

ринкового підходу в сфері своєї діяльності. ВУЗи вирішують завдання адаптації до сучасних економічних умов і вимог, що змінюються, як ринку праці, так і ринку освітніх послуг. При цьому навчання у вузах різних форм власності проводиться на платній основі і природним буде виглядати прагнення вищого навчального закладу до збільшення кількості студентів. В результаті між вузами, що надають схожі послуги в сфері освіти (що роблять навчання за однією спеціальністю), відбувається зіткнення інтересів в плані залучення студентів, що є рисою конкуренції.

Література:

1. Касатонова І. А. Оцінювання чинників конкурентоспроможності освітніх послуг. *Викладання економічних дисциплін в умовах глобалізації та європейської інтеграції України* : збірник матеріалів Міжн. наук.-метод. конф., 02 червня 2017 р. Харків : ХНАДУ, 2017. С. 109 – 111.
2. Козонова Ю. А., Титлова О. А., Терновский В. Б. Организация контроля качества подготовки специалистов. *Управління якістю підготовки фахівців*. Ч. 1. Одеса: ОДАБА., 2013. С. 37.

УДК 378.1

ХАРАКТЕРИСТИКА САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*Радткіна Д. В., магістр
наук. керівник: Вдовиченко І. Н. к. т. н., доцент
Криворізький національний університет*

Успішність у підготовці фахівців до професійної діяльності стає особливо значущою й актуальною. Серед актуальних завдань сучасної вітчизняної вищої освіти є забезпечення якісної підготовки майбутніх

фахівців різних галузей. Фахівцеві необхідно володіти ґрунтовною теоретичною підготовкою, творчим мисленням, навичками управлінської та організаційної роботи: знати і вміти використовувати сучасні комп'ютерні та інформаційні технології відповідно до профілю своєї діяльності. Підготовка конкурентоспроможного фахівця є основним завданням усієї навчальної, науково-дослідної, виховної та практичної діяльності під час здобуття людиною вищої освіти і водночас стає передумовою успішних кар'єрних стратегій фахівця в майбутньому.

Негативні емоційні стани, дезадаптація та високий рівень емоційності породжують сильну нервову напруженість, складність інтелектуальної праці, підвищене навантаження на фізичний, а також психоемоційний стани людини. Задля успішної підготовки майбутніх фахівців, виконання професійних обов'язків, збереження гарних стосунків із родиною, друзями та колегами необхідно здобути вміння боротися з такими негативними наслідками, як погіршення самопочуття, конфліктність, втома, дратівливість, фрустраційний стан тощо.

Емоційні переживання впливають на всі сфери життєдіяльності людини, зокрема й на професійну діяльність. Вони мають як позитивні наслідки, так і негативні, навіть руйнівні. Зважаючи на це, важливим аспектом у професійній діяльності будь-якого працівника є саморегуляція емоційного стану. Необхідність саморегуляції з'являється, коли особистість перетинається з новою, незвичною, важкою для неї проблемою, що не має однозначного рішення або передбачає кілька альтернативних варіантів. Саморегуляція необхідна в ситуації, коли людина знаходиться в стані підвищеного емоційного та фізичного напруження, що спонукає її до імпульсивних дій або вчинків.

Проблема саморегуляції людини за останні десятиліття стала однією з ключових у психологічній науці, її дослідження здійснювали науковці: І. Захарова, О. Зобков, Н. Киселевська, Т. Кириченко, О. Конопкін,

В. Моросанова, Ю. Нордгеймер, Н. Олейник, І. Плахотнікова, Г. Пригін, О. Стаканова та інші. Дедалі більшу увагу вчених привертає питання зв'язку саморегуляції з успішністю навчальної або трудової діяльності [0, 4, 5].

Саморегуляція здійснюється як єдиний процес, забезпечуючи мобілізацію та інтеграцію психологічних особливостей людини для досягнення цілей діяльності. Процес саморегуляції сприяє виробленню гармонійної поведінки, на його основі розвивається здатність керувати собою відповідно до визначеної мети та поставлених навчальних завдань [6].

Професійна саморегуляція – це психологічний феномен, який досліджували Б. Ананьєв, Г. Балл, Є. Климов, О. Молл, К. Платонов, А. Бандура, Е. Еріксон, А. Маслоу та інші. Наукові праці зазначених науковців базувалися на ідеях цілісності особистісного та професійного розвитку людини. Саморегуляція надає цілеспрямованості професійному зростанню, дозволяє сконцентрувати зусилля на досягненні поставлених цілей. Адже особистість не лише накопичує знання, але й здійснює перетворюючу діяльність – опрацювання нової інформації, співставлення з власним стилем поведінки, розвиток професійних компетенцій, вдосконалення як особистісних, так і ділових якостей. Тому, основними критеріями готовності особистостей до професійної саморегуляції є творчість, активність, воля та рефлексивні вміння (самопізнання; самоаналіз; самооцінка; самоконтроль, самовдосконалення та ін.) [3; 2].

У структурі професійної саморегуляції науковці виокремлюють ряд компонентів: мотиваційний (відображення усвідомлених особистостями моральних понять, загальнокультурних та професійних цінностей); рефлексивний (співставлення власного досвіду з досвідом інших людей, спосіб виходу за межі очевидності індивіда і групи); емоційно-вольовий (прояв витримки, усвідомлення власних почуттів, регуляція спілкування й

міжособистісних стосунків); діяльнісний (самоконтроль, самокорекція поведінкових проявів, усвідомлення мети та завдань діяльності) [2].

Також професійну саморегуляцію можна розуміти як емоційно-вольову саморегуляцію, процес якої будується в межах свідомого підходу на трьох основних принципах:

- релаксації (підготовка тіла та психіки до спільної роботи шляхом розслаблення та заспокоєння);
- візуалізації (створення внутрішньої уяви, використання власних внутрішніх ресурсів, активізація психічних процесів);
- самонавіювання (трансформація внутрішніх образів у слова, що спрямовані до свідомості як активна установка: «Я можу це зробити» тощо).

Методи саморегуляції допомагають створити оптимальні внутрішні умови для успішного засвоєння теоретичних та практичних знань людиною, покращити результативність та продуктивність навчального процесу, а також дають змогу бути врівноваженим і не піддаватись стресогенним ситуаціям. Проте, варто розуміти, що універсального методу, придатного для використання всіма особистостями, не існує. Тому методи саморегуляції доцільно обирати з урахуванням особливостей індивідуально-типологічних особливостей особистості, специфіки її діяльності та інших обставин [4].

Формування професійної саморегуляції є особливо важливим на етапі становлення особистості, коли формуються моральні переконання та ціннісні орієнтації, згідно з якими поведінка стає свідомо керованою. Саморегуляція не лише допомагає формувати ряд умінь, але й дозволяє усвідомити значущість майбутньої професії, бути самостійним та здатним до дії в умовах невизначеності, вміти використовувати найпростіші прийоми саморегуляції поведінки в процесі міжособистісного спілкування та здійснення діяльності. Таким чином, саморегуляція особистості

передбачає систему вмінь: не лише проектувати власний досвід на певну ситуацію, але й вирізняти приховані умови, що виникли внаслідок недостатньої поінформованості або ж розробленості проблеми, визначати та аналізувати приховані вимоги шуканого способу дій, що можливо в результаті суб'єктивного чи об'єктивного відкриття [2].

Отже, особистість повинна усвідомити чи визначити навчальні цілі, проаналізувати умови навчальної діяльності та продумати послідовність виконання дій, іншими словами, пристосувати програму дій до значущих умов навчальної діяльності. Процес виконання супроводжується контролем, оцінкою та корекцією дій відповідно до отриманих результатів, змінених умов та визначених цілей. Зазначені процеси взаємопов'язані й можуть здійснюватися як послідовно, так і паралельно. Мета цих процесів – саморегуляція особистості, яка окрім вищезазначених особливостей впровадження, має значний вплив на професійну мобільність фахівців. Адже, якщо фахівець буде здатний до регуляції свого емоційного стану, поведінки, вербальних та невербальних засобів комунікації, то він зможе легко пристосуватись до нових умов у професійній діяльності.

Література:

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М., 1980. 237с
2. Джеймс–Ланге К. Г. «Периферична теорія». Спб.: АСТ, 2009.402 с.
Додонов Б. И. У світі емоцій. Київ, 1987.
3. Захарова И. М. Структурно-функциональные и информационные особенности типологии осознанной саморегуляции деятельности: Дис.... канд. психол. наук: 19.00.01. М, 2005. 164 с.
4. Капаева А. Е. Методика организации самостоятельной работы по изучению иностранного языка у студентов младших курсов факультетов иностранных языков: Дис.... канд. пед. наук: 13.00.02. М., 2001. 226 с.

5. Моросанова В. И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) : Руководство. М.: Когито–Центр, 2004. 44 с.

УДК 378.147

ВИКОРИСТАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ ДИСЦИПЛІН

*Сахно І.В., к.е.н., доцент
Національна академія Національної гвардії України*

Активне впровадження сучасних інформаційних технологій у життя людини призвело до розвитку інноваційних процесів і в освіті. Прагнучи до європейських стандартів, Україні необхідно забезпечувати ефективну підготовку фахівців у вищих навчальних закладах для підвищення їх конкурентоспроможності на національному та міжнародному рівнях. Це вимагає застосування активних методів навчання при викладенні дисциплін, у тому числі дисциплін управлінського характеру, що дозволяють підготувати висококваліфікованих фахівців-управлінців, здатних ідентифікувати та розв’язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту.

Сучасний ринок праці висуває до молодих фахівців нові вимоги ділової активності. Це не тільки компетентність, професіоналізм, але і комунікабельність, ініціативність, відповідальність, самостійність, здатність пристосовуватися до складних ринкових умов. Тому завдання вищих навчальних закладів – не тільки дати студентам необхідні фахові знання, але і навчити їх креативно, творчо мислити, вміти знаходити