

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра педагогіки, методики та менеджменту освіти

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

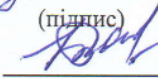
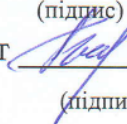
на тему

Навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами
ділової гри (на прикладі Харківського національного університету міського
господарства ім.О.М.Бекетова)

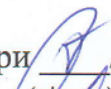
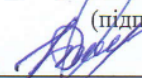
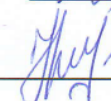
(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав: студент 2 курсу, групи ЗМП-ОПН 24мг
спеціальності: 011 Освітні науки

(код і найменування спеціальності)

	/	<u>Євгенія ГЛАДУХОВА</u>
(підпис)		(ім'я та прізвище)
Керівник 	/	<u>Наталія БОЖКО</u>
(підпис)		(ім'я та прізвище)
Рецензент 	/	<u>Ганна МОСІЄНКО</u>
(підпис)		(ім'я та прізвище)

«До захисту допущено»

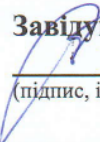
В.о.завідувач кафедри 	/	<u>Наталія БРЮХАНОВА</u>
(підпис)		(ім'я та прізвище)
Нормоконтроль 	/	<u>Наталія БОЖКО</u>
(підпис)		(ім'я та прізвище)
Секретар ЕК 	/	<u>Наталія МУРИНОВИЧ</u>
(підпис)		(ім'я та прізвище)

Харків – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра педагогіки, методики та менеджменту освіти
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки
Освітньо-професійна програма «Освітні, педагогічні науки»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
 **Наталія БРЮХАНОВА**
(підпис, ініціали, прізвище)

“29” вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
другого (магістерського) рівня вищої освіти

студенту Гладуховій Євгенії Анаталіївні

1. Тема: «Навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри (на прикладі Харківського національного університету міського господарства ім.О.М.Бекетова)»

затверджена наказом по академії № 4801-5/3665 від «06» жовтня 2025 р.

2. Термін здачі закінченої роботи «27» листопада 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи/проекту: мета дослідження – теоретично обґрунтувати й розробити методику навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри та експериментально перевірити її ефективність; об'єкт дослідження – процес підготовки майбутніх логістів в ЗВО; предмет дослідження – методика навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри; завдання дослідження – здійснити теоретичний аналіз стану дослідження проблеми навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування; дослідити ефективність використання ділових ігор при навчанні майбутніх логістів психології ділового спілкування та визначити теоретичні передумови розробки відповідної методики; розробити методику навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри; частково експериментально перевірити ефективність запропонованої методики навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.

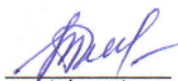
4. Зміст роботи/проекту (перелік питань, що їх належить розробити): результати аналізу стану дослідження проблеми навчання майбутніх логістів

психології ділового спілкування; встановлена ефективність використання ділових ігор при навчанні майбутніх логістів психології ділового спілкування; методика навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.

5. Перелік графічного матеріалу (презентаційний матеріал): презентація доповіді за результатами дослідження з використанням комп'ютерної презентаційної програми Power point

6. Дата видачі завдання «29» вересня 2025 р.

Керівник


(підпис)

Наталія БОЖКО
(ім'я, прізвище)

Завдання прийняв до виконання


(підпис)

Євгенія ГЛАДУХОВА
(ім'я, прізвище)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН-ГРАФІК виконання кваліфікаційної роботи

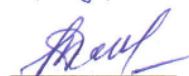
№ з/п	Назва етапів роботи та питань, які мають бути розроблені відповідно до завдання	Термін виконання	Позначки керівника про виконання завдань
1	Здійснення теоретичного аналізу стану дослідження проблеми навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування.	20.10.2025	
2	Дослідження ефективності використання ділових ігор при навчанні майбутніх логістів психології ділового спілкування та визначення теоретичних передумов розробки відповідної методики.	30.10.2025	
3	Розробка методики навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.	15.11.2025	
4	Часткова експериментальна перевірка ефективності запропонованої методики навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.	25.11.2025	

Студент


(підпис)

Євгенія ГЛАДУХОВА
(ім'я, прізвище)

Нормоконтроль


(підпис)

Наталія БОЖКО
(ім'я, прізвище)

РЕФЕРАТ

Тема кваліфікаційної магістерської роботи: «Навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри (на прикладі Харківського національного університету міського господарства ім.О.М.Бекетова)»

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати і розробити методику навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри та експериментально перевірити її ефективність.

Об'єкт дослідження: процес підготовки майбутніх логістів в ЗВО.

Предмет дослідження: методика навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.

Основні завдання дослідження: здійснити теоретичний аналіз стану дослідження проблеми навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування; дослідити ефективність використання ділових ігор при навчанні майбутніх логістів психології ділового спілкування та визначити теоретичні передумови розробки відповідної методики; розробити методику навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри; частково експериментально перевірити ефективність запропонованої методики навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.

Методи дослідження: теоретичні, емпіричні та статистичні.

Ключові слова: ділова гра, методика навчання майбутніх логістів, психологія ділового спілкування.

ABSTRACT

Teaching future logisticians the psychology of business communication using business games (for example of the O.M. Beketov Kharkiv National University of Urban Economy).

The purpose of the study: to theoretically substantiate and develop a methodology for teaching future logisticians the psychology of business communication using business games and to experimentally verify its effectiveness.

Object of the study: the process of training future logisticians in higher education institutions.

Subject of the study: methodology for teaching future logisticians the psychology of business communication using business games.

The main objectives of the study: to carry out a theoretical analysis of the state of research on the problem of teaching future logisticians the psychology of business communication; to investigate the effectiveness of using business games in teaching future logisticians the psychology of business communication and to determine the theoretical prerequisites for developing the appropriate methodology; to develop a methodology for teaching future logisticians the psychology of business communication using business games; to partially experimentally verify the effectiveness of the proposed methodology for teaching future logisticians the psychology of business communication using business games.

Research methods: theoretical, empirical and statistical.

Keywords: business game, methodology for training future logisticians, psychology of business communication.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ЛОГІСТІВ ПСИХОЛОГІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЗАСОБАМИ ДІЛОВОЇ ГРИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	11
1.1. Проблема навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування у ЗВО.....	11
1.2. Активні методи навчання та їх використання у навчанні студентів ЗВО.....	21
1.3. Теоретичні передумови застосування ділових ігор у процесі навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування.....	25
Висновки до 1 розділу	30
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ЛОГІСТІВ ПСИХОЛОГІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЗАСОБАМИ ДІЛОВОЇ ГРИ	34
2.1. Цілі і зміст дисципліни «Психологія ділового спілкування».....	34
2.2. Основні компоненти методики навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» з застосуванням ділових ігор.....	43
2.3. Зміст та методика проведення ділових ігор при навчанні дисципліни «Психологія ділового спілкування»	52
2.4. Критерії оцінювання ефективності навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» з застосуванням ділових ігор.....	65
Висновки до 2 розділу.....	70
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ЛОГІСТІВ ПСИХОЛОГІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЗАСОБАМИ ДІЛОВОЇ ГРИ	73
Висновки до 3 розділу	81
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність і доцільність дослідження. В умовах динамічних економічних змін зростає значення професійно-особистісних якостей, що забезпечують компетентність, мобільність, ініціативність, творчий підхід, високу працездатність, конкурентоспроможність на ринку праці та успішну професійну самореалізацію [2; 13; 14; 62].

Сучасна освіта покликана сприяти розвитку самостійного мислення, індивідуального підходу до розкриття творчого потенціалу особистості, а також суттєвому підвищенню рівня професійної підготовки фахівців, здатних ефективно діяти в умовах ринкової економіки. Від цього значною мірою залежить, наскільки майбутні спеціалісти зможуть поєднувати сучасні знання, професіоналізм із соціальною активністю та високими моральними якостями [15, с.17].

Проблема формування професійно важливих якостей нині набуває особливої актуальності, адже постає необхідність створення такої моделі навчання, яка б забезпечувала ефективну практичну підготовку майбутніх фахівців [12, с.162]. Одним із пріоритетних завдань сучасної вищої освіти є підготовка компетентного, гнучкого та конкурентоспроможного професіонала.

Т. Г. Браже визначає професійну компетентність як багатофакторне утворення, що забезпечує успішне виконання професійної діяльності [9, с.18]. Компетентність можна розглядати у чотирьох аспектах [1]:

- як поєднання вмінь, навичок, поведінкових проявів і дій у межах певної діяльності;
- як поєднання знань, умінь і навичок без визначених критеріїв оцінювання;
- як поєднання цих елементів із застосуванням професійних стандартів;
- як поєднання здібностей та особистісних якостей людини.

Професійна компетентність формується внаслідок розвитку таких якостей, як пам'ять, логічне мислення, рефлексія, організованість, пунктуальність, емоційна стійкість, увага, допитливість, рішучість і комунікабельність. Їх поєднання зі сформованою системою моральних цінностей створює основу для становлення ключових компонентів професійної діяльності [21].

Щоб стати майстром своєї справи, необхідно не лише володіти професійними знаннями, вміннями й навичками, а й проявляти творчість, прагнути до самоосвіти, діяти в інтересах суспільства й держави. В умовах ринкової економіки попитом користуються фахівці, які мислять нестандартно, здатні творчо застосовувати знання в складних виробничих і соціальних ситуаціях [63].

Разом із тим у сучасній освітній системі спостерігається певне протиріччя між усвідомленням значущості компетентності фахівця та практичними засобами її формування в процесі навчання. Зокрема, недостатньо досліджено роль активних методів навчання в організації освітнього процесу.

Педагогічна наука вже протягом кількох десятиліть розглядає активні методи як ефективну форму взаємодії викладача й студента в процесі спільної діяльності. Водночас поглиблення теоретичних знань у цій сфері виявляє нові проблеми та спонукає до постійного вдосконалення методики їх застосування. Практика показує, що активні методи не є універсальними для всіх навчальних дисциплін: у одних навчальна проблема пов'язана з майбутньою професійною діяльністю, у інших – з внутрішньою логікою самої дисципліни. Отже, необхідний постійний науковий аналіз системи активних методів навчання. Педагогічна наука, своєю чергою, має забезпечити їх наукову обґрунтованість, уникаючи поверхових чи псевдонаукових підходів.

Враховуючи актуальність означеної проблеми, її недостатню теоретичну розробленість і практичну реалізацію у діяльності закладів вищої

освіти, а також підвищення вимог суспільства до рівня підготовки фахівців з економіки, темою магістерської роботи обрано: «Навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри (на прикладі Харківського національного університету міського господарства ім.О.М.Бекетова)».

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати і розробити методику навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри та експериментально перевірити її ефективність.

Об'єкт дослідження: процес підготовки майбутніх логістів в ЗВО.

Предмет дослідження: методика навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.

Основні задачі дослідження: здійснити теоретичний аналіз стану дослідження проблеми навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування; дослідити ефективність використання ділових ігор при навчанні майбутніх логістів психології ділового спілкування та визначити теоретичні передумови розробки відповідної методики; розробити методику навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри; частково експериментально перевірити ефективність запропонованої методики навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри.

Для вирішення поставлених у дослідженні завдань, отримання вірогідних результатів використовуються такі методи дослідження: теоретичний аналіз проблеми на основі вивчення літератури з філософії, психології, педагогіки; порівняння, узагальнення, синтез та систематизація теоретичного матеріалу; аналіз педагогічної практики та ретроспективний аналіз власного педагогічного досвіду; педагогічний експеримент, якісний і кількісний аналіз результатів з застосуванням методів математичної статистики.

Практичне значення роботи полягає в розробці методики проведення ділових ігор та виявлені дидактичних умов, які можуть бути застосовані при вивченні педагогічних дисциплін студентами інших спеціальностей ЗВО.

РОЗДІЛ 1

НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ЛОГІСТІВ ПСИХОЛОГІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЗАСОБАМИ ДІЛОВОЇ ГРИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Проблема навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування у ЗВО

Вища освіта у сучасному суспільстві постає не лише як система підготовки кваліфікованих кадрів, а як стратегічний чинник відтворення інтелектуального потенціалу нації, розвитку духовності та формування культурної ідентичності українського народу. Саме вона є підґрунтям сталого розвитку держави, гарантією її незалежності та дієвим інструментом інтеграції України до світового співтовариства як демократичної, соціально орієнтованої й правової держави.

Євроінтеграційні процеси, що охоплюють простір від Західної до Східної Європи, зумовлюють потребу створення єдиного освітнього та наукового простору, в межах якого формуються спільні стандарти, критерії й механізми забезпечення якості освіти. Саме якість вищої освіти стає головною умовою конкурентоспроможності країни, основою її інноваційного потенціалу та міжнародного авторитету. Проблема якості сьогодні набуває особливого значення – не лише педагогічного, а й соціального, економічного, технологічного, адже саме від неї залежить темп розвитку національної економіки та її спроможність інтегруватися у глобальний ринок праці.

Серед об'єктивних чинників актуалізації цієї проблеми варто виокремити два провідних. По-перше, рівень розвитку держави безпосередньо визначається якістю її людського капіталу – освіченістю, професіоналізмом, інноваційним мисленням громадян. По-друге, у світі, де конкуренція за робочі місця набуває глобального характеру, саме якість

підготовки випускників вищої школи стає вирішальним показником їхньої конкурентоспроможності.

Поняття «якість освіти» є складним і багатогранним. Традиційно воно ототожнювалося зі змістом навчання, методикою викладання, рівнем підготовки викладачів і матеріальною базою навчального процесу. Проте динаміка соціально-економічних змін, технологічний прогрес і постійне оновлення знань вимагають радикального переосмислення підходів до організації навчання. Сьогодні якість освіти розуміється не лише як обсяг засвоєних знань, а як здатність особистості навчатися упродовж життя, критично мислити, адаптуватися до змін, приймати обґрунтовані рішення, комунікувати й ефективно діяти у різноманітних соціальних контекстах.

Освіта ХХІ століття має готувати людину до життя у світі глобальних трансформацій, де знання застарівають швидше, ніж змінюються покоління. Вона повинна навчити не лише накопичувати інформацію, а й самостійно добувати нові знання, оцінювати їхню достовірність, творчо застосовувати на практиці. В умовах зростаючої соціальної мобільності та міжкультурної взаємодії освітній процес має сприяти формуванню у студентів відкритості до світу, толерантності, готовності до діалогу з представниками інших культур, релігій та ціннісних систем.

Одним із провідних критеріїв якості сучасної освіти стає її особистісна орієнтованість – тобто відповідність змісту й форм навчання природним здібностям, індивідуальним інтересам і потенціалу кожної людини. Справжня педагогіка завжди прагнула створити умови для саморозкриття особистості, розвитку її талантів і творчого мислення. Саме тому сучасна освіта має бути максимально гнучкою, демократичною, відкритою до індивідуалізації навчання.

Перехід вищої освіти України до людиноцентричної парадигми передбачає акцент не лише на професійній підготовці, а й на розвитку інтелектуальних, моральних, соціальних та комунікативних якостей особистості. Освіта повинна допомагати людині реалізувати свій потенціал

відповідно до потреб суспільства і водночас задовольняти її власні прагнення до самореалізації. Такий підхід відображає сучасну державну політику у сфері вищої освіти, яка орієнтована на формування висококваліфікованих фахівців, здатних працювати на рівні світових стандартів.

Наукова думка пропонує різні інтерпретації поняття «професійна освіта». Одні вчені розглядають її як систему формування готовності до професійної діяльності, інші – як процес розвитку компетентності, майстерності, освіченості чи професіоналізму. У сучасних дослідженнях утверджується уявлення про професіонала як активного, самостійного, творчого суб'єкта, здатного до проектування власної діяльності, критичного мислення та постійного самовдосконалення.

Головною ознакою професіоналізму є гармонійне поєднання знань, умінь, особистісних якостей і ціннісних орієнтацій, що забезпечують ефективність діяльності. Як підкреслює В.Д. Шадриков, процес навчання має забезпечувати розвиток професійно важливих якостей, тобто індивідуальних рис, які визначають успішність виконання професійних завдань.

Інноваційна економіка вимагає формування покоління людей, які мислять і діють творчо, ініціативно, самостійно. Тому освіта має не лише передавати знання, а й формувати комунікативні вміння, критичність, культуру мислення, соціальні та інформаційні компетентності. Ці принципи узгоджуються з провідною педагогічною ідеєю сучасності – концепцією навчання упродовж життя, яка вимагає від людини постійного оновлення власного інтелектуального капіталу.

Дослідники С. Шишов і В. Кальней пропонують розглядати якість освіти як ступінь задоволення очікувань усіх учасників освітнього процесу – студентів, викладачів, роботодавців, держави – або як міру досягнення поставлених цілей. Отже, якість освіти має двовимірний характер: з одного боку, це відповідність державним стандартам, а з іншого – узгодженість з потребами й запитамі суспільства.

Підвищення якості підготовки фахівців є нагальною умовою модернізації національної системи освіти. Реформування вищої школи України відбувається на основі державних стандартів освіти, які визначають її структуру, зміст, результати навчання та критерії оцінювання. Ці стандарти зорієнтовані на узгодження із сучасними потребами ринку праці та глобальними освітніми тенденціями.

Зміст професійної освіти має бути спрямований на розвиток творчого потенціалу студентів, стимулювання їхнього інтелектуального зростання, самостійності, психологічної готовності до прийняття рішень у складних виробничих і соціальних ситуаціях. Освітній процес повинен не лише передавати готові знання, а й формувати вміння мислити системно, досліджувати, аналізувати, удосконалювати себе.

Якість професійної підготовки трактується як інтегральна характеристика особистості, що визначає її компетентність, соціальну значущість і здатність ефективно діяти на сучасному ринку праці. Це також готовність нести особисту та професійну відповідальність за прийняті рішення.

Спрямованість підготовки майбутніх фахівців на творчість, ініціативність і практичне застосування знань є ключовою умовою формування їхніх професійних компетентностей.

Державні стандарти вищої освіти визначають концептуальні засади змісту підготовки фахівців: освітньо-кваліфікаційні характеристики, освітньо-професійні програми, систему діагностики рівня компетентностей і методи оцінювання результатів навчання. Їхня методологічна основа – суб'єктно-діяльнісний підхід, який передбачає активну участь студента у власному навчанні, його самореалізацію як суб'єкта пізнання і діяльності.

Контроль якості підготовки кадрів передбачає постійне відстеження відповідності отриманих знань і навичок вимогам суспільства, держави та ринку праці. Система моніторингу має гарантувати суспільству реальну ефективність освіти та справедливість у наданні можливостей для навчання.

Як зазначається у вітчизняних дослідженнях, ефективно функціонування освітньої системи можливе лише за умови, якщо всі її учасники діють на засадах суб'єктно-діяльнісної методології – тобто навчають майбутніх фахівців тому, що справді стане їм у пригоді у професійній діяльності, та оцінюють рівень розвитку тих умінь, які є практично необхідними.

Відповідно до Закону України «Про освіту», мета вищої освіти полягає у всебічному розвитку особистості, формуванні моральних якостей, громадянської позиції, готовності до творчої самореалізації та відповідального вибору життєвого шляху. Система стандартів має забезпечувати не лише формування професійних знань, а й розвиток особистісних характеристик, ціннісних орієнтацій та соціальної зрілості студентів.

Вітчизняна практика доводить, що навіть досконало розроблена система стандартів не матиме позитивного впливу, якщо вона не стане дієвим інструментом управління освітньою діяльністю. Тому необхідні дослідження, спрямовані на оцінку її ефективності, технологічності, прогностичності та здатності забезпечувати реальні результати навчання.

Підсумовуючи аналіз сучасних концептуальних підходів, можна зробити кілька висновків:

- формування професійних компетентностей майбутніх фахівців можливе лише за умови впровадження інтерактивних та ігрових методів навчання, що відповідають вимогам державних стандартів;
- ключовим методологічним підґрунтям має бути суб'єктно-діяльнісний підхід, який забезпечує гармонійне поєднання професійного й особистісного розвитку;
- подальшого дослідження потребує практична реалізація цього підходу у системі підготовки фахівців різних спеціальностей – зокрема, аудиторів, економістів, менеджерів, логістів тощо.

У ринковій економіці однією зі значимих є спеціальність логіста.

Логістика як наукова та практична дисципліна пройшла складний шлях еволюції, що визначило її сучасний комунікативний імператив. Первинно термін *логістика* (мистецтво міркувати, обчислювати) використовувався у військовій справі для позначення мистецтва постачання армії, управління переміщенням і розміщенням військ та матеріальних ресурсів. У цьому контексті комунікація була переважно командно-управлінською – чітке, ієрархічне передавання наказів для забезпечення своєчасності та безпеки.

Трансформація у багатофункціональну економічну науку відбулася після Другої світової війни та особливо інтенсивно – наприкінці XX століття, коли зросла складність глобальних виробничо-збутових ланцюгів. Сучасна логістика визначається як управління матеріальними, фінансовими та інформаційними потоками від моменту закупівлі сировини до кінцевої доставки продукту споживачеві, з метою оптимізації витрат, часу та якості.

Парадигма "7 R" (The Seven Rights): Філософія сучасної логістики кристалізувалася у формулі "7R": забезпечення того, щоб Right product (потрібний продукт) був доставлений у Right quantity (потрібній кількості), у Right condition (потрібному стані), у Right place (потрібне місце), у Right time (потрібний час), Right customer (потрібному клієнту) за Right price (потрібною ціною).

Досягнення кожного з цих "R" абсолютно залежить від якості інформаційного та комунікаційного обміну.

- Right Time: Неможливе без точної комунікації з перевізниками та диспетчерами.
- Right Condition: Вимагає чітких інструкцій щодо пакування та зберігання.
- Right Price: Безпосередньо формується в процесі переговорів із постачальниками та логістичними операторами.

Таким чином, у XXI столітті логістика еволюціонувала з операційної функції до інтеграційної управлінської дисципліни, де 90% успіху

визначається не стільки технічними розрахунками, скільки здатністю ефективно управляти людськими взаємодіями та інформаційними потоками – тобто якістю ділового спілкування.

Перехід до SCM (Supply Chain Management – управління ланцюгами поставок) знаменує найвищий рівень інтеграції. SCM розглядає логістику як управління не окремими операціями (наприклад, доставкою з пункту А в пункт Б), а інтегрованим ланцюгом поставок, що вимагає міжорганізаційної та міжкультурної комунікації та координації дій усіх партнерів (постачальників, виробників, дистриб'юторів, кінцевих клієнтів). У SCM комунікація перестає бути просто передачею даних; вона стає інструментом побудови довіри, взаєморозуміння та спільних стратегій між юридично незалежними суб'єктами. Відповідно, вимоги до психології ділового спілкування логіста, який працює у глобальних ланцюгах поставок, зростають експоненціально.

Діяльність логіста структурно розподілена між ключовими функціональними областями, кожна з яких має свою специфіку комунікаційних завдань і, відповідно, комунікаційних ризиків.

Класифікація логістичних функцій та комунікаційна специфіка:

1. Закупівельна логістика (Inbound Logistics):

а. *Комунікаційне завдання:* Управління відносинами з постачальниками (Supplier Relationship Management), ведення переговорів про ціни, якість, терміни поставок.

б. *Специфіка:* Потребує високого рівня конфліктної компетентності та навичок переконання, оскільки інтереси сторін часто протилежні (постачальник хоче продати дорожче, покупець – купити дешевше). Логіст повинен вміти формулювати чіткі специфікації та швидко вирішувати суперечки щодо якості.

с. *Ризики:* Недосягнення консенсусу, суб'єктивна інтерпретація умов контракту, зрив поставок через неконструктивну комунікацію.

2. Виробнича логістика (Production Logistics):

а. *Комунікаційне завдання:* Внутрішня координація між відділами (склад, цех, планування) та забезпечення синхронізації матеріальних і інформаційних потоків усередині підприємства.

б. *Специфіка:* Переважно горизонтальна та вертикальна командна комунікація. Необхідність вміння чітко ставити завдання та управляти груповими процесами (наради, планування).

с. *Ризики:* "Розрив" інформації між відділами, конфлікти через нерівномірне завантаження, внутрішній саботаж через нерозуміння спільної мети.

3. Транспортна логістика (Transportation Logistics):

а. *Комунікаційне завдання:* Диспетчеризація (спілкування з водіями, експедиторами), узгодження маршрутів, графіків, митних процедур. Комунікація з зовнішніми 3PL-провайдерами.

б. *Специфіка:* Високий темп спілкування, необхідність кризової комунікації при збоях (ДТП, поломки, затримки на кордоні). Потребує стресостійкості та вміння зберігати контроль у непередбачуваних обставинах.

с. *Ризики:* Мовні бар'єри (при міжнародних перевезеннях), неправильне оформлення документів через неточність інформації, емоційні зриви під тиском часу, що призводить до помилок.

4. Складська логістика (Warehousing Logistics):

а. *Комунікаційне завдання:* Координація роботи персоналу складу (прийом, розміщення, відвантаження), взаємодія з ІТ-системами (WMS) та документообігом.

б. *Специфіка:* Чітке, регламентоване спілкування. Необхідність контрольно-регулятивної комунікації для забезпечення точності інвентаризації та відсутності нестач.

с. *Ризики:* Нерозуміння інструкцій, конфлікти між змінами, відсутність зворотного зв'язку про проблеми з обладнанням.

Ключові комунікативні ризики в логістиці

Помилки у логістиці часто є прямим наслідком психологічних та комунікаційних недоліків.

1. Несвоєчасна або неточна інформація: Виникає через низьку культуру ділового листування або уникнення конфлікту. Логіст не може вчасно повідомити клієнта про затримку, або не уточнює критичні деталі, що призводить до зриву термінів та фінансових втрат.

2. Мовні та культурні бар'єри: У глобальному SCM логіст взаємодіє з партнерами з різних країн (Китай, Туреччина, ЄС). Це вимагає знання не лише мови, але й психології міжкультурного спілкування, оскільки стиль ведення переговорів, ставлення до часу та ієрархії сильно відрізняється.

3. Конфлікти інтересів між ланками ланцюга поставок: Кожен суб'єкт логістичного ланцюга оптимізує *свою* частину роботи (наприклад, перевізник хоче максимально завантажити машину, склад – швидко відвантажити, незважаючи на якість пакування). Логіст виступає медіатором і повинен вміти психологічно керувати цими конфліктами, шукаючи компромісні рішення.

Сучасний логіст – це не просто "рухач коробок", а менеджер-комунікатор, що управляє складними системами через взаємодію з людьми та даними. Його професіограма не може бути повною без детального аналізу професійно важливих якостей (ПВЯ).

Професійно важливі якості (ПВЯ) логіста:

1. Високий рівень Емоційного Інтелекту (EQ): За теорією Д. Гоулмана, EQ є критичним для успіху в професіях, пов'язаних з людьми. Для логіста це означає:

- Усвідомлення власних емоцій: Здатність зберігати спокій під час кризових ситуацій (наприклад, затримка вантажу).
- Емпатія: Здатність розуміти приховані мотиви та потреби партнера (наприклад, що постачальник насправді не може знизити ціну через внутрішні проблеми, а не просто "торгується").

- Управління відносинами: Здатність будувати довгострокову довіру з ключовими партнерами.

2. Стресостійкість та саморегуляція. Робота в логістиці – це постійний тиск часу (доставка "точно в строк") та відповідальності (велика матеріальна цінність вантажу). Логіст повинен вміти психологічно адаптуватися до непередбачуваних подій, не переносячи свій стрес на партнерів.

3. Конфліктна компетентність та Асертивність:

- Конфліктна компетентність: Здатність не лише *вирішувати* конфлікти, але й передбачати їхнє виникнення та використовувати для конструктивних змін.

- Асертивність: Вміння відстоювати свої інтереси (наприклад, вимагати компенсацію за пошкоджений вантаж) без агресії та без пасивності, зберігаючи ділові стосунки.

4. Аналітичне мислення та Швидкість соціальної перцепції:

- Логіст повинен швидко "зчитувати" партнера по спілкуванню (перцептивний аспект): його надійність, готовність до компромісу, приховані наміри.

- Ця якість необхідна для швидкої оцінки ситуації в переговорах та оперативного перепланування комунікаційної стратегії.

Проблема прийняття рішень у невизначеності. Логістичні рішення рідко приймаються в ідеальних умовах. Характерними є дефіцит часу та неповнота/недостовірність інформації (наприклад, "чи встигне вагон дійти вчасно, якщо його затримала митниця?").

Обґрунтування того, що ця проблема підвищує вимоги до навичок швидкої, ефективної та переконливої комунікації полягає у наступному:

- У критичній ситуації логіст повинен швидко отримати максимально достовірну інформацію від джерела (водія, митного брокера). Це вимагає вміння ставити правильні запитання та фільтрувати інформацію під тиском.

- Логіст повинен переконати керівництво або клієнта у правильності обраної ним альтернативної стратегії (наприклад, зміна виду транспорту),

незважаючи на ризики. Це вимагає чіткої аргументації та ораторських навичок.

Таким чином, психологія ділового спілкування для логіста є інструментом управління ризиками та забезпечення гнучкості системи SCM, виходячи за рамки простого етикету та стаючи критично важливим професійним умінням.

1.2. Активні методи навчання та їх використання у навчанні студентів закладів вищої освіти

На сучасному етапі розвитку суспільства система освіти в Україні переживає якісні зміни, спрямовані на підвищення ефективності підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних працювати в умовах швидких соціально-економічних і технологічних трансформацій. Вища освіта вже не може обмежуватися лише передачею готових знань, умінь і навичок. Вона має на меті формування всебічно розвиненої, творчої, соціально активної особистості, спроможної до самостійного мислення, критичного аналізу, самоосвіти та самовдосконалення.

У цьому контексті важливу роль відіграє застосування активних методів навчання, які спрямовані не просто на засвоєння знань, а на стимулювання пізнавальної, інтелектуальної, емоційної та практичної активності студентів. На відміну від традиційного навчання, де домінує монологічна діяльність викладача, активні методи орієнтовані на взаємодію, співпрацю і рефлексію, що перетворює студента на безпосереднього учасника освітнього процесу.

Активні методи навчання – це система педагогічних технологій, у центрі якої стоїть самостійна діяльність студента, спрямована на пошук, аналіз, осмислення та практичне застосування знань. Вони формують не лише професійну компетентність, а й такі особистісні якості, як

ініціативність, самодисципліна, відповідальність, уміння працювати в команді, критичне й творче мислення.

Застосування активних методів у закладах вищої освіти має кілька стратегічних завдань:

- розвиток пізнавальної мотивації та стійкого інтересу до навчання;
- стимулювання самостійного мислення та пошуку;
- формування комунікативних і соціальних умінь;
- створення умов для творчого самовираження студентів;
- забезпечення тісного зв'язку між теорією та практикою майбутньої професійної діяльності.

Сучасна освітня парадигма ґрунтується на ідеї гуманізації та особистісно орієнтованого підходу, де студент сприймається не як об'єкт навчання, а як суб'єкт пізнання, співтворець навчального процесу. В умовах інформаційного суспільства знання стрімко застарівають, тому головним завданням освіти стає навчити вчитися – тобто сформувати вміння самостійно здобувати, аналізувати та застосовувати інформацію у змінних умовах.

Активні методи якраз і створюють простір для цього, адже вони базуються на принципі діяльності, за яким знання стають справжніми лише тоді, коли здобуваються через власний досвід, експеримент, осмислення і практику.

Залежно від цілей, змісту навчання та рівня самостійності студентів, активні методи поділяють на неімітаційні та імітаційні.

До неімітаційних належать:

- проблемна лекція – викладач не просто подає матеріал, а ставить перед студентами запитання, створює проблемні ситуації, пропонує шукати відповіді;
- евристична бесіда – спільне міркування викладача та студентів, спрямоване на самостійне відкриття нового знання;

- навчальна дискусія – обмін думками, у якому студенти аргументують власну позицію, вчаться слухати опонентів;
- пошукова лабораторна робота – експеримент, де студенти не виконують інструкції, а самі визначають шляхи розв’язання;
- дослідницький метод – навчання через проведення міні-досліджень;
- самостійна робота з книгою або навчальною програмою (програмоване навчання) – опрацювання матеріалу із самоконтролем і рефлексією.

До імітаційних методів відносять ті, що моделюють елементи реальної професійної діяльності:

- аналіз конкретних ситуацій (case-study);
- вирішення ситуаційних виробничих завдань;
- виконання вправ за інструкцією (лабораторних і практичних);
- участь у виробничій практиці;
- імітація діяльності на тренажері, розігрування ролей, ділові ігри.

Останні з названих є найбільш ефективними для розвитку професійного мислення, адже дозволяють студентам відчувати себе у ролі фахівців, приймати рішення в умовах, максимально наближених до реальних.

Завдяки активним методам викладач не лише передає інформацію, а організовує навчальну діяльність, у якій студенти активно взаємодіють, аналізують і оцінюють результати власної роботи. Наприклад, у ході навчальної дискусії формуються навички аргументації та критичного мислення; у ділових іграх – управлінська компетентність, вміння ухвалювати рішення, нести відповідальність за наслідки.

Активні методи можуть застосовуватись на всіх етапах навчального процесу – від ознайомлення з новим матеріалом до закріплення та перевірки знань. Вони особливо ефективні під час формування практичних умінь, розвитку самостійності та рефлексії.

Викладач, який володіє методикою активного навчання, має дбати не лише про зміст матеріалу, а й про створення емоційно-позитивного навчального середовища, що сприяє вільному висловлюванню думок, обміну досвідом, співпраці.

Ефективність активних методів залежить від рівня пізнавальної активності студентів. Ця якість відображає готовність до інтелектуальних зусиль, інтерес до процесу навчання, бажання самостійно здобувати знання. Її тісно пов'язано з поняттям пізнавальної самостійності, під якою розуміють здатність самостійно мислити, аналізувати ситуації, знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем.

Розвивати ці якості можливо лише в умовах, коли студент не є пасивним слухачем, а активним дослідником. Тому педагогічне завдання полягає в тому, щоб створювати навчальні ситуації, у яких студенти самі шукають відповіді, приймають рішення, перевіряють гіпотези, обговорюють результати.

У межах активних методів важливу роль відіграють прийоми навчання, які посилюють пізнавальну активність: використання наочності, мультимедійних презентацій, відеофрагментів, постановка проблемних запитань, створення елементів гри або інсценізації. Такі прийоми формують емоційне ставлення до навчання, допомагають глибше зрозуміти зміст, закріпити матеріал і підвищити інтерес до теми.

Ігрові прийоми – ребуси, дидактичні ігри, короткі сценки, рольові вправи – сприяють розвитку уваги, уяви, швидкості мислення, створюють атмосферу змагання та співпраці. Їх доцільно використовувати для формування навичок взаємодії, комунікації, прийняття рішень.

Практичні методи навчання, такі як вправи, експерименти, виробничі завдання, моделювання реальних процесів, формують готовність студентів до професійної діяльності. Вони розвивають здатність діяти самостійно, приймати рішення в реальному виробничому середовищі, працювати в команді.

Варто підкреслити, що активне навчання не заперечує традиційних форм, а доповнює їх, створюючи гармонійну систему. Традиційна лекція або пояснення стають основою, на якій будується подальша аналітична, пошукова й практична робота студентів.

Активні методи мають давню історію. Ще в XVI–XVII століттях у підготовці мореплавців, військових, інженерів використовувалися елементи імітаційного навчання – вправи на макетах, тренування на тренажерах, штабні навчання. У сучасній педагогіці ці підходи еволюціонували у ділові ігри, тренінги, симуляції, які сьогодні широко застосовуються не лише у професійній освіті, а й у менеджменті, психології, економіці.

Отже, активні методи навчання виступають важливим чинником модернізації освітнього процесу у ЗВО. Вони сприяють не лише ефективному засвоєнню знань, а й формуванню ключових професійних компетенцій, розвитку інтелектуальної, емоційної та творчої сфер особистості.

Завдяки їм студент стає суб'єктом власного навчання, здатним не просто відтворювати інформацію, а застосовувати її для вирішення реальних завдань, адаптуватися до динамічних умов професійної діяльності та безперервно вдосконалюватися впродовж життя.

1.3. Ділові ігри як метод навчання майбутніх логістів

У енциклопедичному словнику зазначено, що *гра* – це особливий вид діяльності, мета якої полягає не у досягненні матеріального результату, а у самому процесі дії, у переживанні ситуації, що моделює певну реальність. Гра має важливе виховне, освітнє і розвивальне значення, виступаючи дієвим засобом психологічної та професійної підготовки до реальних життєвих і виробничих обставин [3, 36, 42, 56, 129].

З позиції Д. Узнадзе, гра є формою психогенної поведінки, внутрішньо властивою кожній особистості.

Л.С. Виготський трактує гру як простір «внутрішньої соціалізації», через який індивід засвоює соціальні норми, моделі взаємодії і поведінкові установки.

О.М. Леонтьєв розглядав гру як спосіб свободи особистості в уяві – «ілюзорну реалізацію нереалізованих інтересів».

У більш широкому філософському контексті гра постає як форма вільного самовираження людини, що реалізується у вигляді змагання або відтворення (репрезентації) певних станів, ситуацій чи смислів [36, 68].

Згідно з визначенням Г.К. Селевка, *гра* – це діяльність у спеціально створених ситуаціях, спрямована на відтворення та засвоєння соціального досвіду, у процесі якої розвивається здатність людини до саморегуляції поведінки.

С.Л. Рубінштейн вважав, що гра – це усвідомлена діяльність, яка поєднує низку осмислених дій, об'єднаних єдиним мотивом [101].

На думку Г.І. Щукіної, гра сприяє розвитку пізнавальних можливостей, активізує мислення, стимулює творчу діяльність студентів, допомагає знімати психологічне напруження, втому, створює позитивну емоційну атмосферу навчання [128].

Т.В. Лісова та М.П. Тименко зазначають, що ігрові методи – це ефективний засіб активізації навчання, адже під час гри студенти самостійно засвоюють знання, формують уміння і професійно важливі якості. Особливу роль мають *рольові ігри*, які моделюють проблемні ситуації, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю, зокрема у сфері логістики – управління транспортом, складуванням, плануванням поставок чи комунікацією в ланцюгах постачань [65].

В.І. Шулдик підкреслює, що рольова гра допомагає студенту навчитися через досвід, емоції та взаємодію. У процесі розігрування конкретних логістичних ситуацій – наприклад, вибору оптимального маршруту доставки або координації роботи складу – майбутні фахівці розвивають критичне

мислення, уяву, здатність приймати рішення в умовах обмеженого часу та ресурсів [127, 107].

На відміну від звичайної гри, дидактична ділова гра має чітку навчальну мету і спрямована на досягнення конкретного педагогічного результату.

Ділові ігри як форма навчання зародилися у 30-х роках XX ст. Першу ділову гру створив ленінградський аудитор М.М. Бірнштейн, а згодом цей метод набув широкого поширення у США, Європі та світі [10, 39, 90, 108, 118, 129].

Ділова гра – це імітація професійної діяльності шляхом моделювання системи відносин і процесів. Для підготовки логістів така гра може відтворювати, наприклад, процес прийняття рішень щодо постачання товарів, формування запасів, вибору транспортного маршруту, оптимізації витрат тощо.

Завдяки моделюванню логістичних процесів студенти вчаться ефективно комунікувати у команді, взаємодіяти «по вертикалі» (керівник–підлеглий) і «по горизонталі» (між відділами чи партнерами), виявляють лідерські якості та навички ухвалення рішень в умовах невизначеності. Учасники гри можуть експериментувати, аналізувати наслідки своїх рішень, розвивати професійне мислення, що базується на реальних управлінських ситуаціях [21, 60, 82, 92].

Ділова гра виступає як *імітаційний управлінський процес*, тобто процес вироблення та прийняття рішень у ситуаціях, що моделюють реальну діяльність логістичної системи, наприклад, оптимізацію транспортного ланцюга або усунення «вузьких місць» у складській мережі [17]. Таким чином, ділова гра – це метод навчання, спрямований на вибір оптимальних рішень у змодельованих виробничо-господарських умовах [80, 90].

Щоб ділові ігри справді сприяли формуванню професійних компетентностей логіста, необхідно створити відповідні дидактичні умови:

1. Професіоналізація змісту гри. Сюжет гри має максимально наближати студентів до реальних логістичних завдань – управління запасами, транспортними потоками, обслуговуванням клієнтів, складською логістикою тощо.

2. Проблемність ситуацій. Ігрові завдання повинні викликати необхідність самостійного аналізу, пошуку нестандартних рішень, що наближає гру до технології проблемного навчання.

3. Баланс дидактичного й ігрового аспектів. Гра повинна залишатися навчальним процесом, спрямованим на розвиток аналітичного, комунікативного і системного мислення.

4. Партнерська взаємодія. Учасники гри мають співпрацювати на засадах діалогу, ініціативності та творчості. Сценарій гри має нагадувати драматичний твір, у якому студенти проживають реальні виробничі ситуації – як, наприклад, затримка вантажу на митниці або збій у поставках [К.С. Станіславський].

Виконання цих умов дозволяє розглядати ділову гру як один із найефективніших методів підготовки логістів, адже вона формує вміння діяти в реальних виробничих обставинах, приймати рішення в умовах ризику, координувати роботу команд.

Науково-методичні джерела визначають низку вимог до побудови ділових ігор:

- чітко визначений об'єкт ігрового моделювання (логістична система, транспортна мережа, складський комплекс тощо);
- розподіл ролей (керівник логістичного відділу, диспетчер, постачальник, клієнт);
- наявність проблемної ситуації, що вимагає спільного вирішення;
- багатоваріантність рішень;
- колективне опрацювання результатів і система оцінювання ефективності діяльності учасників.

Ділові ігри для логістів можуть класифікуватися як:

- рольові (імітація професійної діяльності у конкретних ланках постачання);
- імітаційні (моделювання управління транспортними потоками, роботою складу);
- організаційні (вирішення комплексних управлінських проблем у логістичній мережі).

Ділова гра як інтерактивна форма навчання забезпечує активну участь студентів у моделюванні виробничих процесів. Вони вчаться планувати постачання, координувати роботу з постачальниками, оцінювати ризики, розподіляти ресурси, аналізувати наслідки своїх управлінських рішень.

Крім того, гра сприяє розвитку soft skills – комунікабельності, гнучкості мислення, здатності працювати в команді, приймати зважені рішення, що є критично важливим для сучасного логіста.

Таким чином, ділова гра є не лише ефективним методом навчання, а й важливим інструментом формування професійної компетентності логіста, який у процесі навчання засвоює як технічні, так і організаційно-комунікативні аспекти майбутньої діяльності.

Висновки до 1 розділу

Динамічний розвиток світової економіки, її цифровізація, глобалізація ринків та розширення міжнародних логістичних мереж зумовлюють появу нових, більш жорстких вимог до професійної компетентності сучасного логіста. Це, у свою чергу, потребує переосмислення традиційних підходів до професійної підготовки фахівців, її змістового наповнення та відповідності сучасним соціально-економічним реаліям.

У стратегічних документах України – Законах «Про освіту», «Про вищу освіту», Державній національній програмі «Освіта» (Україна ХХІ століття), а також у положеннях Болонського процесу – визначено ключові орієнтири підготовки конкурентоспроможних спеціалістів, спроможних працювати в умовах глобальної економіки знань. У цьому контексті формування професійних компетентностей майбутніх логістів набуває особливого значення, адже саме під час навчання відбувається закладання основ їхньої фахової майстерності, аналітичного мислення, комунікативних умінь та здатності діяти в непередбачуваних ситуаціях.

Сучасна логістика інтегрує знання з економіки, менеджменту, інформаційних технологій, психології спілкування та маркетингу. Вона передбачає не лише розуміння закономірностей руху товарно-матеріальних потоків, а й уміння будувати ефективну комунікацію з партнерами, клієнтами, підлеглими та керівництвом. Саме тому майбутній логіст має володіти не лише теоретичними знаннями, а й розвиненими навичками професійного спілкування, здатністю до командної взаємодії та прийняття оптимальних рішень у стресових умовах.

Професійна компетентність логіста – це складне інтегральне утворення, що поєднує знання, уміння, особистісні якості, комунікативну культуру, аналітичне мислення й готовність до безперервного саморозвитку. Її рівень визначається не стільки обсягом засвоєної інформації, скільки здатністю особистості ефективно застосовувати набуті знання у конкретних

практичних ситуаціях, швидко адаптуватися до змін і прогнозувати результати власних дій.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що компетентність – це не лише наявність знань і вмінь, а й уміння інтегрувати їх у систему професійних дій, приймати зважені рішення, працювати з інформацією, знаходити нестандартні рішення та здійснювати рефлексію власного досвіду. Для логіста це означає здатність ефективно організовувати транспортно-складські процеси, управляти ресурсами, планувати маршрути, вести ділові переговори та досягати результатів у межах командної роботи.

Сучасний ринок праці вимагає від логістів високої мобільності, гнучкості мислення, стресостійкості та комунікативної культури. В умовах швидкої зміни інформації та технологій традиційні методи навчання вже не забезпечують необхідного рівня підготовки фахівців. Лекційно-репродуктивна система, розрахована на стабільний інформаційний контент, не відповідає динаміці економічних процесів. Тому на перший план виходить застосування активних методів навчання, які стимулюють самостійну пізнавальну діяльність студентів, розвивають їхню здатність до критичного мислення й комунікації.

Одним із найперспективніших напрямів підвищення ефективності професійної підготовки логістів є впровадження ділових ігор у процес навчання психології ділового спілкування. Ділова гра дозволяє моделювати реальні професійні ситуації – переговори з постачальниками, вирішення конфліктів між учасниками ланцюга поставок, координацію роботи між транспортними підрозділами тощо. У таких умовах студенти не лише засвоюють теоретичний матеріал, а й розвивають здатність мислити стратегічно, аргументувати власну позицію, приймати рішення й нести відповідальність за їх результати.

Використання ділових ігор сприяє формуванню в студентів професійно орієнтованої комунікативної компетентності, уміння працювати в команді, налагоджувати ефективний діалог і досягати компромісу. Цей метод

забезпечує активну участь кожного студента, підвищує мотивацію до навчання та дозволяє усвідомити взаємозв'язок теоретичних знань із реальними завданнями логістичної практики.

Проте сама по собі ділова гра не гарантує автоматичного формування професійних компетенцій. Її ефективність залежить від науково обґрунтованих дидактичних умов організації навчального процесу. Зокрема, необхідно забезпечити:

- зорієнтованість гри на моделювання майбутньої професійної діяльності логіста – створення ситуацій, максимально наближених до реальних бізнес-процесів;
- проблемність змісту гри – постановку завдань, що вимагають творчого підходу, аналітичного мислення та міждисциплінарних знань;
- оптимальне співвідношення ігрового та дидактичного компонентів, що дозволяє одночасно розвивати професійні навички й зберігати навчальну цілеспрямованість;
- партнерську взаємодію учасників, побудовану на засадах діалогічного спілкування, що стимулює ініціативність, самостійність, відповідальність і творчість студентів.

Упровадження таких умов забезпечує системне поєднання теоретичного та практичного компонентів навчання, формує у студентів здатність до саморегуляції, рефлексії та прийняття зважених управлінських рішень.

Ділова гра в підготовці майбутніх логістів виконує подвійну функцію: навчальну (засвоєння знань, умінь, технологій комунікації) та виховну (розвиток лідерських якостей, колегіальності, етичних норм ділового спілкування). У результаті студенти не лише здобувають фахові знання, а й формують психологічну готовність до роботи в реальних ринкових умовах, де ефективність логістичних рішень значною мірою залежить від рівня комунікативної культури.

Таким чином, навчання майбутніх логістів психології ділового спілкування засобами ділової гри є одним із найбільш ефективних шляхів формування їхньої професійної компетентності. Воно сприяє розвитку здатності працювати в команді, швидко орієнтуватися у складних ситуаціях, знаходити компромісні рішення та ефективно взаємодіяти в бізнес-середовищі. У перспективі це забезпечує високу конкурентоспроможність фахівців, здатних успішно реалізовувати логістичні стратегії в умовах глобалізованої економіки.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИКА НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ЛОГІСТІВ ПСИХОЛОГІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЗАСОБАМИ ДІЛОВОЇ ГРИ

2.1. Цілі і зміст дисципліни «Психологія ділового спілкування»

Дисципліна «Психологія ділового спілкування» є складовою гуманітарної, соціально-економічної та професійно-практичної підготовки майбутніх логістів. Її вивчення спрямоване на формування системи знань, умінь і навичок, необхідних для ефективної міжособистісної, професійної та міжкультурної комунікації в логістичному середовищі, розвитку емоційного інтелекту, лідерських якостей, навичок ведення переговорів і побудови партнерських відносин у бізнесі.

Особливу увагу а цій роботі буде приділено використанню активних методів навчання, зокрема ділових ігор, що дозволяють моделювати реальні професійні ситуації в логістиці, пов'язані з прийняттям управлінських рішень, розподілом ресурсів, комунікацією між структурними підрозділами, управлінням конфліктами та налагодженням співпраці з клієнтами і партнерами.

Метою вивчення курсу є формування у майбутніх логістів професійно-комунікативної компетентності, психологічної готовності до ділової взаємодії, здатності ефективно спілкуватися в умовах ринку, використовувати психологічні знання для управління поведінкою, мотивування підлеглих, вирішення конфліктів та забезпечення високого рівня корпоративної культури в логістичних структурах.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

1. Ознайомити студентів із сучасними теоріями і концепціями психології спілкування.
2. Розкрити сутність, структуру і закономірності ділової комунікації в системі логістичного менеджменту.

3. Сформувати навички ефективного міжособистісного спілкування в професійному середовищі.

4. Навчити технологіям ведення ділових переговорів, аргументації, переконання, активного слухання.

5. Розвинути вміння конструктивно вирішувати конфлікти та попереджувати комунікативні бар'єри.

6. Забезпечити засвоєння етичних і психологічних основ професійного етикету логіста.

7. Навчити застосовувати методи ділових ігор як засіб формування комунікативних та управлінських компетентностей.

У результаті опанування курсу студент здобуває такі компетентності:

Загальні компетентності (ЗК):

- ЗК1 – здатність до ефективного усного та письмового спілкування державною та іноземною мовами;
- ЗК2 – уміння працювати в команді, налагоджувати комунікації, проявляти ініціативу і лідерство;
- ЗК3 – здатність до критичного мислення, прийняття обґрунтованих рішень;
- ЗК4 – навички міжособистісної взаємодії та етичної поведінки в професійному середовищі.

Фахові (професійні) компетентності (ФК):

- ФК1 – здатність ефективно управляти комунікаційними процесами в логістичних системах;
- ФК2 – уміння організовувати переговори, публічні виступи, ділові зустрічі;
- ФК3 – здатність вирішувати конфліктні ситуації з урахуванням психологічних особливостей партнерів;
- ФК4 – уміння застосовувати психологічні знання для підвищення ефективності управлінських рішень у логістиці;

- ФК5 – навички використання ділових ігор як інструменту навчання, оцінювання та розвитку персоналу.

Після завершення курсу студент повинен:

Знати:

- сутність, функції та етапи ділового спілкування;
- основи психології особистості, мотивації, сприйняття і впливу;
- механізми міжособистісної взаємодії, групової динаміки та лідерства;
- типологію комунікативних бар'єрів і способи їх подолання;
- етичні норми ділового етикету й корпоративної культури.

Уміти:

- ефективно вести ділові переговори та наради;
- будувати комунікацію з партнерами і клієнтами;
- застосовувати психологічні прийоми переконання, впливу, самопрезентації;
- регулювати власні емоції та емоції партнерів у професійних ситуаціях;
- аналізувати психологічні аспекти поведінки учасників комунікації.

Бути здатним:

- приймати рішення у складних комунікативних ситуаціях;
- формувати позитивний психологічний клімат у колективі;
- використовувати методи ділових ігор для розвитку професійної взаємодії.

Тематичний зміст дисципліни:

Модуль 1. Теоретико-методологічні основи психології ділового спілкування:

1. Психологія ділового спілкування як наука. Мета, завдання, структура, методи (У темі розглядається сутність і предмет психології ділового спілкування як галузі психологічних знань, що вивчає закономірності, механізми й засоби комунікації в умовах професійної

діяльності. Визначається місце дисципліни в системі підготовки майбутніх логістів, її зв'язок із психологією праці, соціальною психологією, менеджментом, маркетингом і логістикою.

Основна увага приділяється структурі наукового знання у сфері ділового спілкування, класифікації методів дослідження (спостереження, анкетування, тестування, бесіда, експеримент, кейс-аналіз). Розкриваються мета та завдання навчальної дисципліни: формування комунікативної, соціально-психологічної й емоційно-рефлексивної компетентностей. Обґрунтовується практична значущість курсу для підготовки конкурентоспроможного логіста).

2. Особистість у процесі професійної комунікації. Соціально-психологічні характеристики логіста (Розглядається особистість як суб'єкт спілкування в системі професійної взаємодії. Аналізуються психологічні особливості логіста – його когнітивні, емоційні, вольові та комунікативні якості. Визначається роль професійно значущих рис (відповідальності, точності, стресостійкості, емпатійності, гнучкості мислення) у формуванні позитивного іміджу фахівця.

Тема розкриває закономірності соціалізації та професійної ідентичності логіста, вплив соціальних ролей, статусу, міжособистісних відносин на ефективність спілкування. Розглядаються типології особистості та стилі поведінки у професійному середовищі, методи самопізнання й саморегуляції).

3. Психологічна структура та функції ділового спілкування (У темі досліджуються структурні компоненти процесу спілкування – комунікативний, інтерактивний і перцептивний аспекти. Розкриваються основні функції спілкування: інформаційна, регулятивна, афективна, соціалізуюча та когнітивна.

Подається аналіз психологічних механізмів взаєморозуміння між логістами, формування довіри, взаємного впливу, ідентифікації та рефлексії. Здійснюється зв'язок теоретичних положень із практикою логістичних

процесів – обміном інформацією між відділами, координацією постачання, плануванням маршрутів. Формуються навички усвідомленого керування власною поведінкою в процесі ділового спілкування).

4. Вербальні й невербальні засоби комунікації у професійній діяльності логіста (Розкривається сутність і класифікація комунікативних засобів. Аналізуються особливості вербального спілкування (точність мовлення, інтонаційна виразність, логічність, професійна термінологія) та невербального (жести, міміка, пантоміміка, дистанція, зоровий контакт). Особлива увага приділяється ролі невербальної комунікації у професійній діяльності логіста, зокрема під час переговорів, організації перевезень, управління персоналом складу або транспортного підрозділу. Вивчаються прийоми узгодження вербальних і невербальних сигналів, помилки сприйняття та інтерпретації поведінки партнерів).

Модуль 2. Психологія міжособистісної взаємодії у логістичному середовищі:

5. Мотивація поведінки і комунікативна активність у професійному спілкуванні (Розглядаються психологічні механізми мотивації як основи ділової комунікації. Пояснюються мотиви співпраці, досягнення, влади, престижу, самореалізації у професії логіста. Вивчається вплив мотивації на ефективність спілкування, лідерство, взаєморозуміння в команді. Аналізується поняття комунікативної активності – здатності ініціювати, підтримувати та завершувати взаємодію в професійному середовищі. Формуються вміння визначати власні та чужі мотиви у спілкуванні, керувати ними, підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі).

6. Лідерство, управління групою динамікою, психологія команди (Тема присвячена вивченню закономірностей функціонування малих груп і команд у логістиці. Визначаються види лідерства, їхні психологічні характеристики, стилі управління та впливу. Розглядаються процеси формування команди, розподілу ролей, встановлення неформальних структур і комунікаційних каналів. Вивчається динаміка розвитку групи – стадії становлення, конфліктності,

інтеграції, продуктивності. Аналізуються чинники згуртованості, способи формування довіри, підтримки колективної відповідальності. Формуються практичні навички командної взаємодії, управління персоналом логістичних підрозділів).

7. Психологія конфліктів та способи їх подолання у логістичній діяльності (Розкривається природа конфліктів у професійному спілкуванні: їхні види, структура, динаміка розвитку та наслідки. Аналізуються причини конфліктів у логістиці – інформаційні помилки, розбіжності в цілях, рольові суперечності, стресові ситуації).

Розглядаються конструктивні та деструктивні способи розв'язання конфліктів, методи медіації, переговорів, асертивного спілкування. Підкреслюється значення емоційного самоконтролю, толерантності, здатності до компромісу. У рамках теми можуть проводитися рольові тренінги з моделювання типових конфліктних ситуацій).

8. Психологічні аспекти прийняття управлінських рішень у логістиці (Тема присвячена аналізу психологічних механізмів процесу прийняття рішень: сприйняття проблеми, оцінювання альтернатив, прогнозування наслідків, вибір оптимальної дії. Підкреслюється вплив когнітивних спотворень, емоційних станів, групового тиску на якість рішень).

Розглядаються моделі раціонального й інтуїтивного прийняття рішень у логістичних системах. Студенти набувають умінь аналізувати інформацію, оцінювати ризики, приймати рішення в умовах невизначеності, що має безпосереднє практичне значення для управління потоковими процесами).

Модуль 3. Психологічні технології ділового спілкування та формування професійних компетентностей:

9. Психологія ділових переговорів. Тактика, стратегії, типи партнерів (Розглядаються поняття переговорного процесу, його етапи та психологічна структура. Вивчаються стратегії ведення переговорів (жорстка, м'яка, партнерська), тактики переконання, способи аргументації).

Аналізуються типи партнерів у переговорах, особливості їх поведінки та підходи до взаємодії з ними. Розробляються моделі переговорів у сфері логістики – між постачальником і перевізником, менеджером і клієнтом, логістом і митними службами. Практична частина теми передбачає відпрацювання сценаріїв ділових переговорів у форматі рольових ігор).

10. Етика, культура та імідж логіста у професійному середовищі (Тема присвячена вивченню морально-етичних основ професійної поведінки логіста. Розглядаються принципи корпоративної культури, норми етикету, правила комунікації в ділових відносинах. Пояснюється значення професійного іміджу, способи його формування та підтримки.

Вивчаються культурні особливості спілкування з партнерами різних країн, етичні аспекти ведення переговорів, дотримання комерційної таємниці, повага до клієнта. Формуються навички побудови позитивної репутації логіста як відповідального, ввічливого та надійного професіонала).

11. Психологічні бар'єри комунікації: виявлення, подолання, профілактика (Розкривається поняття комунікативних бар'єрів – семантичних, психологічних, соціальних, емоційних, статусних. Аналізуються їхні причини, механізми виникнення та прояви у професійній діяльності логіста.

Розглядаються прийоми профілактики бар'єрів: розвиток емпатії, активне слухання, уточнення повідомлень, зворотний зв'язок, саморефлексія. Наголошується на важливості психологічної грамотності у взаємодії з різними категоріями партнерів (водії, клієнти, менеджери, митники). Практикуються тренінги з подолання комунікативних перешкод).

12. Ділові ігри як метод формування комунікативної компетентності логіста (У темі обґрунтовується педагогічний потенціал ділових ігор у підготовці логістів. Пояснюється їхня функція як засобу інтеграції теоретичних знань і практичних умінь. Вивчається структура ділової гри (сценарій, ролі, завдання, правила, підбиття підсумків) і психологічні механізми навчання через діяльність).

Під час ділових ігор студенти набувають досвіду командної роботи, прийняття рішень, переговорів, вирішення конфліктів, управління інформаційними потоками. Ігрове моделювання дозволяє формувати ключові професійні компетентності логіста – комунікативну, організаційну, аналітичну та рефлексивну).

Таблиця 2.1

Тематичний план дисципліни «Психологія ділового спілкування»

№ Назва модуля, теми	К-ть годи н	Лк	Пр-ні / сем- ри	Сам- на роб.	Форми навч. діяльності / контролю
Модуль 1. Теоретико-методологічні основи психології ділового спілкування					
1. Психологія ділового спілкування як наука. Мета, завдання, структура, методи	6	2	2	2	Лекція-дискусія, тестування
2. Особистість у процесі професійної комунікації. Соціально-психологічні характеристики логіста	8	2	4	2	Тренінг самопізнання, міні-тест
3. Психологічна структура та функції ділового спілкування	8	2	4	2	Розбір кейсів, групове обговорення
4. Вербальні й невербальні засоби комунікації у професійній діяльності логіста	8	2	4	2	Практикум, вправа “Комунікативна поведінка”
Разом за модулем 1 (год.)	30 год.	8	14	8	
Модуль 2. Психологія міжособистісної взаємодії у логістичному середовищі					
5. Мотивація поведінки і комунікативна активність у професійному спілкуванні	8	2	4	2	Тренінг мотивації, ділова вправа
6. Лідерство, управління груповою динамікою, психологія команди	8	2	4	2	Аналіз відеокейсів, груповий проєкт
7. Психологія конфліктів та способи їх подолання у логістичній діяльності	8	2	4	2	Рольова ділова гра “Вирішення конфлікту на

№ Назва модуля, теми	К-ть годи н	Лк	Пр-ні / сем- ри	Сам- на роб.	Форми навч. діяльності / контролю
					складі”
8. Психологічні аспекти прийняття управлінських рішень у логістиці	6	2	2	2	Кейс-аналіз, обговорення
Разом за модулем 2 (год.)	30 год.	8	14	8	
Модуль 3. Психологічні технології ділового спілкування та формування професійних компетентностей					
9. Психологія ділових переговорів. Тактика, стратегії, типи партнерів	8	2	4	2	Рольова гра “Переговори з постачальником”
10. Етика, культура та імідж логіста у професійному середовищі	6	2	2	2	Міні-презентація “Професійний імідж”
11. Психологічні бар’єри комунікації: виявлення, подолання, профілактика	6	2	2	2	Інтерактивна вправа “Бар’єри і довіра”
12. Ділові ігри як метод формування комунікативної компетентності логіста	10	—	8	2	Комплексна ділова гра “Логістичний ланцюг”
Разом за модулем 3 (год.)	30 год.	6	16	8	
Усього за курсом (год.):	90	22	44	24	Підсумковий контроль: залік у формі комплексної ділової гри + тестування

Методи навчання

- міні-лекції, інтерактивні обговорення, кейс-аналіз;
- рольові і ділові ігри;
- моделювання професійних ситуацій;
- самооцінювання і групова рефлексія;
- тренінги з комунікативної майстерності.

Очікувані результати впровадження ділових ігор

Застосування ділових ігор у межах дисципліни сприяє:

- розвитку аналітичного та критичного мислення;
- формуванню психологічної готовності до міжособистісних контактів;
- підвищенню рівня саморегуляції та емоційного інтелекту;
- формуванню комунікативних стратегій, необхідних для ефективної роботи логіста;
- забезпеченню глибокого засвоєння навчального матеріалу шляхом практичного досвіду.

Форма підсумкового контролю - залік (з елементами ділової гри та презентації командного проекту).

Оцінювання здійснюється за результатами активності, самостійних завдань, участі в ділових іграх, письмових тестів і підсумкової рольової гри.

2.2. Основні компоненти методики навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» з застосуванням ділових ігор

Як і будь-який інший дидактичний інструмент, ділова гра у підготовці логістів вимагає науково обґрунтованого визначення своєї мети, змісту, принципів побудови, розроблення механізмів реалізації та оцінювання ефективності. У межах дослідження нами виокремлено компоненти методики, що формують цілісну систему організації навчального процесу.

Принципи ділової гри визначають її психолого-педагогічну основу, адже саме вони задають логіку моделювання навчальної ситуації, структуру взаємодії та способи формування професійних компетентностей майбутніх логістів.

**Компоненти розробленої методики підготовки майбутніх логістів
до професійного спілкування засобами ділової гри**

Основні компоненти методики	Перший етап розвитку методичної системи	Другий етап розвитку методичної системи
Мета методики	Формування системи знань, умінь і навичок із дисциплін логістичного циклу (управління запасами, транспортна логістика, митна справа), що забезпечують здатність застосовувати їх у навчальних і виробничих ситуаціях.	Розвиток культури професійного спілкування, стратегічного мислення й комунікативної компетентності, що дозволяють ефективно взаємодіяти з партнерами, клієнтами й колегами у логістичному середовищі.
Зміст	Включає два взаємопов'язані блоки – теоретичний та практичний. Теоретичний спрямований на формування базових понять логістики, принципів раціональної організації матеріальних і інформаційних потоків. Практичний – на відпрацювання навичок планування, оптимізації маршрутів, розподілу ресурсів і комунікації в команді.	Розширення практичного складника через ділові ігри, кейси й рольові ситуації, що моделюють роботу логістичного відділу, транспортної компанії, складу чи митного термінала. Теорія слугує базою для аналізу й вирішення складних професійних задач.
Методи	Пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, елементи частково-пошукового підходу.	Активні методи – ділова гра, метод проєктів, проблемне навчання, моделювання логістичних процесів і ситуаційне навчання.
Засоби	Дошка, схеми, плакати, навчальні посібники, дидактичні картки учасників.	Комп'ютерні симулятори логістичних систем, мультимедійні комплекси, CRM і ERP-платформи (1С:Логістика, SAP Logistics), інтерактивні кейс-платформи, навчальні відео, електронні тести.
Форми	Індивідуальна та колективна	Групові форми: ділові ігри,

Основні компоненти методики	Перший етап розвитку методичної системи	Другий етап розвитку методичної системи
	робота; практичні заняття й консультації.	професійні дебати, навчальні дискусії, проєктно-рольові модулі, тренінги з ведення переговорів, колективно-розподільчі завдання.

Ділова гра має ґрунтуватися на певних дидактичних умовах:

- орієнтація на моделювання майбутньої професійної діяльності логіста;
- проблемність змісту і процесу навчальної взаємодії;
- баланс між ігровим і навчальним планом;
- партнерська взаємодія учасників на засадах діалогу, самостійності та творчості.

Особливість запропонованих принципів полягає в тому, що ефективність гри визначається не харизмою викладача, а системністю, логічною структурою й універсальністю самої методики, що забезпечує її повторюваність і відтворюваність у будь-якому навчальному середовищі.

Основні принципи побудови ділової гри для логістів:

1. Принцип імітаційного моделювання логістичних процесів. Створення реалістичної симуляції умов транспортно-складської діяльності, де учасники мають приймати рішення в умовах обмежених ресурсів, часових рамок та конфлікту інтересів.

2. Принцип ігрового моделювання змісту професійної діяльності. Логістична гра повинна відображати типові функції фахівця: розробку маршруту доставки, управління запасами, вибір перевізника, переговори з постачальниками, оформлення документації тощо.

3. Принцип проблемності змісту. У гру закладаються ситуації, що мають невизначені або суперечливі дані (наприклад, затримка транспорту,

дефіцит складу, зміна митних тарифів), які змушують студентів аналізувати, робити висновки й приймати оптимальні рішення.

4. Принцип спільної діяльності. Учасники діють як команда логістичного відділу, кожен із власними функціями – диспетчер, аналітик, координатор постачань, менеджер клієнта. Результат залежить від колективної взаємодії, що формує суб'єкт-суб'єктні стосунки.

5. Принцип діалогічного спілкування. Основою гри є комунікація – ведення переговорів, переконання партнерів, пошук компромісів. У діалозі формується аналітичне мислення, гнучкість, уміння аргументовано доводити позицію.

6. Принцип двоплановості. Ігровий сюжет (умовний) водночас реалізує навчальні цілі (реальні): уявна ситуація створює простір для розвитку справжніх компетентностей майбутнього логіста – професійних, соціальних і комунікативних.

Розробник гри виступає одночасно в ролі інженера-логіста, який створює модель логістичної системи (ланцюг постачання, маршрут перевезень, розподільчий центр), і педагога, який формує способи педагогічної взаємодії у грі. Ця подвійна роль вимагає поєднання технічного, організаційного та психологічного підходів.

На відміну від традиційних методів навчання, ділова гра дозволяє відтворити динаміку логістичних процесів, а також механізми прийняття управлінських рішень у ситуаціях ризику та невизначеності. Вона забезпечує активне занурення студента в професійний контекст, де навчання здійснюється через дії, спілкування, аналіз і рефлексію.

У межах гри формуються такі компетентності:

- здатність аналізувати логістичні ситуації як цілісну систему;
- уміння визначати проблеми, цілі та шляхи їх вирішення;
- навички побудови моделей постачання, прогнозування наслідків рішень;

- вміння працювати з інформацією, виділяти суттєве, відкидати надлишкове;
- комунікативна гнучкість і вміння аргументувати власні дії.

Ці навички безпосередньо формують професійне мислення логіста, що поєднує аналітичність, системність, адаптивність і командну взаємодію.

Ділова гра створює середовище для діалогічного та полілогічного спілкування. Кожен учасник має право висловити власну позицію, обґрунтувати рішення, дискутувати та переконувати інших. Так виникають суперечливі ситуації, що стимулюють мислення, породжують нові знання й розширюють межі особистого досвіду. Педагог модерує цей процес, формуючи умови для самостійного породження знань у студентів, а не їх пасивного засвоєння.

Реалізація принципів ділової гри передбачає створення спеціального освітнього середовища, у якому навчальні цілі досягаються через рольову взаємодію. Студенти, діючи у двох площинах – ігровій і реальній, поступово переходять від імітації професійних ролей до усвідомленого відтворення логістичних рішень, наближених до практики.

Таким чином формується комплекс професійних компетентностей: аналітична культура, комунікативна компетентність, уміння працювати в команді, креативність і відповідальність.

Отже, ділова гра як педагогічна технологія у підготовці логістів є ефективним засобом розвитку інтегрованого мислення, формування професійних і соціальних навичок, готовності до реальної діяльності у сфері логістики. Вона забезпечує перехід від навчання до дії, перетворюючи студента з об'єкта навчання на активного суб'єкта професійного розвитку.

Ділова гра як інноваційний метод професійної підготовки логістів є однією з найефективніших форм активного навчання, що дозволяє поєднати теоретичні знання з практичними навичками комунікації, організації, управління та прийняття рішень у складних виробничо-транспортних ситуаціях. Її головне призначення полягає у створенні умов для розвитку

професійних компетентностей майбутніх фахівців у сфері логістики, зокрема – у сфері психології ділового спілкування.

Розроблені принципи використання ділової гри формують певну систему вимог як до викладача, так і до розробника методики, адже від їхньої взаємодії залежить навчальний ефект і якість підготовки студентів.

Загальні вимоги до організації ділових ігор:

1. Актуальність теми. Тема гри повинна мати практичну вагу й відповідати реальним умовам логістичної діяльності. Недопустимо обирати ситуації, що не мають професійної значущості або позбавлені навчального інтересу.

2. Чітка мета. Кожна гра має конкретну освітню й виховну ціль: розвинути вміння аналізувати виробничі процеси, приймати колективні рішення, розв'язувати конфлікти, узгоджувати інтереси між учасниками логістичного ланцюга, а також аргументовано відстоювати власну позицію.

3. Динамічність. Сюжет гри повинен імітувати реальний ритм логістичної діяльності, у якій змінюються обставини, виникають неочікувані проблеми, потребується швидка реакція й взаємодія команди.

4. Системність і плановість. Ігри мають проводитися регулярно, із наростанням рівня складності та переходом від простих ситуацій до комплексних логістичних сценаріїв, що охоплюють кілька функціональних зон – закупівлі, складування, транспортування, клієнтський сервіс.

5. Безперервність процесу. Тривала перерва між іграми руйнує динаміку формування професійних навичок. Тому доцільно передбачати серію взаємопов'язаних ігор, які створюють логічну систему практичного навчання.

6. Оптимальний обсяг вправ. Кількість завдань має бути достатньою для закріплення навичок, але не перевищувати межі, після якої знижується інтерес і мотивація учасників.

7. Цілеспрямованість. Гра не повинна перетворюватися на самоціль чи розвагу. Її освітня цінність полягає не лише в отриманні правильної

відповіді, а у здатності студентів проаналізувати процес прийняття рішення, виявити помилки, зробити висновки.

8. Модульність структури. Фрагментарна побудова гри (у вигляді блоків або сценарних етапів) дозволяє варіювати завдання залежно від спеціалізації студентів (транспортна логістика, складська логістика, логістика постачання тощо).

9. Інструктаж. Перед початком гри викладач окреслює мету, правила, умови, критерії оцінювання. Після завершення гри учасники самостійно формулюють, які саме професійні й комунікативні вміння вони відпрацювали.

10. Підготовка та керівництво. Результативність гри значною мірою залежить від професійної компетентності викладача. Він повинен передбачати можливі труднощі, коригувати дії студентів, підтримувати конструктивний психологічний клімат і стимулювати активність групи.

Розробка навчальної гри – це багатоступеневий процес, який поєднує педагогічну творчість, психологічне проектування та методичну системність.

1. Підготовчий етап. Визначається місце гри у структурі навчального курсу, її освітня мета, завдання, очікувані результати. Наприклад, у курсі «Психологія ділового спілкування» гра може бути присвячена переговорам між перевізником і замовником або координації дій між учасниками логістичного ланцюга.

2. Концептуальний етап. Формується основна ідея гри, визначається коло проблемних ситуацій (затримка транспорту, дефіцит ресурсів, конфлікт інтересів, неузгодженість між відділами тощо).

3. Моделювання об'єкта. Об'єктом гри може бути логістична компанія, склад, транспортне підприємство або дистриб'юторська мережа. Вона моделюється з урахуванням реальних процесів управління потоками товарів і інформації.

4. Інформаційна база. Розробляється пакет даних: опис підприємства, економічні показники, маршрути, договори, накладні, електронні таблиці, комунікаційні схеми тощо.

5. Структура гри. Визначаються ролі (менеджер із закупівель, експедитор, клієнт, постачальник, аналітик, водій, керівник відділу логістики), їхні функції, права й обов'язки.

6. Методичне забезпечення. Підготовляються сценарії, інструкції, шаблони документів, система оцінювання, таблиці для аналізу ефективності рішень.

7. Тестування. Гра апробується кілька разів, проводиться корекція структури, уточнення завдань і критеріїв оцінки.

Психолого-педагогічні основи ділової гри. У діловій грі реалізуються ключові психолого-педагогічні принципи, які забезпечують глибоке засвоєння знань і розвиток комунікативної культури логістів:

- Активність. Учасники демонструють ініціативу, приймають рішення, беруть відповідальність за наслідки своїх дій.
- Динамічність. Гра відображає швидкоплинність логістичних процесів і вплив часу на якість управлінських рішень.
- Цікавість. Емоційна насиченість сценарію стимулює пізнавальний інтерес, що підвищує рівень мотивації.
- Рольове виконання. У грі студенти моделюють реальні професійні ситуації, виконуючи ролі, що максимально наближені до їхньої майбутньої діяльності.
- Колективність. Логістика – командна професія. Гра вчить взаємодії, аргументованому спілкуванню, координації дій.
- Моделювання. В імітованій ситуації студенти вчаться аналізувати системні взаємозв'язки між підрозділами логістичного ланцюга.
- Зворотний зв'язок. Рефлексія результатів, обговорення помилок і успіхів забезпечують глибоке розуміння власних дій.

- **Проблемність.** Гра створює умови для розв'язання конфліктів і суперечностей, стимулює розвиток логічного мислення.
- **Результативність.** Завершення гри має практичний результат – прийняте рішення, сформована стратегія, розроблений маршрут або договір.
- **Самостійність.** Кожен учасник діє автономно, але в межах спільної мети, що сприяє усвідомленню відповідальності за колективний результат.

Дидактичні функції ділової гри. Ділова гра у навчанні логістів виконує три взаємопов'язані функції:

1. **Навчальну.** Забезпечує глибше засвоєння знань, формує практичні уміння ділового спілкування, переговорів, презентації, розв'язання конфліктів.
2. **Розвивальну.** Розвиває критичне мислення, емоційний інтелект, здатність до міжособистісного аналізу, вміння працювати в команді.
3. **Виховну.** Формує почуття відповідальності, професійної етики, толерантності, самодисципліни, ініціативності й культури спілкування.

Отже, ділова гра в системі підготовки майбутніх логістів – це не просто метод активного навчання, а модель майбутньої професійної діяльності, у якій студенти опановують технології комунікації, управління і самопрезентації. Вона дає змогу поєднати знання з психології ділового спілкування з реаліями логістичної практики, формує навички ухвалення рішень, відповідальності, гнучкості мислення, взаєморозуміння в колективі. Майстерність викладача полягає у вмінні організувати цей процес так, щоб кожен учасник не лише засвоїв зміст, а й відчув себе частиною реальної професійної команди.

2.3. Зміст та методика проведення ділових ігор при навчанні дисципліни «Психологія ділового спілкування»

Організація професійної підготовки логістів вимагає поєднання теоретичних знань із практичними формами навчання, що моделюють реальні ситуації управління ланцюгами постачання, взаємодії з партнерами, клієнтами та колегами. Однією з найефективніших форм інтерактивного навчання є ділова гра, яка дає змогу майбутнім фахівцям відпрацювати навички ділової комунікації, прийняття рішень і самопрезентації.

У межах дисципліни «Психологія ділового спілкування» така гра має на меті не лише формування комунікативних компетенцій, а й розвиток аналітичного мислення, стратегічного підходу, вміння діяти в умовах невизначеності.

Підготовчий етап. Проведення заняття доцільно розпочинати з актуалізації попереднього досвіду студентів і стимулювання їхньої пізнавальної активності. Викладач організовує проблемну бесіду, під час якої ставить запитання, що спонукають до роздумів і дискусій. Наприклад:

Які психологічні чинники впливають на ефективність взаємодії у логістичних компаніях?

Які стилі управління комунікацією доцільні в умовах глобалізованого ринку?

Як майбутньому логісту побудувати ділове спілкування з партнерами, що мають різні культурні традиції?

У процесі обговорення викладач не оцінює відповіді студентів, а лише спрямовує розмову, підводячи групу до висновку: успіх професійної діяльності логіста значною мірою залежить від його комунікативної гнучкості, психологічної врівноваженості та вміння налагоджувати партнерські відносини. Саме тому практичне заняття у формі ділової гри є найбільш доцільним і методично виправданим.

Ділова гра забезпечує не лише засвоєння теоретичних знань, але й формування поведінкових моделей, необхідних для ефективної комунікації в логістичних системах. Вона сприяє розвитку психологічної готовності до роботи в команді, відповідальності, ініціативності та професійної впевненості.

Передумовою успішного проведення гри є наявність базових знань із дисциплін соціально-економічного та управлінського циклів: «Менеджмент логістики», «Організація транспортних процесів», «Маркетинг», «Психологія управління», «Етика ділового спілкування».

Метою заняття є моделювання типових ситуацій ділового спілкування в логістичній компанії – переговорів, узгодження контрактів, вирішення конфліктів або презентації логістичних рішень перед замовниками.

Учасники гри вчаться спостерігати за поведінкою інших, адекватно реагувати на комунікативні сигнали, розвивати навички самоаналізу та рефлексії.

Після завершення гри обов'язково проводиться обговорення відеозапису, у ході якого аналізуються позитивні та проблемні аспекти поведінки учасників, комунікативна стратегія, невербальні засоби впливу та ефективність прийнятих рішень.

Організаційні вимоги. Аудиторія: простора кімната з можливістю групової роботи, оснащена мультимедійними засобами (екран, відеокамера, телевізор, меблі, що дозволяють трансформацію простору).

Матеріали: сценарій гри з описом ситуації, картки з ролями, таблиці для оцінювання, бланки для голосування, маркери, фліпчарт.

Тривалість: попередня самостійна підготовка студентів – 2 академічні години; безпосереднє проведення гри – 4 академічні години (скорочений варіант – 2 години).

Умови та правила гри. У групі формуються:

- Відбіркова комісія (3–4 студенти);
- Експертна рада (4–6 студентів);

- Учасники-логісти, які презентують свої рішення;
- Спостерігачі, що аналізують комунікаційний процес.

Кожен учасник діє відповідно до своєї ролі – менеджера з транспорту, фахівця із закупівель, координатора складу чи представника партнерської компанії.

Таблиця 2.3

Методика проведення гри

Робочі кроки	Рекомендації викладачу
1. Ознайомлення з вихідними даними (5–8 хв)	Створити атмосферу довіри, мотивувати студентів до активності.
2. Розподіл ролей (10 хв)	Добровільно визначити учасників комісій і виконавців.
3. Роздача матеріалів (5 хв)	Кожен учасник отримує сценарій, інструкції, критерії оцінки.
4. Пояснення завдань (10 хв)	Викладач відповідає на уточнювальні запитання.
5. Самостійна підготовка ролей (15–20 хв)	Кожен учасник готує стратегію поведінки та аргументи.
6. Проведення основної частини гри (переговори, презентації, дискусії)	Викладач фіксує процес на відео, не втручаючись у гру.
7. Перегляд запису	Звернути увагу на типові помилки та ефективні прийоми.
8. Обговорення результатів	Усі учасники діляться враженнями, аналізують комунікацію.
9. Підбиття підсумків і самооцінка	Експерти формулюють рекомендації, викладач узагальнює.

Методичні аспекти реалізації ділової гри. Ефективність гри досягається лише за умови дотримання основних дидактичних принципів:

- моделювання реальної професійної діяльності логіста (укладання договорів, вирішення логістичних конфліктів, управління транспортом);
- поєднання ігрового та навчального компонентів;
- діалогічна взаємодія учасників, партнерство та командна співпраця;
- розвиток ініціативи, творчості та самостійності студентів.

Кожен студент повинен усвідомлювати власну роль у процесі комунікації, навчитися презентувати себе, переконувати співрозмовників, грамотно будувати аргументацію та контролювати емоційний стан.

Основні етапи організації ділової гри для логістів. Освітній процес має сприяти формуванню компетентностей у сфері комунікації, організації перевезень, управління запасами та переговорного процесу. Логіст повинен бути культурною, відповідальною, комунікабельною особистістю, що вміє діяти ефективно в команді.

Завдання мають моделювати реальні ситуації: переговори з постачальником, вирішення транспортного конфлікту, планування маршруту тощо. Повторюваність дій формує вміння та професійні звички.

Сценарій гри має бути близьким до реалій логістичної компанії. Кожен учасник повинен відчувати себе частиною команди, зануреною у спільну справу. Емоційна залученість – важливий чинник ефективності гри.

Усі питання повинні мати безпосередній зв'язок із професійними завданнями логіста. Це допомагає розвивати аналітичне мислення, передбачати наслідки рішень, оцінювати ризики.

Кожна роль має чітко визначені функції: аналітик маршруту, диспетчер, керівник складу, клієнт, контролер якості, представник транспортної служби. Це дозволяє відтворити реальні управлінські зв'язки.

Основна мета – формування комунікативних, управлінських і аналітичних компетентностей майбутніх логістів, здатних ефективно діяти у професійному середовищі, адаптуватися до змін і приймати обґрунтовані рішення.

Методичне забезпечення дисципліни. До методичних матеріалів входять: навчальна та робоча програми, конспекти лекцій, комплекти завдань для самостійної роботи, методичні рекомендації до практичних і лабораторних занять, тести для поточного контролю знань.

Контроль знань здійснюється у формах: усного опитування, письмових завдань, ділових ігор, аналізу кейсів, виконання індивідуальних проєктів і підсумкового заліку.

Дисципліна передбачає значну частку самостійної роботи, під час якої студенти аналізують приклади ділових комунікацій у логістичних компаніях, розробляють стратегії взаємодії з клієнтами, створюють власні моделі переговорів.

Ділова гра з дисципліни «Психологія ділового спілкування» є ефективним інструментом професійної підготовки майбутніх логістів. Вона сприяє розвитку емоційного інтелекту, комунікативної культури, вмінню вести переговори, приймати рішення й презентувати себе.

Таким чином, інтерактивні методи навчання формують у студентів готовність до практичної діяльності, забезпечують зв'язок між теорією і професійною практикою, сприяють становленню компетентного, відповідального та психологічно зрілого фахівця у сфері логістики.

Гра 1: Конфлікт у логістичній команді

Мета: Розвинути навички конструктивного вирішення конфліктів у команді.

Завдання:

1. Виявити причини конфлікту між працівниками складу і водіями.
2. Виробити стратегію конструктивного діалогу.
3. Погодити рішення, яке задовольнить усі сторони.

Компетентності:

- Комунікативні: активне слухання, аргументація.
- Соціальні: управління конфліктами, емпатія.
- Професійні: розуміння логістичних процесів і взаємозалежностей.

Змістовий матеріал:

- Теорія: Конфлікти виникають через різні інтереси, стилі спілкування та відмінності у цінностях. Важливо розрізняти конструктивні та деструктивні конфлікти.

- Практичні поради: Використовувати «Я-повідомлення», слухати без перебивань, відокремлювати особисте від робочого.

Сценарій конфліктної ситуації:

- Водій затримав доставку через технічні проблеми, що призвело до нарікань з боку складу.

- Працівники складу висловлюють незадоволення роботою водія та недоліками планування.

- Керівник повинен організувати конструктивну бесіду та знайти компроміс.

Матеріальне та інформаційне забезпечення:

- Картки з ролями (керівник, водій, працівник складу).

- Фліпчарт для запису рішень.

Таблиця 2.4

Картки ролей

Роль	Ціль	Завдання	Поведінкові підказки
Керівник	Врегулювати конфлікт	Координує переговори	Слухати обидві сторони, пропонувати компромісні рішення
Водій	Висловити претензії	Пояснює затримку	Використовувати факти, уникати образ
Працівник складу	Висловити незадоволення	Надає зворотний зв'язок	Слухати водія, пропонувати конструктивні рішення

Хід гри:

1. Ознайомлення з конфліктною ситуацією.
2. Розподіл ролей.
3. Підготовка до переговорів.
4. Проведення переговорів.
5. Підведення підсумків та обговорення емоційних аспектів.

Гра 2: Переговори з постачальником

Мета: Навчити ефективно вести переговори та досягати взаємовигідних домовленостей.

Завдання:

1. Підготувати аргументи для переговорів.
2. Відпрацювати навички ведення переговорів.
3. Досягти угоди з постачальником з мінімальними витратами.

Компетентності:

- Комунікативні: переконання, активне слухання.
- Соціальні: управління емоціями, переговори.
- Професійні: оцінка логістичних потреб і цін.

Сценарій переговорів:

- Постачальник пропонує ціну, що перевищує бюджет компанії.
- Логіст повинен обґрунтувати потребу у зниженні вартості та запропонувати альтернативні умови.
- Переговори включають обговорення термінів поставки, обсягів і додаткових сервісів.

Таблиця 2.5

Картки ролей

Роль	Ціль	Завдання	Поведінкові підказки
Логіст	Досягти вигідної угоди	Підготувати аргументи та умови	Бути ввічливим, слухати, пропонувати альтернативи
Постачальник	Максимізувати прибуток	Захищати запропоновану ціну	Використовувати аргументи про якість та терміни, виявляти гнучкість при потребі

Хід гри:

1. Ознайомлення з умовами поставки.
2. Розподіл ролей.
3. Підготовка до переговорів.

4. Проведення переговорів.

5. Аналіз результатів та підведення підсумків.

Гра 3: Командна логістична операція

Мета: Розвинути навички командної взаємодії та управління проектами.

Завдання:

1. Розподілити ролі у команді.
2. Спільно виконати логістичне завдання.
3. Оптимізувати час і ресурси через ефективну комунікацію.

Сценарій:

- Команда повинна організувати доставку вантажів із трьох складів до п'яти клієнтів з обмеженим транспортом.
- Обмежений час та ресурси створюють необхідність для узгодженої командної роботи.

Таблиця 2.6

Картки ролей

Роль	Ціль	Завдання	Поведінкові підказки
Керівник	Координувати команду	Приймати стратегічні рішення	Слухати пропозиції, підтримувати порядок у команді
Планувальник	Оптимізувати маршрути	Розподіляє транспорт і вантаж	Використовувати карту, враховувати обмеження
Аналітик	Контролювати ефективність	Аналізує рішення команди	Давати поради, виявляти слабкі місця у плані

Хід гри:

1. Ознайомлення з умовами завдання.
2. Розподіл ролей.
3. Спільне планування та виконання завдання.
4. Презентація результатів.

5. Підведення підсумків.

Гра 4: Емоційний інтелект у клієнтських переговорах

Мета: Навчити контролювати власні емоції та враховувати емоції співрозмовника.

Завдання:

1. Виявляти емоції клієнта під час переговорів.
2. Підбирати відповідні комунікативні стратегії.
3. Досягати угоди без емоційних конфліктів.

Сценарій переговорів:

- Клієнт скаржиться на затримку доставки та підвищену вартість.
- Логіст повинен вислухати, проявити емпатію та запропонувати конструктивне рішення.

Таблиця 2.7

Картки ролей

Роль	Ціль	Завдання	Поведінкові підказки
Логіст	Досягти угоди	Контролювати емоції, запропонувати рішення	Зберігати спокій, аналізувати тон і невербальні сигнали
Клієнт	Висловити невдоволення	Демонструє емоції та ставить умови	Використовувати емоційні реакції, перевіряти реакцію логіста

Хід гри:

1. Ознайомлення із ситуацією переговорів.
2. Розподіл ролей.
3. Проведення переговорів.
4. Аналіз результатів та емоційних помилок.
5. Підведення підсумків.

Підсумковий тест з дисципліни «Психологія ділового спілкування»

Мета тестування: перевірити рівень засвоєння студентами знань, умінь і навичок з психології ділового спілкування та вміння їх застосовувати у професійній діяльності логіста.

Тип тесту: змішаний (альтернативні, вибіркові, ситуаційні та відкриті питання).

Кількість запитань: 25.

Максимальна кількість балів: 50 (по 2 бали за кожную правильну відповідь).

Час: 45 хв.

I. Теоретичний блок (10 запитань $\times$ 2 бали = 20 балів)

1. Ділове спілкування – це:

a) будь-який процес взаємодії між людьми;

b) процес обміну інформацією з метою досягнення певного результату у професійній діяльності;

c) емоційне спілкування з друзями;

d) форма побутового діалогу.

2. Основна функція ділового спілкування – це:

a) соціалізація особистості;

b) передача досвіду;

c) досягнення конкретних цілей у професійній діяльності;

d) розвага та дозвілля.

3. Який із наведених видів спілкування найбільш характерний для логістичної діяльності?

a) Маніпулятивне;

b) Діалогічне;

c) Монологічне;

d) Побутове.

4. До невербальних засобів спілкування належать:

a) інтонація;

- b) жести, міміка, поза;
- c) лексичний вибір;
- d) граматики.

5. Комунікативна компетентність – це:

- a) здатність ефективно висловлювати думки;
- b) вміння вступати у взаємодію з людьми, адекватно сприймати партнера і досягати мети спілкування;
- c) володіння комп'ютерними технологіями;
- d) знання психології управління.

6. Який із наведених факторів найчастіше породжує комунікативні бар'єри?

- a) Висока самооцінка;
- b) Невпевненість у собі;
- c) Взаємна довіра;
- d) Професійна компетентність.

7. Лідерство у групі передбачає:

- a) формальну посаду керівника;
- b) неформальний вплив на групу;
- c) відсутність відповідальності;
- d) уникання прийняття рішень.

8. Активне слухання – це:

- a) уважне, емпатійне ставлення до співрозмовника з вербальними і невербальними сигналами підтримки;
- b) просте мовчання;
- c) очікування своєї черги говорити;
- d) формальне кивання головою.

9. Конфлікт у діловому спілкуванні – це:

- a) завжди негативне явище;
- b) зіткнення протилежних позицій, яке може мати конструктивний або деструктивний характер;

- c) процес уникання суперечок;
- d) ознака слабкої комунікації.

10. Найефективніша стратегія переговорів у логістиці:

- a) «виграти-програти»;
- b) «виграти-виграти»;
- c) «уникнення»;
- d) «тиск і примус».

II. Практичний (ситуаційний) блок (10 запитань × 2 бали = 20 балів)

1. Логіст отримав скаргу від клієнта на затримку вантажу. Якою має бути перша реакція у комунікації?

- a) Захистити компанію;
- b) Вислухати клієнта, проявити емпатію;
- c) Звинувачувати транспортний відділ;
- d) Уникати розмови.

2. Під час ділових переговорів партнер перебиває вас. Яка тактика буде найефективнішою?

- a) Перебивати у відповідь;
- b) Зберегти спокій і повернути розмову до суті;
- c) Підвищити голос;
- d) Завершити переговори.

3. У колективі виникла суперечка між двома працівниками через розподіл обов'язків. Як діяти керівникові-логісту?

- a) Ігнорувати;
- b) Застосувати метод посередництва;
- c) Вибрати «винного»;
- d) Покарати обох.

4. Під час телефонних переговорів партнер говорить швидко і різко.

Найкраща комунікативна стратегія:

- a) Підвищити темп і тон;
- b) Зберігати спокій, відповідати коротко і по суті;

- c) Перервати розмову;
- d) Скаржитися на стиль спілкування.

5. На нараді менеджер висловлює незгоду з вашим рішенням. Як доцільно діяти?

- a) Ігнорувати;
- b) Аргументовано пояснити свою позицію, зберігаючи повагу;
- c) Публічно його критикувати;
- d) Відмовчатися.

6. Під час ділової гри студент-логіст не бере активної участі в обговоренні. Як має діяти викладач?

- a) Зробити зауваження при всіх;
- b) Тактовно залучити його запитаннями до участі;
- c) Не звертати уваги;
- d) Попросити залишити аудиторію.

7. Комунікативна стратегія логіста у роботі з постачальником передбачає:

- a) формальний обмін документами;
- b) вибудову довгострокових партнерських відносин;
- c) маніпулювання інформацією;
- d) мінімум контактів.

8. При розбіжностях у графіку доставки важливо:

- a) шукати компроміс і спільне рішення;
- b) наполягати на своєму;
- c) покласти провину на іншу сторону;
- d) припинити співпрацю.

9. У процесі переговорів логіст помітив втрату уваги партнера.

Найкраща реакція:

- a) Продовжити говорити;
- b) Поставити уточнювальне запитання або змінити інтонацію;
- c) Зробити паузу й замовкнути;

d) Завершити зустріч.

10. Ділові ігри у навчанні логістів сприяють:

- a) механічному засвоєнню знань;
- b) формуванню комунікативних і соціально-психологічних компетентностей;
- c) зменшенню самостійної роботи;
- d) формалізації навчання.

III. Відкриті запитання (5 × 2 бали = 10 балів)

1. Поясніть поняття «психологічний бар'єр спілкування» і наведіть приклад із професійної діяльності логіста.
2. Назвіть три головні ознаки ефективної комунікації у логістичній сфері.
3. Опишіть основні принципи конструктивного вирішення конфліктів у колективі.
4. Поясніть роль емпатії у професійному спілкуванні логіста.
5. Яку роль відіграють ділові ігри у формуванні професійних компетентностей майбутніх логістів?

Критерії оцінювання:

45–50 балів – «відмінно»

40–44 бали – «добре»

33–39 балів – «задовільно»

< 33 балів – «незадовільно»

2.4. Критерії оцінювання ефективності навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» з застосуванням ділових ігор

Оцінювання результативності навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» майбутніх фахівців з логістики має базуватися на системному, науково обґрунтованому підході, що враховує специфіку професійної діяльності логіста – необхідність комунікації, координації дій,

прийняття рішень у нестандартних умовах, ефективної взаємодії з клієнтами, постачальниками та партнерами.

Відтак процес контролю знань і вмінь має бути не формальним, а глибоко інтегрованим у процес навчання, спрямованим на розвиток професійних і соціально-комунікативних компетентностей студентів.

При розробленні вимог до оцінювання ефективності методики навчання з використанням ділових ігор у дисципліні «Психологія ділового спілкування» було визначено такі основні вимоги до контролю:

Системність. Контроль має бути організований за чітко продуманою послідовністю дій, здійснюватися на всіх етапах навчання – від постановки навчальної мети до підбиття підсумків, і мати безперервний характер. Систематичність дає змогу простежити динаміку формування комунікативних і поведінкових навичок у студентів.

Освітній характер. Процедури контролю мають не лише фіксувати рівень засвоєння знань, а й сприяти подальшому розвитку пізнавальної активності, удосконаленню навичок міжособистісного спілкування, формуванню професійної рефлексії та здатності до саморозвитку.

Діагностичність. Контроль виконує функцію зворотного зв'язку, допомагаючи викладачеві виявити рівень успішності кожного студента, проаналізувати динаміку його професійного зростання, вчасно виявити прогалини в знаннях і скоригувати освітній процес.

Стимулюючий (виховний) аспект. Оцінювання має бути не лише інструментом перевірки, а й засобом формування внутрішньої мотивації до систематичної праці, творчого самовдосконалення, командної взаємодії, відповідальності та самостійності.

Розвивальний характер. Контроль у межах ділової гри повинен стимулювати розвиток когнітивних і психоемоційних здібностей студентів, гнучкість мислення, здатність до аналізу, узагальнення та прийняття рішень у непередбачуваних логістичних ситуаціях.

Управлінська функція. Результати оцінювання мають стати основою для управління якістю навчального процесу, планування подальших занять, удосконалення методики ділових ігор, а також розроблення індивідуальних траєкторій навчання студентів.

Оцінювальна функція. Підсумкова оцінка повинна бути об'єктивним показником рівня сформованості професійно-комунікативних компетентностей, умінь вирішувати конфлікти, проводити переговори, досягати компромісів і приймати оптимальні рішення у командній діяльності.

Комплексність. Система контролю має охоплювати всі аспекти навчальної діяльності – теоретичний, практичний, емоційно-поведінковий, а також рівень залученості студента до колективної взаємодії під час ділової гри.

Об'єктивність. Оцінювання має бути неупередженим, здійснюватися за чіткими, прозорими критеріями, що відповідають змісту дисципліни й реальним умовам професійного середовища майбутнього логіста.

Принципи оцінювання ефективності методики навчання

ділового спілкування» застосовуються принципи, визначені А. М. Алексюком і Ю. К. Бабанським, адаптовані до потреб логістичної освіти:

- індивідуалізація оцінювання, що враховує особистісні особливості комунікативної поведінки студентів, їхній стиль взаємодії, рівень емпатії та соціального інтелекту;
- систематичність і регулярність, що передбачає поетапну перевірку знань, навичок і динаміки розвитку комунікативних компетентностей;
- різноманітність форм контролю – використання тестів, спостережень, самооцінювання, групових обговорень, рольових ситуацій;
- всеосяжність, що означає врахування всіх компонентів навчального процесу: знань, умінь, мотивації, поведінкових проявів, емоційного залучення;
- об'єктивність і доказовість, які забезпечують достовірність і валідність оцінювання;

- диференційованість, яка дозволяє визначити рівні підготовки студентів з урахуванням їхнього індивідуального прогресу;
- єдність вимог, що гарантує послідовність і узгодженість оцінювальних критеріїв між усіма викладачами дисципліни.

Оцінювання ефективності формування професійно-комунікативної компетентності майбутніх логістів здійснюється за такими критеріями:

- глибина, усвідомленість і повнота знань з основ психології спілкування,
- здатність застосовувати отримані знання в моделюванні професійних ситуацій,
- рівень сформованості навичок партнерської взаємодії, ведення переговорів, попередження конфліктів,
- ступінь розвитку емоційного інтелекту, самоконтролю, вміння працювати в команді,
- культура мовлення, логічність викладу, аргументованість позиції,
- якість виконання практичних завдань під час ділових ігор,
- здатність до самоаналізу, рефлексії та оцінювання ефективності власних дій.

Таблиця 2.8

Рівні навчальних досягнень студентів

Рівень	Характеристика рівня сформованості знань, умінь і навичок
Початковий (2 бали)	Студент відтворює окремі фрагменти навчального матеріалу, має загальне уявлення про сутність ділового спілкування, потребує постійної підтримки викладача; проявляє несистемність у виконанні рольових завдань; орієнтується лише у найпростіших комунікативних ситуаціях. Виконує близько 20% тестових завдань.
Середній (3 бали)	Студент володіє базовими знаннями, розуміє зміст основних понять і принципів комунікації, здатний діяти за зразком у типовій ситуації; потребує допомоги під час прийняття рішень у рольових іграх; уміє працювати з навчальними матеріалами, але має труднощі в самостійному застосуванні знань. Виконує до 45% тестів.
Достатній (4)	Студент має системні знання, здатний логічно аналізувати

Рівень	Характеристика рівня сформованості знань, умінь і навичок
бали)	комунікативні процеси, визначати причини конфліктів, пропонувати ефективні шляхи взаємодії; бере активну участь у ділових іграх, демонструє ініціативу, володіє культурою мовлення. Може рецензувати відповіді одногрупників, виконує до 80% тестів.
Високий (5 балів)	Студент демонструє узагальнені професійно-комунікативні знання, самостійно планує поведінку в складних логістичних ситуаціях, аргументує свої рішення, проявляє лідерські якості, здатний до самонавчання і дослідницької діяльності. Впевнено використовує ділові ігри як інструмент професійного розвитку. Виконує 100% тестів.

Таким чином, система оцінювання ефективності навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» у підготовці логістів має не лише фіксувати рівень засвоєння знань, а й виступати дієвим механізмом формування професійних, комунікативних та особистісних компетентностей, що забезпечують конкурентоспроможність випускника на сучасному ринку праці.

Висновки до 2 розділу

Розробка сучасної методики навчання логістів передбачає створення цілісної системи методичного забезпечення освітньої дисципліни, що поєднує як традиційні, так і інноваційні форми організації освітнього процесу. До складу такої системи входять: навчальна та робоча програми, структуровані лекційні курси, практичні й семінарські заняття, індивідуальні та групові завдання, тести, опитувальні картки, матеріали для самостійної роботи, методичні рекомендації до виконання практичних і контрольних завдань, а також навчально-методичні посібники, що орієнтують студентів на активне опанування теоретичного матеріалу й формування навичок аналітичного мислення. Таке забезпечення створює основу для системного впровадження ділових ігор у процес навчання дисциплін професійного циклу підготовки логістів.

Методика організації ділової гри у сфері логістики має спиратися на актуальні тенденції розвитку транспортно-складської інфраструктури, цифровізацію процесів постачання, а також на реальні кейси діяльності логістичних компаній і торговельно-виробничих підприємств. Вона повинна моделювати типові й нестандартні ситуації, з якими фахівці стикаються у своїй практиці – від планування маршруту доставки та управління запасами до розв'язання конфліктів між партнерами чи підрозділами. Важливим є створення імітаційного середовища, яке відтворює сучасний рівень розвитку логістичних технологій, інформаційних систем, механізмів контролю та комунікацій між учасниками ланцюга постачань.

Методична концепція проведення ділової гри повинна враховувати систему дидактичних принципів, які є науково обґрунтованими умовами ефективного навчання логістів:

- принцип імітаційного моделювання передбачає створення умов, максимально наближених до реальних ситуацій виробничо-комерційної діяльності;

- принцип ігрового моделювання професійної діяльності забезпечує перетворення навчального процесу на динамічну взаємодію, у якій студенти засвоюють функціональні ролі фахівців логістичної сфери (менеджер із закупівель, диспетчер, аналітик, керівник складу тощо);
- принцип проблемності полягає у включенні до сценарію гри складних ситуацій, що потребують прийняття нестандартних управлінських рішень і узгодження дій між учасниками;
- принцип спільної діяльності акцентує увагу на командній взаємодії, що формує навички кооперації, комунікації й колективного прийняття рішень;
- принцип діалогічності передбачає обмін думками, аргументами й контраргументами в процесі гри, що сприяє розвитку культури ділового спілкування та переконання;
- принцип двоплановості означає поєднання двох рівнів діяльності – ігрового (рольового) та навчального (рефлексивного), що дозволяє студентам не лише виконувати рольові завдання, а й аналізувати власну поведінку й рішення з позицій професійної доцільності.

Для підвищення педагогічної результативності гри важливо забезпечити чіткий розподіл функцій між її учасниками. Кожен студент має виконувати певну роль, що відповідає його компетенційному рівню та професійному інтересу. Розробка інструкцій, рольових карт та алгоритмів дій дозволяє учасникам діяти злагоджено, орієнтуючись на досягнення спільного результату.

Не менш важливою умовою ефективного проведення ділової гри є актуалізація пізнавальної активності студентів. Перед початком гри доцільно організовувати постановку проблемних питань або ситуаційних завдань упереджувального характеру, які стимулюють пошукову діяльність, мотивують студентів до самостійного аналізу логістичних процесів, виявлення їхніх сильних і слабких сторін. Таке інтелектуальне "розігрівання"

створює сприятливі умови для включення в ігрову діяльність і сприяє формуванню професійного мислення.

Особливе значення у методиці ділових ігор має система оцінювання результатів навчання. Оптимальним вважається застосування зустрічного оцінювання, коли рівень участі студентів у грі визначається не лише викладачем, а й самими учасниками. Такий підхід формує відповідальність, сприяє розвитку критичного мислення, вміння оцінювати як власні дії, так і внесок партнерів.

Поєднання зовнішньої (викладацької) та внутрішньої (самооцінної) експертизи дозволяє забезпечити об'єктивність оцінювання, підвищити мотивацію до активної участі й створити атмосферу конструктивного професійного змагання.

Отже, ділова гра як педагогічна технологія у підготовці майбутніх логістів є моделлю професійної діяльності, у якій поєднуються навчальні, комунікативні та дослідницькі елементи. Вона дає змогу відпрацювати практичні навички прийняття управлінських рішень, комунікації з партнерами, адаптації до змін зовнішнього середовища й забезпечує формування інтегрованих компетентностей, необхідних сучасному логісту.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МЕТОДИКИ НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ЛОГІСТІВ ПСИХОЛОГІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ЗАСОБАМИ ДІЛОВОЇ ГРИ

Метою експериментального дослідження є з'ясування стану проблеми формування комунікативної компетентності майбутніх логістів та перевірка ефективності розробленої методики навчання дисципліни «Психологія ділового спілкування» із застосуванням інтерактивної технології ділової гри. Така методика спрямована на вдосконалення професійних комунікативних умінь, розвиток навичок поведінки у складних ділових ситуаціях, налагодження партнерської взаємодії та прийняття рішень у команді.

Основні завдання експериментального дослідження:

- визначити вихідний рівень сформованості комунікативних і професійно-психологічних компетенцій студентів спеціальності «Логістика»;
- окреслити критерії оцінювання ефективності застосування ділових ігор у навчанні психології ділового спілкування;
- порівняти результати навчання за традиційною методикою та за інноваційною технологією з використанням ділової гри;
- експериментально довести результативність авторської методики формування професійних компетенцій логістів у процесі навчання психології ділового спілкування.

На основі аналізу педагогічної практики та узагальнення досвіду підготовки логістів у закладах вищої освіти були визначені чотири головні критерії оцінки ефективності використання ділової гри:

1. Когнітивно-змістовий критерій. Визначає рівень засвоєння студентами теоретичних знань із психології спілкування, ділової етики, психології управління персоналом і логістичних процесів. Оцінюється глибина розуміння понять, уміння визначати психологічні закономірності ділової взаємодії, пояснювати міжособистісні конфлікти, знаходити логічні

зв'язки між теорією та практикою управління логістичними системами.

2. Методологічно-аналітичний критерій. Передбачає здатність студентів застосовувати набуті знання для аналізу конкретних ділових ситуацій, прийняття управлінських рішень, проведення переговорів, оцінки психологічних особливостей партнерів. Ураховується аргументованість суджень, уміння самостійно робити висновки, використовувати методи психологічного аналізу у вирішенні професійних завдань.

3. Діяльнісно-практичний критерій. Характеризує уміння студентів ефективно взаємодіяти в команді, розподіляти ролі в процесі логістичного управління, долати комунікативні бар'єри, вести ділові переговори, презентувати власні рішення. Важливими показниками є активність, уміння адаптуватися до різних ситуацій, здатність моделювати ділові процеси в умовах гри.

4. Мотиваційно-ціннісний критерій. Оцінює ставлення студентів до навчального процесу, рівень зацікавленості в професійному зростанні, емоційне сприйняття ділової гри як способу навчання. Ураховується сила мотивації, стійкість інтересу, здатність до рефлексії, усвідомлення важливості комунікації для майбутньої професійної діяльності.

Оцінювання результатів навчання.

Оцінка “відмінно” надається студенту, який демонструє глибокі знання теоретичних основ психології ділового спілкування, вільно володіє професійною термінологією, логічно аргументує власну позицію, бере активну участь у ділових іграх, проявляє творчий підхід до вирішення ситуаційних завдань.

Оцінку “добре” отримують студенти, які мають повне розуміння навчального матеріалу, успішно виконують усі завдання, грамотно аналізують професійні ситуації, проте потребують певної підтримки викладача при прийнятті рішень у межах гри.

Оцінка “задовільно” відповідає рівню, коли студент володіє базовими знаннями, орієнтується у психологічних поняттях і термінах, але не завжди

вміє застосовувати їх у конкретних ділових ситуаціях або допускає помилки в комунікації.

Оцінка “незадовільно” виставляється студентам, які мають суттєві прогалини у знаннях, демонструють пасивність у роботі групи, не виявляють зацікавленості до дисципліни, не здатні виконати практичні завдання без сторонньої допомоги.

Усі оцінки переводяться у чотирирівневу шкалу навчальних досягнень:

I – початковий, II – середній, III – достатній, IV – високий.

Характеристика експериментальної бази

Дослідження проводилося у Харківському національному університеті міського господарства імені О.М. Бекетова протягом другого семестру 2024–2025 н.р.

У дослідженні взяли участь 58 студентів другого курсу спеціальності «Логістика» та 8 викладачів кафедри менеджменту і логістики.

Експеримент охоплював три етапи:

1. Констатувальний – визначення вихідного рівня сформованості комунікативних умінь, виявлення труднощів і рівня задоволеності студентів традиційними методами навчання.

2. Формувальний – реалізація розробленої методики навчання через використання ділової гри, оцінювання динаміки результатів.

3. Контрольний – визначення сформованого рівня комунікативних умінь.

Під час першого етапу було визначено рівень задоволеності студентів навчанням психології ділового спілкування та активними методами роботи. Для цього застосовувався метод анкетування та індивідуальної експертної оцінки.

Результати свідчать, що 32 % студентів повністю задоволені навчальним процесом, 46 % – переважно задоволені, 14 % не визначилися, а 8 % виявили незадоволення традиційними формами навчання.

За результатами анкетування було виокремлено кілька проблем, що ускладнюють якісне засвоєння дисципліни:

- недостатня підготовленість окремих викладачів до використання інтерактивних методів;
- слабка активність студентів у групових формах роботи;
- обмежена кількість навчально-рольових ситуацій;
- відсутність системного розвитку навичок самостійної пізнавальної діяльності;
- нестача якісних мультимедійних матеріалів;
- недостатня мотивація студентів до саморозвитку та участі у дискусіях.

Викладачі також відзначили потребу у розробці сценаріїв ділових ігор, що моделюють реальні професійні ситуації логістичної діяльності: переговори з постачальниками, управління ланцюгом поставок, вирішення конфліктів у колективі, планування транспортних маршрутів тощо.

Контрольні зрізи з психології ділового спілкування, проведені наприкінці семестру, показали такі результати: «Високий (“відмінно”))» - 14 осіб (24%), «Достатній (“добре”))» - 27 осіб (47 %), «Середній (“задовільно”))» - 13 осіб (23 %), «Початковий (“незадовільно”)» - 4 особи (6 %).

Критерії оцінювання результатів: 14–15 балів «Відмінно», 11–13 балів «Добре», 8–10 балів «Задовільно», < 8 балів «Незадовільно»

Результати констатувального етапу експерименту свідчать про середній рівень сформованості у студентів умінь ефективного ділового спілкування, недостатню мотивацію до інтерактивних форм навчання, а також обмежену практичну спрямованість традиційних занять.

Це підтвердило доцільність упровадження ділових ігор як інноваційного засобу формування професійних компетенцій логістів, зокрема навичок комунікації, управління конфліктами, ухвалення рішень у групі та розвитку емоційного інтелекту.

Рівень задоволеності навчанням студентів логістичних спеціальностей значною мірою визначається характеристиками освітнього середовища, в якому вони перебувають, а також тим, яким чином це середовище стимулює розвиток їхніх професійних, особистісних та культурних компетенцій. Для оцінки домінуючого типу освітнього середовища студентам було запропоновано висловити власну думку на запитання: «Який тип освітнього середовища, на вашу думку, переважає в ХНУМГ?» В опитуванні були виділені такі типи:

- догматичний – формує пасивність та залежність студентів;
- кар’єрний – сприяє активності та професійній автономії;
- безтурботний – забезпечує вільний розвиток, але може формувати пасивну життєву позицію;
- творчий – стимулює вільний розвиток і креативність студентів.

Результати опитування показали, що 62% студентів оцінили освітнє середовище як догматичне, 14% – як безтурботне, кар’єрний тип відзначили лише 10%, а творчі умови зауважили 14% респондентів.

Для проведення констатувального експерименту були залучені троє досвідчених викладачів із понад 10-річним стажем роботи. Вони рекомендували для порівняння рівня знань і професійних умінь студентів використовувати результати атестації за період січень–квітень 2023/2024 року. На основі цих даних було обчислено середні показники успішності студентів, представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Середні показники успішності студентів

Група	Чисельність	Абсолютна успішність, %	Якісна успішність, %	Середній бал
Група 1	28	96,0	54,0	3,8
Група 2	25	96,0	64,0	3,9
Група 3	26	100	64,0	4,2
Група 4	23	91,8	48,0	4,3

Аналіз таблиці показав, що групи 1 і 2 мають найближчі показники успішності. Отже, для проведення подальшого формувального експерименту було обрано групу 1 як контрольну, а групу 2 – як експериментальну. Це дозволило порівняти ефективність різних підходів у підготовці студентів-логістів.

За результатами проведення констатуючого експерименту можна зробити такий висновок, що існують дві групи, які мають приблизні рівні засвоєння знань, умінь і навичок.

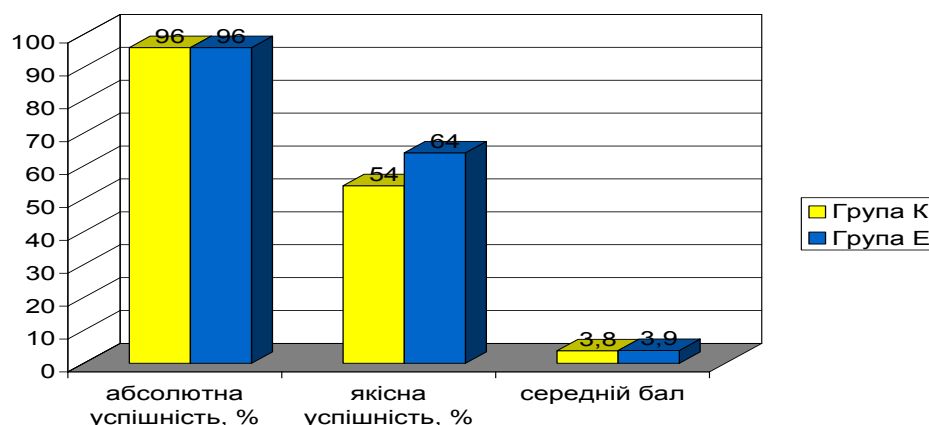


Рис. 3.1. Діаграма порівняння успішності студентів денного відділення ХНУМГ груп Е та К до проведення експерименту

Гіпотеза дослідження передбачає, що застосування ділових ігор у процесі підготовки фахівців з логістики буде ефективнішим, якщо дотримуватися таких дидактичних умов:

- ігри орієнтовані на моделювання професійної діяльності логіста;
- зміст ігор має проблемну спрямованість і стимулює активну участь студентів;
- оптимальне поєднання ігрових та навчальних компонентів гри;
- партнерська взаємодія учасників із розвитком ініціативності, самостійності та творчості.

У формувальному експерименті взяли участь 84 студенти другого курсу. Рівень успішності оцінювався у рамках модульно-рейтингової

системи: дисципліна мала максимальний рейтинг 64 бали, розподілені між двома модулями. Кожне практичне заняття оцінювалося у 3 бали, контрольно-залікове – у 20 балів.

Для перевірки однорідності груп застосовували критерій Вілкоксона – Манна–Уїтні, що дозволяє оцінити значимість розподілу балів між незалежними вибірками. Вибірki студентів контрольної та експериментальної груп виявилися достатньо однорідними ($T_{\text{спостер}} = 876 > T_{\text{крит}} = 697$), що підтвердило можливість проведення формувального експерименту.

Оцінка ефективності застосування ділових ігор проводилася за кількісними та якісними критеріями професійної підготовки:

- навчальні: рівень знань з дисципліни «Психологія ділового спілкування», уміння вирішувати завдання та проблемні ситуації, формулювати висновки, планувати професійну діяльність;
- виховні: позитивне ставлення до спеціальності, мотивація до обраної професії;
- розвивальні: здатність діяти у нестандартних ситуаціях, самостійне формування гіпотез, планування та виконання завдань.

У експериментальних групах заняття проводилися у формі ділової гри, у контрольних – за традиційною методикою. Традиційна форма передбачала письмове виконання завдань та складання власних питань для демонстрації зацікавленості.

Аналіз результатів КЗЗ показав, що студенти експериментальних груп робили приблизно вдвічі менше помилок у завданнях, де потрібна робота з нестандартними ситуаціями, порівняно з контрольними групами.

Статистичний аналіз за допомогою t-критерію Ст'юдента підтвердив достовірні відмінності середніх балів між експериментальною та контрольними групами ($t_{\text{обчисл}} > t_{\text{табл}}$), що свідчить про ефективність ігрової методики.

. Таким чином, впровадження ділових ігор у навчальний процес сприяло активізації навчальної мотивації, розвитку творчого мислення та професійних компетенцій майбутніх логістів. Результати експерименту підтверджують, що такі активні методи навчання забезпечують більш глибоке засвоєння знань та практичних навичок у студентів логістичних спеціальностей.

Висновки до розділу 3

Для оцінки рівня розвитку професійних компетентностей майбутніх логістів доцільно застосовувати такі критерії:

- навчальні: обсяг знань з дисциплін професійного циклу «Логістика», «Управління ланцюгами постачання»; уміння аналізувати логістичні процеси та приймати рішення у складних ситуаціях; здатність формулювати обґрунтовані висновки; розв'язувати практичні проблеми; планувати власну професійну траєкторію та займатися самоосвітою; прагнення до поглиблення знань і опанування нових компетенцій;
- виховні: позитивне ставлення до спеціальності «Логістика», інтерес до обраної професійної сфери, готовність брати активну участь у колективних проектах;
- розвивальні: здатність адаптуватися до нестандартних ситуацій, самостійно оновлювати знання, формулювати завдання та гіпотези, знаходити шляхи їхнього вирішення; уміння критично мислити та ефективно використовувати набуті навички у практичних умовах.

2. Під час констатувального експерименту визначався рівень задоволеності студентів від застосування інтерактивних та активних методів навчання у курсі «Психологія ділового спілкування».

Експеримент проводився протягом другого семестру за участі 54 студентів (дві академічні групи) та 10 викладачів.

Результати експерименту підтвердили актуальність теми дослідження та необхідність удосконалення методики навчання логістів. Зокрема, виявлено потребу підвищення зацікавленості студентів у дисципліні, покращення наочності навчального матеріалу та стимулювання пізнавальної активності. Нова методика дозволяє оптимально використовувати навчальний час і приділяти більше уваги творчим та дослідницьким завданням, моделюючи реальні логістичні ситуації.

3. Дані, отримані під час експериментального дослідження, свідчать про ефективність ігрових та симуляційних форм навчання у підготовці майбутніх логістів. Використання ділових ігор і практичних сценаріїв сприяє кращому засвоєнню теоретичних знань, розвитку професійного мислення, формуванню умінь приймати оперативні рішення та моделювати логістичні процеси у реальних умовах.

ВИСНОВКИ

Ефективність професійної діяльності сучасного логіста визначається рівнем розвитку його економічного та системного мислення, готовністю до виконання професійних завдань, а також сформованістю відповідних компетенцій. Інтеграція України у Болонський процес створює нові орієнтири реформування вищої освіти, де пріоритетними критеріями є якість підготовки фахівців, відповідність потребам європейського ринку праці та підвищення конкурентоспроможності освітньої системи країни на міжнародному рівні. У цьому контексті особливо важливо досліджувати шляхи оптимізації процесу формування професійних компетенцій майбутніх логістів, здатних ефективно діяти в умовах сучасного ринку та динамічного бізнес-середовища.

1. Аналіз традиційних підходів до підготовки студентів показав, що вони недостатньо ефективні для розвитку необхідних компетенцій у майбутніх логістів. Для забезпечення високої якості підготовки до професійної діяльності необхідне впровадження державних стандартів вищої освіти та створення сучасних методичних засад навчання. Дослідження психолого-педагогічної літератури виявило обмежену кількість розроблених методик формування професійних компетенцій, що ґрунтуються на реалізації державних стандартів. Концептуальною основою для таких методик має стати суб'єктно-діяльнісний підхід, який одночасно забезпечує формування практичних умінь та розвиток особистісних якостей студента, необхідних для виконання професійних функцій логіста.

2. Практика навчання у вищих закладах характеризується низкою обмежень:

- недостатньою відповідністю реальним професійним завданням і специфіці діяльності сучасного логіста;
- одноманітністю форм і методів навчання, що призводить до зниження мотивації, інтересу до предмета та майбутньої професії.

Ці недоліки свідчать про необхідність модернізації навчального процесу шляхом активного впровадження інноваційних технологій, здатних підвищити ефективність та результативність навчання.

4. У магістерській роботі здійснено комплексний теоретичний аналіз та запропоновано новий підхід до підвищення якості формування професійних компетенцій майбутніх логістів через використання ділових ігор у навчальному процесі. Методика включає виявлення проблемних аспектів, експериментальне дослідження та впровадження ігрових сценаріїв у рамках дисципліни «Психологія ділового спілкування» для розвитку практичних та управлінських умінь студентів.

5. Дослідження показало, що ділові ігри ефективно сприяють розвитку професійних компетенцій майбутніх логістів за умови дотримання наступних дидактичних умов:

- спрямованість ігор на моделювання професійної діяльності логіста у реальних або наближених до практики умовах;
- проблемність змісту ігрових сценаріїв та інтерактивна розгортка процесу навчання;
- збалансованість ігрового та дидактичного компонентів у структурі гри;
- організація партнерської взаємодії учасників через діалог, сприяння розвитку самостійності, ініціативності та творчого мислення студентів.

6. Експериментальне впровадження розробленої методики показало, що ігрові заняття професійного спрямування значно підвищують ефективність формування компетенцій логістів, покращують мотивацію до навчання та сприяють кращому засвоєнню знань, якщо дотримуються визначені дидактичні умови.

7. Ефективне використання ділових ігор забезпечується методично обґрунтованим алгоритмом їх організації, який включає: обґрунтування теми та мети гри, міжпредметну інтеграцію, імітовані логістичні та виробничі

ситуації, детальний план проведення, систему стимулювання, інформаційний супровід для індивідуальної та колективної роботи студентів.

8. Розроблений алгоритм може слугувати методичною основою для створення та проведення ділових ігор не лише у дисципліні «Психологія ділового спілкування», але й у рамках інших спеціальних дисциплін, що потребують формування професійних компетенцій, управлінських та аналітичних умінь.

9. Теоретичні та практичні результати дослідження можуть бути використані у вищих навчальних закладах України для професійної підготовки майбутніх логістів.

10. Незважаючи на досягнуті результати, проведене дослідження не вичерпує всіх можливостей застосування ігрових методів у підготовці фахівців. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на поглиблене вивчення ефективності ігрових форм навчання, інтеграцію їх у різні дисципліни логістичного циклу та створення комплексних навчальних сценаріїв із використанням ділових ігор.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бех І.Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах // Педагогіка толерантності. – 2001.- №3-4 (17-18). - С.157.
2. Бобров В., Канищенко Л. Вища економічна освіта на сучасному етапі розвитку суспільства // Вища освіта України.-2002.-№2.-С.16-23.
3. Болюбаш Я. Чинники оптимізації освіти // Уряд. кур'єр. – 2004.- №196. -С.6
4. Ватуля Л. Використання сучасних методів та інноваційних технологій // Освіта. Технікуми. Коледжі. – 2005.- №3,4 (13).- С.20-22.
5. Вікторов В. Основні критерії та показники якості освіти. // Вища освіта України.- 2006.- №1. - С.54-58.
6. Владимирська Є. Якість освіти як філософія та педагогіка розуміння доцільного // Вища освіта України. – 2006.-№1. – С.108-112.
7. Внукова Н. Якість освіти у реалізації завдань Болонського процесу // Новий колегіум.-2005.-№6.-С.9-13.
8. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці.-К., Каравела, 2005.- 408с.
9. Гапотченко К.В., Цесаренко С.І. Інтерактивні методи викладання бізнес-дисциплін: навчальний посібник.-К.: УАЗТ, 2004.- 224с.
10. Гончаренко С. Український педагогічний словник.- К.: Либідь, 1997. – 376с.
11. Григорчук Т. Педагогічні основи формування професійних компетенцій фахівців- маркетологів // Вища освіта України. – 2006.-№1.-С.60-63.
12. Давидова О. Застосування сучасних методів навчання // Освіта. Технікуми. Коледжі.-2005.- №1(11). – С.16-19.
13. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: Монографія / За ред. Н.Г. Ничкало.- Хмельницький: ТУП, 2002.-334с.

14. Дзюндзюк Б.В., Іванов В.Г. та ін.. Охорона праці. Збірник задач. Навч.посібник.- Харків: ХНУРЕ, 2006.-244с.
15. ДНАОП 0.004.12-99. Типове положення про навчання з питань охорони праці.
16. Драч.І.І., Драч І.М. Мотиваційно-ціннісні аспекти формування професійної направленості у ЗВО //Коледжанин.- 2002.- №1.-С.28-31.
17. Друзюк О. Гра – дискусія як активний метод навчання // Освіта. Технікуми. Коледжі. – 2002.- №1. – С.46-48.
18. Дутка Г. Проблема фундаменталізації економічної освіти в педагогічній науці. – Львів: ЛБІ НБУ, 2004.- 63с.
19. Жабровець І.В. Трансформація економічної освіти в Україні // Економіка та держава.- 2006.-№6.-С.6-8.
20. Закон України «Про вищу освіту» // Голос України.-2002.-5берез.
21. Зеленецький В. Компетентність фахівця // Юридичний вісник України. – 2005.- №10. –С.1-3.
22. Іванова Т.В. Ділова гра – засіб пізнавальної діяльності студентів // Досвід роботи вищих навчальних закладів І-ІІ рівнів акредитації.- 2005.- Випуск 5.-С.93-95.
23. Інтеграція вищої економічної освіти у Європейський освітній простір. Тематичний збірник нормативно-правових документів / Укл. М.В. Афанасьєв; (За заг. редакцією докт. екон. наук, професора В.С. Пономаренка).- Харків: Вид.ХНЕУ, 2005.- 144с.
24. Ісаєнко М..М. Освітньо-виховні можливості ігрових методів навчання у вузі // Збірник наукових праць. Випуск II. Педагогічні науки: Херсон. – 1998.- С.87-89.
25. Каткова Т., Терещук Г. Професійне становлення фахівця економічного профілю // Наукові записки. Серія: Педагогіка.- 2005.-№7.-С.49-57.
26. Качеровська Т.В. Методи та форми ігрового проектування як технології навчання // Наука і освіта.-2004.-№4-5.-С.137-142.

27. Качеровська Т.В. Навчально-ігрове проектування у професійній підготовці майбутніх менеджерів організацій: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Т.В.Качеровська; Південноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д.Ушинського. – Одеса, 2005.- 21с.

28. Ковальчук Г.О. Формування професійних педагогічних умінь у студентів – майбутніх викладачів економіки: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Г.О.Ковальчук; Інститут проблем виховання АПН України. – К., 1999.- 19с.

29. Козак Т. Формування та контроль професійної компетентності педагога // Новий колегіум. - 2005.-№6.-С.38 – 42.

30. Козак Ю.Г. Моїсєєв Д.С. Сутність та особливості міжнародної логістики URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/09/283.pdf>

31. Кушнар'ов Г.В., Шило Д.Д. Методика викладання економіки.- Бердянськ, Знання, 2004.- 176с.

32. Мороз В.Д. Самостійна навчальна робота студентів: Монографія – Харків.: ХМК, 2003 -64с.

33. Найдьонов І.М., Гнатюк А.І. Методика викладання фінансово-економічних дисциплін: Навчальний посібник. Видання 2-ге, перероб. та доп.- К.: Купріянова, 2005.- 384с.

34. Ничкало Н.Г. Професійно – технічній освіті – державну підтримку та науково – педагогічне забезпечення // Нові технології навчання: Наук. – метод. збірник. Вип..15.- К.: ІСДО, 1995. – С.11.

35. Ніколаєнко С.М. Вища освіта – джерело соціально-економічного і культурного розвитку суспільства. - К.: Знання, 2005.- 319с.

36. Ніколаєнко С.М. Забезпечення якості вищої освіти – важлива умова інноваційного розвитку держави і суспільства. Матеріали до доповіді міністра освіти і науки на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки України (1-2 березня 2007 року, м. Харків) // Освіта України. – 2007. -№16 – 17 (805). – С.1-20.

37. Ніколаєнко С.М. Освіта і наука: Законодавчі та методологічні основи: Навч. посіб.- К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка», 2004.- 280с.
- Олійник Я.Б., Смирнов І.Г. Б. Міжнародна логістика: Навч. посібн. К.: Обрії, 2011. 540 с.
38. Чемерис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. // Вища освіта України. – 2006.- №2. – С.84-87.
39. Шаргун Т.О. Формування професійної компетентності у майбутніх фахівців залізничного транспорту у процесі професійної підготовки: Автореф. дис. ... канд.. пед. наук: 13.00.04 / Т.О.Шаргун; Нац. акад.. Держ. прикордон. служби України ім.. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2006.- 20с.
40. Шевчук А. Тренди розвитку міжнародної транспортної логістики: Modeling the development the economic systems. <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/55> 2022. №2. URL: 3.
41. Шульдик В.І. Інтерактивні технології навчання у грі на уроках біології. // Біологія і хімія в школі. - 2005. - №4. – С.17-21.
42. Щегленко А.В. Про нові аспекти вдосконалення навчального процесу в технікумі // . -2004.-№10, 11, 12.-С.37-40.
43. Ягупов В.В. Педагогіка: Навч. Посібник.- К.: Либідь, 2003. -560с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Завдання

Завдання:

- розробити перелік критеріїв, за якими необхідно оцінити;
- розробити стратегію і тактику проведення співбесіди;
- підготувати питання, які б з'ясували і;
- здійснити первинний відбір на основі резюме;
- провести бесіду.

Таблиця А.1

Критерії оцінки претендента

Критерії оцінювання претендента	Прізвище претендента		
	1-й		п-й
1.Професійна характеристика: - досвід роботи; - професійні знання і навички; - спеціальна підготовка; - інше.			
2.Особисті якості: - впевненість; - незалежність; - цілеспрямованість; - інше.			
3. Додаткові характеристики: - зовнішній вигляд; - манера поведінки; - інше.			
Підсумковий рейтинг претендента			

Додаток Б

Завдання і рекомендації

Завдання і рекомендації:

- 1) простежити за діями учасників рольової гри, звернути увагу на змістовність поставлених запитань ;
- 2) оцінити дії під час співбесіди за 5-ти бальною системою.

Таблиця Б.1

Бланк оцінювання дій відбіркової комісії

Показники	1	2
Форма і стиль проведення співбесіди		
Комунікативні навички (активне слухання, перефразування, узагальнення, аналізування тощо)		
Узгодженість дій з членами комісії		
Інше		
Підсумковий рейтинг		

Таблиця Б.2

Бланк оцінювання дій студентів

Показники	Прізвище		
	1-й		n-й
1. Професійна характеристика: - досвід роботи; - професійні знання і навички; - спеціальна підготовка; - інше.			
2. Особисті якості: - впевненість; - незалежність; - цілеспрямованість; - інше.			
3. Додаткові характеристики: - зовнішній вигляд; - манера поведінки; - інше.			
Підсумковий рейтинг претендента			