 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).

Закінчення додатка II

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); 29–22 – 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 методику 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
Цікава робота	8	Життєрадісність (почуття гумору)	1

Продовження додатка К

Краса природи і мистецтва, творчість (участь у всьому прекрасному, що відбувається в природі і мистецтві, можливість до творчості у всьому)	1	Старанність (дисциплінованість)	5
Кохання	16	Незалежність в умовах праці (можливість діяти рішуче, самостійно ухвалювати рішення)	6
Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)	9	Непримиренність до власних недоліків і недосконалість інших	11
Наявність хороших і вірних друзів	5	Професійна компетентність (широта знань, висока професійна культура)	18
Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі)	10	Відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримувати слово, брати на себе відповідальність за свої управлінські рішення)	17
Освіта (можливість навчатися і вдосконалювати свої професійні знання, поліпшення рівня культури та інтелектуального розвитку)	17	Раціоналізм (уміння логічно мислити, ухвалювати обдумані, раціональні управлінські рішення)	13
Активне у професійному плані 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)	

Закінчення додатка К

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:

НИЗЬКИЙ (ПОЧАТКОВИЙ)	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 імовірність того, що в майбутньому Ви будете створювати і запроваджувати 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			
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			

Закінчення додатка Л

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 на 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 «хороших» чи «поганих», а тому не слід вгадувати, яка з відповідей буде кращою.

Продовження додатка М

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 підлеглі із задоволенням виконують усі вказівки	В. Створює в колективі таку атмосферу, що підлеглі 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 псуються стосунки з підлеглими	В. Коли мене критикують
8. На мій погляд, гірше за все, коли менеджер:		
А. Не приховує, що деякі підлеглі 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

Продовження додатка М

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 дозволять добре взаємодіяти з людьми
12. Як майбутній менеджер я люблю, коли:		
А. Мої підлеглі задоволені умовами праці, добре почуваються і здорові	Б. Працюю з людьми, котрі мені симпатичні	В. Приємно проводжу вільний час із підлеглими
13. Якщо би про мене вирішили написати в газеті, то мені би хотілося, щоб:		
А. Розповіли про якусь цікаву подію, де я брав участь (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. Образа особистої гідності	Б. Невдача при виконанні важливої справи	В. Усвідомлення того, що у моїх підлеглих проблеми зі здоров'ям
15. Я приділятиму особливу увагу підлеглим, котрі:		
А. Не задоволені якістю моєї 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. Доступним	Б. Авторитетним	В. Вимогливим
17. У вільний час я із задоволенням надавав би перевагу ЗМІ, Інтернет-ресурсам, що дозволяють отримати інформацію:		
А. Про вдосконалення моїх особистих управлінських якостей задля того, щоб мною було задоволене вище керівництво	Б. Про можливості вдосконалення управління задля підлеглих	В. Про останні досягнення науки і техніки
18. На Вашу думку, здоров'я працівників залежить від:		
А. Профілактики і заходів для збереження здоров'я, що запроваджено на виробництві	Б. Медичного обслуговування, що діє в умовах організації	В. Мого бажання матеріально заохочувати працівників до здоров'язбереження
19. Мені би хотілося:		
А. Вигадати цікавий конкурс для підвищення рухової активності 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 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 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 прогнотовану 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 в майбутніх менеджерів 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-майбутніх менеджерів 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!

**Фрагменти 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 оптимізації процесу формування в них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Завдання спецкурсу. Забезпечити знання, уміння і навички у студентів щодо збереження здоров'я в умовах трудових процесів; ознайомлення зі сучасними засобами і методами оздоровлення; формування навичок здоров'яорієнтованого управління; організація і методика 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 здоров'язбережувальні знання, одержані у процесі фахового навчання, знаходити шляхи реалізації цих знань у своїй майбутній професійній діяльності. Зміст спецкурсу передбачає створення теоретичної бази, яка є основою для використання засобів оздоровлення для самовдосконалення, гармонійного розвитку людини, зміцнення здоров'я і профілактики професійних захворювань, самоствердження і самопізнання, раціональної організації вільного часу.

Предмет 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 людського капіталу.
5. Здоров'яорієнтоване управління в організації.
6. Культура 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 кожен 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 механізми підтримки і збереження здоров'я працівників в умовах трудових процесів. Самостійна та індивідуальна робота студентів передбачає вирішення різноманітних ситуаційних завдань.

Контроль передбачає тестування для визначення обізнаності студентів у питаннях здоров'язбереження, а також діагностику рівня їхньої готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому.

ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ ТЕМ

ТЕМА 1. «ЗДОРОВ'Я ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ»
(комплементарно-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'яорієнтованого управління розглядається як складова їхнього професійного успіху.

ТЕМА 2. «ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ОРГАНІЗМУ В УМОВАХ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ»

(комплементарно-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 невідкладних станах, що можуть виникати в умовах трудових процесів. Основи фізіології, гігієни праці та виробничої санітарії. Поняття про виробничий травматизм і професійні захворювання. Способи профілактики професійних захворювань і травматизму. Умови праці, облік та аналіз робочого часу, організація робочих місць. Способи раціоналізації 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-трудова 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 років 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-трудова 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 відносини», «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, спонукання, 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 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-трудова 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. 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.

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.

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. Якості 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. Якості 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. Якості 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 працедавців (керівників вищої ланки управління), менеджерів, працівників

Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології у повсякденному житті?

З урахуванням займаних посад

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
			керівники	менеджери	працівники	
Чи використовуєте 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
	Україн 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

З урахуванням віку опитаних

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
			25-35	36-45	46-55	
Чи використовуєте 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
	Україн 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

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
	Україн 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

Перехресний аналіз (посада – стать)

Стать	Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом
				Керівники	Менеджери	Працівники	
чоловік	Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні 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	13,1
Усього чоловіків			к-сть осіб	154	129	124	407
			у %	21,4	17,9	17,2	56,5
жінка	Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні 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	43,5

Перехресний аналіз (вік – стать)

Стать	Питання	Варіанти відповідей	Результат	Вік			Разом
				25–35	36–45	46–55	
чоловік	Чи використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології 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 використовуєте Ви здоров'язбережувальні технології 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

Продовження додатка С.1

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
	удома		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	34,0
	Ні	к-сть осіб	88	46	69	203
		у %	12,2	6,4	9,5	28,2
	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 телевізор	к-сть осіб	22	48	47	117
		у %	3,1	6,7	6,6	16,4
	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 відчуваєте Ви перевтому в кінці робочого тижня?

З урахуванням віку

Питання	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 задумувався (-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	

З урахуванням посади

Питання	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 задумувався (-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

З урахуванням віку

Питання	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

Продовження додатка С.1

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 поліпшити 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?

З урахуванням посади

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?

З урахуванням посади

Питання	Варіанти відповідей	Результат	Посада			Разом	
			керівники	менеджери	працівники		
Чи поділяєте Ви думку про те, що менеджерам необхідні 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		Разом	
			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

Закінчення додатка С.1.

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	

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	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 спроможність до запровадження здоров'язбережувальних 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 третіх-четвертих курсів, що навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент»

Вкажіть, чому при вступі у заклад вищої освіти 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
6.	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

Продовження додатка С.2

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, аніж ні	69	37,3
	швидше ні, аніж 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, аніж ні	13	7,0
	швидше ні, аніж 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, аніж ні	76	41,1
	швидше ні, аніж 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

Продовження додатка С.2

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

Чи володієте Ви управлінськими вміннями і навичками для створення здоров'яорієнтованого середовища організації в майбутньому?

№ з/п	Вкажіть на наявність або відсутність у Вас перерахованих умінь і навичок:	Результат	Так	Швидше так, ніж ні	Швидше ні, ніж так	Важко відповісти	Усього
1.	Проводити рекламу здорового способу життя серед підлеглих працівників	К-сть осіб	32	73	21	59	185
		%	17,3	39,4	11,4	31,9	100
2.	Визначати самопочуття працівника за суб'єктивними ознаками	К-сть осіб	19	23	119	24	185
		%	10,3	12,4	64,3	13,0	100
3.	Програмувати здоров'язбережувальні заходи в умовах організації, де Ви будете управлінцем	К-сть осіб	16	50	86	33	185
		%	8,7	27,0	46,5	17,8	100
4.	Ініціювати і відстоювати перед вищим керівництвом думку про доцільність запровадження заходів для збереження здоров'я в умовах праці	К-сть осіб	17	38	100	30	185
		%	9,2	16,2	54,1	20,5	100
5.	Проводити управлінську оздоровчу діяльність з урахуванням інтересів та уподобань людей різних категорій	К-сть осіб	11	49	106	19	185
		%	5,9	26,5	57,3	10,3	100
6.	Заохочувати працюючих людей до оздоровчої діяльності у вихідні	К-сть осіб	8	11	89	77	185
		%	4,3	6,0	48,1	41,6	100
7.	Організувати оздоровчі заходи для підлеглих за будь-якої, зручної для цього нагоди	К-сть осіб	20	36	94	35	185
		%	10,8	19,5	50,8	18,9	100
8.	Планувати власні управлінські дії для підвищення продуктивної праці підлеглих з урахуванням доцільності здоров'язбереження в умовах 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, ніж ні	19	10,3
	швидше ні, ніж так	99	53,5
	важко відповісти	61	33,0
	усього	185	100

**Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження компонентів
готовності майбутніх менеджерів 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 майбутніх менеджерів
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 (творчо-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.

Продовження додатка Т.1

Тоді альтернативна гіпотеза H_1 : відмінність результатів за рівнем сформованості мотиваційно-особистісного компонента між КГ та ЕГ існує.

Для перевірки висунутих гіпотез підраховуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

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 наведені вище в таблиці, рівень сформованості мотиваційно-особистісного компонента КГ та ЕГ

Закінчення додатка Т.1

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:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

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
Контрольні групи	n = 198	52 / 26,3	67 / 33,8	45 / 22,7	34 / 17,2
Експериментальні групи	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 підраховуємо 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, ми отримали:

$$\chi_{екс}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,270 - 0,263)^2}{0,263} + \frac{(0,308 - 0,338)^2}{0,338} + \frac{(0,181 - 0,227)^2}{0,227} + \frac{(0,241 - 0,172)^2}{0,172} \approx 0,039.$$

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: $\chi_{кр}^2 = 0,103$.

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): $\chi_{екс}^2 < \chi_{кр}^2$ ($0,039 < 0,103$).

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.

Продовження додатка Т.2

Для перевірки висунутих гіпотез підраховуємо значення критерію Пірсона χ^2 за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

сформованості мотивації до уникнення невдач ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, 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 рівня сформованості в них 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

Групи	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 підраховуємо 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 ризику ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{екс}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,270 - 0,202)^2}{0,202} + \frac{(0,182 - 0,273)^2}{0,273} + \frac{(0,220 - 0,237)^2}{0,237} + \frac{(0,328 - 0,288)^2}{0,288} \approx 0,06.$$

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), і рівнем значущості знаходимо за таблицями значень критерію: $\chi_{кр}^2 = 0,103$.

Відповідно до правил прийняття рішення приймається нульова гіпотеза, а альтернативна відхиляється, тобто між КГ та ЕГ до експерименту відмінності

Продовження додатка Т.2

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:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

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: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,248 > 0,103$).

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження когнітивно-інтелектуального компонента готовності майбутніх менеджерів 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 – відносні частоти рівня

сформованості когнітивно-інтелектуального компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{екс}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,387 - 0,404)^2}{0,404} + \frac{(0,349 - 0,379)^2}{0,379} + \frac{(0,235 - 0,197)^2}{0,197} + \frac{(0,029 - 0,02)^2}{0,02} \approx 0,0145.$$

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: $\chi_{кр}^2 = 0,103$.

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 когнітивно-інтелектуального компонента можна вважати однорідними (однаковими): $\chi_{екс}^2 < \chi_{кр}^2$ ($0,0145 < 0,103$).

Після експерименту

Когнітивно-інтелектуальний (к-сть осіб / у %)					
Групи	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

Закінчення додатка Т.3

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:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

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 рівня сформованості в них когнітивно-інтелектуального компонента: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,860 > 0,103$).

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження комунікативного компонента готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації 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

Групи	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 відрізняється. 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 підрачуємо 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.

Закінчення додатка Т.4

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:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

сформованості комунікативного компонента ЕГ та КГ відповідно.

Розраховуючи значення критерію за емпіричними даними, ми отримали:

$$\chi_{\text{екс}}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,035 - 0,379)^2}{0,379} + \frac{(0,446 - 0,283)^2}{0,283} + \frac{(0,343 - 0,257)^2}{0,257} + \frac{(0,176 - 0,081)^2}{0,081} \approx 0,558.$$

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), 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 комунікативного компонента: $\chi_{\text{екс}}^2 > \chi_{\text{кр}}^2$ ($0,558 > 0,103$).

Якісна перевірка об'єктивності результатів дослідження соціально-ціннісного компонента готовності майбутніх менеджерів 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:

$$\chi_{екс}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,255 - 0,323)^2}{0,323} + \frac{(0,363 - 0,338)^2}{0,338} + \frac{(0,299 - 0,273)^2}{0,273} + \frac{(0,083 - 0,066)^2}{0,066} \approx 0,023.$$

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: $\chi_{кр}^2 = 0,103$.

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): $\chi_{екс}^2 < \chi_{кр}^2$ ($0,023 < 0,103$).

Після експерименту

Групи	К-сть респондентів	Соціально-ціннісний компонент (к-сть осіб / у %)			
		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.

Закінчення додатка Т.5

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:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}}, \text{ де } N - \text{кількість варіант, } n_e, n_k - \text{відносні частоти рівня}$$

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 майбутніх менеджерів 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:

$$\chi_{екс}^2 = \sum_{i=1}^N \frac{(n_{ei} - n_{ki})^2}{n_{ki}} = \frac{(0,461 - 0,485)^2}{0,485} + \frac{(0,255 - 0,212)^2}{0,212} + \frac{(0,186 - 0,177)^2}{0,177} + \frac{(0,098 - 0,126)^2}{0,126} \approx 0,017.$$

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: $\chi_{кр}^2 = 0,103$.

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): $\chi_{екс}^2 < \chi_{кр}^2$ ($0,017 < 0,103$).

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.

Закінчення додатка Т.6

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 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 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, організаційно-діяльнісного компонентів за рівнями (за *t*-критерієм Стьюдента)

Група	Контрольні групи, <i>n</i> = 198				Експериментальні групи, <i>n</i> = 204			
	Рівні				Рівні			
	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-ціннісний	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:

$$\sigma_1 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2}{n-1}}, \text{ де } x_i \text{ – значення } i\text{-тої варіанти, } i = 1, \dots, n, \bar{X} \text{ – середнє}$$

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:

$$\sigma_2 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2}{n-1}}, \text{ де } x_i \text{ – значення } i\text{-тої варіанти, } i = 1, \dots, n, \bar{X} \text{ – середнє}$$

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 $t_{\text{кр}}$ 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 $t_{\text{кр}}$ ($2,4 > 2,31$) 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-

Продовження додатка У

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:

$$\sigma_2 = \sqrt{\frac{(18,6-19,48)^2+(11,8-19,48)^2+(17,6-19,48)^2+(15,1-19,48)^2+(34,3-19,48)^2}{5-1}} \approx 8,69.$$

Розраховуємо 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 : $n = n_1 + n_2 - 2 = 8$.

Закінчення додатка У

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 $t_{кр}$ ($2,5 > 2,31$) 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-майбутніх менеджерів 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%.

Продовження додатка Ф

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 $P_3 = 0,95$, 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-майбутніх менеджерів 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;

Продовження додатка Ф

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 ($n \geq 204$) розраховуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,044(1-0,044)}{204}} = 0,014, \text{ або } 1,4\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,529(1-0,529)}{204}} = 0,035, \text{ або } 3,5\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,309(1-0,309)}{204}} = 0,032, \text{ або } 3,2\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,118(1-0,118)}{204}} = 0,022, \text{ або } 2,2\%.$$

Граничну помилку 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 $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,0144 = 0,028, \text{ або } 2,8\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069, \text{ або } 6,9\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_3 = 1,96 \cdot 0,032 = 0,063, \text{ або } 6,3\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_4 = 1,96 \cdot 0,022 = 0,043, \text{ або } 4,3\%.$$

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%.

Продовження додатка Ф

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 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 когнітивно-інтелектуального 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

Продовження додатка Ф

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-майбутніх менеджерів 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:

$$\Delta = t_{\text{кр}} \mu,$$

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

За таблицями для нормального розподілу знаходимо, що для $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,013 = 0,025, \text{ або } 2,5\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069, \text{ або } 6,9\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_3 = 1,96 \cdot 0,033 = 0,065, \text{ або } 6,5\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_4 = 1,96 \cdot 0,027 = 0,053, \text{ або } 5,3\%.$$

Побудуємо надійні інтервали:

$$Z_i - t_{0,05} \mu_i \leq w_i \leq Z_i + t_{0,05} \mu_i;$$

$$0,035 - 1,96 \cdot 0,013 \leq w_1 \leq 0,035 + 1,96 \cdot 0,013;$$

$$0,01 \leq w_1 \leq 0,06 \quad \text{або} \quad 1,0\% \leq w_1 \leq 6,0\%.$$

Аналогічно знаходимо значення трьох інших рівнів:

$$0,377 \leq w_2 \leq 0,514 \quad \text{або} \quad 37,7\% \leq w_2 \leq 51,4\%;$$

$$0,278 \leq w_3 \leq 0,408 \text{ або } 27,8\% \leq w_3 \leq 40,8\%;$$

$$0,123 \leq w_4 \leq 0,228 \text{ або } 12,3\% \leq w_4 \leq 22,8\%.$$

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

Продовження додатка Ф

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-майбутніх менеджерів 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;

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 $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

$$\text{Отже: } \Delta_1 = 1,96 \cdot 0,011 = 0,022, \text{ або } 2,2\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_2 = 1,96 \cdot 0,035 = 0,069, \text{ або } 6,9\%.$$

$$\text{Отже: } \Delta_3 = 1,96 \cdot 0,034 = 0,067, \text{ або } 6,7\%.$$

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%. Гранична помилка для рівня довіри $\alpha = 0,05$ становить $\Delta_1 = 0,022$, або 2,2%. Таким чином, з імовірністю $P_1 = 0,95$, 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%. 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-

Продовження додатка Ф

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-майбутніх менеджерів ЕГ після експерименту.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ДІЯЛЬНИСНИЙ 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	

Продовження додатка Ф

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 копонента;

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 ($n \geq 204$) розраховуємо:

$$\mu_1 = \sqrt{\frac{Z_1(1-Z_1)}{n}} = \sqrt{\frac{0,044(1-0,044)}{204}} = 0,014, \text{ або } 1,4\%;$$

$$\mu_2 = \sqrt{\frac{Z_2(1-Z_2)}{n}} = \sqrt{\frac{0,275(1-0,275)}{204}} = 0,031, \text{ або } 3,1\%;$$

$$\mu_3 = \sqrt{\frac{Z_3(1-Z_3)}{n}} = \sqrt{\frac{0,338(1-0,338)}{204}} = 0,033, \text{ або } 3,3\%;$$

$$\mu_4 = \sqrt{\frac{Z_4(1-Z_4)}{n}} = \sqrt{\frac{0,343(1-0,343)}{204}} = 0,033, \text{ або } 3,3\%.$$

Граничну помилку розраховуємо 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 $\alpha = 0,05$:

$$t_{0,05} = 1,96.$$

Отже: $\Delta_1 = 1,96 \cdot 0,014 = 0,027$, 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

Продовження додатка Ф

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 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%.

4. Із вищенаведених розрахунків можна констатувати, що 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

Закінчення додатка Ф

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	x	y	x^2	y^2	xy
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	x	y	x^2	y^2	xy
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
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

Продовження додатка X.1

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} – ($i = 1, 2, 3, 4; j = 1, 2, 3, 4$).

$$S_x = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i^2 n_i - \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \right]^2}; \quad S_y = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j^2 n_j - \left[\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \right]^2},$$

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:

$$t_{\text{роз}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}},$$

де n – ступені свободи. У нашому варіанті: $n = 4 - 2 = 2$.

Продовження додатка X.1

$$t_{\text{роз}} = \frac{0,765\sqrt{4-2}}{\sqrt{1-(0,765)^2}} = \frac{0,765 \cdot 1,41}{\sqrt{1-0,585}} = \frac{1,08}{0,644} = 1,68.$$

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.

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

Продовження додатка X.1

Аналогічні розрахунки за всіма парами компонентів:

Мотиваційно-особистісний – комунікативний компоненти:

$$r \approx 0,346 \qquad t_{\text{роз}} = 0,478$$

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:

$$r \approx 0,994 \qquad t_{\text{роз}} = 12,84$$

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:

$$r \approx -0,539 \qquad t_{\text{роз}} = 0,903$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(0,903) < t_{\text{кр}}(4,3)$, 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:

$$r \approx 0,834 \qquad t_{\text{роз}} = 2,14$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(2,14) < t_{\text{кр}}(4,3)$, 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:

$$r \approx 0,543 \qquad t_{\text{роз}} = 1,41$$

Закінчення додатка X.1

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(1,41) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про помірну 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:

$$r \approx -0,845 \qquad t_{\text{роз}} = 2,22$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(2,22) < t_{\text{кр}}(4,3)$, 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:

$$r \approx 0,394 \qquad t_{\text{роз}} = 0,604$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(0,604) < t_{\text{кр}}(4,3)$, 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:

$$r \approx -0,056 \qquad t_{\text{роз}} = 0,079$$

Висновок: оскільки $t_{\text{роз}}(0,079) < t_{\text{кр}}(4,3)$, то можна стверджувати про відсутність взаємозв'язку ($r \approx -0,056$) (табл. X.1.2) між комунікативним і організаційно-діяльнісним компонентами без статистичної значущості.

Соціально-ціннісний – організаційно-діяльнісний компоненти:

$$r \approx -0,612 \qquad t_{\text{роз}} = 1,09$$

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 в *табл. X.2.1.*

Таблиця X.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
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	x	y	x^2	y^2	xy
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

Продовження додатка X.2

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	x	y	x^2	y^2	xy
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	x	y	x^2	y^2	xy
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	x	y	x^2	y^2	xy
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	x	y	x^2	y^2	xy
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	x	y	x^2	y^2	xy
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 ;

$\bar{x}\bar{y}$ – 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:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \quad \bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \quad \bar{xy} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m x_i y_j n_{ij},$$

де n – кількість пар значень;

n_{ij} – ($i = 1, 2, 3, 4; j = 1, 2, 3, 4$).

$$S_x = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i^2 n_i - \left[\frac{1}{n} \sum_{i=1}^k x_i n_i \right]^2}; \quad S_y = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j^2 n_j - \left[\frac{1}{n} \sum_{j=1}^m y_j n_j \right]^2},$$

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:

$$r = \frac{4 \cdot 1516,29 - 65,6 \cdot 68,6}{\sqrt{4 \cdot 1444,1 - (65,6)^2} \cdot \sqrt{4 \cdot 1634,46 - (68,6)^2}} = \frac{15,65}{38,38 \cdot 42,8} = \frac{1565}{1642,66} \approx 0,953.$$

Перевірка статистичної значущості

Оскільки сила зв'язку між x і y оцінюється за вибірковими даними, то необхідна перевірка її статистичної значущості, тобто оцінка можливості розповсюдження отриманих результатів на всю генеральну сукупність.

Перевірку здійснюємо за допомогою t -статистики за формулою:

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

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 $t_{\text{кр}} = 4,3$.

Продовження додатка Х.2

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).

Таблиця 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:

$$r \approx 0,757$$

$$t_{\text{роз}} = 1,64$$

Продовження додатка Х.2

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:

$$r \approx 0,926 \qquad t_{\text{роз}} = 3,46$$

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-ціннісним компонентами та можливу статистичну значущість.

Когнітивно-інтелектуальний – комунікативний компоненти:

$$r \approx 0,643 \qquad t_{\text{роз}} = 1,18$$

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.

Закінчення додатка X.2

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. X.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. X.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. X.2.2) між комунікативним і організаційно-діяльнісним компонентами, однак без статистичної значущості.

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-майбутніх менеджерів 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.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМАТИКОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації

1. Завидівська О. І. Професійна підготовка майбутніх менеджерів: теоретико-методичний аспект формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації : монографія. Чернігів – Львів : Простір-М, 2020. 642 с.
2. Завидівська О. І. Основи здоров'яорієнтованого управління : навч.-метод. посібник. Львів : Простір-М, 2020. 274 с.
3. 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.
4. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Сучасні тенденції у теорії та методиці формування культури здоров'я майбутніх менеджерів з управління персоналом. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 4. С. 145–151.
5. 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.
6. 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.
7. Завидівська О. І. Філософія науки – теоретична основа вдосконалення системи професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія : Педагогічні науки*. 2018. Вип. 173. С. 106–111.
8. Завидівська О. І. Формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок майбутніх менеджерів на засадах філософських законів і категорій.

Український педагогічний журнал. 2018. № 4. С. 110–117. doi: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2018-4-110-117>.

9. 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. праць*. 2018. № 3 (62). Т. 2. С. 97–101.

10. 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>.

11. Завидівська О. Філософські основи здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки студентів-управлінців. *Педагогічний часопис Волині*. 2018. № 3 (10). С. 14–20.

12. Завидівська О. Особливості сучасної системи професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету. Серія «Педагогічні 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).

13. Завидівська О. І. Готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як особлива категорія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*. 2018. № 3. С. 168–173.

14. Завидівська О. І. Здоров'яорієнтоване навчання у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Інноваційна педагогіка*. 2018. Вип. 6. С. 137–142.

15. Завидівська О. І. Особливості інтегративного навчання здоров'язбереженню у змісті професійної освіти студентів-управлінців. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи» : зб. наук. праць*. 2019. Вип. 67. С. 100–104.

16. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Історичні передумови розвитку оздоровчих систем як засобу оптимізації здоров'язбережувального навчання студентів. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 17. Т. 2. С. 23–27.

17. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості змісту здоров'яорієнтованої професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 15 «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)»* : зб. наук. праць. 2019. Вип. 3К (110). С. 216–220.

18. Завидівська О. І. Феномен комплементарності в системі професійної освіти майбутніх менеджерів: концепт навчання 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>.

19. Завидівська О. І. Навчання здоров'яорієнтованому управлінню як нова стратегія професійної освіти майбутніх менеджерів. *Науковий вісник Льотної 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>.

20. 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 Миколи Гоголя)*. 2019. № 3. С. 23–30. doi: <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2019-PP-3-23-30>.

21. 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>.

22. 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.

23. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Соціальна потреба у формуванні здоров'язберезувального 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. 3К (123). С. 168–172.

24. 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. 2020. Вип. 1. С. 268–279. doi: <https://doi.org/10.31494/2412-9208-2020-1-1-268-279>.

25. 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>.

26. Zavydivska O., Zavydivska N., Khanikiants O., Rymar 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: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2017.s1009>.

27. 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: <http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2018.s2160>.

28. Zavydivska O. I. The essence and content of the communicative component of readiness of future managers to create a health-oriented environment of organization. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*.

2020. No 6 (27). P. 99–105. doi: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30092020/7160.

29. Zavydivska O. The analysis motivational factors of formation the readiness of future managers to create a health-oriented environment of the organization. *Innovative Solutions in Modern Science*. 2020. TK Meganom LLC. New York. № 6 (42). P. 5–18. doi: [https://doi.org/10.26886/2414-634X.6\(42\)2020.1](https://doi.org/10.26886/2414-634X.6(42)2020.1).

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

30. Завидівська О. І., Легка Р. І. Якість життя: поняття та основні складові оцінки. *Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку* : тези доп. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 16–17 трав. 2016 р. Хмельницький : ХКТЕІ, 2016. С. 64–67.

31. 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.

32. Завидівська О. І., Легка Р. І. Оцінка вартості людського життя в Україні. *Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та проблеми* : матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 19–22 жов. 2016 р. Харків, 2016. С. 176–178. URL : <http://ekon.uipa.edu.ua>. (дата звернення: 05.03.2020).

33. Завидівська О. Менеджмент здоров'я як чинник підвищення якості життя населення. *Фізична культура і спорт: досвід та перспективи* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 6–7 квіт. 2017 р. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2017. С. 183–185.

34. Завидівська О. І. Особливості психолого-педагогічних впливів у процесі формування здоров'яорієнтованої компетенції майбутніх управлінців. *Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі* : матер. III Міжнар. Конгресу, 18–21 травня 2017 р. Одеса : Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, 2017. С. 459–460.

35. Завидівська О. І. Сучасні підходи до оцінки вартості людського життя. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб. тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 201–203.

36. Завидівська О. І., Ставінський В. М. Економіко-математичне моделювання мотиваційних процесів в управлінні персоналом. *Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір* : зб. тез XII Міжнар. наук.-практ. конф., 25–26 трав. 2017 р. Львів : ЛННІ ДВНЗ «Університет банківської справи», 2017. С. 205–207.

37. 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.

38. Завидівська О. І. Управління якістю трудового життя персоналу підприємства. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 35–37.

39. 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* : матер. V Міжн. заоч. наук.-практ. конф., 24 лист. 2017 р., Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2017. С. 429–432.

40. Завидівська О. І., Федак К. В. Деякі аспекти аналізу рівня та якості життя населення України. *Фінансова спроможність об'єднаних територіальних громад: очікування та реалії* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 29–30 лист. 2017 р. Рівне – Луцьк, 2017. С. 242–245.

41. Завидівська О. І., Федак К. В. Менеджмент здоров'я як фактор підвищення якості життя працівників. *Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы* : сб. трудов XII Междун. науч.-практ. конф., 27 апр. 2018 г. Пинск (Республика Беларусь) : ПолесГУ, 2018. С. 183–184.

42. Завидівська О. Компетентність у питаннях здоров'язбереження 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 ім. Ю. Федьковича, 2019. С. 51–52.

43. Завидівська О. Основні аспекти здоров'яорієнтованого змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів. *Управління в освіті* : матер. IX Міжнар. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2019 р. Львів : «Левада», 2019. С. 123–124.

44. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості розвитку здоров'яорієнтованого менеджменту у сучасній системі професійної освіти студентів-управлінців. *Інноваційні технології у розвитку сучасного суспільства* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 квіт. 2019 р. Львів : Навчально-науковий інститут підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка», 2019. С. 334–336.

45. Завидівська О. І. Особливості змісту фахової підготовки студентів-управлінців. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспір. і здобув. вищої освіти, 10 трав. 2019 р. Рівне : НУВГП, 2019. С. 318–319.

46. 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.

47. Завидівська О. І. Створення здоров'яорієнтованого середовища організації як одна із ключових компетенцій майбутнього менеджера. *Актуальні питання фізичної культури, спорту та ерготерапії* : матер. II Міжнар. наук.-спорт. конгресу, 24–25 квіт. 2020 р. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С. 44–46.

48. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Роль менеджера в умовах сучасної організації: аспект створення здоров'яорієнтованого середовища. *Теорія та практика менеджменту* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 13 трав.

2020 р. Луцьк : Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, 2020. С. 94–96.

49. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Здоров'язбережувальна компетентність як складова конкурентоспроможності майбутнього менеджера. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти* : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф., 14 трав. 2020 р. Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. С. 35–37.

50. Завидівська О. І., Завидівська Н. Н. Здоров'яорієнтована професійна підготовка студентів-управлінців в умовах сьогодення. *Актуальні проблеми сучасної освіти та науки в контексті євроінтеграційного поступу* : матер. VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 21–22 трав. 2020 р. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 88–90.

51. Завидівська О. І. Менеджмент здоров'я як педагогічна категорія. *Інноваційні трансформації освітнього простору: зміст, напрями і технології реалізації* : матер. VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. молодих учених і студентів, 14 трав. 2020 р. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2020. С. 63–65.

52. Zavydivska N., Zavydivska O., Khanikiants O. Organizational and pedagogical aspects in the system of professional training of future managers: innovative forms, methods and tools of health-preserving study. *Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges* : Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference, 1–2 April 2020. Seville (Spain) : IBIMA, 2020. P. 10577–10585.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

53. 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. праць. 2013. № 3 (18). С. 300–304.

54. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості впровадження 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. doi: <http://dx.doi.org/10.18371/fcaptp.v1i18.46570>.

55. Завидівська Н. Н., Завидівська О. І. Особливості формування мотиваційної сфери до здорового способу життя у майбутніх банкірів. *Вісник Університету банківської справи* : зб. наук. праць. 2015. № 3 (24). С. 157–164.

56. 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. праць. 2015. Вип. 12 (48). С. 37–48.

57. 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.

58. Завидівська О. І., Ревакович П. М., Мазур Д. А. Використання тайм-менеджменту на підприємстві. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 202–204.

59. Завидівська О. І., Бондар Я. Є. Вплив мотивації персоналу на розвиток підприємства. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики* : матер. Шостої Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 вер. 2017 р. Одеса : Атлант, 2017. С. 200–202.

60. Завидівська О. І., Лемішко Н. С. Теоретичні підходи до мотивації персоналу в банках. *Стратегія підприємства: підприємницький контекст* : зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 16–17 лист. 2017 р. Київ, 2017. С. 163–164.

61. Завидівська О. І., Ложовський В. М. Заходи 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.

62. Завидівська О. І., Федак К. В. Вплив професійного вигорання на здоров'я трудового колективу та ефективність праці. *Економічні науки : зб. наук. праць Хмельницького кооперативного торговельно-економічного інституту*. 2018. № 12. С. 126–134.

63. Завидівська О. І. Теоретичні аспекти застосування інноваційних методів навчання персоналу організацій. *Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки* : зб. наук. статей за матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф., 16–17 квіт. 2020 р. Дніпро : НМетАУ, 2020. Частина 1. С. 78–82.

64. Zavydivska N., Zavydivska O. Health management as component of modern higher education system. *Knowledge – Economy – Society. Managing organizations: concepts and their applications*. Cracow, 2014. P. 239–246.

65. Zavydivska O. Training, Development and Competence in HR-management. *Knowledge – Economy – Society. Reorientation of paradigms and concepts of management in the contemporary Economy*. Cracow, 2015. P. 275–284.

66. Zavydivska O., Koblyk M. Employees motivation in banking sector. *Банковская система: устойчивость и перспективы развития* : сб. науч. статей восьмой междунар. науч.-практ. конф. по вопросам банковской экономики, 27–28 апр. 2017 г. Пинск (Республика Беларусь) : ПолесГУ, 2017. С. 58–61.

67. Huzar U., Zavydivska O., Kholyavka V., Kryshtanovych M. Formation of psychological peculiarities of time-management of modern expert in the field of finance. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol. 4, No. 31. P. 477–486. doi: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i31.191001>.

Відомості про апробацію результатів дисертації

1. VI Міжнародна наукова конференція Факультету Менеджменту Краківського економічного університету «Knowledge – Economy – Society» (м. Краків, Республіка Польща, 4–6 червня 2014 р.); форма участі – виступ з доповіддю.
2. VII Міжнародна наукова конференція Факультету Менеджменту Краківського економічного університету «Knowledge – Economy – Society» (м. Краків, Республіка Польща, 25–27 травня 2015 р.); форма участі – виступ з доповіддю.
3. VII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку» (м. Хмельницький, 16–17 травня 2016 р.); форма участі – заочна.
4. XI Міжнародна науково-практична конференція «Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір» (м. Львів, 19–20 травня 2016 р.); форма участі – заочна.
5. Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція «Актуальні проблеми економічного розвитку України в умовах інтеграції: досягнення та проблеми» (м. Харків, 19–22 жовтня 2016 р.); форма участі – заочна.
6. Міжнародна науково-практична конференція «Фізична культура і спорт: досвід та перспективи» (м. Чернівці, 6–7 квітня 2017 р.); форма участі – виступ з доповіддю.
7. VIII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку» (м. Хмельницький, 16–17 травня 2017 р.); форма участі – заочна.
8. III Міжнародний науковий конгрес «Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі» (м. Одеса, 18–21 травня 2017 р.); форма участі – виступ з доповіддю.
9. XII Міжнародна науково-практична конференція «Інтеграція України в європейський і світовий фінансовий простір» (м. Львів, 25–26 травня 2017 р.); форма участі – заочна.

10. VI Міжнародна науково-практична конференція «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 22–23 вересня 2017 р.); форма участі – заочна.

11. Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці» (м. Полтава, 19 жовтня 2017 р.); форма участі – заочна.

12. Міжнародна науково-практична конференція «Стратегія підприємства: підприємницький контекст (м. Київ, 16–17 листопада 2017 р.); форма участі – виступ з доповіддю.

13. X Міжнародна науково-практична конференція «Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика» (м. Запоріжжя, 24 листопада 2017 р.); форма участі – заочна.

14. Міжнародна науково-практична конференція «Фінансова спроможність об'єднаних територіальних громад: очікування та реалії» (м. Рівне – Луцьк, 29–30 листопада 2017 р.); форма участі – заочна.

15. VI Міжнародна науково-практична конференція «Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы» (м. Пінськ, Республіка Білорусь, 27 квітня 2018 р.); форма участі – заочна.

16. IX Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Сучасні економічні системи: стан та перспективи розвитку» (м. Хмельницький, 16–17 травня 2018 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).

17. XI Міжнародна наукова конференція пам'яті Лапутіна Анатолія Миколайовича «Актуальні проблеми сучасної біомеханіки фізичного виховання та спорту» (м. Чернігів, 18–19 жовтня 2018 р.); форма участі – виступ з доповіддю.

18. X Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми та перспективи розвитку фізичного виховання, здоров'я і професійної підготовки майбутніх фахівців з фізичного виховання та спорту» (м. Київ, 21–22 березня 2019 р.); форма участі – виступ з доповіддю.

19. II Міжнародна науково-практична конференція «Фізична культура і спорт: досвід та перспективи» (м. Чернівці, 4–5 квітня 2019 р.); форма участі – виступ з доповіддю.

20. IX Міжнародна науково-практична конференція «Управління в освіті» (м. Львів, 4–5 квітня 2019 р.); форма участі – виступ з доповіддю.

21. III Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та перспективи професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграції» (м. Кропивницький, 18–19 квітня 2019 р.); форма участі – виступ з доповіддю.

22. Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології у розвитку сучасного суспільства» (м. Львів, 18–19 квітня 2019 р.); форма участі – заочна.

23. Міжнародна науково-практична конференція молодих науковців, аспірантів і здобувачів вищої освіти «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки» (м. Рівне, 10 травня 2019 р.); форма участі – заочна.

24. II Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Економіко-соціальні відносини в галузі фізичної культури та сфері обслуговування» (м. Львів, 23–24 травня 2019 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).

25. XII Міжнародна наукова конференція пам'яті Лапутіна Анатолія Миколайовича «Актуальні проблеми сучасної біомеханіки фізичного виховання та спорту» (м. Чернігів, 17–18 жовтня 2019 р.); форма участі – заочна.

26. XI Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми та перспективи розвитку фізичного виховання, здоров'я і професійної підготовки майбутніх фахівців з фізичного виховання та спорту» (м. Київ, 19–20 березня 2020 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).

27. 35-та Міжнародна науково-практична конференція ІВІМА «Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges» (м. Севілья, Іспанія, 1–2 квітня 2020 р.); форма участі – заочна.

28. II Міжнародний науково-спортивний конгрес студентів та молодих вчених «Актуальні питання фізичної культури, спорту та ерготерапії» (м. Чернівці, 24–25 квітня 2020 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).

29. VII Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція молодих учених і студентів «Інноваційні трансформації освітнього простору: зміст, напрями і технології реалізації» (м. Чернігів, 14 травня 2020 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).

30. II Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти» (м. Глухів, 14 травня 2020 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).

31. VI Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Актуальні проблеми сучасної освіти та науки в контексті євроінтеграційного поступу» (м. Луцьк, 21–22 травня 2020 р.); форма участі – виступ з доповіддю (в онлайн режимі).



УНІВЕРСИТЕТ «КРОК»

Україна, м. Київ, 03113,
вул. Табірна, 30-32, а/с 65
Тел.: (044) 455-57-57, 455-58-88, 455-56-66
Тел./факс: (044) 456-84-28
krok@krok.edu.ua

№ 6-1/13 від 13 лютого 2020 року

АКТ

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження Ольги Ігорівни Завидівської з теми: «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації», що представлено на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук (спеціальність 13.00.04-теорія та методика професійної освіти / 015-професійна освіта)

Упродовж 2018-2019 н. р. у ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» фахове навчання майбутніх менеджерів відбувалося із використанням основних положень дисертаційного дослідження Завидівської О.І., виконаної на тему: «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації». Філософсько-методологічні настанови, теоретичні і методичні засади, представлені у вищезазначеній роботі, слугували підґрунтям для обґрунтування і розроблення концепції навчальних програм фахової підготовки студентів-управлінців. Такий концепт сприяв формуванню у майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації як додаткової компетентності.

Запровадження у систему професійної освіти майбутніх менеджерів виокремлених авторкою загальнонаукових підходів (поєднання історичного і логічного; системний; діяльнісний; аксіологічний; синергетичний, компетентнісний; особисто-орієнтований; культурологічний; інтегративний, що розглядає особистість як біо-психо-соціо-духовну єдність) дало змогу доповнити дисципліни навчальних планів здоров'язбережувальним змістом.

Використання алгоритму комплементарно-інтегративної сутності професійної освіти студентів-управлінців дозволило проектувати процес формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації на основі міждисциплінарного змісту нової якості і дало змогу викладачам об'єднати педагогічні функції складових різних наук в єдине ціле. Дієвим механізмом для оптимізації здоров'язбережувального навчання студентів-управлінців стало використання авторського тренінгового спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління», як активного педагогічного чинника у процесі формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Проректор
з наукової роботи,
д.е.н., професор



І.П. Мігус



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

Бульвар Т.Шевченка, 81, м. Черкаси, 18031, тел./факс: (0472) 35-44-63, 37-21-42,
 e-mail: cic@cdu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02125622

14.02.2020 № 37/04-а
 на № _____

АКТ

про апробацію та впровадження результатів наукового дослідження
ЗАВИДІВСЬКОЇ Ольги Ігорівни
«Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до
створення здоров'яорієнтованого середовища організації»,
 поданого на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності
 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти / 015 – професійна освіта

Упродовж 2018-2019 навчального року у Черкаському національному університеті імені Богдана Хмельницького відбувалася апробація та впровадження основних результатів дисертаційного дослідження Завидівської О. І. з теми «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації». Філософсько-методологічні настанови, теоретичні і методичні засади, декларовані авторкою у вищезазначеній дисертації стали підґрунтям для обґрунтування і розроблення концепції професійної освіти студентів спеціальності 073 «Менеджмент» на засадах здоров'язбереження.

Представлені у дисертаційній праці результати, зокрема про підвищення зацікавленості працевластців (керівників вищої ланки управління) у менеджерах, здатних до запровадження здоров'язбережувальних заходів в умовах трудових процесів, стали передумовою для зміни не лише структури, а й змісту, форм, методів у системі професійної підготовки майбутніх менеджерів. Використання авторської педагогічної технології сприяло формуванню у студентів-управлінців компетентності у питаннях здоров'яорієнтованого управління. У результативному плані дана технологія є своєрідним науковим проектом створення комплементарно-організованого освітнього професійного простору майбутніх менеджерів у частині формування у них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Результати наукового дослідження Завидівської О. І. були обговорені та затверджені на засіданні кафедри педагогічних наук, освітнього і соціокультурного менеджменту (протокол № 7 від 13.02.2020)

Перший проректор

В. М. Мойсієнко





УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

(НУ «Запорізька політехніка») вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя 69063
 тел. (061) 764 25 06, факс (061) 764 21 41 e-mail: rector@zpu.edu.ua
 код ЄДРПОУ 02070849

03.03.2020 № 63/18

На № _____ від _____

Довідка

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження

Ольги Ігорівни Завидівської

«Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Впродовж 2018-2019 н. р. у Національному університеті «Запорізька політехніка», а саме у навчальному процесі студентів спеціальності 073 «Менеджмент», для створення змістовного наповнення навчальних програм було використано основні ідеї та положення розробленого авторкою комплементарно-інтегративного спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління».

Спеціальність 073 «Менеджмент» виступає суспільним засобом формування життєвих настанов, соціальних цінностей та мотивів поведінки людей. Зміст професії менеджера в умовах сьогодення набуває іншого сенсу – від «управління для покращення економіки» до «управління для людей, котрі творять економічні процеси». Конкурентною перевагою і запорукою професійного зростання майбутнього менеджера стають додаткові компетентності, однією з яких є їхня готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Забезпечення професійної підготовки майбутніх менеджерів активними методами навчання, сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями, використання спеціальних принципів, змістовних блоків та етапів, що пропонувані авторкою у даному дисертаційному дослідженні слугували дієвим механізмом для формування у них навичок здоров'яорієнтованого управління.

Проректор з наукової роботи
 д.т.н., професор



Наумик

Міністерство освіти
і науки України

УКРАЇНЬКА ІНЖЕНЕРНО-
ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

вул. Університетська, 16,
м. Харків, 61003, Україна



Тел.: (057)731 28 62; факс: (057)731 32 36
E-mail: rektor@uipa.edu.ua
<http://uipa.edu.ua>
Код ЄДРПОУ 02071228

Ministry of Education
and Science of Ukraine

UKRAINIAN ENGINEERING
PEDAGOGICS ACADEMY

Universytets'ka str. 16,
Kharkiv, 61003, Ukraine

26.06.2020 № 106/57-02
На № _____

ДОВІДКА

про впровадження в навчальний процес наукових результатів дисертаційного дослідження Завідівської Ольги Ігорівни за темою «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Наукові здобутки автора стосовно теоретичних і методичних засад формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації дозволили окреслити сукупність заходів, щодо досягнення тактичних та стратегічних цілей з урахуванням викликів зовнішнього середовища.

Запропоновані автором наукові положення та практичні рекомендації комплементарно-інтегративної технології формування готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації дозволили керівництву Української інженерно-педагогічної академії використати результати дослідження в навчальному процесі при підготовці фахівців другого рівня вищої освіти (магістр) 015.24 «Професійна освіта. Економіка» при викладанні дисциплін «Конкурентоспроможність підприємства», «Управління ресурсами», «Економічне управління підприємствами».

Результати дослідження впроваджено без фінансових зобов'язань перед автором.

Перший проректор У
к.т.н., доц.



[Signature]

Сергій ПЕТРОВ

Декан факультету
економічних, управлінських та
освітніх технологій УПА,
к.ф.-м.н., доц.

[Signature]

Олена ЯРМОШ

Завідувач кафедрою
економіки та організації діяльності
суб'єктів господарювання УПА,
д.е.н., проф.

[Signature]

Вікторія ПРОХОРОВА



004403

УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

вул. С. Бандери, 12, Львів, 79013, тел. (380-32) 237-49-93, 258-27-58, факс: (380-32) 258-26-80
 ел. пошта: coffice@lpnu.ua, інтернет: www.lp.edu.ua

05.08.2020 № 67-01-1180

на № _____

АКТ

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Ольги Ігорівни Завидівської
 «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх
 менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Упродовж 2018 року у Національному університеті «Львівська політехніка» відбувалася апробація та здійснювалося впровадження основних положень дисертаційного дослідження Завидівської О. І. з теми «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації».

Основні ідеї, положення, висновки, викладені О. І. Завидівською у дисертаційному дослідженні, стали концептуальною основою для вдосконалення змісту навчання студентів-управлінців. Алгоритм комплементарно-інтегративних зв'язків слугував для створення міждисциплінарних змістовних блоків дисциплін, що сприяло активізації знань майбутніх менеджерів про здоров'яорієнтоване управління.

Опитування викладачів і студентів засвідчило їхню зацікавленість до пропонованих авторкою положень. Використання у навчальному процесі основних елементів пропонованої авторкою технології комплементарно-інтегративного фахового навчання студентів-управлінців підтвердило ефективність цієї технології щодо формування у них готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища у майбутньому.

Проректор
 з науково-педагогічної роботи



О.Р. Давидчак



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Львівська, 75, м. Луцьк, 43018, тел.: +38(0332)74-61-03, факс: +38(0332)77-48-40
 e-mail: rector@lntu.edu.ua, web: www.lutsk-ntu.com.ua, код ЄДРПОУ 05477296

5.08.2020 № 634-21-35

на № _____ від _____

Довідка

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Ольги Ігорівни Завидівської
 «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх
 менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Упродовж 2018-2019 навчального року у Луцькому національному технічному університеті навчання студентів-управлінців було організовано із використанням авторської педагогічної комплементарно-інтегративної технології формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації. Ідея доповнення однієї дисципліни методологією, елементами іншої, об'єднання пізнавального процесу формування навичок здоров'язбереження студентів-управлінців на основі встановлення взаємозв'язків між штучно розділеними компонентами наук і педагогічного процесу виправдала себе. Слід вказати на правильний вибір автором компонентів готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації, адже виявлені позитивні взаємозв'язки у змісті процесу професійної підготовки, вказують на нову якість професійної освіти майбутніх менеджерів.

Проведення факультативних занять «Основи здоров'яорієнтованого управління» у формі тренінгового навчання, що характеризується гностичною, валеолого-пізнавальною, конструктивною, прогностичною, світоглядно-розвивальною функціями стало ефективним механізмом активізації навчання здоров'я збереженню майбутніх менеджерів.

В.о. ректора
 Луцького національного
 технічного університету



П. П. Савчук



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

просп. Волі, 13, м. Луцьк, 43025, тел. (0332) 24-10-07, факс (0332) 72-01-23
e-mail: post@eenu.edu.ua, web. http://www.eenu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125102

17.08.2020 № 03-28/01/1825 Г

7

на № _____ від _____

АКТ

Г про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження
Ольги Ігорівни Завидівської
«Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до
створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

У Східноєвропейському національному університеті імені Лесі Українки упродовж 2018-2019 н. р. здійснювалася апробація та впровадження результатів дисертаційного дослідження «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації» Завидівської Ольги Ігорівни.

Основні положенні, висвітлені у вищезазначеному дисертаційному дослідженні, було використано при створенні змісту фахового навчання майбутніх менеджерів. Це дало можливість уніфікувати змістовні модулі фахових дисциплін, ознайомити студентів-управлінців із сучасними оздоровчими методиками та активізувати їх до навчання здоров'язбереженню.

Теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх менеджерів до здоров'яорієнтованої управлінської діяльності стали основою навчально-виховного процесу. Так, декларовані авторкою міждисциплінарні зв'язки професійно орієнтованих дисциплін слугували для наповнення технології професійної підготовки майбутніх менеджерів здоров'яорієнтованим змістом, а пропонуваній навчальний спецкурс «Основи здоров'яорієнтованого управління» слугував активним педагогічним чинником упродовж їхнього фахового навчання.

Використання основних положень наукової новизни у процесі навчання майбутніх менеджерів засвідчило, що основні положення дисертаційного дослідження Завидівської Ольги Ігорівни з теми «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації» мають теоретичну і практичну цінність. Так, завдяки впровадженню у навчальний процес авторської технології професійної підготовки, вдалося активізувати процес формування у майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Ректор
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки,
доктор наук з фізичного виховання і спорту, професор

Тетяна Роспопа
0994375196



 Анатолій ЦЬОСЬ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського

вул. Костюшка, 11, м. Львів, 79007, тел: (032)255-32-01, факс: (032)255-32-08
 E-mail: info@ldufk.edu.ua Код ЄДРПОУ 34606048

18.08.2020 № 589

На № _____

Довідка

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Ольги Ігорівни Завидівської
 «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до
 створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Упродовж 2018–2019 н. р. у Львівському державному університеті фізичної культури імені Івана Боберського фахове навчання студентів спеціальності 073 «Менеджмент» відбувалося із використанням основних положень дисертаційного дослідження Завидівської О. І. «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації». Доведені авторкою положення та ідеї про те, що в умовах динамічних змін на національному та європейському ринках праці особливого значення набуває навчання майбутніх менеджерів здоров'язбереження через специфіку їхньої професійної діяльності враховано при вдосконаленні змісту навчальних програм фахової підготовки студентів спеціальності 073 «Менеджмент».

Пропонована авторкою комплементарно-інтегративна технологія формування у майбутніх менеджерів готовності до створення здоров'яорієнтованого середовища організації слугувала механізмом вдосконалення навчально-виховного процесу. Дієвим педагогічним інструментом для викладачів і цікавим для студентів-управлінців виявився авторський спецкурс «Основи здоров'яорієнтованого управління». Низка тренінгових занять вказує на те, що в умовах сьогодення сутність і зміст професії менеджера характеризується багатофункціональністю і набуває іншого сенсу. За даними опитування студентів стало відомо, що використання авторської технології фахового навчання майбутніх менеджерів сприяло формуванню в них додаткових компетентностей, однією з яких є готовність до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Проректор з наукової роботи
та зовнішніх зв'язків



Вовканич А.С.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

вул. М.Коцюбинського, 2, м.Чернівці, 58002, тел. (0372) 584811, факс (0372) 552914,
 E-mail: rector@chnu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02071240

Від 18.08.2020 № 17/17-1613 На № _____ від _____

АКТ

про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Ольги Ігорівни Завидівської
 «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх
 менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Апробація та впровадження результатів дисертаційного дослідження Завидівської Ольги Ігорівни з теми: «Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації» здійснювалася у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича. Упродовж 2018-2019 н. р. при формуванні змісту фахових дисциплін «Управління в системі освіти», «Інноваційні підходи до управління в системі освіти» та «Психологія освітнього менеджменту» було використано алгоритм побудови комплементарно-інтегративних взаємозв'язків для активізації навчання здоров'яорієнтованому управлінню майбутніх менеджерів. Декларовані теоретичні і методичні засади для реалізації комплементарної концепції інтегративного змісту фахових дисциплін стали фундаментальною основою при створенні навчальних програм.

Здійснена апробація підтвердила актуальність дисертаційного дослідження Завидівської О. І. та доцільність використання результатів у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів. Урахування у навчальному процесі висловлених автором основних ідей щодо організації здоров'язбережувального навчання студентів-управлінців сприяло формуванню у них компетентності у питаннях створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

Проректор з наукової роботи

Виконавець: Федірчик Т.Д.
 0509351468



Петро ФОЧУК



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 Державний вищий навчальний заклад
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІСОТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ

вул. Генерала Чупринки, 103, м. Львів, 79057, тел. (032) 237-80-94, тел./факс (032) 237-89-05
 E-mail: nltu@ukr.net Web: http://www.nltu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02070996

25.08.2020р № 01-310

Довідка
про апробацію та впровадження результатів дисертаційного дослідження
Ольги Ігорівни Завидівської
«Теоретичні і методичні засади формування готовності майбутніх менеджерів до
створення здоров'яорієнтованого середовища організації»

Наукові положення та висновки дисертаційного дослідження Завидівської Ольги Ігорівни були використані у навчально-виховному процесі Національного Лісотехнічного Університету України при формуванні концепції професійної освіти студентів, які здобувають фах менеджера. Упродовж 2018-19 н. р. відбувалася апробація і впровадження результатів вищезазначеного дисертаційного дослідження. Так, було використано запропонований авторкою алгоритм комплементарно-інтегративної сутності професійної освіти, що дозволило спроектувати такий набір загальних і спеціальних компетентностей, який сприяє формуванню готовності майбутніх фахівців з менеджменту до створення здоров'яорієнтованого середовища організації.

У навчальному процесі НЛТУ України було використано запропоновані організаційно-педагогічні умови, що декларують активні інноваційні форми, методи і засоби навчання. Формування здоров'яорієнтованих управлінських навичок за таких умов виглядає як процес біо-, психо-, соціо-, духовної єдності. Етапи навчання передбачають: створення комплементарно-інтегративних міждисциплінарних зв'язків у змісті дисциплін навчального плану, що сприятимуть орієнтації студентів-управлінців на запровадження здоров'яорієнтованого менеджменту; застосування викладачами контролю знань як засобу оцінки рівня готовності майбутніх менеджерів до створення здоров'яорієнтованого середовища організації через самоаналіз. Організація навчання згідно авторської комплементарно-інтегративної технології, використання авторського спецкурсу «Основи здоров'яорієнтованого управління», застосування спеціально визначених методів (словесний, ситуаційний, синдикати, кейс-методи, ділові і рольові ігри, метод Дельфі, лабіринт дій, мозковий штурм, діалоги, проекти, коучинг, навчання дією) слугували дієвим механізмом оптимізації здоров'язбережувального навчання майбутніх менеджерів.

Завідувач кафедри менеджменту
 організацій і адміністрування,
 к.е.н., доц.

Проректор з наукової роботи
 д. с.-г. н., проф.

Виконавець: А. Головка 0962738899



[Handwritten signature]

Головка А.А.

[Handwritten signature]

Лавний В.В.