

Ключові слова: комунікативна компетентність, керівник, організація.

Н.А. Сидненко
**КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНОСТЬ
РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Статтясодержит анализ
коммунікативноїкомпетентностируководителяорганизации, как однойиз главных составляющих профессиональнойдеятельности. Определена необходимость наличияосновных коммуникативных умений, которые необходимы для эффективного выполнения профессиональной деятельностируководителя организации.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность, руководитель, организация.

M.Sidnenko
COMMUNICATIVE COMPETENCE OF LEADER OF ORGANIZATION

The article contains the analysis of communicative competence of leader of organization, as one of main constituents of professional activity. The necessity of presence of basic communicative abilities that is needed for effective implementation of professional activity of leader of organization is certain.

Key words: communicative competence, leader, organization.

Стаття надійшла до редакції 02.04.15

УДК 378

*Шаполова В. В.,
Харків, Україна*

**ВИЗНАЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ
КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИЩОМУ ТЕХНІЧНОМУ
НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

За умови невинного прогресу людства, для нашої країни гостро стоїть потреба у керівниках, які завдяки своїм якостям,

здібностям, мотивам, цінностям, духовності, культурі будуть ефективно виконувати свої професійні обов'язки, з повагою та турботою ставитимуться до підлеглих. Кожна організація, в якій будуть працювати майбутні менеджери, має цілий набір правил, норм, цінностей, принципів взаємодії, при цьому основними носіями цих складників життєдіяльності організації, рушійними силами усіх культурно-ціннісних процесів, як правило, є менеджери. Необхідною складовою професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВНЗ є формування у них корпоративної культури у зв'язку з тим, що важливою вимогою до менеджерів є усвідомлення значущості та вміння формувати сильну та ефективну організацію, корпоративна культура якої виступає каркасом для взаємовідносин та бар'єром для негативних факторів, які можуть зашкодити життєдіяльності організації взагалі та кожного її члена зокрема. Тому постає потреба в формуванні корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Дослідженнями у галузі освіти та управління, проблем підготовки управлінців-лідерів у вищих технічних навчальних закладах у своїх наукових працях займалися Л. Володарська-Зола, Є. Воробйова, Т. Гура, Д. Дзвінчук, В. Денисюк, Н. Замкова, І. Зязюн, О. Ігнатюк, О. Коваленко, В. Козакова, В. Кремень, В. Кудін, О. Куліш, І. Лівенцова, Н. Логутіна, В. Михайличенко, І. Нікіфоров, Н. Нічкало, Ю. Панфілов, І. Підласий, О. Пехота, О. Пономарьов, Г. Попова, І. Прокопенко, Л. Пуховська, С. Резнік, О. Романовський, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, Е. Хмелевська та багато інших видатних вчених. Ми погоджуємося з думкою провідних науковців, про те, що головними принципами формування змісту підготовки менеджерів, є: «його відповідність потребам суспільства; діалектична єдність змістової та процесуальної сторін навчання; структурна єдність змісту підготовки менеджерів на різних рівнях його формування» [2, с.10-11]. З огляду на висловлену думку можна зробити висновок, що на складові змісту професійної підготовки менеджера впливають потреби суспільства. Сучасний стан соціально-економічного розвитку нашої держави від вищої освіти вимагає професійної підготовки висококваліфікованих менеджерів, здатних ефективно вирішувати сучасні проблеми, адаптуватися та досягати поставлених цілей, не втрачаючи культурної, ціннісної, особистісної складової їх професійної діяльності. Тобто загострюється увага щодо формування корпоративної культури майбутніх менеджерів як складного особистісного утворення. Постає проблема в удосконаленні змісту професійної підготовки майбутніх

фахівців саме цього профілю з метою цілеспрямованого формування у них корпоративної культури.

Проблемам формування корпоративної культури присвячені роботи зарубіжних і вітчизняних вчених і фахівців, таких як М. Ахмедова, Ю. Балашова, Ю. Бугаєвська, А. Воронкова, О. Габдулхакова, Г. Ганить, О. Горбатько, І. Грошев, О. Горохова, С. Девіс, Л. Кошева, О. Мала, А. Максименко, О. Медведєва, Л. Мішина, Г. Морган, А. Ногінська, В. Сате, О. Чижикова, Е. Шайн, Х. Шварц, С. Шекшня, Б. Феган, О. Ходань, та інші. Ми вважаємо, що причиною цього є значна роль корпоративної культури у процесі соціальної інтеграції та соціальної адаптації студентів, мотивації, пізнавальної та навчальної діяльності.

Вдисертаційних роботах останніх років предметом дослідження стали фахівці різних профілів навчання. О. Ходань довела, що ефективність формування корпоративної культури майбутніх офіцерів можливо забезпечити шляхом розроблення педагогічних умов та педагогічної технології. Умовами в роботі вченого виступили: удосконалення змісту, методів і форм на основі особистісно-орієнтованого підходу; забезпечення самореалізації і самоактуалізації майбутнього офіцера; створення єдиного інформаційного середовища; педагогічна майстерність викладача; введення спецкурсу «Корпоративна культура офіцера» [6].

О. Разумова виділила у своїй науковій праці наступні умови впровадження технології поетапного формування основ корпоративної культури майбутніх менеджерів у ході професійної підготовки у вищому навчальному закладі: «управлінсько-організаційні (відповідність організації та змісту освітнього процесу вищого навчального закладу вимогам ГОСТ ВПО по спеціальності «Менеджмент організації»; облік вимог сучасного ринку праці до рівня професійно-практичної підготовки менеджера, а також вплив корпоративної культури факультету і ВНЗ в цілому; організація системи науково-дослідного і навчально-виробничого партнерства ВНЗ з базами виробничої та переддипломної практик студентів; педагогічний моніторинг особистісного просування студентів у процесі формування основ корпоративної культури); навчально-технологічні (відображення в змісті професійної освіти сучасного рівня підготовки фахівців в галузі управління; пріоритетність інтегративної проектної технології; реалізація структурно-логічних міжпредметних зв'язків; взаємодія варіативних форм позааудиторної навчальної професійно-практичної та науково-дослідної роботи з

вивчення типів і рівнів корпоративної культури); особистісно-професійні (вмотивованість і активність студентів у навчальній та позанавчальній діяльності; самоосвіта студентів у сфері управління; активна участь студентів у дослідженнях, проєктах в період проходження різних видів практик: навчально-ознайомчої, економічної та менеджменту, переддипломної; готовність професорсько-викладацького складу до реалізації професійної інтеграції у змісті професійної підготовки майбутнього менеджера)»[3].

Ми вважаємо, що формування корпоративної культури залежить від рівня реалізації педагогічних умов під час навчально-виховного процесу та їх ефективності, тому важливо визначити основні з них, що найбільше сприятимуть оптимізації досліджуваного процесу. На основі аналізу психолого-педагогічних досліджень та враховуючи власне бачення проблеми, під педагогічними умовами ми розуміємо такі особливості організації навчально-виховного процесу, що забезпечують цілісність навчання та виховання майбутніх фахівців, сприяють їхньому всебічному розвитку та формуванню необхідних якостей, вмінь, знань та здібностей.

На нашу думку, першою з умов формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів ВТНЗ є удосконалення змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів з метою цілеспрямованого формування у них корпоративної культури.

Зміст вищої освіти – це «структура, зміст і обсяг навчальної інформації, засвоєння якої забезпечує особі можливості здобуття освіти і певної кваліфікації. Це обумовлена потребами суспільства система знань, умінь і навичок особи, її професійних, світоглядних і громадських якостей, що має бути сформована у процесі навчання з урахуванням розвитку суспільства, науки, техніки, технології, культури, мистецтва» [1, с.321]. На думку В. Краєвського, І. Лернер, М. Скаткіна та їх послідовників зміст освіти є соціальним досвідом людства, який педагогічно адаптований та тотожний за структурою, але не за обсягом, матеріальної і духовної культури суспільства.

Концепція змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів базується на засвоєнні педагогічно-адаптованого, соціального, управлінського та культурного досвіду[5]. Основними елементами цього досвіду, який має відображення в змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів, виступають:

- загально-професійні знання (забезпечення майбутнім менеджерам уявлення про сучасну картину світу та про особливості їх професійної діяльності);

- формування умінь та навичок здійснення відомих загальнолюдських та професійно-управлінських способів діяльності, напрацювання досвіду вирішення нових професійних проблем, який вимагає самостійного, творчого перетворення здобутих раніше загальнонаукових, спеціальних, професійних знань, умінь та навичок в умовах професійної соціалізації;

- формування зацікавленості до професійної діяльності та усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення.

Реалізація цього досвіду здійснюється, насамперед, через навчальні програми. Загальновідомо, що навчальна програма – найважливіший складник системи освіти, це нормативний документ, який спрямовує діяльність викладача й студента. Від неї безпосередньо залежить якість освіти. В педагогічній роботі при підготовці до реалізації навчального плану, у вищому навчальному технічному закладі освіти існує практика створення нових навчальних і робочих програм, які впроваджуються у навчальний процес для досягнення педагогічних цілей, або модернізація, удосконалення, доповнення вже існуючих навчальних і робочих програм, які наповнюються необхідним змістом.

Проведений аналіз змісту дисциплін, які викладають в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів дав змогу виявити, що реалізувати формування корпоративної культури майбутніх менеджерів доцільніше буде в рамках дисциплін гуманітарного циклу. Це обумовлено їх теоретичним та практичним наповненням, а також можливістю для викладача скорегувати навчальний процес таким чином, щоб, не руйнуючи звичайного педагогічного процесу, ввести теоретичний матеріал та практичні завдання, націлені на розкриття та формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (вивчення її елементів, функцій, рівнів та змісту, типів, методів формування, а також діагностика корпоративної культури, аналіз корпоративних цінностей, їх сутність та форми розвитку, види та шляхи мотивації в організації, аналіз ролі керівника в життєдіяльності організації, донесення великого значення корпоративної культури менеджера в процесі створення та впровадження корпоративної культури організації, розкриття зв'язку корпоративної культури менеджера,

корпоративної культури організації та їх позитивний вплив на діяльність компанії тощо).

Забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення майбутніх менеджерів до їх корпоративної культури - друга педагогічна умова формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ. По-перше, формування ціннісних орієнтацій, які мотивують, регулюють, спрямовують життєдіяльність кожної людини, зокрема майбутніх менеджерів, спонукають формування ціннісного ставлення до корпоративної культури. Саме цінності є ядром корпоративної культури майбутніх менеджерів. Процес становлення ціннісних орієнтацій досить складний і тривалий, який потребує всебічного системного підходу, який можливо скорегувати викладачам в процесі професійної підготовки. По-друге, введення мотиваційного забезпечення процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Тобто створити клімат, здатний замотивувати майбутніх фахівців до досягнення успіху та активної життєвої позиції щодо оволодіння знаннями, уміннями та навичками, які позитивно впливають на професійне становлення, зростання та формування досліджуваного поняття.

В процесі фахової підготовки для забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до корпоративної культури майбутніх менеджерів викладачу необхідно формувати світогляд майбутнього менеджера, в тому числі і стосовно корпоративної культури через свідомий і цілеспрямований вплив на майбутніх менеджерів. Для цього необхідно визначити мету або ідеальний образ, приклад для аналізу, який викладач хоче показати майбутньому менеджеру та визначити форми, методи та засоби, які будуть максимально ефективно діяти в процесі забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів. Націлювати, мотивувати майбутнього менеджера на безперервний саморозвиток, безперервне самовдосконалення та корекцію. В свою чергу, це приводить до більш ефективного засвоєння навчального матеріалу, активізації самосвідомості та розвитку важливих особистісно-професійних якостей, які будуть допомагати їм у професійній діяльності. Створювати необхідні умови для передачі досвіду фахівців з сфери менеджменту, що також спонукатиме забезпеченню мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до корпоративної культури майбутніх менеджерів. Залучати майбутніх менеджерів до

оволодіння професійно-важливими знаннями та вміннями через впровадження в навчальний процес активних методів навчання тощо.

Удосконалення форм і методів навчання на основі сукупності діяльнісного, рефлексивного та особистісно-орієнтованого підходів - третя педагогічна умова формування корпоративної культури майбутніх менеджерів ВТНЗ.

Пріоритетним напрямом формування майбутнього менеджера повинно бути опанування ним діяльності професійного спрямування, центром якого є особистість, її самоцінність. Сформованість цієї діяльності проявляється через суб'єктивний досвід кожного студента, що розкривається через їх знання, вміння та навички, а також рефлексію. Основними елементами діяльності педагога в процесі реалізації даних педагогічних підходів є: діагностика когнітивних та особистісно-психологічних особливостей майбутніх менеджерів щодо рівня сформованості в них корпоративної культури; цілеспрямоване формування їх корпоративної культури на основі емоційно збагаченого та практично націленого процесу професійної підготовки; створення довірливого та позитивного клімату на основі співпраці викладача та майбутніх фахівців. Таким чином, весь процес формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ повинен здійснюватися на основі усіх підходів.

Удосконалення лекційної форми може відбуватися завдяки проведенню лекцій-дискусій, лекцій із заздалегідь запланованими помилками з метою навчити майбутніх менеджерів оперативно аналізувати різні управлінські ситуації, виступати в ролі експертів та опонентів, а також напрацювати уміння виділяти неточну чи невірну інформацію. Підвищення зацікавленості майбутніх менеджерів та доповнення теоретичних знань може бути досягнуто завдяки запрошенню на лекції-прес-конференції представників сфери менеджменту з метою передачі досвіду реальних фахівців, які вже багато років працюють на посадах менеджерів різного профілю та готові поділитися життєвим досвідом професійної діяльності.

Практичні та семінарські заняття повинні проходити з застосуванням активних методів навчання, таких як: тренінг, кейс-методи, навчально-рольові та ділові ігри, «круглий стіл», групова дискусія (семінари-дискусії) та «мозковий штурм» (з застосуванням різних засобів навчання), які за мету мають напрацювання умінь вирішення різного роду теоретико-практичних проблем діяльності менеджерів та прийняття управлінських рішень в різних умовах; формування умінь командоутворення, самопрезентації та

відстоювання власної точки зору, доведення інформації до оточуючих та здатність переконувати у своїй правоті; практика роботи у групі на відстоювання лідерської позиції, досягнення ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності, усвідомлення значущості володіння корпоративною культурою менеджерів та її ролі для майбутнього професійного життя тощо.

Розроблені нами педагогічні умови сприятимуть успішному формуванню корпоративної культури майбутніх менеджерів, що є необхідною складовою професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ.

Список літератури:

1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. — Київ : Юрінком Інтер, 2008. — С. 321;
2. Князев А. М. Социальные компоненты личности как объект оценивания / А. М. Князев, Е. В. Немцова, С. Н. Палецкая // Проблемы качества образования : материалы XV Всероссийской научно-методической конференции. — Москва : МГПУ, 2006. — С. 10–11;
3. Разумова Е. Д. Формирование основ корпоративной культуры будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Разумова Елена Дмитриевна. — Москва, 2008. — 205 с.;
4. Тейлор Ф. У. Менеджмент / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. А. И. Зака ; под ред. и с предисл. Е. А. Кочергина. — Москва, 1992. — 137 с.
5. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації : навч.-метод. посібник / Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ, О. С. ПОНОМАРЬОВ. — 2 вид. стереотип. — Харків : НТУ «ХПІ», 2004. — 416 с.
6. Ходань О. Л. Формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Оксана Любомирівна Ходань ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. — Хмельницький : [б. и.], 2010. — 20 с.;

Bibilijgraphy (transliterated):

1. Entsiklopediya osvity / Akad. ped. nauk Ukrayiny ; holov. red. V. H. Kremen'. — Kyiv : Yurinkom Inter, 2008. — S. 321;
2. Knyazev A. M. Sotsyal'nye komponenty lichnosti kak ob'ekt otsenyvaniya / A. M. Knyazev, E. V. Nemtsova, S. N. Paletskaya // Problemy kachestva obrazovaniya : materyaly XV Vserosyyskoy nauchno-metodycheskoy konferentsyy. — Moskva : MGPU, 2006. — S. 10–11;

3. Razumova E. D. Formirovaniye osnov korporativnoy kul'tury budushchikh menedzherov v protsesse professional'noy podgotovky v vuze : dys. ... kan. ped. nauk : 13.00.08 / Razumova Elena Dmytryevna. — Moskva, 2008. — 205 s.;

4. Teylor F. U. Menedzhment / F. U. Teylor ; per. s anhl. A. Y. Zaka ; pod red. y s predysl. E. A. Kocherhyna. — Moskva, 1992. — 137 s.

5. Tovazhnyans'kyy L. L. Kontsepsiya formuvannya humanitarno-tekhnichnoyi elity v NTU «KhPI» ta shlyakhy yiyi realizatsiyi : navch.-metod. posibnyk / L. L. Tovazhnyans'kyy, O. H. Romanovs'kyy, O. S. Ponomar'ov. — 2 vyd. stereotyp. — Kharkiv : NTU «KhPI», 2004. — 416 s.

6. Khodan' O. L. Formuvannya korporativnoyi kul'tury maybutnikh ofitseriv u protsesi fakhovoyi pidhotovky : avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / Oksana Lyubomyrivna Khodan' ; Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrainy im. B. Khmel'nyts'koho. — Khmel'nyts'kyy : [b. y.], 2010. — 20 s.;

Шаполова В. В.

ВИЗНАЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ВИЩОМУ ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Автором розглянуто основні педагогічні умови формування корпоративної культури майбутнього менеджера, застосування яких допоможе студентам оволодіти знаннями, уміннями, а також якостями, які необхідні їм у майбутній професійній діяльності для гармонійного входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним, формування у майбутніх співробітників корпоративного духу.

Ключові слова: корпоративна культура майбутніх менеджерів, педагогічні умови, змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів, мотиваційно-ціннісне ставлення, форми та методи навчання.

Шаполова В. В.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ВЫСШЕМ ТЕХНИЧЕСКОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Автором рассмотрены основные педагогические условия формирования корпоративной культуры будущего менеджера, применение которых поможет студентам овладеть знаниями, умениями, а также качествами, которые необходимы им в будущей профессиональной деятельности для гармоничного входения в

корпоративное сообщество и руководство им, формирование у будущих сотрудников корпоративного духа.

Ключевые слова: корпоративная культура будущих менеджеров, педагогические условия, содержание профессиональной подготовки будущих менеджеров, мотивационно-ценностное отношение, формы и методы обучения.

V. Shapolova

DEFINITION OF PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FORMATION OF CORPORATE CULTURE IN THE HIGHER TECHNICAL SCHOOL

The author considers the basic pedagogical conditions of formation of corporate culture of the future manager, the application of which will help students to acquire knowledge, skills and qualities they need in their future professional activity for the harmonious joining of the corporate community and leadership of the formation of future employees of the corporate spirit.

Keywords: corporate culture of the future managers, pedagogical conditions, the content of training future managers, motivational and value attitude, forms and methods of teaching.

Стаття надійшла до редакції 20.04.2015