

## Розділ II

### ДІАГНОСТИКА РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ-АГРАРІЇВ

Діагностика рівня сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв відбувалась у процесі констатувального експерименту в три етапи. На *першому етапі* (діагностично-пошуковому) виявлявся генезис проблем професійної мобільності сучасних менеджерів-аграріїв. На *другому* – визначалися критерії, показники та рівневі характеристики професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв. На *третьому* – проводилася діагностика стану сформованості професійної мобільності студентів у логіці підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”, що подано у презентаційних матеріалах.

#### **2.1. Генезис проблем професійної мобільності сучасних менеджерів-аграріїв: пілотне дослідження**

Відомо, що специфіка професійно важливих якостей залежить від сфери професійної діяльності. Незважаючи на велику кількість галузевих та функціональних спеціалізацій структурних підрозділів та окремих посад, праця в агропромисловому комплексі ставить низку вимог до загальної базової професійної підготовки, етики поведінки, професійно важливих якостей та специфічного державницького менталітету аграріїв.

Враховуючи вищезазначене, нами проведено пілотне дослідження, метою якого було виявлення генезису проблем професійної мобільності сучасних менеджерів-аграріїв в Україні. Задля реалізації мети пілотного дослідження вирішувалися такі завдання:

- виявлялося особистісне ставлення респондентів до функціональної ролі професійної мобільності у структурі особистих якостей менеджерів-

аграріїв і з'ясовувалися труднощі, з якими вони стикаються у сфері професійної діяльності;

- визначалася соціально-психологічна адаптованість сучасних менеджерів-аграріїв у сфері професійної діяльності;
- вираховувався коефіцієнт групи професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв.

Респондентами виступили 258 менеджерів-аграріїв, які мали певний досвід роботи в агропромисловому комплексі. В експерименті брали участь: жінок – 84 особи, чоловіків – 174 осіб. Вік опитуваних респондентів 24-48 років. Щодо сфери діяльності респондентів, зазначимо, що більшість з них (183 особи) працюють або проходили стажування менеджерами-аграріями середнього рівня (керівники лінійних підрозділів, начальники підрозділів апарату управління), 52 особи – вищого (голова правління, члени ради директорів, директори), 23 особи респондентів нижчого рівнів (керівники первинних колективів, які мають у своєму підпорядкуванні тільки виконавців) працюють у сільському господарстві. Опишемо більш детально результати пілотного дослідження.

Так, ставлення сучасних менеджерів-аграріїв до функціональної ролі професійної мобільності у структурі їхніх особистісних якостей і з'ясування труднощів, з якими вони стикаються, виявлялося методом інтерв'ювання.

По-перше, респондентам ставилося запитання “Яка, на вашу думку функціональна роль професійної мобільності у структурі особистісних якостей менеджерів-аграріїв?” і було запропоновано на вибір декілька варіантів відповідей: 1) максимально важлива, 2) виключна порівняно з іншими якостями, 3) суттєва, 4) важлива. Набуті дані опитування респондентів засвідчили досить позитивну самооцінку їхнього судження щодо функціональної ролі професійної мобільності у структурі особистісних якостей менеджерів-аграріїв. Результати опитування відображені на рис. 2.1.

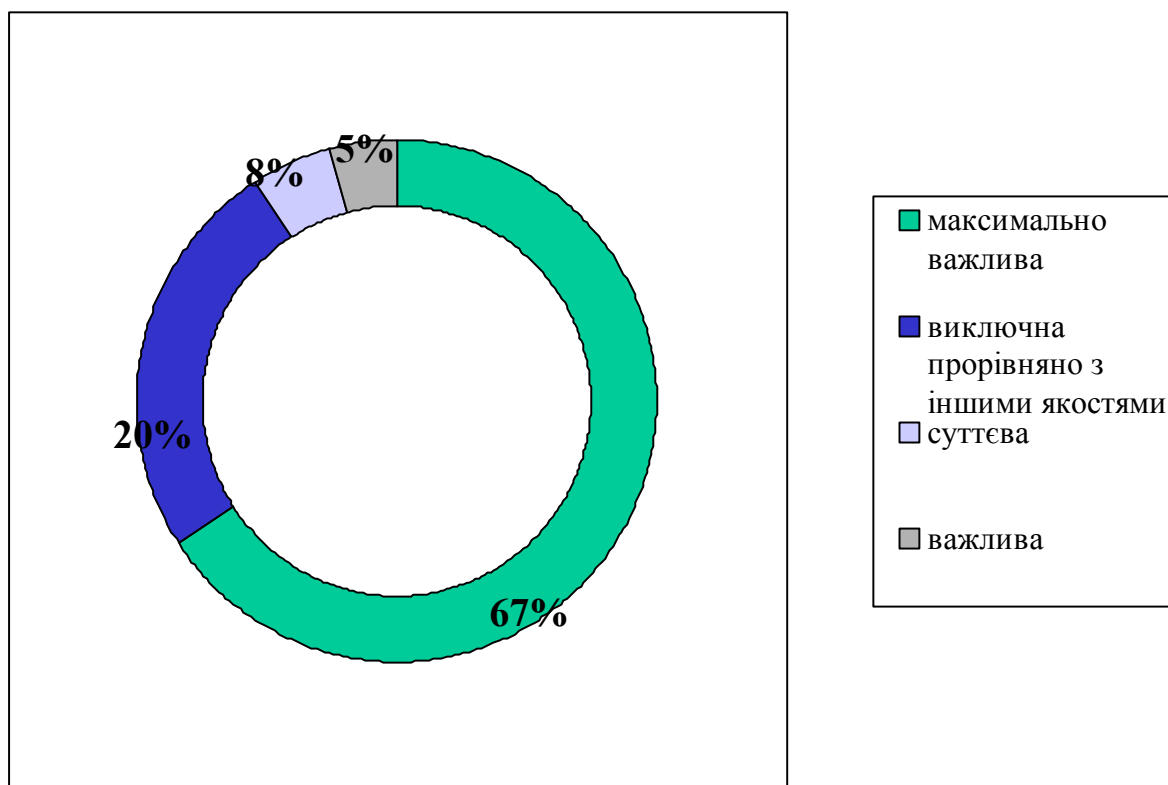


Рис. 2.1. Функціональна роль професійної мобільності у структурі особистих якостей менеджерів-аграріїв.

Як свідчить рис. 2.1 функціональну роль професійної мобільності у структурі особистісних якостей менеджерів-аграріїв 67% респондентів визначили як “максимально важлива”, 20% – “виключна порівняно з іншими якостями”, 8% – “суттєва” і 5% – “важлива”.

Друге запитання було таким: “З якими труднощами Ви стикаєтесь у сфері професійної діяльності?”. Узагальнені результати характеру труднощів у сфері професійної діяльності менеджерів-аграріїв (за самооцінним судженням) подано на рис. 2.2.

Як свідчать дані рис. 2.2, труднощі, з якими стикаються сучасні менеджери-аграрії, пов’язані, на думку 11% респондентів, з тим, що не

вистачає досвіду роботи; 3% – не завжди присутні етичні норми поведінки; 16% – низька компетентність у сфері управління; 19% – невміння адаптуватися до нових умов реформування; 28% – відсутність спеціальної освіти; 23% – недостатній рівень володіння культурою і технікою ділового спілкування.

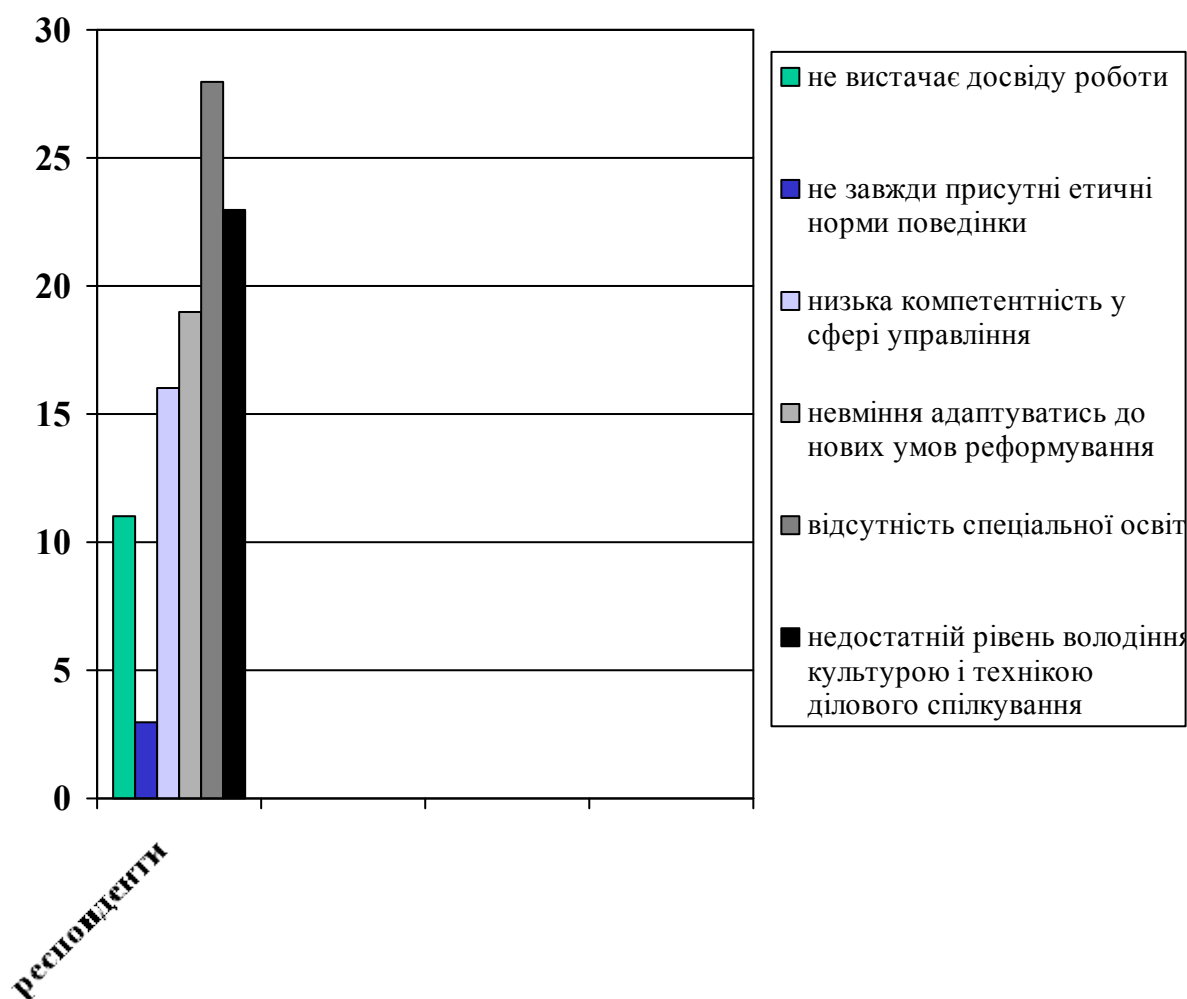


Рис. 2.2. Характер труднощів у сфері професійної діяльності менеджерів-аграріїв.

Для визначення соціально-психологічної адаптованості сучасних менеджерів-аграріїв у сфері їхньої професійної діяльності було використано відомий багаторівневий особистісний питальник “Адаптивність”, розроблений А. Маклаковим і С. Чермяніним. Питальник

складається з 165 запитань і має такі шкали: “достовірність” (Д), “адаптивні здібності” (АЗ), “нервово-психічна стійкість” (НПС), “комунікативні особливості” (КО), “моральна нормативність” (МН). На кожне ствердження респондент повинен відповісти “так” чи “ні” [129, с. 572].

Обробка результатів починалася зі шкали “достовірність”. Відповідну достовірну інформацію надали майже 100% респондентів. За результатами обстеження нами було виявлено коефіцієнт кожної шкали, який вираховувався за формулою:  $K_{н.ш.} = A/B$ , де  $K_{н.ш.}$  – коефіцієнт шкали (назва),  $A$  – кількість відповідей, які збіглися,  $B$  – загальна кількість запитань. Показник коефіцієнта 0,9-1 – високий, 0,7-0,8 – достатній, 0,5-0,6 – середній, 0,4 і нижче – низький. Кількісні дані щодо коефіцієнта питальник “Адаптованість” подано в табл. 2.1.

*Таблиця 2.1*

**Характеристика соціально-психологічної адаптованості  
менеджерів-аграріїв (%)**

Назва шкали	Високий (0,9-1)	Достатній (0,7-0,8)	Середній (0,5-0,6)	Низький (0,4 і нижче)
Адаптивні здібності	-	13	55	32
Нервово-психічна стійкість	5	15	63	17
Комун. особливості	5	16	59	20
Моральна нормативність	4	18	61	17

Як засвідчує табл. 2.1 адаптивні здібності на високому рівні не виявлено в жодного менеджера-аграрія, які брали участь в пошуково-діагностичному експерименті. Достатній рівень показали 13%, середній – 55% і низький – 32% респондентів. Високий рівень нервово-психічної стійкості виявлено у 5% респондентів, достатній – у 15%, середній – у

63%, низький – у 17%. Високий рівень комунікативних особливостей виявлено у 5% респондентів, достатній – у 16%, середній – у 59%, низький – у 20%. Щодо шкали “моральна нормативність”, то високий рівень її прояву відзначено у 4% респондентів, достатній рівень – у 18%, середній – у 61% і низький – 17%. Отже, можна стверджувати, що соціально-психологічна адаптованість сучасних менеджерів-аграріїв знаходиться на низькому рівні. Це негативно впливає не тільки на ефективність їхньої професійної діяльності, але і на самопочуття.

Для обчислення коефіцієнта групи професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв було використано методику експертного виявлення професійно важливих якостей, запропоновану В. Машковим, що передбачала запитання (поєднання яких надавало можливість із 11 груп якостей виділити найбільш важливі) [95, с. 190-195].

На кожне запитання необхідно було відповісти за допомогою цифр: 2 – якщо запропонована якість є необхідною для успішної роботи з даної спеціальності; 1 – якщо вона бажана; 0 – якщо вона байдужа. Якщо, на думку респондента, для характеристики професійної діяльності необхідно було б додати ще певні професійно важливі якості, про які не загадано в аркуші, то вони їх зазначали в кінці списку.

За результатами обстеження нами було виявлено коефіцієнт професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв, що вираховувався за формулою:  $F = (N_1 + N_2 + N_3 + N \dots) / M$ , де  $F$  – коефіцієнт групи професійно важливих якостей менеджерів – аграріїв,  $N$  – кількість набраних балів (оцінки респондентів),  $M$  – загальна кількість респондентів. Група якостей, показник коефіцієнта якої дорівнював від 1,6 до 2 балів, вважався професійно важливим. Результати пілотного дослідження щодо виявлення коефіцієнта групи професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв подано в табл. 2.2.

Як засвідчує табл. 2.2, респондентами було виокремлено такі групи професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв: комунікативні та мовленнєві одержали найбільшу кількість балів – 2; на один відсоток

Таблиця 2.2

**Коефіцієнт групи професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв**

№	Групи якостей	Кількість респондентів			Середні оцінки у балах
		0 балів	1 бал	2 бали	
	Комунікативні	0	2	56	2
	Мовленнєві	0	1	57	2
	Спостереження	1	3	54	1,9
4	Розумові	3	4	51	1,8
5	Вольові	4	4	50	1,8
6	Пам'ять	2	13	43	1,7
7	Емоційні	3	22	33	1,5
8	Увага	5	20	33	1,5
9	Уявна	6	22	30	1,4
	Сенсорні	5	21	30	1,4
	Моторні	8	24	26	1,3

менше 1,9 балів – спостереження; розумові та вольові – 1,8 балів; пам'ять – 1,7 балів; емоційні та увага – 1,5 балів; уява, сенсорні – 1,4 та моторні – 1,3 балів. Респонденти додали ще такі групи якостей, як: професійна компетентність, готовність до змін у професійній діяльності та до ризику.

На основі одержаних даних пілотного дослідження було визначено такі групи професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв, як-от: комунікативність, професійна компетентність, готовність до ризику і змін у професійній діяльності і т. ін. Також встановлено необхідність удосконалення системи підготовки фахівців для аграрного сектору економіки, а саме, формування в них професійної мобільності.

Отже, набуті матеріали дозволили дійти деяких попередніх узагальнень: по-перше, сучасним менеджерам, зокрема аграріям властива переважно поверхова обізнаність з особистісними якостями менеджерів-аграріїв; по-друге, цілком очевидною видається тенденція активізації

інтересу менеджерів-аграріїв до набуття власної компетентності в проблемних питаннях сьогодення, швидкими змінами в суспільстві, які вимагають пристосування до нової профорієнтаційної діяльності; по-третє, природний дослідницький інтерес становили судження щодо функціональної ролі професійної мобільності у структурі особистісних якостей менеджерів-аграріїв.

## **2.2. Критерії, показники та рівневі характеристики професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв**

На другому етапі відповідно до освітньо-кваліфікаційних характеристик та професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв було визначено структуру професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв, що подана у табл. 2.3, де представлено критерії, показники та ознаки їх прояву. Опишемо їх.

Критеріями професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв було виокремлено: соціально-професійну компетентність, професійно-управлінську компетентність, комунікативну компетентність, регулятивно-емоційну компетентність. Отже, кожний з визначених критеріїв у реальній педагогічній дійсності виявлявся через певні за змістом показники, що, у свою чергу, мали різні за “силою” вияви через ознаки.

Нагадаємо, що компетентність є похідною від компетенції і, у свою чергу, виявляє індивідуальну специфіку кожного окремого суб'єкта як носія компетенції. Так, реалізація компетенції залежить від особистісних рис характеру суб'єкта, рівня його ділових, професійних, спеціальних знань, оптимального співвідношення їх з конкретною компетенцією





посадового органу чи особи. Компетенція характеризується сукупністю повноважень, прав і обов'язків органу чи посадової особи, встановлена законом, положенням даного органу чи іншими положеннями [21].

Компетентність стосується особи, яка має необхідний обсяг й рівень знань та досвіду в певній галузі; яка з чим-небудь добре обізнана, тямуща;

вміння людини адаптуватися в суспільстві, з певними її інтелектуальними здібностями або показниками самореалізації [30, с. 445; 94, с. 266; 103 і т. ін.].

На нашу думку, в загальному вигляді можна сказати, що компетентність = знання + досвід + здібності + цінності. Знання – наукові (теоретичні та емпіричні) і буденні (життєва мудрість, здоровий глузд); досвід – власний повсякденний (життєвий), соціальний (спілкування, групова роботи), практично-технологічний (комунікативний, професійний); здібності – інтелектуальні (креативні), художні (мистецька творчість), організаційні (лідерство, комунікабельність) тощо; цінності – моральні, етичні, релігійні.

Першим критерієм, запропонованої структури професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв є **соціально-професійна компетентність**, яка визначена професійно-кваліфікаційними характеристиками менеджерів-аграріїв. Вкрай важливим при формуванні професійної мобільності є системне уявлення майбутніх менеджерів щодо їхньої компетентності в галузі агропромислового комплексу у зв'язку з можливістю горизонтального та вертикального просування у сфері професії.

Показниками зазначеного вище критерію виступили: *знання загальних основ соціально-економічної структури держави; обізнаність з основами управління аграрним сектором; розуміння соціально-рольової функції менеджера-аграрія.*

Загальні засади соціально-економічної структури держави передбачається вимірювати знаннями таких термінологічних понять, як: економічна політика, економічна структура, соціально-економічна структура держави, принципи, закони, моделі розвитку економіки, економічні функції держави та їх особливості в умовах України. Обізнаність з основами управління аграрним сектором передбачає розуміння структури агропромислового комплексу, яка охоплює три

основні сфери: галузь промисловості, що виробляє для сільського господарства засоби виробництва і здійснюють його матеріально-технічне та виробниче обслуговування; сільське господарство, де безпосередньо виробляється продукція рослинництва і тваринництва; галузь з переробки сільськогосподарської сировини, а також здійснення заготівлі, зберігання, транспортування і реалізації сільськогосподарської продукції, житлово-комунальне господарство, побутове і культурне обслуговування. Володіння специфікою управління у виробничих підприємницьких формуваннях (господарські товариства, сільськогосподарські кооперативи, виробничі підприємства, спільні підприємства, сільські (фермерські господарства). Розуміння соціально-рольової функції менеджера-аграрія передбачає трансляцію нормативно-правової бази агропромислового комплексу, моделі сучасного менеджера, зокрема аграрія, принципів та прийомів керівництва, враховуючи особливості сільського виробництва при побудові і організації функціонування системи управління, оскільки економічний процес відтворення тісно пов'язаний з природним. Діяльність органу управління зводиться не до прямого впливу на природні фактори, а до прогнозування їх стану і адаптації до несприятливих умов виробництва. При організації управління потрібно також враховувати особливу роль у сільському господарстві землі як головного засобу виробництва, багатогалузевий характер спеціалізації підприємств, різноманітність виробничих операцій, високу мобільність знарядь виробництва на багатьох сільськогосподарських роботах, можливість відтворення у господарствах частини засобів виробництва, наявність різних форм власності.

Ознаки прояву якості різняться ступеневою підготовкою (бакалавр-спеціаліст-магістр), які передбачатимуть знання, розуміння, застосування, аналіз та синтез матеріалу. У свою чергу, спеціаліст має володіти і ознаками прояву показників бакалавра, магістр – як бакалавра, так і спеціаліста.

Ознаками прояву якості сформованості показників соціально-професійної компетентності виступили:

а) у бакалаврів: знання базової специфіки (термінологічних понять: економічна політика, економічна структура, соціально-економічна структура держави); знання специфічних фактів, способів і методів оперування базовою специфікою (принципи, закони, моделі розвитку економіки, економічні функції держави та їх особливості в умовах України); володіння нормативно-правовою базою, застосування моделі сучасного менеджера, трьох основних сфер структури агропромислового комплексу;

б) у спеціалістів: застосування знань з галузі промисловості, сільського господарства, переробки сільськогосподарської сировини; аналіз елементів економічної політики, структури держави, моделі розвитку економіки;

в) у магістрів: аналіз і моделювання структури агропромислового комплексу; створення власних принципів та прийомів керівництва агропромисловим комплексом.

Конкретизуємо складові критерію **професійно-управлінська компетентність**, а саме: професійна та управлінська компетентність.

Відомий фахівець у галузі управління А. Турчинов під професійною компетентністю керівника розуміє суму спеціальних знань і вмінь, які дозволяють керівникові глибоко розібратися в тій чи іншій справі [167]. Під професійною компетентністю науковці (В. Воронкова, Н. Нижник та ін.) розуміють здатність застосовувати здобуті наукові знання, досвід практичної діяльності та ціннісне світосприймання дійсності і нести за її результати відповідальність та виокремлюють чотири її рівні: новачок (наявність знань і нерозвинутих здібностей); початківець (новачок + незначний досвід); професіонал (знання, вміння, досвід, розвинуті здібності, початкові ціннісні орієнтації); експерт ( професіонал + оцінювання, розвинуті ціннісні орієнтації).

Н. Нижник виділяє чотири види професійної компетентності: спеціальну компетентність – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; соціальну компетентність – володіння спільної (груповий) професійною діяльністю, співробітництвом, а також прийнятими в певній професії прийомами професійного спілкування; особистісну компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, коштами протистояння професійним деформаціям особистості; індивідуальну компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, неохочість професійному старінню, вміння організувати раціонально свою працю без перевантажень часу і сил, здійснювати її без напруги і втоми [49]. Названі види компетентності означають, по суті, зрілість людини у професійній діяльності, у професійному спілкуванні, у становленні особистості професіонала, його індивідуальності.

Отже, означені види компетентності можуть не збігатися в одній людині, людина може бути гарним вузьким фахівцем, але не вміти спілкуватися, не вміти реалізувати завдання свого розвитку. Відповідно в нього можна констатувати високу спеціальну компетентність і більш низьку – соціальну, особистісну. Людина може бути професіоналом загалом у своїй галузі, але не бути компетентним у вирішенні всіх професійних питань.

Щодо управлінської компетентності, то вона включає знання методів управління висококваліфікованим персоналом: розвиток і збагачення “людського капіталу”, ціннісно-орієнтаційне регулювання, комплексне управління трудовою мотивацією, розвиток творчого потенціалу, збагачення змісту праці тощо. Управлінська компетентність безпосередньо пов’язана з комп’ютерною грамотністю, зі знанням основ діловодства [154].

Отже, можна дійти висновку, що професійно-управлінська компетентність – це міра, ступінь і якість діяльності людини в певній, суворо визначеній сфері діяльності. Найважливішими рисами професійно-управлінської компетентності є постійність, незмінність та стабільність результатів. Компетентний спеціаліст володіє теоретичними знаннями, фактами, позиціями в певній галузі, оскільки кожна галузь має свої особливості, зокрема – аграріїв. Менеджери-аграрії можуть володіти всіма ознаками (структурними компонентами) всіх видів компетентності теоретично, а реалізувати це практично на високому рівні не спроможні оскільки висхідною, на нашу думку, є професійна мобільність, яка вимагає швидкої адаптації, пристосування до змін, гнучкого ефективного обміну інформацією між працівниками і менеджерами для досягнення мети організації.

Показниками професійно-управлінської компетентності є: *знання базової специфіки феномена “управління”;* *розуміння соціально-психологічних засад управлінської діяльності особистості;* *вміння застосовувати сучасні управлінські технології в аграрному секторі.*

Показник знання базової специфіки феномена “управління”, передбачає володіння суттю та складовими мистецтва управління, методами управління, напрямками психології управління.

Управління у психології визначають як свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності [129].

Соціально-психологічні засади управлінської діяльності особистості передбачали розуміння соціальної психології управління (колективну діяльність у системах управління, конфлікти в колективі та їх регулювання, психологію прийняття управлінських рішень, специфіку управлінських задач). Ефективність управління виявляється у створенні в соціальній групі позитивного психологічного клімату, спрямованого на

зміцнення згуртованості колективу, задоволення його членів своєю діяльністю.

Показник уміння застосовувати сучасні технології в аграрному секторі економіки передбачає вміння розробити і сформулювати бізнес-ідею, розробити і сформулювати можливі стратегічні альтернативи розвитку підприємства; вивчення показників планування виробництва і реалізації продукції, потреби в персоналі, матеріально-технічних ресурсах, калькуляцію собівартості, набуття навичок пошуку, набуття та обробки необхідної інформації для складання плану розвитку виробництва; вміння доходити висновків щодо ефективності розробленого бізнес-плану.

Ознаками прояву якості сформованості показників означеного критерію виступили:

а) у бакалаврів: знання термінологічних понять: управління, конфлікти, діяльність, технології; знання теоретичних засад щодо базової специфіки (складових мистецтва управління, методи управління, напрями психології управління); застосування технологій прийняття управлінських рішень, колективної діяльності в системах управління; вміння сформулювати бізнес-ідею, розробити можливі стратегічні альтернативи розвитку підприємства, скласти план розвитку виробництва;

б) у спеціалістів: застосування сучасних технологій регулювання конфліктів у колективі, показників планування виробництва і реалізації продукції, потреби в персоналі; аналіз матеріально-технічних ресурсів, калькуляція собівартості;

в) у магістрів: соціально-психологічне моделювання робочих груп і команд щодо вирішення завдань професійної діяльності; вміння розробляти план, алгоритм дій, розробка бізнес-проекту, вміння визначати ефективність розробленого проекту.

Наступний критерій – **комунікативна компетентність**. Під комунікативною компетентністю науковці розуміють комплексне застосування мовцем мовних і немовних засобів з метою спілкування в



конкретних соціально-побутових ситуаціях, уміння орієнтуватися в ситуаціях спілкування, ініціативність спілкування [167; 182]. У контексті започаткованого дослідження актуальним є ствердження М. Василика, що комунікативну компетентність спеціаліста можна охарактеризувати як певний рівень сформованості особистісного і професійного досвіду взаємодії з оточуючими, який потрібний індивіду, щоб у рамках своїх здібностей і соціального статусу успішно функціонувати у професійному середовищі та суспільстві [115, с. 58].

Показниками комунікативної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв виступили: *обізнаність у сфері сучасних комунікаційних мереж, знання загальних основ професійно-комунікативної діяльності, володіння техніками інформаційного обміну в діловому спілкуванні.*

Обізнаність у сфері сучасних комунікаційних мереж передбачає знання функціонуючих систем інформаційних каналів, їх видів та підвидів, комунікативні вміння використовувати мережі передавання інформації, володіння комп'ютерною грамотою. У науково-методичній літературі достатньо широко подається опис типів, видів і форм комунікаційних мереж [14; 68; 117; 121; 142 і т. ін.], обґрунтовано також специфіку їх організації в системі управління [118; 175 і т. ін.]. Узагальнено та схематично представлено це С. Хаджирадєвою, де комунікаційна мережа організації (зовнішня-формальна чи внутрішня-неформальна) передбачає систему функціонуючих інформаційних каналів (лінійна, кільцева, сотова, багатозв'язкова, тип "колесо", ієрархічна, зіркова і т. ін.), які, у свою чергу, можуть бути горизонтальними (однаковий рівень ієрархії), вертикальними (зверху вниз, знизу вверху), діагональними (різний рівень ієрархії посадових осіб) і мають такі підвиди в організаційних системах: комунікації між двома індивідами; комунікації між індивідом та групою; комунікації всередині групи; комунікації між організацією та її зовнішнім середовищем; комунікації між рівнями і підрозділами організації і т. ін. [175]

Комунікативні вміння у вузькому смислі слова, Т. Северинюк, трактує як уміння отримувати, переробляти та передавати інформацію [141, с. 69]. Комунікативний простір не є вакуумним, він заповнений інформаційними потоками. Частина інформаційних потоків постійно обертається в певному комунікативному просторі, частина – потрапляючи в комунікативний простір, знову виходить назовні. Звідси – необхідність у підпорядкуванні інформаційних потоків постійних властивостей і осмислення інформації, яка надходить ззовні, що дає можливість суб'єктам спілкування не пристосовуватися до комунікативної ситуації, а створювати навколо необхідний комунікативний простір.

На наш погляд, саме така обізнаність дозволяє майбутнім менеджерам-аграріям впевнено орієнтуватись і створювати необхідний комунікативний простір (підпорядковувати інформаційні потоки) як у малих професійних групах (відділ, підрозділ) організаційної системи, так і за їх межами (міжнародні зв'язки, зв'язки між організаціями, установами, підприємствами тощо), що є необхідною складовою комунікативної компетентності відповідно до умов сьогодення.

Відзначимо, що сьогодні інформатизація стала суттєво важливим компонентом існування будь-якої більш-менш розвиненої держави. У ній закладено зміст великої політики, сучасної економіки, соціальних питань, національної безпеки. Докорінні зміни технології прийняття управлінських рішень і подальше вдосконалення автоматизованих інформаційних систем пов'язані з переходом від звичайного збільшення кількості цих систем до їх інтеграції, до комплексної автоматизації інформаційних процесів у галузевому і регіональному управлінні, зокрема, в аграрному секторі. Удосконалення системи інформаційного забезпечення менеджменту розглядається сьогодні в контексті її комп'ютеризації і використання нових інформаційних технологій.

Актуальною є потреба в новому підході до вирішення проблем управління на інформаційній основі, який би враховував сучасне уявлення

про інформацію як інтелектуальний продукт – знання, як ресурс суспільства, і який спирався б на досягнення інформаційних технологій і програмно-технічної бази інформатики.

Щодо обізнаності майбутніх менеджерів-аграріїв у сфері сучасних комунікаційних мереж, то слід уточнити насамперед поняття “професійно-комунікаційна мережа”. Так, під професійно-комунікаційною мережею ми розуміємо стійку систему зв’язків і взаємодій посадових осіб на основі створених та функціонуючих інформаційних каналів як у рамках певної організаційної системи, так і за її межами.

Знання загальних засад професійно-комунікативної діяльності визначатиметься станом розвитку мовленнєвої діяльності (перемови, наради, бесіди, прес-конференції, дискусії).

Професійну діяльність науковці визначають як вид практичної з вирішення різноманітних завдань і проблем, яка має певний продукт (процес або предмет), створений своїми особливими методами і засобами. І. Іванова під сферою професійної діяльності менеджера розуміє забезпечення раціонального управління економічними та соціальними процесами, організація систем управління, вдосконалення управління відповідно до тенденцій соціально-економічного розвитку [63, с. 4].

Як і будь-якій процес, управлінська праця, зокрема праця менеджера-аграрія складається з трьох основних елементів: предмет праці (те, що підлягає впливу, обробці), засоби праці (те, за допомогою чого здійснюється вплив), сам процес (цілеспрямована діяльність) і результат.

Спілкування розглядається науковцями як особливий, специфічний різновид діяльності (комунікативна, мовленнєва діяльність). Ми дотримуємося думки О. Леонтьєва, що спілкування завжди включено в будь-яку діяльність і є її суттєвим аспектом, а сама діяльність виступає умовою спілкування (люди завжди спілкуються у процесі певної діяльності).

Складовою частиною професійної діяльності майбутнього менеджера-аграрія є безпосередні контакти з людьми, які оточують його (керівниками, підлеглими, колегами тощо), він проводить бесіди на одинці або з групою співробітників, готується до них або вони виникають несподівано; співрозмовник стриманий, тактовний, лояльний або, навпаки, збуджений, нетактовний, грубий – всі ці та інші фактори керівник повинен враховувати, оскільки вони відчутно впливають на хід ділової бесіди, можуть мати вирішальний вплив на її результати. Дослідженнями Л. Балабанової, О. Сардак та ін. встановлено, що ділові зв'язки, які здійснюються у формі прямих контактів керівника, потребують не менш, як 70% його робочого часу [7].

Відносно володіння техніками інформаційного обміну в діловому спілкуванні, то слід зазначити, що означений показник передбачає знання видів інформації, її носіїв (види документації, вміння вести діловодство), каналів її передавання та перешкод.

Всі економічні категорії насамперед – інформаційні, оскільки вони є результатом доцільної людської діяльності, внутрішнім змістом якої є інформація, що трактується науковцями як: (від лат. *Informatio* – роз'яснення) – 1) Повідомлення про щось. 2) Відомості про навколишній світ, процеси, які в ньому відбуваються, про події, ситуації, чиясь діяльність, що їх сприймає людина безпосередньо або за допомогою спеціальних пристроїв, зокрема через керуючі машини та інші системи [147, с. 237]; відомості, що містяться в конкретному висловленні і становлять об'єкт передавання, збереження, обробки і відтворення [38, с. 98]; відомості в будь-якій формі та вигляді, на будь-яких носіях (у тому числі листування, книги, ілюстрації (карти, діаграми, малюнки, схеми тощо), фотографії, голограми, кіно-відеофільми, звукові записи, бази даних комп'ютерних систем або повне чи часткове відтворення їх елементів), пояснення осіб або будь-які інші публічно оголошені чи документовані відомості [30, с. 402]; основа процесу управління [162, с. 96]; сукупність

повідомлень, які відображають конкретний аспект явища, події, виробничо-господарської діяльності [83, с. 230]; специфічний предмет управлінської праці, у зв'язку з чим праця має інформаційну природу [63, с. 5].

Ми дотримуємося думки А. Шегди, що інформація в управлінському процесі виступає як один із основних факторів здійснення цього процесу. Метою управлінської інформації є забезпечення інтегрованої системи звітності, яка надає кожному рівню управління “потрібну” інформацію в “потрібний час”. Подекуди основною проблемою є надлишок інформації, а не її нестача. Розв'язанню цієї проблеми сприяє класифікація інформації за видами. Вся інформація, що належить до питання, яке розглядається, називається релевантною; та частина інформації, яка необхідна для розв'язання конкретного питання і розглядається менеджером, називається – використаною; частина інформації, що непотрібна для розв'язання цього питання і розглядається менеджером, називається – плутаною, оскільки вона здебільшого плутає менеджера. В організації циркулює набагато більше інформації, ніж потрібна для вирішення конкретних завдань, її називають бюрократичною інформацією [189].

Більшість науковців, серед них Р. Пушкар, Н. Тарнавська та ін. класифікують інформацію за такими ознаками: за формою передавання (цифрова, буквена, кодована, візуальна); за джерелом отримання (зовнішня, внутрішня, вхідна, вихідна); за рівнем обробки (первинна, вторинна (похідна)); за змістом (статистична, бухгалтерська, кадрова тощо); за роллю у процесі управління (планова, звітна, контрольна); за часом використання (постійна, змінна, прогнозована, нормативна, оперативна (поточна)) [162, с. 96].

О. Кузьмін, О. Мельник інформацію класифікують за різними ознаками: за повнотою охоплення явища (повна – всебічно та повною мірою розкриває сутність явища; часткова – відображає лише певний

аспект явища, не дає його цілісної характеристики; надлишкова – містить дані, що є зайвими і не потрібними для використання в конкретній ситуації); за періодом дії (разова – використовується один раз у специфічній ситуації; періодична – застосовується та формується систематично, залежно від потреб; довгострокова – використовується протягом тривалого терміну); за змістом (планово-економічна – містить дані про заплановані обсяги виробництва, реалізації, ціни тощо, фінансова – відображає рух грошових коштів та підприємств, залучення інвестицій, структуру витрат; облікова – містить дані податкового та управлінського обліку щодо діяльності організації; бухгалтерська – охоплює дані, що використовуються при здійсненні бухгалтерського обліку; технологічна – розкриває зміст технологій здійснення основних та супроводжувальних виробничо-господарських операцій; довідкова – містить загальнодоступні дані, використання яких полегшує здійснення всіх видів діяльності; адміністративна – відображає дані про права, обов'язки, відповідальність, правила та процедури в організації); за рівнем достовірності (достовірна – об'єктивно і достовірно характеризує певне явище, недостовірна – має сумнівне походження, суб'єктивне забарвлення та потребує перевірки) [83, с. 232].

Носіями інформації є документи, дискети, диски, графіки, магнітні стрічки, плакати, схеми тощо. Письмове надання інформації про факти, події, явища об'єктивної дійсності й розумової діяльності людини, носієм якої є документація, яку, у свою чергу, науковці класифікують за різними ознаками. Л. Балабанова і О. Сардак документи класифікують за такими ознаками: за походженням (офіційні, особисті); за видами діяльності (організаційно-розпорядчі, документи з фінансово-розрахункових питань, з постачально-збутових питань, з особового складу); за найменуванням (накази, акти тощо); з погляду кількості відображених у них питань (прості, складні); за місцем складання (зовнішні: вихідні, вхідні; внутрішні); за терміном виконання (термінові, нетермінові); за формою

(індивідуальні, типові, трафаретні); за засобами інформації (рукописно-друковані, графічні, фотокінодокументи, звукові); за термінами (постійне, довгострокове, тимчасове зберігання); за стадією утворення (оригінали, чернетки, копії документів); за ступенем гласності (секретні, для службового використання, звичайні документи) [7, с. 150-153].

Процес передавання інформації вимагає знання моделі передавання інформації. Сам процес обміну інформацією з метою розв'язання конкретної проблеми називається комунікаційним [83, с. 235]. Система, що відправляє інформацію (чи це люди, чи машини, чи організми і т. ін.), іменується відправником, а той, хто отримує, – отримувачем).

Аналіз наукового фонду засвідчив велику кількість комунікаційних моделей, авторами яких є: М. Альберт, Д. Бодді, О. Виханський, В. Крамаренко, Ю. Кузнецов, О. Кузьмін, О. Мельник, М. Мескон, В. Павленко, Р. Пейтон, В. Подлесних, Ф. Хедоурі та ін. – однак їх різниця у багатьох науковців полягає у схематичному відображенні та індивідуальному викладенні матеріалу, а в цілому комунікаційний процес має загальну структурно-логічну схему [19, с. 265; 33, с. 381; 81, с. 149; 83, с. 234-237; 98, с. 175; 114, с. 65; 162, с. 90 та ін.].

Деталізуємо своєрідність протікання процесу обміну інформації як систему із зворотним зв'язком більш детально. Невід'ємними елементами процесу передачі інформації є: відправник, повідомлення, канал, отримувач. Обмін інформацією розпочинається з формулювання ідеї чи відбору інформації. 1. Відправник – передавач, що генерує ідеї або збирає інформацію та передає її. Ним може бути індивід або група людей, які разом працюють. 2. Кодування – це процес перетворення ідеї в символи, малюнки, форми, звуки, мову тощо. На цьому етапі відправник визначає й засіб передавання, найбільш адекватний порядок слів і символів. Зміст усного повідомлення відрізняється від службової записки. 3. Повідомлення – сукупність символів, власне інформація, що закодована за допомогою символів і передається одержувачу. Саме заради цього і здійснюється акт

комунікації, який передається вербальними і невербальними засобами інформації. 4. Канали передавання – засоби, за допомогою яких сигнал спрямовується від передавача до приймача. Канали поділяються на засоби масової інформації і міжособові канали. Відправник може не обмежуватись одним каналом, користуватися декількома. 5. Декодування – одержувач декодує повідомлення шляхом перетворення символів у значення. 6. Приймач – особа або цільова аудиторія, якій призначається інформація та яка її інтерпретує. 7. Відгук – сукупність реакції одержувача повідомлення після ознайомлення його зі змістом. Можна спостерігати три основні типи результатів комунікації: а) зміни у знаннях одержувача; б) зміна настанов одержувача; в) зміни поведінки одержувача повідомлення. 8. Зворотний зв'язок – частина відгуку одержувача, що надходить передавачу. Зворотний зв'язок може набувати форми не тільки слова, але і хитання головою, потискування руки, посмішки тощо.

У комунікаційних процесах постійно виникають шуми, які деформують зміст повідомлення, спричиняють відхилення, посилення тощо.

Отже, враховуючи специфіку процесу передавання інформації, слід приділяти увагу тому, що саме суб'єкт-суб'єктні відносини комунікації сприятимуть ефективному передаванню інформації.

Ознаками прояву якості сформованості показників комунікативної компетентності виступили:

а) у бакалаврів: знання термінологічних понять: інформація, види та носії інформації, канали передавання; знання функціонуючих систем інформаційних каналів, їх видів та підвидів; комунікативні вміння використовувати мережі передавання інформації; володіння комп'ютерною грамотою; вміння вести діловодство, використовувати отримані знання під час перемовин, нарад, бесід, прес-конференцій, дискусій;



б) у спеціалістів: створення та забезпечення проходження інформації у професійно-комунікаційній мережі; вміння створювати та аналізувати комунікативний простір як у малих професійних групах, так і за їх межами;

в) у магістрів: застосування інноваційних інформаційних технологій в системі АПК; створення власного плану проведення перемовин, наради, бесіди, прес-конференції, дискусії; вміння проводити та аналізувати якість проведення.

Наступний критерій **регулятивно-емоційної компетентність**. Його показниками було обрано: *індивідуально-особистісну готовність до соціальної адаптації; знання загальних засад міжособистісної взаємодії у сфері ділового спілкування.*

Щодо показника “індивідуально-особистісна готовність до соціально-професійної адаптації”, то слід зазначити, що розвиток ринкових економічних відносин припускає перехід до такої структури суспільного виробництва, за якою визначального значення набуває підготовка кадрів, здатних адаптуватися до цих відносин. У соціально-економічному розумінні категорію адаптації можна розглядати як пошук способів вирішення визначених цілей і завдань розвитку, вироблення стратегії і практичну реалізацію механізмів ефективного реагування на умови середовища функціонування, що змінюються. При переході від централізованої економічної системи до ринкової необхідна адаптація підприємств і їхніх працівників, тобто їхня індивідуально-особистісна готовність до сучасного середовища і ринкових відносин, іншими словами, передбачення ситуації за рахунок маркетингових досліджень і вироблення адекватної поведінки для досягнення цілей стратегічних напрямів розвитку.

Соціальна адаптація, на думку В. Васильєва, це активне взаємоприспосовування особи, яка формується і розвивається, та соціального середовища, що її оточує, яке швидко змінюється. Індивід повинен, по-

перше, постійно пристосовуватися до тих змін, які відбуваються в соціальному макро- та мікросередовищі. Це ситуативна соціальна адаптація, що відносно незалежна від певного стану його індивідуального розвитку. Конкретні соціальні ситуації, що вимагають необхідності такої адаптації, надзвичайно різноманітні, а їх першоджерелами можуть бути як певні зміни в соціальному середовищі, так і в самій особі (зміна потреб і інтересів, зміна державної політики, зміна кон'юнктури на ринках праці, зміна керівників організації тощо). По-друге, індивід повинен адаптуватися до нових соціальних умов, пов'язаних з переходом від одного відносно самостійного етапу індивідуального розвитку до іншого (нові соціальні спільноти, соціальні інститути, культурні цінності та норми, новий предметний характер діяльності та її форми і методи тощо) [27, с. 16-17].

А. Батаршева і А. Лукьянова розглядають адаптацію насамперед як процес пристосування робітника до організації, до різних її боків та умов: технологічного, економічного, соціального, організаційного, управлінського і т. ін. У процесі адаптації робітника до організації виокремлюють два основних процеси – професійну адаптацію (процес пристосування робітника до його трудових обов'язків чи функцій, процес удосконалення набутих професійних знань, умінь і навичків) і соціальну (у більш широкому розумінні – процес пристосування та засвоєння робітником норм взаємовідносин, системи цінностей, знань, традицій і навичок соціальної взаємодії в організації, її соціальної культури) [129, с. 296-297].

Е. Зеєр розглядає адаптацію як багатогранний процес, описує її основні різновиди: психофізіологічну, соціально-психологічну та професійну адаптацію. Під професійною адаптацією автор розуміє пристосування вже набутого професійного досвіду та стилю професійної діяльності до вимог нового робочого місця, засвоєння співробітником нових для нього професійних функцій та обов'язків, доопрацювання навичок і вмінь, яких вимагають, включення у професійне співробітництво

та партнерство, поступовий розвиток конкурентноздатності. Отже, головне – засвоєння нової професійної діяльності [58, с. 274].

Більшість науковців (В. Бражник, В. Васильєв, В. Мишуренко, В. Мокряк) соціальну адаптацію виділяють як соціальне пристосування, процес або результат процесу, який передбачає гармонійне, з погляду індивідуальних прагнень людини, задоволення її потреб, створення умов для її здорового, щасливого життя в суспільстві. [130, с. 15].

Соціальний процес професійної адаптації в широкому значенні науковці розглядають як величезну і досить складну суперсистему, що складається з великої кількості окремих, тісно пов'язаних між собою частин, які можна виділити як у генетичному (окремі етапи адаптації), так і у структурно-функціональному розрізах. У свою чергу, кожний такий окремий елемент загальної системи професійної адаптації є системою нижчого порядку, яку можна диференціювати на підсистеми ще більш низького і конкретного рівня [27, с. 66].

Отже, кожна людина за будь-яким фахом, зокрема аграрій, одночасно перебуває на якомусь рівні адаптації до певного стану свого індивідуального соціального розвитку і пристосовується до різнопланових ситуативних змін у своєму житті. У розв'язанні цього завдання велика роль вищої освіти, яка взяла на себе функцію забезпечення народного господарства спеціалістами ринкового типу, що обумовлює необхідність адаптації самих вищих навчальних закладів (ВНЗ) до ринку. Г. Педченко визначає адаптацію ВНЗ до ринкових умов середовищем його функціонування, в тому числі, державним впливом, правовими умовами, наявністю добросовісної або недобросовісної конкуренції, масштабами тіньової економіки і т. ін. Ступінь адаптивності ВНЗ до ринкових умов автор визначає низкою принципів, одним із яких є мобільність, що саме підтверджує актуальність індивідуально-особистісної готовності до соціально-професійної адаптації менеджерів-аграріїв у сучасних умовах [119].

Показник “знання загальних основ міжособистісної взаємодії у сфері ділового спілкування” передбачає дотримання ділового етикету, норм мовленнєвого етикету, володіння невербальною знаковою системою.

Етика ділового спілкування визначається як сукупність моральних норм, правил та уявлень, які регулюють поведінку та відносини людей у процесі діяльності. Важливим у цьому аспекті є мовленнєва поведінка особистості. Психолінгвісти (О. Леонтьєв, В. Лавриненко та ін.) під мовленнєвою поведінкою розуміють: використання мови людьми в певних обставинах; розмаїття реальних життєвих ситуацій; сукупність мовленнєвих вчинків і т. ін. [128; 87 та ін.].

На процес взаєморозуміння в мовленнєвому спілкуванні суттєво впливає культура й техніка мовлення. Сфери ділового спілкування, де наявність етичних норм поведінки відіграє найважливішу роль, можна класифікувати за такими критеріями: між виробництвом та соціальним середовищем; між виробництвами (або соціальними інститутами); між керівником і підлеглим; між підлеглим і керівником; між людьми одного статусу.

Дотримання етичних норм поведінки в цих сферах ділового спілкування має лише одну головну мету – координація та гармонізація інтересів суб'єктів спілкування. Діловий етикет передбачає дотримання норм поведінки і спілкування.

Оскільки спілкування є діяльністю особистості, процес, в якому вона бере участь, то у процесі спілкування передусім враховуються особливості мовленнєвого етикету. Під мовленнєвим етикетом дослідники С. Хаджирадева, Н. Черненко та ін. розуміють розроблені правила мовленнєвої поведінки, систему мовленнєвих формул спілкування [175]. Професійна гідність людини визначається певним ступенем володіння мовленнєвим етикетом. Це насамперед стосується робітників галузі суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин. Норми й форми етики в цілому і

правила етикету можуть по-різному проявлятися: у писемному та усному мовленні (при слуханні та розмові).

Щодо володіння основами невербальної знакової системи, то слід зазначити, що А. Піз у своїй книзі “Мова рухів тіла” наводить дані, отримані А. Мейєрабіном, відповідно до яких передавання інформації відбувається за рахунок вербальних засобів (лише слів) на 7%, звукових (тон голосу та інтонація включно) – на 38%, а за рахунок невербальних засобів – на 58%. Таких самих висновків дійшов і професор Бердвісл, який установив, що словесне спілкування в бесіді займає менше 35%, а більше як 65% інформації передається завдяки невербальним засобам.

У соціально-психологічних дослідженнях розроблено різноманітні класифікації невербальних знакових систем (Ф. Блум, Л. Вінтерсом, Р. Екслайн, В. Лабунська, В. Лавриненко, А. Піз, А. Шефлен, В. Шюбц, Л. Хофстедер, Е. Холл та ін.). На сьогодні існують різні погляди щодо їх аналізу. Це, напевно, пов'язане з тим, що невербальні знакові системи є предметом дослідження не тільки риторики, але й соціальної психології, лінгвістики, мовознавства, культурології та інших наук.

Отже, важливим компонентом у процесі використання знакових систем невербального спілкування є управління процесом саморегуляції емоційно-вольового стану, оволодіння методами рефлексії. Ефективність використання невербальної знакової системи безпосередньо залежить від уміння передавати і сприймати (дешифрувати) невербальну інформацію.

Ознаками прояву якості сформованості показників регулятивно-емоційної компетентності виступили:

а) у бакалаврів: знання етики ділового спілкування (усної та письмової); дотримання ділового етикету, норм мовленнєвого етикету; володіння основами невербальної знакової системи; вміння швидко пристосовуватися до нових умов реформування аграрного сектору;

б) у спеціалістів: уміння аналізувати використання невербальної знакової системи у сфері професійної діяльності; вміння адаптуватися до

нових умов реформування аграрного сектору, враховуючи зміни всупільстві;

в) у магістрів: уміння впливати на процес змін в аграрному секторі та проводити експертну оцінку ефективності діяльності підприємства за умов кризи.

З урахуванням ознак прояву показників компетентності нами було розроблено описову характеристику рівнів сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв. Зауважимо, що ми виходили з важливості не механічно подавати сукупність ознак, що презентують певний критерій, а представити їх якісний аналіз. Під рівнем сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв ми розуміємо ступінь її розвитку, що характеризується кількісно-якісними надбаннями, взаємодією основних ознак, що є стійкими і типовими для цієї особистісно-професійної якості.

Відтак, компонентно-структурний аналіз сутності поняття професійної мобільності менеджерів-аграріїв, пошукова робота і матеріали діагностичного етапу експерименту сприяли визначенню шкали вихідних рівнів сформованості професійної мобільності менеджерів-аграріїв у бакалаврів, спеціалістів, магістрів, а саме: низький, середній, достатній і високий. Отже, попри індивідуальну своєрідність респондента, видається за можливе розрізняти умовні групи менеджерів-аграріїв, яким властиві й суттєві подібні характеристики для бакалаврів, спеціалістів і магістрів.

***Властиві й суттєві подібні характеристики для бакалаврів:***

*Низький (I рівень)* характеризує тих студентів, які припускаються помилок в більшості запропонованих завдань, спостерігається тенденція помилок. Таких студентів відрізняють низькі знання основ базової специфіки, а знання специфічних фактів агропромислового комплексу є здебільшого безсистемними, неглибокими, фрагментарними. Вони не розуміють соціально-рольові функції менеджера-аграрія, здебільшого обізнані з основами управління аграрним сектором, натомість не вміють

застосовувати знання на практиці, не можуть виправити всі недоліки, тільки подекуди правильно використовують сучасні технології в аграрному секторі економіки. Володіють основами управлінської діяльності менеджерів-аграріїв, але не враховують специфіку професії, недоречно використовують техніки інформаційного обміну в діловому спілкуванні, не вміють практично застосовувати їх, припускають багато помилок. Цю категорію студентів характеризує невміння швидко адаптуватися до нових умов реформування аграрного сектору, відповідно до змін у суспільстві.

*Середній (II рівень)* властивий студентам, у яких наявні знання специфічних фактів агропромислового комплексу, способів і методів оперування базовою специфікою, принципів та законів розвитку економіки, водночас вони недостатньо глибокі, механічно відтворюються. Ці студенти здебільшого обізнані з основами управління аграрним сектором, але недоцільно використовують знання на практиці, не можуть виправити всі недоліки, тільки подекуди правильно застосовують сучасні технології в аграрному секторі економіки, володіють основами та специфікою управлінської діяльності менеджерів-аграріїв, не завжди доречно використовують техніки інформаційного обміну в діловому спілкуванні, хоча намагаються застосовувати їх. Студентам, які умовно об'єднані в цю групу, властива самостійність у “вловлюванні” зв'язків між фактами, явищами, а також намагання аналізувати ситуації аграрного сектору. Вони вміють швидко адаптуватися до нових умов реформування аграрного сектору, але в більшості випадках не враховують зміни в суспільстві.

*Достатній (III рівень)* характеризує тих студентів, у яких знання специфічних фактів агропромислового комплексу, способів і методів оперування базовою специфікою, нормативно-правової бази, моделі розвитку економіки сформовані на рівні “знання-розуміння”, тобто усвідомлені, правильні, систематизовані, але мають місце відчутні

ускладнення в їх застосуванні на практиці. Доречно застосовують сучасні технології в аграрному секторі економіки, володіють основами та специфікою управлінської діяльності менеджерів-аграріїв, техніками інформаційного обміну в діловому спілкуванні, практично застосовують їх, але припускають подекуди помилки. Цим студентам властиве позитивне ставлення до нових умов реформування аграрного сектору, вміють швидко адаптуватися до них, але не завжди враховують зміни в суспільстві. Тих, хто досяг означеного рівня, характеризує практична готовність до творчої діяльності професійного характеру.

*Високий (IV рівень)* умовно об'єднує тих студентів, у яких знання специфічних фактів агропромислового комплексу, способів і методів оперування базовою специфікою, принципів та законів розвитку економіки, нормативно-правової бази, моделі розвитку економіки сформовані на рівні “знання-розуміння-застосування”, тобто усвідомлені, правильні, систематизовані. Йдеться про повні, міцні знання, які студент здатний творчо і на рівні вмінь застосовувати на практиці, тобто про знання, що були “пропущені”, через власні дії. Ці студенти здебільшого доречно застосовують сучасні технології в аграрному секторі економіки, володіють основами та специфікою управлінської діяльності менеджерів-аграріїв, техніками інформаційного обміну в діловому спілкуванні. Їм властиве вміння швидко адаптуватися до нових умов реформування аграрного сектору, враховуючи зміни в суспільстві.

***Властиві й суттєві подібні характеристики для спеціалістів:***

*Низький (I рівень)* характеризує тих студентів, які не здатні самостійно окреслити проблему, не вміють визначити стратегію і тактику її розв'язання; проте, отримавши вихідні дані, вміють їх застосовувати на практиці. Таких студентів вирізняють низькі знання аналізу елементів економічної політики, структури держави, моделі розвитку економіки. Такі знання здебільшого є безсистемними, неглибокими, фрагментарними. Студенти означеного рівня намагаються створювати комунікативний



простір як у малих професійних групах, так і за їх межами, але не вміють його аналізувати, що ускладнює подальшу роботу. Цим студентам властиве вміння використовувати невербальну знакову систему у сфері професійної діяльності, проте вони здебільшого не володіють уміннями аналізу. Індивідуальна своєрідність емоційних проявів здебільшого зумовлена намаганням вплинути на процес адаптації до нових умов реформування аграрного сектору.

*Середній (II рівень)* властивий студентам, які здатні самостійно окреслити проблему, але не вміють визначити стратегію і тактику її розв'язання. Цим студентам властиве вміння застосовувати знання на практиці, наявні знання елементів економічної політики, моделі розвитку економіки специфіки агропромислового комплексу, однак вони недостатньо вміло аналізують ці процеси. Лише подекуди правильно аналізують використання невербальної знакової системи у сфері професійної діяльності, водночас не завжди доречно створюють комунікативний простір у професійних групах. Студенти, які досягли означеного рівня враховують зміни сьогодення в суспільстві, здебільшого вміють адаптуватися до нових умов реформування аграрного сектору.

*Достатній (III рівень)* характеризує тих студентів, у яких знання сформовані на рівні “знання-розуміння-застосування”. Вони здатні самостійно окреслити проблему, вміють визначити стратегію і тактику її розв'язання, однак не завжди доречно аналізують і застосовують знання на практиці, подекуди мають місце помилки. Студенти цього рівня володіють умінням створювати та забезпечувати проходження інформації в професійно-комунікаційній мережі, аналізувати комунікативний простір у професійних групах. Натомість вони не завжди доречно аналізують використання невербальної знакової системи у сфері професійної діяльності.

*Високий (IV рівень)* умовно об'єднує тих студентів, яким властиве вміння розчленити ціле на складові елементи, що характеризується за

такими параметрами, як: аналіз елементів та взаємозв'язків, організаційних принципів. Аналізуючи ситуації агропромислового комплексу, вони здатні не лише самостійно окреслити проблему, але й вміють визначити стратегію і тактику її розв'язання. У них наявні професійно значущі професійні вміння, що сформовані на рівні навичок, потреба в самопізнанні і самовдосконаленні. Тих, хто досяг означеного рівня, характеризує усвідомлене застосування знань на практиці, вміння адаптуватись до нових умов реформування аграрного сектору, відповідно до змін у суспільстві.

***Властиві й суттєві подібні характеристики для магістрів:***

*Низький (I рівень)* властивий студентам, у яких наявні вміння розробляти план, алгоритм дій, бізнес-проект, однак вони не вміють доходити висновків щодо ефективності розробленого проекту. Студенти розуміють структуру агропромислового комплексу, але припускають помилки в більшості випадків у процесі її аналізу та моделювання. Цю категорію студентів характеризує позитивне ставлення до застосовування інноваційних інформаційних технологій в системі агропромислового комплексу. Вони створюють власний план проведення перемов, однак припускають цілу низку помилок при реалізації та аналізі, не вміють проводити експертизу оцінки ефективності діяльності підприємства за умов кризи.

*Середній (II рівень)* характеризує тих студентів, які здатні розробити бізнес-проект, але не вміють свої висновки щодо ефективності розробленого проекту підтверджувати доказами; недоречно застосовують інноваційні інформаційні технології в системі агропромислового комплексу. Вони намагаються з'ясувати проблеми соціально-психологічного моделювання робочих груп і команд щодо вирішення завдань професійної діяльності, однак при цьому припускаються помилок. Тих, хто досяг означеного рівня, характеризує вміння враховувати зміни в аграрному секторі і водночас невміння впливати на нього. У них відсутні

вміння експертної оцінки ефективної діяльності підприємства за умов кризи.

*Достатній (III рівень)* умовно об'єднує тих студентів, які здатні не лише розробити бізнес-проект, але і передбачити ефективність його впровадження, водночас вони відчують труднощі щодо їх застосування на практиці. Студенти означеного рівня вміють розробляти власні принципи та прийоми керівництва агропромисловим комплексом, хоча не завжди доречно застосовують їх; вони вміють проводити та аналізувати результат перемов, нарад, бесід, прес-конференцій, дискусій; аналізувати і моделювати структури агропромислового комплексу, хоча подекуди мають місце помилки. Тих, хто досяг означеного рівня, вирізняє вміння адаптуватися до нових умов реформування аграрного сектору, враховуючи зміни в суспільстві.

*Високий (IV рівень)* характеризує тих студентів, які вміють створювати ціле з частин, що характеризується такими параметрами, як: створення власного повідомлення, плану та алгоритму дій. Вони усвідомлено застосовують знання на практиці, проводять експертну оцінку ефективності діяльності підприємства в умовах кризи; аналізують та моделюють будь-які проблеми професійної діяльності, вони не лише вміють розробити бізнес-проект, але і впровадити його у виробництво. Їм властиве вміння впливати на процес змін в аграрному секторі.

Отже, як бачимо, бакалаври, спеціалісти і магістри дещо відрізняються за якістю притаманних для них суттєвих і подібних рівневих характеристик. Кількісна характеристика описаних рівнів виявлялась на третьому етапі констатувального дослідження.

### **2.3. Стан сформованості професійної мобільності студентів за логікою підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”**

Третій (діагностувальний) етап констатувального експерименту передбачав діагностику рівнів сформованості професійної мобільності

майбутніх менеджерів-аграріїв за логікою підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”. Дослідження проводилося на базі Одеського державного аграрного університету в період з 2003 – 2004 навчального року. В експерименті брали участь 494 особи, в контрольній групі 110 осіб, з них: бакалаврів і спеціалістів по 40 осіб, магістрів – 30 осіб; в експериментальній групі – 384 особи, з них: бакалаврів – 176 осіб, спеціалістів – 138 осіб, магістрів – 70 осіб.

У процесі діагностувального етапу констатувального експерименту, по-перше, встановлювалися шаблі соціально-професійної, професійно-управлінської, комунікативної та регулятивно-емоційної компетентностей майбутніх менеджерів-аграріїв; а, по-друге, визначався рівень сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв за логікою підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”.

Для проведення діагностувального етапу констатувального експерименту нами використана комп’ютерна програма “Асистент II” (Copyright (C) 2000, 2001), автором якої є Ф. Іваненко. Основною функцією програми є контроль знань студентів за допомогою персонального комп’ютера, що відбувається у двох режимах роботи: контроль знань і тренажер (див. додат. А). Загальна кількість запитань – 100 (один показник – 10 запитань) і 10 задач. Тестові файли із запитаннями були представлені таким чином:

?1. Це текст першого запитання. Він може бути дуже довгим і займати декілька рядків.

+ Це правильний варіант відповіді. Він також може складатися із декілька рядків.

– Це неправильний варіант відповіді.

– Неправильних варіантів відповіді може бути декілька.

+ Правильних варіантів відповідей може бути декілька в будь-якому порядку.

Нове запитання започатковується знаком запитання “?” на початку рядка. Варіанти відповідей знаком мінус (-) – неправильний варіант відповіді, плюс (+) – правильний варіант відповіді. За кожену відповідь на запитання респондент отримував від 0 до 1 балу. Для отримання 1 балу респондент повинен визначити всі (+) правильні варіанти відповідей.

Оцінка за відповідь розраховувалася за формулою:

$$\text{Оцінка} = \text{КОП} / \text{ЗКП} / (\text{КОН} + 1), \text{ де}$$

КОП – кількість обраних правильних відповідей; ЗКП – загальна кількість правильних відповідей у запитанні; КОН – кількість обраних неправильних варіантів.

Наприклад, запитання 1.

- + Варіант 1 (правильний)
- + Варіант 2 (правильний)
- Варіант 3 (неправильний)
- Варіант 4 (неправильний).

Зразок документа щодо фіксації відповідей респондентів подано в табл. 2.4.

*Таблиця 2.4*

**Зразок документа щодо фіксації відповідей респондентів**

Оцінка	Обрані варіанти			
	1	2	3	4
0.00			X	
0.25	X	X		
0.50		X		

Як бачимо, система оцінок достатньо сувора навіть при малій кількості варіантів відповіді. Збільшення кількості варіантів відповідей і співвідношення кількості правильних варіантів зводить ймовірність вгадування відповіді до нуля, що і підтверджує достовірність результатів.

У вищезазначену програму були покладені попередньо розроблені тестові завдання з різних дисциплін, які за змістом відображали рівні

соціально-професійної, професійно-управлінської, комунікативної та регулятивно-емоційної компетентностей майбутніх менеджерів-аграріїв (див. додат. Б).

Для визначення рівня сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв освітньо-кваліфікаційного рівня “бакалавр” тестові завдання формувалися в рамках таких дисциплін, як: економіка, маркетинг, операційний менеджмент, управління персоналом та організація праці менеджера, менеджмент зовнішньої економічної діяльності, організація і планування виробництва, інформаційні системи в менеджменті; “спеціаліст” – фінансовий менеджмент, стратегічний менеджмент, інвестиційний менеджмент, менеджмент організацій, АРМ-Менеджер, управління проектами, управлінський консалтинг, організація сільськогосподарських кооперативів, інформаційні системи і технології на підприємстві, електронна комерція; “магістр” – аграрна політика, АРМ-Менеджер, інвестиційний менеджмент, менеджмент організацій, фінансовий менеджмент, стратегічний менеджмент, методика наукових досліджень і методика викладання менеджменту. Представимо більш детальний опис результатів дослідження.

За результатами обстеження було виявлено шаблі соціально-професійної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв. Узагальнено ця інформація подана в додатку В.

Основоючись на даних табл. 1 додатку В було вираховано відсоток (%) соціально-професійної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв за такими професійно-кваліфікаційними рівнями як: бакалавр, спеціаліст і магістр (див. рис. 2.3).

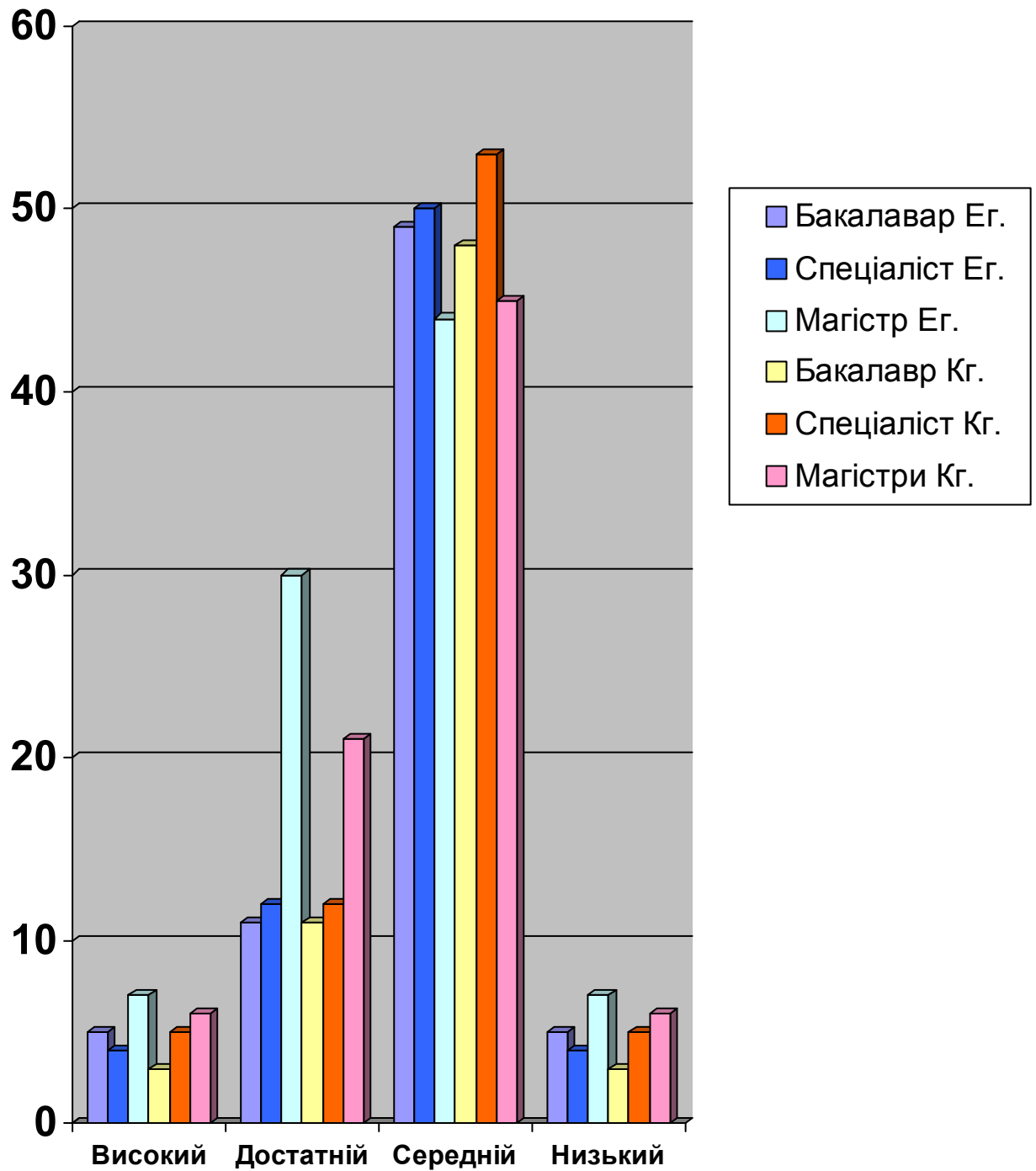


Рис. 2.3. Соціально-професійна компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв (%).

Як свідчить рис. 2.3 високий рівень соціально-професійної компетентності виявлено: у 5% бакалаврів експериментальної групи і 3% бакалаврів контрольної групи, у 4% спеціалістів експериментальної і 5%

контрольної груп, у 7% магістрів експериментальної і 6% контрольної груп. Достатній рівень – у 11% бакалаврів експериментальної групи і 11% бакалаврів контрольної групи, у 12% спеціалістів експериментальної і 12% контрольної груп, у 30% магістрів експериментальної і 21% контрольної груп. Середній рівень – у 49% бакалаврів експериментальної групи і 48% бакалаврів контрольної групи, у 50% спеціалістів експериментальної і 53% контрольної груп, у 44% магістрів експериментальної і 45% контрольної груп. Низький рівень: у 5% бакалаврів експериментальної групи і 3% бакалаврів контрольної групи, у 4% спеціалістів експериментальної і 5% контрольної груп, у 7% магістрів експериментальної і 6% контрольної груп.

На базі даних табл. 2 додатку В було вираховано відсоток (%) професійно-управлінської компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв за такими професійно-кваліфікаційними рівнями як: бакалавр, спеціаліст і магістр (див рис 2.4).

Як свідчить рис. 2.4 високий рівень професійно-управлінської компетентності виявлено: у 4% бакалаврів експериментальної і 5% контрольної груп; у 5% спеціалістів експериментальної і 7% контрольної груп; у 4% магістрів експериментальної і 2% контрольної груп.

Достатній рівень – у 23% бакалаврів експериментальної і 21% контрольної груп; у 22% спеціалістів експериментальної і 18% контрольної груп; у 27% магістрів експериментальної і 23% контрольної груп.

Середній рівень – у 52% бакалаврів експериментальної і 44% контрольної груп; у 49% спеціалістів експериментальної і 47% контрольної груп; у 41% магістрів експериментальної і 45% контрольної груп.

Низький рівень – у 21% бакалаврів експериментальної і 30% контрольної груп; у 24% спеціалістів експериментальної



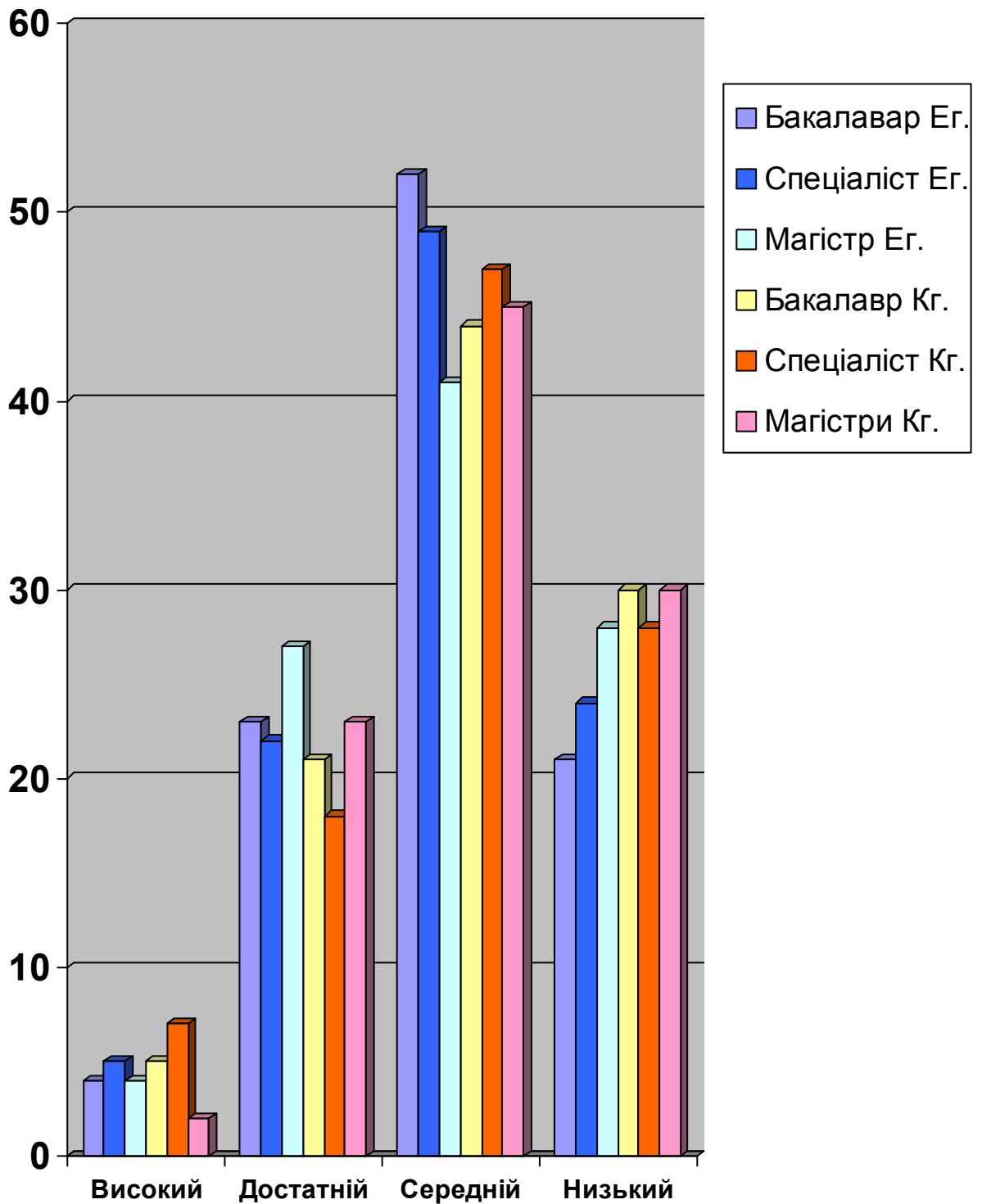


Рис. 2.4. Професійно-управлінська компетентність майбутніх менеджерів-аграріїв (%).

і 28% контрольної груп; у 28% магістрів експериментальної і 30% контрольної груп.

На базі даних табл. 3 додатку В, як і для попередніх таблиць, було вираховано відсоток (%) високого, достатнього, середнього та низького рівнів комунікативної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв за такими професійно-кваліфікаційними рівнями як: бакалавр, спеціаліст і магістр (див. рис. 2.5).

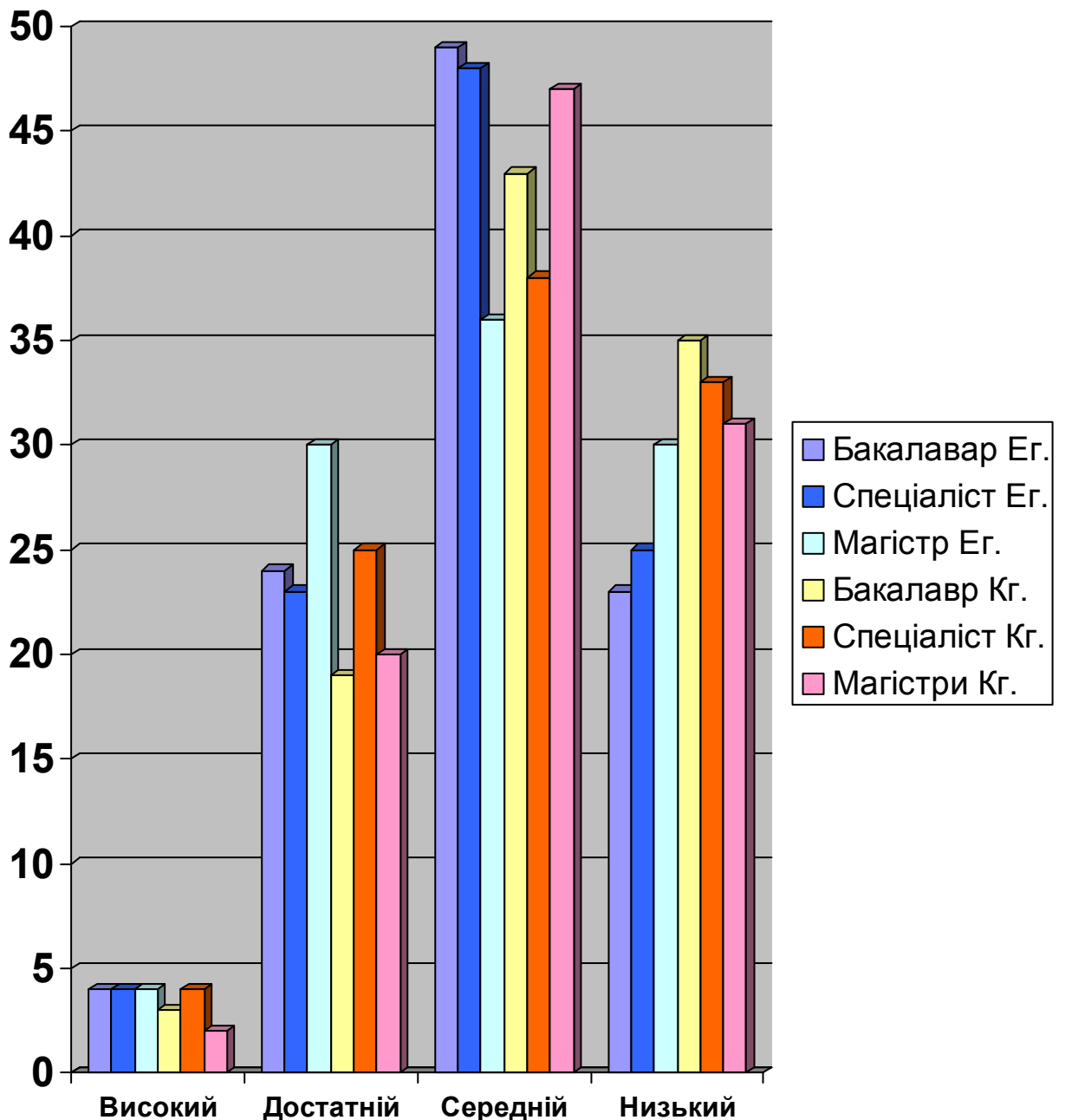


Рис. 2.5. Комунікативна компетентність майбутніх менеджерів-аграріїв (%).

Як свідчить рис. 2.5 високий рівень комунікативної компетентності виявлено: у 4% бакалаврів експериментальної і 3% контрольної груп; у 4% спеціалістів експериментальної і 4% контрольної груп; у 4% магістрів експериментальної і 2% контрольної груп. Достатній рівень – у 24% бакалаврів експериментальної і 19% контрольної груп; у 23% спеціалістів експериментальної і 25% контрольної груп; у 30% магістрів експериментальної і 20% контрольної груп. Середній рівень – у 49% бакалаврів експериментальної і 43% контрольної груп; у 48% спеціалістів експериментальної і 38% контрольної груп; у 36% магістрів експериментальної і 47% контрольної груп. Низький рівень – у 23% бакалаврів експериментальної і 35% контрольної груп; у 25% спеціалістів експериментальної і 33% контрольної груп; у 30% магістрів експериментальної і 31% контрольної груп.

На базі даних табл. 4 додатку В було вираховано відсоток (%) регулятивно-емоційної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв (див. рис. 2.4).

Високий результат регулятивно-емоційної компетентності виявлено у 2% бакалаврів експериментальної групи і 1% – контрольної; у 5% спеціалістів експериментальної групи та 4% – контрольної; у 6% магістрів експериментальної групи та 2% – контрольної.

Достатній – у 21% бакалаврів експериментальної групи і 21% – контрольної; у 21% спеціалістів експериментальної групи та 20% – контрольної; у 31% магістрів експериментальної групи та 18% – контрольної.

Середній – у 49% бакалаврів експериментальної групи і 54% – контрольної; у 44% спеціалістів експериментальної групи та 50% – контрольної; у 34% магістрів експериментальної групи та 42% – контрольної.

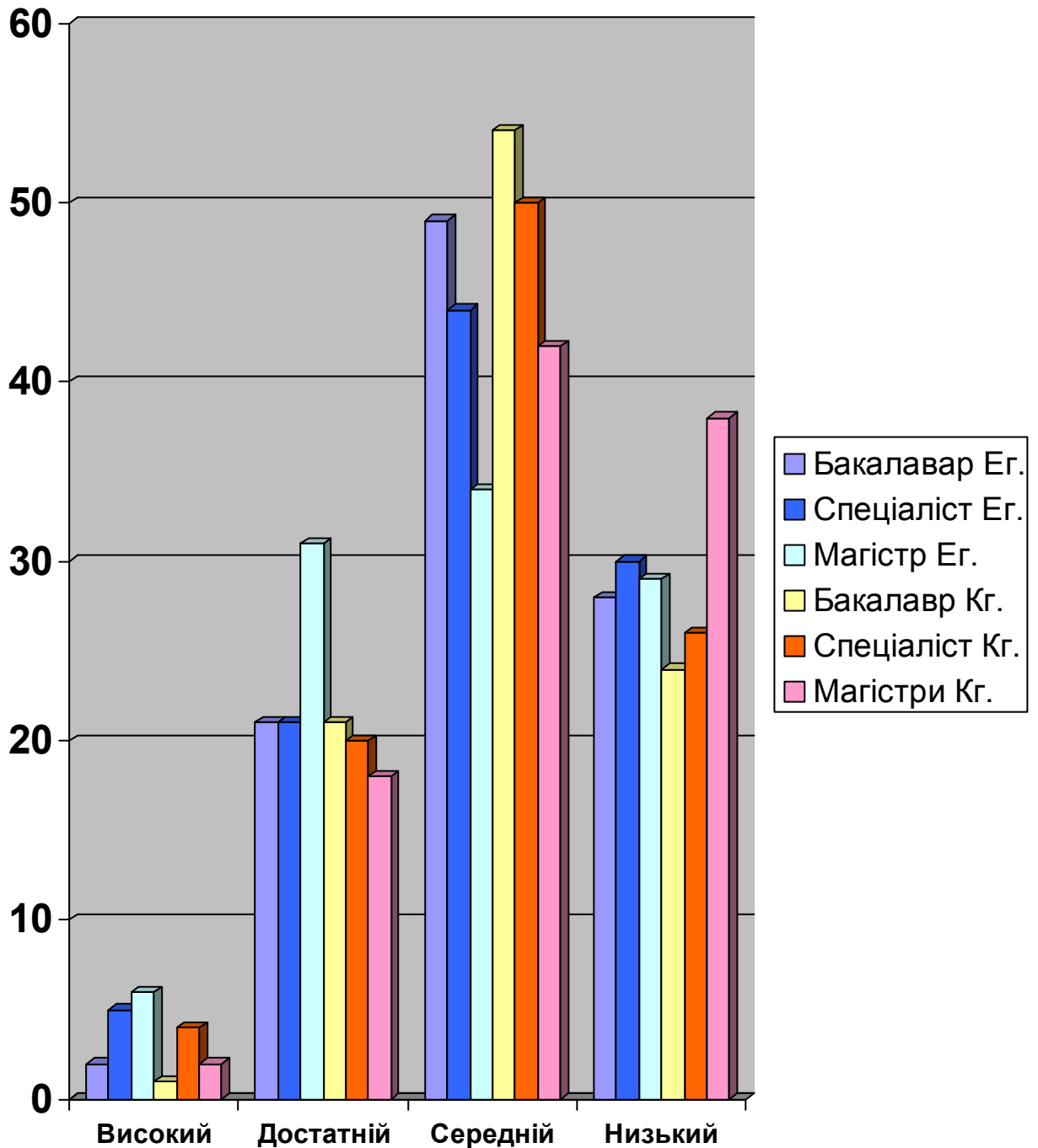


Рис. 2.6. Регулятивно-емоційна компетентність майбутніх менеджерів-аграріїв (%).

Низький – у 28% бакалаврів експериментальної групи і 24% – контрольної; у 30% спеціалістів експериментальної групи та 26% – контрольної; у 29% магістрів експериментальної групи та 38% – контрольної.

Результати загального рівня сформованості професійної мобільності у майбутніх менеджерів-аграріїв вираховувалися шляхом визначення середнього арифметичного за :

$$B_c = \frac{B_1 + B_2 + B_3 + B_4}{4},$$

де  $B_c$  – середній показник високого щабля;  $B_1$  –

високий щабель соціально-професійної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв,  $B_2$  – високий щабель професійно-управлінської компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв,  $B_3$  – високий щабель комунікативної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв,  $B_4$  – високий щабель регулятивно-емоційної компетентності майбутніх менеджерів-аграріїв. Аналогічно визначалося середнє арифметичне для достатнього, середнього і низького рівнів сформованості.

Результати рівнів сформованості професійної мобільності у майбутніх менеджерів-аграріїв (констатувальний етап) подано в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

**Рівні сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв (%)**

Група	Рівні											
	Високий			Достатній			Середній			Низький		
	бакалаври	спеціалісти	магістри	бакалаври	спеціалісти	магістри	бакалаври	спеціалісти	магістри	бакалаври	спеціалісти	магістри
Ег	4	4	5	20	20	30	50	48	39	26	28	26
Кг	3	5	3	18	19	20	47	47	45	32	29	32

Як засвідчує наведений матеріал, високий рівень сформованості професійної мобільності серед бакалаврів виявлено у 4% респондентів експериментальної і 3% – контрольної груп; достатній – у 20% експериментальної і 18% контрольної груп; середній – у 50% респондентів

експериментальної і 47% – контрольної груп; низький – у 26% респондентів експериментальної та 32% – контрольної груп.

Серед спеціалістів високий рівень сформованості професійної мобільності виявлено у 4% респондентів експериментальної і 5% – контрольної груп; достатній – у 20% респондентів експериментальної і 19% – контрольної груп; середній – у 48% респондентів експериментальної і 47% – контрольної груп; низький – у 28% респондентів експериментальної та 29% – контрольної груп.

Високий рівень сформованості професійної мобільності у менеджерів-аграріїв серед магістрів виявлено у 5% респондентів експериментальної і 3% – контрольної груп; достатній – у 30% респондентів експериментальної і 20% – контрольної груп; середній – у 39% респондентів експериментальної і 45% – контрольної груп; низький – у 26% респондентів експериментальної та 32% – контрольної груп.

На базі поданих вище даних було обчислено індекс сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв (бакалавр-спеціаліст-магістр) за формулою:

$$I_{ep.gom.} = \frac{4 \sum_{n=1}^k P_{ГВ} + 3 \sum_{n=1}^k P_{ГД} + 2 \sum_{n=1}^k P_{ГС} + \sum_{n=1}^k P_{ГН}}{100 k}; \quad \text{де } I_{ep.gom.} -$$

індекс групової сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв;  $k$  – кількість щаблів сформованості компетентностей, тобто  $k=4$ ;  $P_{ГВ}$  – кількість майбутніх менеджерів-аграріїв (у %), які досягли високого рівня за певним щаблем;  $P_{ГД}$  – кількість майбутніх менеджерів-аграріїв (у %), які досягли достатнього рівня за певним щаблем;  $P_{ГС}$  – кількість майбутніх менеджерів-аграріїв (у %), які досягли середнього рівня за певним щаблем;  $P_{ГН}$  – кількість майбутніх менеджерів-аграріїв (у %), які досягли низького рівня за певним щаблем. Кожному щаблю було присвоєно певну кількість балів: високому щаблю – 4 бали; достатньому – 3 бали, середньому – 2 бали, низькому – 1 бал. Отже, показниками індексу

групової сформованості виступили: 1 – 1,75 – низький; 1,76 – 2,5 – середній; 2,6 – 3,25 – достатній; 3,26 – 4 – високий.

На прикладі бакалаврів, продемонструємо процес обчислення індексу сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв, які брали участь в експерименті:

$$I_{\text{сп.гом.}}(EG) = \frac{4 \sum_{n=1}^k P_{GB} + 3 \sum_{n=1}^k P_{GD} + 2 \sum_{n=1}^k P_{GC} + \sum_{n=1}^k P_{GH}}{100k} =$$

$$\frac{4(5+4+4+2) + 3(11+23+24+21) + 2(49+52+49+49) + (35+21+23+28)}{100 \cdot 4}$$

$$\frac{60+237+398+107}{400} = \frac{802}{400} = 2,0$$

=

$$I_{\text{сп.гом.}}(KG) = \frac{4 \sum_{n=1}^k P_{GB} + 3 \sum_{n=1}^k P_{GD} + 2 \sum_{n=1}^k P_{GC} + \sum_{n=1}^k P_{GH}}{100k} =$$

$$\frac{4(3+5+3+1) + 3(11+21+19+21) + 2(48+44+43+54) + (38+30+35+24)}{100 \cdot 4}$$

$$\frac{48+216+378+124}{400} = \frac{766}{400} = 1,92$$

Отже, індекс сформованості професійної мобільності бакалаврів експериментальної групи становив 2,0, а контрольної – 1,92.

Аналогічно було визначено індекс сформованості професійної мобільності у спеціалістів і магістрів як в експериментальній, так і в контрольній групах. Так, індекс сформованості професійної мобільності у спеціалістів експериментальної групи становив 2,0, контрольної – 2,02; у магістрів експериментальної групи – 2,14, контрольної – 1,95, що відповідає середньому рівню.

### Висновки з другого розділу

Діагностика рівня сформованості професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв дозволила виявити генезис проблем професійної

мобільності сучасних менеджерів-аграріїв; визначити критерії, показники та рівневі характеристики професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв та вирахувати коефіцієнт сформованості професійної мобільності студентів в логіці підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”.

Встановлено що: основні труднощі, з якими стикаються у сфері професійної діяльності сучасні менеджери-аграрії пов’язані з недостатнім рівнем досвіду роботи, з низькою компетентністю у сфері управління, з невмінням адаптуватись до нових умов реформування у сфері АПК, з відсутністю спеціальної освіти, з недостатнім рівнем володіння культурою і технікою ділового спілкування, з низьким рівнем етичної культури; соціально-психологічна адаптованість менеджерів-аграріїв у сфері професійної діяльності знаходиться на низькому рівні, що впливає не тільки на ефективність їх професійної діяльності, але і на самопочуття; професійно важливі якості сучасних менеджерів-аграріїв складаються з наступних груп: комунікативність, професійна компетентність, готовність до ризику і змін у професійній діяльності;

Відповідно до освітньо-кваліфікаційних характеристик та професійно важливих якостей менеджерів-аграріїв визначено структуру професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв, в основу якої покладено різні види компетентностей: *соціально-професійна, професійно-управлінська, комунікативна, регулятивно-емоційна.*

Кожний з визначених критеріїв у реальній педагогічній дійсності виявлявся через певні за змістом показники, що у свою чергу мали різні за “силою” вияви через ознаки. Оцінювання рівня сформованості соціально-професійної компетентності у майбутніх менеджерів-аграріїв відбувалося за наступними показниками: знання загальних основ соціально-економічної структури держави; обізнаність з основами управління аграрним сектором; розуміння соціально-рольової функції менеджера-аграрія. Професійно-управлінської компетентності – знання базової специфіки феномену “управління”; розуміння соціально-психологічних



основ управлінської діяльності особистості; уміння застосовувати сучасні управлінські технології в аграрному секторі. Комунікативної компетентності – обізнаність у сфері сучасних комунікаційних мереж, знання загальних основ професійно-комунікативної діяльності, володіння техніками інформаційного обміну у діловому спілкуванні. Регулятивно-емоційної компетентності – індивідуально-особистісна готовність до соціальної адаптації; знання загальних основ міжособистісної взаємодії у сфері ділового спілкування).

Виявлено коефіцієнт сформованості професійної мобільності у майбутніх менеджерів-аграріїв за логікою підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”, завдяки встановленню шаблів соціально-професійної, професійно-управлінської, комунікативної та регулятивно-емоційної компетентностей майбутніх менеджерів-аграріїв, визначенню рівнів сформованості у них професійної мобільності. Так, індекс сформованості професійної мобільності у бакалаврів експериментальної групи становив 2,0, а контрольної – 1,92; у спеціалістів експериментальної групи становив 2,0, контрольної – 2,02; у магістрів експериментальної групи – 2,14, контрольної – 1,95, що відповідає середньому рівню.

Отже, результати констатувального експерименту свідчать про недостатню сформованість професійної мобільності майбутніх менеджерів-аграріїв, що вимоголо розробки педагогічних технологій формування професійної мобільності менеджерів-аграріїв у логіці підсистеми “бакалавр-спеціаліст-магістр”.