

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ**

ШАПОЛОВА Вікторія Валеріївна

УДК 378.4.013.43-057.177 (043.3)

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ
КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Харків – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут», Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник: доктор педагогічних наук, професор,
член-кореспондент НАПН України
Романовський Олександр Георгійович,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
завідувач кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами, м. Харків.

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Сущенко Андрій Віталійович,
Класичний приватний університет,
завідувач кафедри управління навчальними закладами
і педагогіки вищої школи, м. Запоріжжя;

кандидат педагогічних наук, доцент
Бугаєвська Юлія Володимирівна,
Харківський національний автомобільно-дорожній
університет, доцент кафедри українознавства,
м. Харків.

Захист відбудеться «28» січня 2016 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.108.01 в Українській інженерно-педагогічній академії за адресою: 61003, м. Харків, вул. Університетська, 16, зала засідань.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Української інженерно-педагогічної академії за адресою: 61003, м. Харків, вул. Університетська, 16.

Автореферат розісланий 25 грудня 2015 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В.С. Ковальська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. За умови неупинного прогресу людства виникає потреба у керівниках, які завдяки своїм якостям, мотивам, цінностям, духовності, принципам та прагненню досягти професіоналізму у сфері менеджменту здатні ефективно реалізувати свої професійні обов'язки, приймати управлінські рішення на засадах відповідальності, раціональності, узгодженості дій, від чого залежатиме майбутнє членів організації та нашої країни в цілому. Ці положення відображені й у нормативно-правових документах: «Про вищу освіту» (2014), «Про затвердження національної рамки кваліфікацій» (2011), Національній стратегії розвитку освіти в Україні (2012-2021) тощо. У цьому контексті характерними особливостями професійної діяльності менеджера, які відповідають особливостям розвитку сучасного бізнесу, є пріоритетність командного управління, демократизація бізнес-процесів, домінування культурного фактору, корпоративного мислення тощо. Це спричиняє необхідність посилення культурологічної складової професійної підготовки майбутніх менеджерів, формування у них знань, умінь, якостей, цінностей, які забезпечують реалізацію управлінської діяльності на основі відповідальності, взаємодії, толерантного ставлення до своїх колег, що відтворюється у корпоративній культурі цих фахівців. Її сформованість, виступаючи складним особистісним утворенням, спонукатиме майбутніх менеджерів дотримуватися високих стандартів сьогодення та сприятиме підвищенню рівня їхньої затребуваності на ринку праці. Ці положення також відображені у Концепції формування гуманітарно-технічної та управлінської еліти, розробленої вченими Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Відповідно до неї домінантою підготовки майбутнього менеджера має бути формування лідера, здатного транслювати усім членам корпорації норми взаємодії, які засновані на цінностях, на поважному ставленні до організації, до кожного її члена, до своїх партнерів та клієнтів, на взаємоповазі, взаємодопомозі, співпраці, які спрямовані на досягнення єдиної мети. Отже, сучасні менеджери повинні бути взірцем для всіх членів організації та володіти високим рівнем сформованої корпоративної культури.

Дослідженнями у галузі теорії і практики підготовки управлінців-лідерів у ВТНЗ у своїх наукових працях займалися В. Андрущенко, В. Биков, І. Бех, І. Богданов, Н. Брюханова, І. Гавриш, С. Гончаренко, Л. Гризун, І. Зязюн, О. Коваленко, В. Кремень, В. Кудін, О. Кульчицька, М. Лазарєв, В. Луговий, В. Олійник, Ю. Панфілов, І. Підласий, О. Пономарьов, Г. Попова, І. Прокопенко, В. Радкевич, С. Резнік, В. Рибалка, О. Романовський, А. Сущенко, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, Л. Штефан та інші. Питаннями розвитку та становлення особистості займалися Г. Васянович, Р. Гуревич, М. Кадемія, Г. Канюк, О. Квасник, В. Ковальська, А. Макаренко, Н. Ничкало, В. Олійник, Т. Поясок, І. Соколова, В. Сухомлинський, А. Сущенко, Т. Сущенко, К. Ушинський, В. Ягупов. Особливостям формування корпоративної культури присвячені роботи зарубіжних і вітчизняних вчених, таких як: М. Ахмедова, Ю. Балашова, Ю. Бугаєвська, А. Воронкова, К. Голд, Л. Кошева,

О. Малая, О. Медведева, Л. Мішина, Г. Морган, А. Ногінська, О. Разумова, А. Соловйова, О. Ходань, О. Чижикова, Х. Шварц, Е. Шайн та інших.

У той же час, аналіз професійної підготовки майбутніх фахівців у вищих технічних навчальних закладах дав можливість виявити недостатній рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів, що негативно впливає на їх здатність працювати в команді та виконувати свої професійні обов'язки. За результатами проведеного анкетування менеджерів ВТНЗ визначено такі причини низького рівня сформованості у них корпоративної культури: недостатнє усвідомлення майбутніми менеджерами важливості корпоративної культури для їхнього професійного життя (55,4%); фрагментарне засвоєння ними цінностей, якостей та норм взаємодії, орієнтованих на ефективну спільну професійну діяльність (45%); домінування традиційної системи навчання, що малоефективна для розвитку умінь взаємодії у процесі здійснення професійної діяльності (на 73,2%). Дисципліни, які включені до плану підготовки майбутніх менеджерів, містять недостатній обсяг навчального матеріалу, спрямованого на формування у них корпоративної культури. Отже, аналіз теоретичних досліджень та практичної підготовки менеджерів у ВТНЗ виявив, що питанням формування у них корпоративної культури в процесі професійної підготовки приділяється недостатня увага, що негативно впливає на їхній рівень професійної діяльності.

Зазначені недоліки педагогічної теорії та практики породжують суперечності між:

- зростаючою потребою суспільства в управлінській еліті з високим рівнем корпоративної культури та недостатнім рівнем її формування в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів;
- спрямованістю освітнього процесу на фрагментарне формування корпоративної культури майбутнього менеджера та необхідністю інтеграції її складових з процесом професійної підготовки;
- підготовкою менеджерів, яка націлена переважно на індивідуальну форму професійної діяльності, та потребою у менеджерах, які здатні реалізувати індивідуальну й спільну форми професійної діяльності.

Зазначені суперечності обумовлюють існування наукової проблеми, яка полягає у підвищенні рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів шляхом теоретичного обґрунтування, розробки та експериментальної перевірки педагогічних умов її формування.

Таким чином, актуальність проблеми, її недостатня теоретична й практична розробленість, необхідність вирішення існуючих суперечностей, зумовили вибір теми дисертаційної роботи **«Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження є складовою бюджетних науково-дослідних тем кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами факультету «Інформатика і управління» Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»: «Формування управлінської гуманітарно-технічної еліти у вищих технічних

навчальних закладах з використанням інноваційних педагогічних технологій» (ДР № 0110U001253) та «Практичні аспекти формування конкурентоспроможності національної гуманітарно-технічної еліти засобами педагогічних інновацій» (НДР № 0113U000454).

Тему дисертації затверджено рішенням Вченої ради факультету Інформатики та управління Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (протокол № 9 від 12 квітня 2011р.) та узгоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 5 від 24 травня 2011 р.).

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах.

Відповідно до мети визначені такі **завдання** дослідження:

1. На підставі аналізу наукової літератури визначити сутність та структуру корпоративної культури майбутніх менеджерів і проблему дослідження.

2. Теоретично обґрунтувати й розробити педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах.

3. Уточнити критерії та показники сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів.

4. Експериментально перевірити результативність педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки.

Гіпотеза дослідження. Рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів підвищиться, якщо процес її формування здійснювати на основі інтеграції з процесом професійної підготовки цих фахівців, використанні подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації та форм і методів їх реалізації.

Методологічну й теоретичну основу дослідження становлять наукові роботи з проблем професійної підготовки фахівців у контексті суспільних трансформацій (В. Андрущенко, В. Биков, І. Бех, С. Гончаренко, О. Коваленко, В. Кремень, В. Кудін, М. Лазарев, Н. Ничкало, В. Олійник, О. Разумова, В. Рибалка, В. Семиченко, А. Суценко, Н. Швайкіна), організації навчального процесу у вищих технічних навчальних закладах та підготовки управлінців-лідерів (Л. Володарська-Зола, Р. Гуревич, О. Коваленко, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, А. Суценко, Л. Тovaжнянський); особливостей формування загальної культури особистості (І. Бех, І. Зязюн, В. Кремень), професійної (В. Гриньова, Н. Ничкало, Т. Сидоренко), управлінської культури фахівців (Г. Єльнікова, В. Лапшина, Л. Пашко); концептуальних ідей зв'язку мотивації, ціннісних орієнтацій та навчально-

професійної діяльності (Є. Ільїн, І. Зязюн, О. Леонтьєв, В. Столін); концептуальних засад впровадження методів та форм навчання (Е. Берн, І. Вачков, Л. Карамушка, А. Книш, С. Модестов, Дж. Морено, Л. Петровська, Г. Попова, Є. Сидоренко, К. Торн); проблем інтеграції знань в умовах професійної підготовки фахівців (В. Беспалько, С. Гончаренко, Л. Гризун, М. Лазарєв); концепцій корпоративної культури організації (Х. Шварц, К. Камерон, Р. Куїнн, Е. Шайн); положень щодо формування корпоративної культури у фахівців різного профілю (Ю. Балашова, Ю. Бугаєвська, Л. Кошева, О. Медведєва А. Ногінська, О. Разумова, А. Соловійова, О. Ходань та інші).

Методами дослідження є:

- *теоретичні*: аналіз педагогічної, психологічної, філософської, управлінської та спеціалізованої літератури та дисертаційних робіт, порівняння, узагальнення, систематизація педагогічного досвіду щодо визначення понятійно-категоріального апарату дослідження, а також для обґрунтування педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах;

- *емпіричні*: анкетування, бесіда, опитування, інтерв'ю, контент-аналіз, педагогічне спостереження, оцінка, самооцінка, вивчення результатів навчальної діяльності, експертна оцінка для аналізу рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний та контрольний етапи) з метою перевірки результативності обґрунтованих педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах;

- *статистичні*: кількісний та якісний аналіз даних з використанням методів статистичного аналізу (t - критерію Ст'юдента та ϕ - критерію Фішера) для обробки результатів педагогічного експерименту й забезпечення достовірності дослідження з метою підтвердження висунутої гіпотези дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що:

вперше теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено:

- інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, який характеризується одночасним формуванням як професійно-практичної, гуманітарної і соціально-економічної складових професійної підготовки цих фахівців, так і їхньої корпоративної культури;

- подвійну мотивацію формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, яка містить індивідуальну та спільну (корпоративну) складові, що дозволяє підвищити ефективність професійної діяльності цих фахівців;

подальшого розвитку набули:

- методи формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, які побудовані на основі інтегрованого змісту та використанні подвійної мотивації;

- комплексна форма організації навчальної діяльності, що ґрунтується на використанні теоретичної і практичної складових процесу формування

корпоративної культури майбутніх менеджерів у межах одного навчального заняття та подвійної мотивації;

уточнено:

- зміст поняття «корпоративна культура майбутніх менеджерів», яке, крім цінностей, якостей, знань та умінь, містить норми взаємодії, спрямовані на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег;

- критерії і показники сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів; уточнення полягає у виділенні таких критеріїв з показниками: мотиваційно-ціннісного (усвідомлення значущості корпоративної культури, наявності цінностей, мотиваційна спрямованість на спільну діяльність); когнітивного (сформованість знань з організації спільної діяльності); діяльнісного (сформованість комунікативних та організаторських умінь щодо реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності).

Практичне значення одержаних результатів педагогічного дослідження полягає у розробці та впровадженні в процес професійної підготовки майбутніх менеджерів педагогічних умов формування їхньої корпоративної культури (розробці й реалізації інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; реалізації подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; удосконаленні та використанні форм і методів, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів), комплексу кейсів, тренінгів, практичних вправ та рольових ігор професійно-корпоративного спрямування з навчальних курсів «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем», «Ділове адміністрування» для студентів вищих технічних навчальних закладів.

Результати дослідження **впроваджено** в навчально-виховний процес Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (акт впровадження № 66-01-08-324/443 від 25.12.2014 р.), Харківського національного університету будівництва та архітектури (довідка №12-23/669 від 30.03.2015 р.), Харківського національного університету міського господарства ім. О.М. Бекетова (довідка № 726 від 13.03.2015 р.).

Теоретичні положення й матеріали дослідження можуть бути використані для вдосконалення професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах у процесі вивчення гуманітарних дисциплін, у системі підвищення кваліфікації фахівців управлінської галузі.

Особистий внесок здобувача. У працях, написаних у співавторстві, здобувачеві належать (відповідно до списку публікацій): [6] – дослідження характеристик майбутнього фахівця, які є складовою його корпоративної культури.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки, практичні результати дисертації представлено в доповідях і повідомленнях на науково-практичних міжнародних конференціях: «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» (м. Харків, 2009, 2013), «Переяславська рада: її історичне значення та перспективи розвитку східнослов'янської цивілізації» (м. Харків, 2009), «Олівійський форум-2010: стратегії України в геополітичному

просторі» (м. Ялта, 2010; м. Севастополь, 2012), «Social entrepreneurship in the context of the post-crisis period and the implementation of the Europe 2020 strategy» (Sibiu, Romania, 2014), «Духовно-моральнісні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації» (м. Харків, 2014), «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства» (м. Кременчук, 2015), «Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес» (м. Харків, 2015).

Публікації. Основні теоретичні положення та висновки дисертаційної роботи опубліковано в 18 наукових працях (17 одноосібних), із них 5 статей – у провідних наукових фахових виданнях України, 2 статті – у зарубіжних періодичних виданнях, 2 статті – в інших виданнях, 9 тез – у матеріалах наукових конференцій.

Структура й обсяг дисертації зумовлені логікою наукового пошуку. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (297 найменувань, із них 11 – іноземною мовою), 16 додатків (на 34 сторінках), 20 рисунків, 36 таблиць. Загальний обсяг роботи становить 276 сторінок, із яких 205 сторінок основного тексту.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність і встановлено ступінь розробленості обраної проблеми; вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; визначено мету, об'єкт, предмет, завдання й гіпотезу, охарактеризовано методи, методологічні та теоретичні основи дослідження; розкрито наукову новизну, практичне значення одержаних результатів, представлено їх апробацію, зазначено публікації автора, структуру й обсяг дисертаційної роботи.

У першому розділі – **«Теоретичні засади формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ»** – проаналізовано особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ та вимоги до них; визначено сутність та структуру їхньої корпоративної культури й проблему дослідження, теоретично обґрунтовано педагогічні умови її формування у майбутніх менеджерів.

На основі аналізу наукових джерел (В. Биков, І. Бех, Г. Васянович, С. Гончаренко, І. Зязюн, О. Коваленко, В. Кремень, В. Кудін, М. Лазарєв, В. Рибалка, О. Романовський, А. Сущенко, Л. Товажнянський та інші) визначено, що сучасними особливостями професійної діяльності менеджерів є важливість корпоративного напрямку, який проявляється у взаємовідносинах членів колективу на всіх ієрархічних рівнях, що будуються на ціннісній основі, взаємодії, взаємодопомозі та взаємовідповідальності. Аналіз наукових праць (Л. Володарська-Зола, І. Горностаєва, О. Мещанінов, О. Пономарьов, Т. Поясок) з професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ показав, що основні елементи характеристики майбутнього менеджера, здатного задовольнити вимоги сучасного суспільства в Україні, або є основою поняття корпоративної культури майбутнього менеджера, або є її складовими частинами. До них відносяться прагнення до постійного самовдосконалення, вміння планувати свою роботу, бути принциповим і рішучим,

чесним і справедливим, доброзичливо ставитися до людей, формувати ефективну організацію з розвинутою корпоративною культурою. Ці вимоги обумовлюють пріоритетність системи підготовки керуючих кадрів у напрямку поєднання ціннісного, культурного, корпоративного її аспектів. У цьому контексті особливого значення набувають питання формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів, яка виступає фундаментом для взаємовідносин та бар'єром для негативних факторів, які можуть зашкодити життєдіяльності особистості та організації взагалі.

На основі аналізу першоджерел (Ю. Балашова, Ю. Бугаєвська, Л. Кошева, О. Медведєва, А. Ногінська, О. Ходань) встановлено, що науковці визначають корпоративну культуру як властивість особистості, до складу якої входять цінності професійної діяльності, знання про місію структурних підрозділів, систему особистих якостей та норми поведінки відповідно до корпоративних стандартів. В той же час аналіз світового досвіду менеджменту (М. Вудкок, Ф. Тейлор, Д. Френсіс) показав, що саме керівник повинен бути взірцем, який транслює усім членам корпорації норми взаємодії, що засновані на цінностях, толерантності до підлеглих, взаємоповазі, взаємодопомозі, співпраці для досягнення єдиної мети розвитку організації. Ці положення дозволили уточнити поняття «корпоративна культура майбутнього менеджера» як складного особистісного утворення, яке включає якості особистості менеджера, його цінності та уявлення про норми взаємодії у професійній діяльності, знання та вміння, що забезпечують гармонійне входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним, формування у співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртовування єдиної команди в організації.

На основі аналізу наукових праць (Ю. Бугаєвська, О. Разумова, А. Соловйова) обґрунтовано структуру корпоративної культури майбутніх менеджерів, яка містить такі компоненти: мотиваційно-ціннісний (усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів; усвідомлення та наявність цінностей (відповідальність, чесність, розвиток, широта поглядів, активне дієве життя, ефективність у справах); мотиваційна спрямованість на спільну діяльність; особистісне включення до професійного середовища на основі ідентифікації з майбутньою сферою діяльності, гордість та відчуття престижу щодо приналежності до сфери менеджменту); когнітивний (володіння знаннями щодо соціально-психологічних особливостей індивідуальної та спільної діяльності менеджера та їх зв'язку з корпоративною культурою організації, норм взаємодії у професійній діяльності, спрямованих на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег, особистісних якостей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури, а саме: схильність до організаторської діяльності, комунікативність, схильність до розвитку, доброзичливе та поважне ставлення до людей, відповідальність, справедливість); діяльнісний (комунікативні та організаторські уміння, що забезпечують реалізацію норм взаємодії у процесі спільної діяльності, серед яких вирішення конфліктних ситуацій, командоутворення, створення власного іміджу та іміджу організації, самопрезентація, аналіз, розробка та

реалізація поставлених цілей тощо).

Аналіз практики підготовки майбутніх менеджерів виявив фрагментарність формування у них корпоративної культури, відсутність цілісності цього процесу та спрямованість на індивідуальну форму професійної діяльності. Ці вимоги обумовлюють проблему дослідження, яка полягає у підвищенні рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів. На основі аналізу праць вчених (М. Ахмедов, Ю. Бабанський, І. Зязюн, М. Моторна, О. Пехота, А. Сущенко) визначено, що цю проблему можливо вирішити шляхом теоретичного обґрунтування й розробки педагогічних умов формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів як певної системи, синтезу об'єктивних можливостей змісту освіти, методів й організаційних форм, що спрямовані на розв'язання поставлених завдань.

Аналіз і систематизація наукових праць (С. Гончаренка, Р. Гуревича, І. Зязюна, О. Коваленко, В. Олійника, М. Лазарева, С. Ледньова, Н. Ничкало, О. Романовського) дозволили виявити взаємозалежність вимог суспільства, які висувуються до майбутніх фахівців, і змісту їхньої освіти. Вимоги щодо формування корпоративної культури майбутніх менеджерів як ефективного інструменту та каталізатору покращення управління професійним кадровим складом будь-якої організації повинні бути відображені у їхній професійній підготовці. Таке завдання вирішено шляхом інтеграції процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів з процесом їхньої професійної підготовки, що обумовило розробку інтегрованого змісту формування корпоративної культури цих фахівців. Це відповідає першій педагогічній умові дослідження.

Інтеграція виражається у виявленні основних взаємозв'язків навчального матеріалу, їх систематизації та реалізації в єдиній системі. Інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів повинен реалізуватися через складові, які максимально відповідають умовам її формування своїм навчально-практичним змістом, цілями та завданнями. Такими складовими визначено цикл гуманітарної й соціально-економічної підготовки та цикл професійно-практичної підготовки. Отже, інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів характеризується одночасним формуванням як вищезазначених складових професійної підготовки цих фахівців, так і їхньої корпоративної культури.

Аналіз праць вчених (І. Зязюн, Є. Ільїн, О. Коваленко, М. Лазарев, Н. Ничкало та інші) та вимог ринку праці виявив, що менеджери у професійній діяльності реалізують як індивідуальну, так і спільну (корпоративну) її форми. В той же час процес входження у соціальне середовище буде реалізовано на корпоративному рівні завдяки мотивації спільної спрямованості, що буде повним відображенням норм поведінки та цінностей, які пропонуються майбутнім менеджерам. Аналіз професійної підготовки цих фахівців виявив її спрямованість на індивідуальну форму професійної діяльності. Тому для її адаптації до вимог сьогодення в контексті формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури другою педагогічною умовою визначено реалізацію подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації у цьому процесі (див. рис. 1).

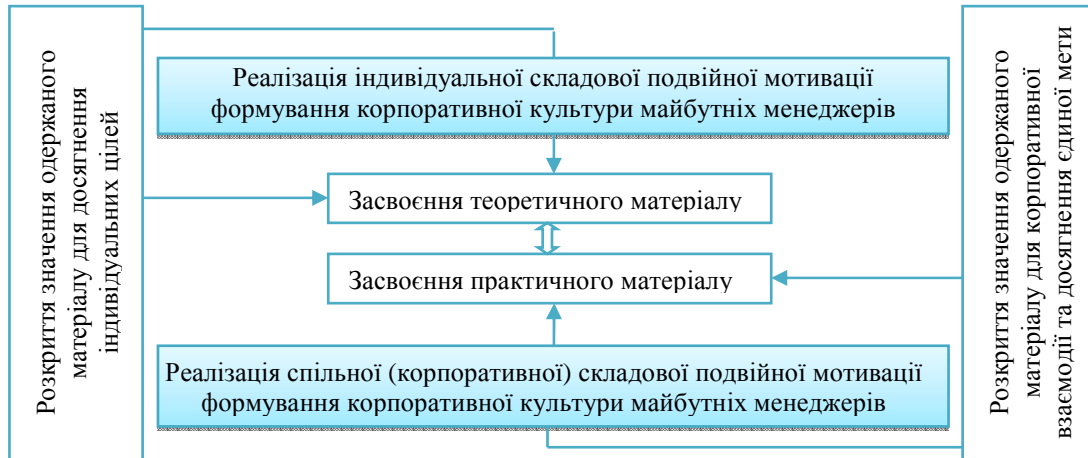


Рис. 1. Взаємодія індивідуальної та спільної (корпоративної) складових подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів

Індивідуальна складова подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів передбачає спонукання цих фахівців до реалізації індивідуальних цілей професійної діяльності, а корпоративна – до реалізації спільних її цілей.

Розроблений інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та використання подвійної мотивації зумовили необхідність удосконалення форм і методів реалізації цього процесу, що є третьою педагогічною умовою дослідження.

Методи формування корпоративної культури майбутніх менеджерів побудовані на основі відповідного інтегрованого змісту та передбачають реалізацію подвійної мотивації шляхом розкриття значення одержаного матеріалу для особистості студентів на початковому етапі (індивідуальна складова подвійної мотивації) та з'ясування значення викладеного матеріалу для корпоративної взаємодії на заключному етапі (спільна складова подвійної мотивації).

Форми організації навчальної діяльності, що забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, є комплексними та передбачають використання теоретичної і практичної складових цього процесу на одному занятті. При цьому на його теоретичному етапі реалізується індивідуальна складова подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, а на практичному – її корпоративна складова, що дозволяє розкрити значущість норм взаємодії при вирішенні управлінських ситуацій.

У другому розділі – **«Практична реалізація педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ та їх експериментальна перевірка»** – розкрито реалізацію педагогічних умов, що забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ; уточнено критерії та показники її сформованості; висвітлено процес організації педагогічного експерименту та результати щодо перевірки результативності визначених педагогічних умов.

Перша умова дослідження передбачала розробку й реалізацію інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, який характеризується одночасним формуванням як професійно-практичної, гуманітарної й соціально-економічної складових професійної підготовки цих фахівців, так і їх корпоративної культури.

Аналіз компонентів професійної підготовки майбутніх менеджерів виявив доцільність впровадження змісту формування корпоративної культури до дисциплін гуманітарної спрямованості, а саме: «Психології управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділового адміністрування». Цілі, завдання, теоретичне та практичне наповнення, умови їх викладання дали змогу скорегувати навчальний процес так, щоб органічно інтегрувати теоретичний матеріал та практичні завдання, націлені на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, з процесом їхньої професійної підготовки (див. рис. 2).

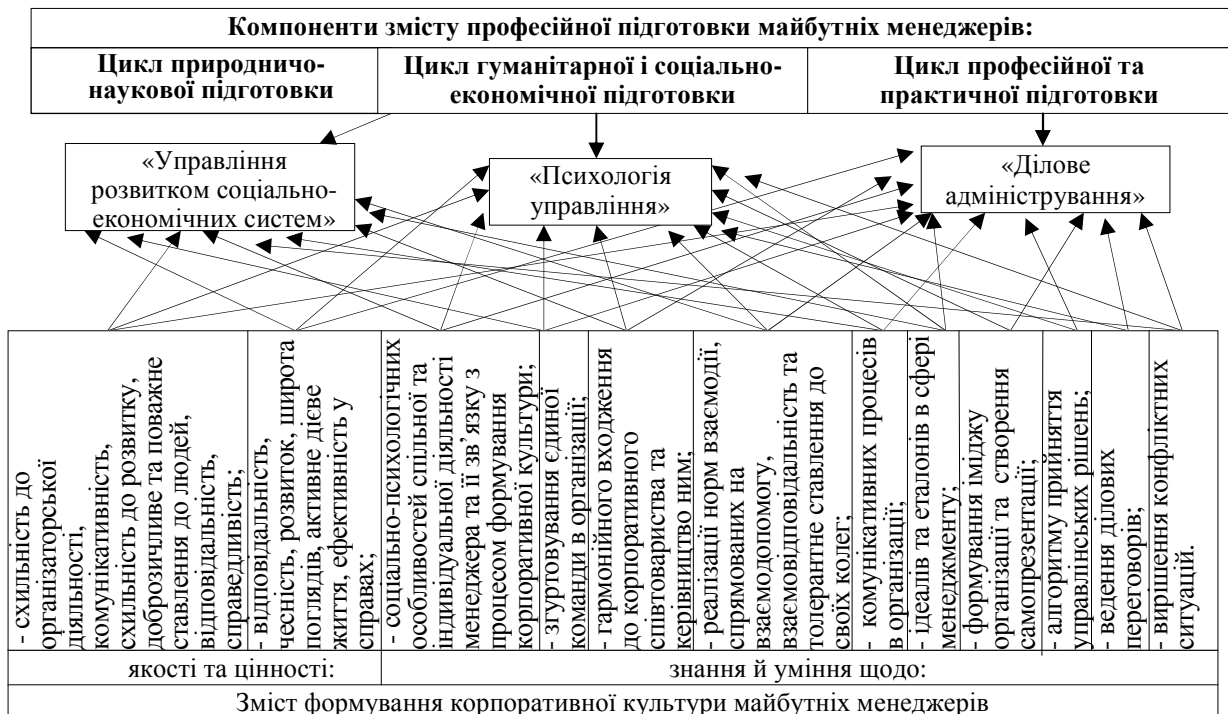


Рис. 2. Інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів

Другу педагогічну умову було реалізовано на основі взаємодії індивідуальної й корпоративної складових подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. На початку кожного заняття викладач розкривав тему, робив аналіз навчальних цілей, вказував на професійну спрямованість навчального матеріалу і можливість його застосування на практиці для досягнення особистих цілей майбутньої професійної діяльності. На завершальному етапі кожного заняття викладач розкривав корпоративне значення знань, вмінь, якостей та цінностей, формування яких відбувалося при вивченні даного теоретично-практичного матеріалу. На етапі реалізації спільної складової подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів використані такі

мотивуючі прийоми: розповіді про вирішення конфліктних питань з життєвого досвіду відомих фахівців галузі; розповіді про їхній досвід у створенні ефективних корпорацій; посилення на позитивний досвід реалізації еталонів у сфері менеджменту. На цьому етапі здійснювалася переорієнтація студентів на взаємодію, взаємодопомогу, взаємовідповідальність, досягнення єдиної мети, формування єдиного корпоративного духу, вирішення глобальних цілей та завдань організації.

Третя педагогічна умова передбачала удосконалення методів і форм, що забезпечують формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури, на основі відповідного інтегрованого змісту та доповнення їх структури подвійною мотивацією. Провідними методами формування корпоративної культури майбутніх менеджерів обрано кейси, тренінги та рольові ігри. Отже, структуру кейсів було удосконалено за рахунок впровадження наступних етапів: аналіз фактів, виявлення головних проблем та їх причин, розкриття значення матеріалу даного кейсу для особистісного професійного зростання (індивідуальна складова подвійної мотивації); теоретичне узагальнення особливостей вирішення кейсу з метою розкриття його значення для корпоративної взаємодії та досягнення єдиної мети (спільна складова подвійної мотивації). Структура тренінгу містила розкриття теми, мети та значення теоретично-практичного матеріалу для особистісного професійного зростання (індивідуальна складова подвійної мотивації), аналіз очікувань студентів (рефлексія); теоретичне узагальнення, закріплення матеріалу з використанням спільної складової подвійної мотивації. Результатом удосконалення рольових ігор була реалізація індивідуальної (розкриття теми, мети та цілей ігри, сюжетної лінії, правил гри, характеристики дійових осіб та значення теоретично-практичного матеріалу даної гри для них особисто) та спільної складової (аналіз обговорення та оцінки результатів ігрової діяльності щодо досягнення спільних цілей) подвійної мотивації.

Реалізація удосконалених методів формування корпоративної культури майбутніх менеджерів відбувалася на основі комплексних форм організації навчальної діяльності. Їх комплексність полягає у тому, що на першому етапі заняття викладач спрямовує свою роботу на засвоєння майбутніми менеджерами теоретичного матеріалу та розкриття його значущості для кожного студента особисто (індивідуальна складова подвійної мотивації), на другому етапі – оволодіння практичною складовою та розкриття її корпоративного значення (спільна складова подвійної мотивації).

На основі аналізу праць (Ю. Балашова, Ю. Бугаєвська, Л. Кошева, О. Медведєва, А. Ногінська, О. Разумова, А. Соловійова, О. Ходань) та визначених компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів уточнено критерії і показники її сформованості, а саме: мотиваційно-ціннісний (усвідомлення значущості корпоративної культури, наявність цінностей, мотиваційна спрямованість на спільну діяльність); когнітивний (сформованість знань з організації спільної діяльності); діяльнісний (сформованість комунікативних та організаторських умінь щодо реалізації норм взаємодії в процесі спільної

діяльності).

Перевірка результативності педагогічних умов здійснювалася протягом 2009-2014 навчальних років на базі Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» факультету «Бізнес і фінанси» (спеціальності «Менеджмент організацій», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Менеджмент організацій і адміністрування»), «Економічного факультету» (спеціальності «Менеджмент організацій», «Управління персоналом і економіка праці», «Менеджмент інноваційної діяльності», «Менеджмент організацій і адміністрування»). Загалом різними видами експериментальної роботи було охоплено 209 студентів, 20 експертів та 56 викладачів. Експериментальну групу (ЕГ) склали 106 студентів, а до контрольної групи (КГ) увійшло 103 студенти. Здійснено відбір інструментарію, який дозволив діагностувати рівні сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за кожним критерієм, розроблено авторські матеріали та засоби для проведення експерименту (анкети, тестові завдання, психолого-педагогічні (практичні) вправи, контрольні роботи). Педагогічний експеримент проходив в три етапи.

На констатувальному етапі педагогічного експерименту було проведено діагностику початкового рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів. З'ясовано, що до початку експерименту 5,66% студентів ЕГ мали високий рівень значення показників мотиваційно-ціннісного критерію, 3,77% – когнітивного критерію, 6,6% – діяльнісного критерію. В КГ значення цих показників становили 5,82%, 3,88%, 6,79% відповідно. Аналіз отриманих даних засвідчив недостатній рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів в обох групах.

На формувальному етапі експерименту було впроваджено до процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів теоретично обґрунтовані та розроблені педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

На контрольному етапі експерименту було визначено рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ після впровадження педагогічних умов її формування. За його результатами було виявлено приріст кількості студентів ЕГ з високим рівнем значення показників мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного критеріїв сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів (на 20,75%, 12,3%, 9,44% відповідно), а у студентів КГ приріст був значно меншим (на 2,88%, 4,85%, 1,91% відповідно). Високий рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів був зафіксований у 21,69% студентів ЕГ та у 8,73% студентів КГ, середній рівень – у 54,73% досліджуваних ЕГ та 59,23% КГ, низький рівень – у 23,58% та 32,04% відповідно.

В таблиці представлені результати педагогічного дослідження та різниця значень показників сформованості корпоративної культури обох груп до та після експерименту.

Отримані результати було статистично підтверджено за допомогою критерію

Ст'юдента та Фішера. Розрахунки здійснювалися на основі програми SPSS 17.0, де ступінь достовірності становила $p \leq 0,05$.

Таблиця

Результати експериментальної перевірки розроблених педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (у %)

Показники та рівні їх сформованості	ЕГ			КГ		
	до	після	Різниця значення показників	до	після	Різниця значення показників
	експерименту			експерименту		
2	3	4	5	6	7	8
Показники мотиваційно-ціннісного критерію:						
Високий	5,66	26,41	20,75	5,82	8,7	2,88
Середній	50	53,77	3,77	50,48	59,2	8,72
Низький	44,34	19,82	- 24,52	43,68	32,1	-11,58
Показники когнітивного критерію:						
Високий	3,77	16,07	12,3	3,88	8,73	4,85
Середній	51,88	56,61	4,73	54,36	63,12	8,76
Низький	44,33	27,35	-16,98	41,74	28,15	-13,59
Показники діяльнісного критерію:						
Високий	6,6	16,04	9,44	6,79	8,7	1,91
Середній	51,88	52,83	0,95	52,42	65,1	12,68
Низький	41,5	31,13	-10,37	40,77	26,2	-14,57
Сформованість корпоративної культури майбутніх менеджерів:						
Високий	3,77	21,69	17,92	4,85	8,73	3,93
Середній	50	54,73	4,73	57,28	59,23	1,95
Низький	46,22	23,58	-22,64	37,86	32,04	-5,82

Проведений аналіз результатів педагогічного експерименту підтвердив гіпотезу дослідження і дозволив зробити висновок про підвищення рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за рахунок реалізації педагогічних умов її формування.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі проведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукової проблеми підвищення рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Цю проблему вирішено шляхом обґрунтування, розробки, експериментальної перевірки та впровадження у процес професійної підготовки цих фахівців педагогічних умов формування корпоративної культури, основою яких є інтеграція її формування з процесом професійної підготовки майбутніх менеджерів, використання подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації та форм і методів їх реалізації.

1. Аналіз досвіду управлінської діяльності, наукової літератури дозволив визначити, що сучасний менеджер повинен прагнути до постійного самовдосконалення, бути толерантним, вміти планувати свою роботу та прагнути до взаємодії на основі взаємодопомоги та взаємовідповідальності. Ці характеристики є складовими частинами корпоративної культури менеджера. На основі аналізу першоджерел уточнено поняття «корпоративна культура майбутніх

менеджерів» як складного особистісного утворення, яке включає якості особистості менеджера, його цінності та уявлення про норми взаємодії у професійній діяльності, знання та вміння, що забезпечують гармонійне входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним, формування у співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртування єдиної команди в організації. Встановлено основні компоненти корпоративної культури майбутніх менеджерів, а саме: мотиваційно-ціннісний (усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів; усвідомлення та наявність цінностей; мотиваційна спрямованість на спільну діяльність; особистісне включення до професійного середовища на основі ідентифікації з майбутньою сферою діяльності, гордість та відчуття престижу щодо приналежності до сфери менеджменту); когнітивний (володіння знаннями щодо соціально-психологічних особливостей індивідуальної та спільної діяльності менеджера та їх зв'язку з корпоративною культурою організації, норм взаємодії у професійній діяльності, спрямованих на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег, особистісних якостей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури); діяльнісний (комунікативні та організаторські вміння, що забезпечують реалізацію норм взаємодії у процесі спільної діяльності, серед яких вирішення конфліктних ситуацій, командоутворення, створення власного іміджу та іміджу організації, самопрезентація, аналіз, розробка та реалізація поставлених цілей тощо).

Аналіз практики підготовки майбутніх менеджерів виявив фрагментарність формування у них корпоративної культури, відсутність цілісності цього процесу та спрямованість на індивідуальну форму професійної діяльності, що обумовило проблему дослідження, яка полягає у підвищенні рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів.

2. Теоретично обґрунтовано та розроблено педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ, а саме: розробка й реалізація інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; реалізація подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів; удосконалення та використання форм і методів, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів інтегрований з професійно-практичною, гуманітарною і соціально-економічною складовими професійної підготовки цих фахівців. Інтеграція здійснювалася шляхом введення нових тем до змісту дисциплін «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділове адміністрування» або розширення теоретично-практичним матеріалом вже існуючого їх змісту. Подвійну мотивацію у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів було реалізовано за рахунок взаємодії індивідуальної і спільної (корпоративної) її складових. Методи і форми, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, удосконалено на основі інтегрованого змісту її формування та доповнення їх структури подвійною мотивацією. Серед методів було обрано кейси, тренінги та

рольові ігри, які передбачали спочатку реалізацію індивідуальної складової подвійної мотивації, а наприкінці – її спільної складової. Форми організації навчальної діяльності є комплексними, оскільки ґрунтуються на використанні як теоретичної, так і практичної складових процесу формування корпоративної культури в межах одного заняття.

3. Уточнено показники і критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Показниками мотиваційно-ціннісного критерію є усвідомлення значущості корпоративної культури, наявність цінностей, мотиваційна спрямованість на спільну діяльність. До показників когнітивного критерію віднесено сформованість знань з організації спільної діяльності. Показниками діяльнісного критерію є сформованість комунікативних та організаторських умінь щодо реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності.

4. Експериментально перевірено результативність педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах. Результати педагогічного експерименту засвідчили приріст кількості студентів ЕГ з високим рівнем значення показників мотиваційно-ціннісного (20,75%), когнітивного (12,3%), діяльнісного (9,44%) критеріїв сформованості корпоративної культури. В той же час у студентів КГ високий рівень значення показників мотиваційно-ціннісного критерію підвищився на 2,88%, когнітивного – на 4,85%, діяльнісного – на 1,91%. У досліджуваних ЕГ високий рівень сформованості корпоративної культури збільшився на 17,92%, середній – на 4,73%, низький рівень зменшився на 22,64%. Досліджувані КГ мали такий приріст рівнів сформованості корпоративної культури: високий рівень збільшився на 3,93%, середній рівень – на 1,95%, низький зменшився на 5,82%. Отримані результати було статистично підтверджено.

Отже, результати педагогічного дослідження свідчать про результативність розроблених педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Це підтверджує гіпотезу дослідження та свідчить про виконання його завдань та досягнення мети.

Однак, проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів визначеної проблеми. Подальшого наукового пошуку потребують такі перспективні напрями, як розробка методики формування корпоративної культури майбутнього фахівця під час виробничої практики; розробка методики формування корпоративної культури майбутніх менеджерів на основі інформаційно-комунікаційних технологій.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

1. Шаполова В.В. Формування управлінської компетентності у студентів вищих технічних навчальних закладів / В.В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами : щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ «ХП», 2009. – №4. – С. 109-114.

2. Шаполова В.В. Соціально-психологічні особливості комунікативної

діяльності керівників у сфері управління навчальними закладами / В. В. Шаполова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. — Харків : НТУ «ХПІ», 2009. — Вип. 22 (26). — С. 109–119.

3. Шаполова В.В. Особистість менеджера як провідний чинник його професійної діяльності / В. В. Шаполова // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. — Київ-Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2011. — Вип. 28. — С. 491-495.

4. Шаполова В.В. Проблеми формування та розвитку корпоративної культури у ВТНЗ / В. В. Шаполова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. — Запоріжжя, 2011. — Вип. 18 (71). — С. 404–409.

5. Шаполова В.В. Роль корпоративної культури у підвищенні якості підготовки студентів-менеджерів вищого технічного навчального закладу / В. В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія : щоквартальний науково-практичний журнал. — Х.: НТУ «ХПІ», 2011. — №4. — С. 101–106.

6. Shapolova V.V. The level of professionalism of the professional's personality as the main factor of his competitiveness / V.V. Shapolova, O.V. Kvasnyk // Analele universitatii Romano-Germane Din sibiu : Serai Economica. — Editura Burg, 2013. — Nr.11/2012. — P. 42-47.

7. Шаполова В.В. Корпоративная культура как фактор социальной адаптации личности менеджера / В. В. Шаполова // Научные ведомости БелГУ. Сер. «Гуманитарные науки»: научный рецензируемый журнал. — Белгород : НИУ БелГУ, 2013. — Вып. 19. — С. 305–310.

8. Шаполова В.В. Використання педагогічних технологій у формуванні корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищій технічній школі / В.В. Шаполова // Педагогіка і психологія професійної освіти : науково-методичний журнал. — 2014. — №3. — С. 55-63.

9. Шаполова В.В. Визначення педагогічних умов формування корпоративної культури у вищому технічному навчальному закладі / Шаполова В.В. // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць. — Х.: НТУ „ХПІ”, 2015. — Вип.42 (46) — С. 107-115.

Опубліковані праці апробаційного характеру

10. Шаполова В.В. Соціально-психологічні особливості діяльності керівників у сфері управління навчальними закладами / В. В. Шаполова // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 20–22 травня 2009 р.). — Х.: НТУ «ХПІ», 2009. — Частина 2. — С. 270.

11. Шаполова В.В. Сравнительный анализ аспектов формирования управленческой культуры у студентов Украины и России / В.В. Шаполова // Переяславская рада: ее историческое значение и перспективы развития восточнославянской цивилизации: сб. науч.трудов по материалам IV

Международной научно-практ. конф. (Харьков, 9-11 декабря 2009 г.). – Х.: НТУ «ХПИ», 2010. – С. 143-145.

12. Шаполова В.В. Управлінська компетентність, як провідний фактор формування фахівця в процесі інноваційного розвитку вищої освіти / В.В. Шаполова // «Олівійський форум-2010: стратегії України в геополітичному просторі» : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Ялта, 11-15 червня 2010 р.). – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. – Том 6. – С. 23-24.

13. Шаполова В.В. Влияние корпоративной культуры на формирование конкурентоспособного специалиста / В.В. Шаполова // «Олівійський форум-2012: стратегії України в геополітичному просторі» : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Севастополь, 6-10 червня 2012 р.). – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – Том 4. – С. 91-92.

14. Шаполова В.В. Роль викладача вищого технічного навчального закладу у формуванні корпоративної культури майбутніх фахівців / В. В. Шаполова // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : тези допов. ХХІ міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 29–31 травня 2013 р.). – Х.: НТУ «ХПІ», 2013. – Частина 3. – С. 292.

15. Shapolova V.V. A comparative analysis of approaches to the concepts of "corporate culture" and "organizational culture" / V.V. Shapolova // «Social entrepreneurship in the context of the post-crisis period and the implementation of the Europe 2020 strategy» : materials of 14-th International Scientific Conference of the Romanian-German University of Sibiu & Wilhelm (Sibiu, October 30-th-31-th). – Romania, 2014. – P. 126-130.

16. Шаполова В.В. Модернізація навчальних програм майбутніх менеджерів в процесі формування корпоративної культури / В.В. Шаполова // Духовно-моральнісні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації : зб. наук. праць за матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 листопада 2014 р.). – Харків: НТУ «ХПІ», 2015. – Ч. 1 – С. 271-276.

17. Шаполова В.В. Забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення як умова формування корпоративної культури / В.В. Шаполова // Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства : матеріали ХХІІ міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих учених (Кременчук, 16-17 квітня 2015 р.). – Кременчук: КрНУ, 2015. – С. 335-337.

18. Шаполова В.В. Впровадження комплексу навчальних засобів для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів ВТНЗ / В.В. Шаполова // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес: тези допов. Міжнар. наук.-теор. конфер. студ. і асп. (Харків, 7-8 квітня 2015 р.). – Х.: НТУ«ХПІ», 2015. – Ч. 1 – С. 238-240.

АНОТАЦІЇ

Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Українська інженерно-педагогічна академія, Харків, 2015.

У дисертації теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ, основою яких є інтеграція її формування з процесом професійної підготовки, використання подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації та форм і методів їх реалізації. Подальшого розвитку набули методи формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та комплексна форма організації навчальної діяльності. Уточнено визначення змісту поняття «корпоративна культура майбутніх менеджерів» та критерії і показники її сформованості. Експериментально підтверджено підвищення рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ після реалізації розроблених педагогічних умов.

Ключові слова: педагогічні умови, корпоративна культура майбутнього менеджера, професійна підготовка, інтегрований зміст формування корпоративної культури, подвійна мотивація, комплексна форма організації навчальної діяльності, методи формування корпоративної культури.

Шаполова В.В. Педагогические условия формирования корпоративной культуры будущих менеджеров в высших технических учебных заведениях. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального образования – Украинская инженерно-педагогическая академия, Харьков, 2015.

Диссертационная работа посвящена разрешению проблемы повышения уровня сформированности корпоративной культуры будущих менеджеров в высших технических учебных заведениях. Выявлено, что современный менеджер должен стремиться к постоянному самосовершенствованию, быть толерантным, стремиться к взаимодействию на основе взаимопомощи и взаимной ответственности. Эти характеристики являются составными частями корпоративной культуры менеджера.

Была уточнена сущность понятия «корпоративная культура будущих менеджеров» как сложного личностного образования, включающего качества личности менеджера, его ценности и представления о нормах взаимодействия в профессиональной деятельности, знания и умения, обеспечивающие гармоничное вхождение в корпоративное сообщество и руководство им, формирование у сотрудников корпоративного духа, стимулирование их к достижению общих целей, сплочение единой команды в организации. Выделены ее основные компоненты: мотивационно-ценностный (осознание значимости корпоративной культуры будущих менеджеров; осознание и наличие ценностей; мотивационная направленность на совместную деятельность; личностное включение в профессиональную среду на основе идентификации с будущей сферой

деятельности, гордость и чувство престижа относительно принадлежности к сфере менеджмента); когнитивный (владение знаниями про социально-психологические особенности индивидуальной и общей деятельности менеджера и их связи с корпоративной культурой организации, нормы взаимодействия в профессиональной деятельности, направленные на взаимопомощь, взаимответственность и толерантное отношение к своим коллегам, личностные качества, присущие менеджеру с высоким уровнем корпоративной культуры); деятельностный (коммуникативные и организаторские умения, обеспечивающие реализацию норм взаимодействия в процессе совместной деятельности, среди которых решения конфликтных ситуаций, командообразование, создание собственного имиджа и имиджа организации, самопрезентация, анализ, разработка и реализация поставленных целей и т.д.).

В работе теоретически обоснованы и разработаны педагогические условия формирования корпоративной культуры будущих менеджеров в техническом вузе, а именно: разработка и реализация интегрированного содержания формирования корпоративной культуры будущих менеджеров; реализация двойной мотивации в процессе формирования корпоративной культуры будущих менеджеров; усовершенствование и использование форм и методов, обеспечивающих формирование корпоративной культуры будущих менеджеров.

Содержание формирования корпоративной культуры будущих менеджеров интегрировано с профессионально-практической, гуманитарной и социально-экономической составляющими профессиональной подготовки этих специалистов. Интеграция осуществлялась путем введения новых тем в содержание дисциплин этих циклов или расширения теоретико-практическим материалом уже существующего их содержания. Двойную мотивацию в процессе формирования корпоративной культуры будущих менеджеров было реализовано за счет взаимодействия индивидуальной и общей (корпоративной) ее составляющих. Индивидуальная составляющая двойной мотивации формирования корпоративной культуры будущих менеджеров предусматривает побуждение этих специалистов к реализации индивидуальных целей профессиональной деятельности, а корпоративная – к реализации совместных ее целей. Методы и формы, которые обеспечивают формирование корпоративной культуры будущих менеджеров, усовершенствованы на основе интегрированного содержания ее формирования и дополнения их структуры двойной мотивацией. Среди методов были избраны кейсы, тренинги и ролевые игры, которые предусматривали вначале реализацию индивидуальной составляющей двойной мотивации, направленной на раскрытие значения полученного материала для личности будущих специалистов, а в конце – общей, которая заключалась в выяснении значения полученного материала для корпоративного взаимодействия и достижения единой цели. Формы организации учебной деятельности являются комплексными, поскольку основываются на использовании как теоретической, так и практической составляющих процесса формирования корпоративной культуры в рамках одного занятия. При этом на его теоретическом этапе реализуется индивидуальная составляющая двойной

мотивации, а на практическом – ее корпоративная составляющая.

Были уточнены показатели и критерии сформированности корпоративной культуры будущих менеджеров, а именно: мотивационно-ценностный критерий (осознание значимости корпоративной культуры, наличие ценностей, мотивационная направленность на совместную деятельность); когнитивный (сформированность знаний про организацию совместной деятельности); деятельностный (сформированность коммуникативных и организаторских умений по реализации норм взаимодействия в процессе совместной деятельности). Каждый компонент корпоративной культуры специалистов оценивался по трем уровням: низкий, средний и высокий.

Теоретически обоснованные и разработанные педагогические условия формирования корпоративной культуры будущих менеджеров были экспериментально проверены. Анализ результатов педагогического эксперимента показал повышение уровня ее сформированности, что подтверждает эффективность этих педагогических условий.

Ключевые слова: педагогические условия, корпоративная культура будущего менеджера, интегрированное содержание формирования корпоративной культуры будущих менеджеров, профессиональная подготовка, двойная мотивация, формы организации учебной деятельности, методы формирования.

Shapolova V. Pedagogical conditions of formation of corporate culture of the future managers in higher technical education. – Manuscript.

Thesis for a candidate's degree by specialty 13.00.04 – theory and methods of vocation education. – Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkiv, 2015.

In the thesis the theoretical generalization and new solution of scientific problems of increasing the level of formation of corporate culture of the future managers in higher technical education is considered. This problem is solved by the study, development, experimental verification and implementation of process of future managers training, pedagogical conditions of formation of corporate culture of the future managers, which are based on the integration of its formation to the process of training, use of individual and common (corporate) motivation of professional activity and forms and methods for their implementation. Further development of the acquired complex form of training activities and methods of corporate culture of the future managers has been reached. The definition of what "corporate culture of the future managers" constitutes and the criteria and indicators of its formation: motivational values, and cognitive activity have been clarified. Experimentally confirmed improving corporate culture formation of future managers in higher technical education by implementing the developed pedagogical conditions.

Keywords: pedagogical conditions, corporate culture of future manager, professional training, integrated content of future managers' corporate culture forming, double motivation, complex form of training activity's organisation, methods of forming.

Підписано до друку 20 грудня 2015р. Формат 60х90/16.
Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.
Наклад 100 прим. Зам. № ...
Друкарня «Аладдин-Принт»
61023, м. Харків, вул. Сумська, 4, оф. 8
Тел.: (057) 764-72-11 <http://aladdin-print.ua>
Свідоцтво про державну реєстрацію В00 № 966600 від 28.03.2003 р.