

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

На правах рукопису

ШАПОЛОВА Вікторія Валеріївна

УДК 378.4.013.43-057.177 (043.5)

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

13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Дисертація на здобуття наукового ступеня

кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:

доктор педагогічних наук, професор, член-
кореспондент НАПН України

Романовський Олександр Георгійович

Харків – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВТНЗ.....	12
1.1. Особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів та вимоги до них.....	12
1.2. Сутність та структура корпоративної культури менеджерів й визначення проблеми дослідження.....	29
1.3. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ.....	67
Висновки до розділу 1.....	106
РОЗДІЛ II. ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВТНЗ ТА ЇХ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА.....	110
2.1. Реалізація педагогічних умов, що забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ.....	110
2.2. Критерії і показники сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ.....	141
2.3. Організація педагогічного експерименту та аналіз результатів його констатувального етапу	148
2.4. Аналіз результатів контрольного етапу експерименту.....	177
Висновки до розділу 2.....	200
ВИСНОВКИ.....	204
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	208
ДОДАТКИ.....	243

ВСТУП

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. Медведєва, Л. Мішина, Г. Морган, А. Ногінська, О. Разумова, А. Соловійова, 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 їхню 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 із 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 із 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. Лазарєв, Н. Ничкало, В. Олійник, О. Разумова, В. Рибалка, В. Семиченко, А. Сущенко, 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. Сущенко, Л. Товажнянський); 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. Леонтєв, 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. Медведева А. Ногінська, О. Разумова, А. Соловйова, 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 із показниками: мотиваційно-ціннісного (усвідомлення значущості корпоративної культури, наявність 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 до процесу 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** до навчально-виховного процесу 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): [б] – 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 у 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.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВТНЗ

1.1 Особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів та вимоги до них

Кожний етап розвитку суспільства висуває свої економічні, політичні та соціальні вимоги до особистості, що дає поштовх для корекції її соціально-психологічних властивостей, які б сприяли її активності, зростанню рівня професіоналізму та відповідальності. На сучасному етапі розвитку країни вища школа повинна забезпечити підготовку висококваліфікованих фахівців, що володіють високим рівнем інтелекту та культури, здатні забезпечувати сталий розвиток цивілізації, самостійно і творчо мислити, швидко знаходити ефективні та нестандартні рішення будь-яких проблем. Саме соціальне замовлення на фахівця у різних сферах діяльності висуває вимоги до його підготовки як менеджера нової генерації. Вони, як відображення реального запиту ринку праці, зумовили сучасні тенденції у системі вищої технічної освіти.

З огляду на вимоги, на умови трансформації соціально-економічного простору, інтеграції та глобалізму постає питання щодо ефективності та конкурентоспроможності особистості менеджера та зменшення ризиків діяльності організації в цілому. Тобто нові соціально-економічні пріоритети розвитку суспільства посилюють увагу до питання підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема менеджерів.

Розглянувши наукову педагогічну літературу з питань професійної підготовки майбутніх фахівців, ми виявили, що різні аспекти теорії і практики підготовки управлінців-лідерів у вищих технічних навчальних закладах у своїх наукових працях висвітлювали В. Андрущенко, В. Биков, І. Бех, І. Богданов, Н. Брюханова, Є. Воробйова, І. Гавриш, С. Гончаренко, Л. Гризун, І. Зязюн,

О. Коваленко, В. Кремень, В. Кудін, О. Кульчицька, М. Лазарєв, В. Луговий, В. Михайличенко, 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.

Дослідженнями у галузі освіти та управління, проблемами професійної підготовки фахівців у контексті суспільних трансформацій займалися А. Алексюк, В. Андрущенко, Г. Балл, В. Биков, І. Бех, Н. Буринська, П. Воловик, С. Гончаренко, Я. Гринькова, Т. Дмитренко, А. Дьомін, Ю. Зіньковський, І. Зязюн, О. Ігнатюк, О. Коваленко, В. Козаков, В. Кремень, В. Кудін, О. Кульчицька, М. Лазарєв, Т. Левовицький, В. Лєдньов, Г. Лохонова, В. Луговий, І. Маршалова, В. Моляко, Л. Нечепоренко, Н. Ничкало, І. Підласий, І. Прокопенко, Л. Пуховська, О. Разумова, В. Рибалка, О. Рудницька, В. Семиченко, С. Сисоєва, А. Сущенко, Т. Сущенко, Б. Федоришин, Н. Швайкіна, Г. Щокін, М. Ярмаченко, Т. Яценко та інші.

Проблема професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ була висвітлена в наукових доробках останніх років Л. Бондарєвої, Б. Будзана, Л. Володарської-Золи, І. Горностаєвої, Д. Дзвінчука, В. Денисюка, Н. Замкової, В. Козакової, О. Куліш, І. Лівенцової, Н. Логутіної, О. Мещанінова, О. Пономарьова, Т. Поясок тощо. Серед російських вчених, які присвятили свої дисертаційні дослідження проблемі професійної підготовки менеджерів, необхідно відмітити В. Велиган, Д. Єрмілову, М. Заворочай, Н. Іванову, А. Казачинського, Н. Кіргізову, Л. Ковтунович, Ю. Лунбову, А. Маркову, Е. Нечерську, І. Нікіфорова, Є. Пенчука, С. Півкіну, Т. Черняєву та багатьох інших. У Польщі проблемами створення програм підготовки менеджерів та їх методологічно-інформаційного забезпечення займалися Я. Антошкевич, Я. Бексяк, У. Белецький, Я. Дієтл, В. Кравчик, Е. Скшипек, Е. Хмелевська; питаннями реструктуризації менеджерської освіти в технічних навчальних закладах займалися Я. Бендковський, В. Бжезін, Е. Єндрих, П. Доміняк, В. Кравчик, Я. Левандовський, Е. Раєвська-Бінчик, Ф. Тубілевич, та інші; організацію процесу професійної підготовки менеджерів у своїх працях

висвітлювали Я. Бексяк, І. Дурлік, Б. Вавжиняк, Б. Гарбачик, У. Гжелонська, Х. Гульда, Е. Хмелецька та багато інших видатних вчених.

Питання підвищення якості підготовки фахівців у вищій школі та розвитку їх професіоналізму розглядаються в дослідженнях відомих українських науковців: В. Андрющенка, Г. Балла, Є. Барбіної, І. Беха, Н. Брюханова, Л. Володарська-Зола, Є. Воробйова, С. Гончаренка, В. Гриньової, Я. Гриньової, Т. Дмитренко, І. Зязюна, О. Керницький, В. Ковалевська, О. Коваленко, В. Кременя, В. Кудіна, М. Лазарєв, Т. Лазарева, В. Лозової, Н. Нічкало, Ю. Панфілов, І. Підласого, О. Пехоти, І. Прокопенка, Л. Пуховської, О. Романовського, Н. Рубан, О. Савченко, В. Семиченка С. Сисоєвої, Л. Штефан та ін. Такі автори, як А. Антонов, Т. Белоусова, В. Воронцова, Р. Гуревич, І. Мархель охарактеризували зміст та методи організації підготовки фахівців саме для технічної галузі.

Проведений аналіз інформації щодо стану професійної підготовки сучасної вищої технічної освіти дозволив виявити її переваги та недоліки.

Наявність спеціалізованих базових шкіл, коледжів у структурі університетів, а також фундаментальна базова освіта у нашій країні – це невелика кількість переваг професійної підготовки менеджерів у порівнянні з її недоліками. Недоліками є:

- відсутність довготривалих традицій вивчення менеджменту та невідповідність навчальних програм загальноприйнятим міжнародним стандартам, як результат - невідповідність запитам ринку праці рівня підготовки фахівців у переважній більшості ВТНЗ;

- недостатня кількість та кваліфікація професорсько-викладацького складу та мінімальні можливості обміну науково-практичним досвідом з зарубіжними колегами, що також призводить до невисокої якості підготовки майбутніх менеджерів [206].

Аналіз зазначених недоліків дає змогу показати особливості професійної підготовки майбутніх фахівців-менеджерів. У вищому технічному навчальному закладі вони полягають у поєднанні технічної освіти з високою управлінською

культурою, що має велике значення для соціально-економічного розвитку країни [42]. Т. Сорочан підкреслила, що така підготовка менеджера має на меті створити умови для цілісного розвитку професіоналізму, важливими складовими якого є культура та самосвідомість, через що вона не обмежується управлінськими аспектами [120]. Підготовка спеціалістів технічного навчального закладу повинна забезпечити єдність загальної, гуманітарної та спеціально-технічної складових, а також єдність навчання і виховання, що спонукатиме до інтеграції в цілісну систему засвоєних знань, умінь і навичок. Саме гуманітарна складова у ВТНЗ означає сьогодні наявність багатокomпонентного складу інтегративних професійних знань і вмінь, особистісний вимір фахівця. На думку Г. Балла [1, с. 147], гуманізація технічної професійної освіти передбачає надання переваги особистісному началу перед вузькопрофесійним.

Існує багато вищих технічних навчальних закладів, які здійснюють підготовку менеджерів, серед них Київський національний економічний університет, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», Національний університет «Львівська політехніка», Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харківський національний університет будівництва та архітектури, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, Донецький національний технічний університет, Севастопольський національний технічний університет, Одеський національний політехнічний університет та інші.

Вимоги сьогодення щодо менеджерів, їх знань, умінь та навичок, якостей, цінностей, культури повинні бути відображені та реалізовані у змісті їх професійної підготовки. Стандарти вищої освіти вищих технічних навчальних закладів поєднують узагальнений та нормативний зміст освіти і навчання: варіативні частини освітньо-кваліфікаційних характеристик, освітньо-професійні програми та засоби діагностики, навчальні плани, програми

навчальних дисциплін.

Серед основних стандартів, за якими проходить підготовка менеджерів, є освітньо-професійна програма, яка містить у собі цикл гуманітарної і соціально-економічної підготовки (приблизно 15%), цикл фундаментальної, природничо-наукової підготовки (приблизно 15%), також цикл професійної та практичної підготовки (приблизно 70%). Цей документ показує, що на дисципліни гуманітарної спрямованості, які входять до циклу гуманітарної і соціально-економічної, а також професійної та практичної підготовки менеджера у ВТНЗ, відведено недостатню кількість часу (приблизно 25%). Натомість, сучасні фахівці стверджують, що його необхідно збільшити.

Так, Л. Володарська-Зола, говорячи про професійну підготовку майбутніх менеджерів, зазначила, що вона у вищих технічних навчальних закладах «має реалізуватися на економічно-економетричній, гуманітарній і технічній базі і має гарантувати студентам одержання, крім професійних знань у галузі організації та управління, економіки, фінансів, маркетингу, також гуманітарні знання» [42]. У процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів дисципліни гуманітарної спрямованості входять до нормативної частини, що свідчить про їх значущість для формування конкурентоспроможного фахівця (Київські та Харківські технічні навчальні заклади). Але невелика кількість запланованих годин на дисципліни цього циклу змушує викладачів або мінімізувати практичну спрямованість навчального матеріалу на користь теоретичної, або удосконалювати форми та методи навчання, що може слугувати потужним інструментом підвищення загального рівня професійної підготовки майбутніх менеджерів. Адже дисципліни гуманітарної спрямованості дозволяють формувати майбутніх менеджерів не як вузькоспрямованих спеціалістів, діяльність яких полягає у виконанні лише призначених їм професійних функцій, а висококультурних, всебічно розвинених та гармонійних особистостей, які здатні у різних сферах життєдіяльності розкрити і реалізувати власний потенціал (ціннісний, лідерський, комунікативний, організаторський тощо).

Самореалізація позитивно впливає на рівень професіоналізму та засвоєння позитивного досвіду діяльності. Це спонукає до кращого розуміння їх функціональних обов'язків та особливостей їх діяльності, розуміння основних соціально-психологічних якостей, умінь та системи цінностей, необхідних менеджеру з високим рівнем професійної підготовки.

Слід зазначити, що в різних культурах, різних країнах існує значна відмінність у підході до управління, вибору конкретних управлінських методів та професійної підготовки майбутніх менеджерів. Однією з головних функцій менеджера є управління. Існують три типи управління: американська система, принципово відрізняється від неї східна система та європейська система, яка має середнє положення між ними. На основі бачення М. Новікова та В. Шевельова ми показали порівняння характеристик майбутніх менеджерів згідно американської, східної та європейської моделі управлінця (див. табл. 1.1) [268].

Як видно з таблиці, особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів пов'язані з прийнятою в країні системою управління, традиціями, національною психологією, а також з різним розумінням цілей та методів освіти.

В період останнього десятиріччя здійснювалися дослідження стану освіти у країнах Західної та Східної Європи у порівняльному аспекті [70,177, 178]. Згідно з аналізом матеріалу, відображеного в табл. 1.1 ми дійшли висновку, що в Україні професійна підготовка майбутніх менеджерів у ВНЗ більше відповідає європейській та американській моделям управління, хоча деякі риси є спільними і з східною моделлю управління. Це пов'язано з вимогами до професійно-особистісних якостей менеджерів та їх функцій. Під час управлінського процесу стрімке зростання ролі управлінських кадрів у життєдіяльності різноманітних соціально-економічних систем викликало зміну парадигми підготовки фахівців галузі управління в цілому.

Ця зміна пов'язана з пріоритетністю в управлінській сфері корпоративного напрямку. З огляду на те, що в Україні нещодавно діяльність

організацій, взаємовідносини членів колективу на всіх ієрархічних рівнях почали будуватися на ціннісній основі, на взаємодії, взаємодопомозі та взаємовідповідальності, то й система підготовки керуючих кадрів також повинна мати інтеграцію ціннісного, культурного, корпоративного наповнення до професійної підготовки.

Таблиця 1.1

Порівняння характеристик менеджерів згідно американської, східної та європейської моделі управління

Показники	Моделі менеджера		
	Американська	Східна	Європейська
1	2	3	4
Головна якість керівника	професіоналізм та ініціатива	вміння здійснювати координацію дій та контроль	вміння здійснювати координацію дій та контроль
Структура управління	жорстка	гнучка	жорстка
Орієнтація управління	на окрему особистість	на групу	на окрему особистість
Оцінка управління	за індивідуальним результатом	по досягненню гармонії в колективі і за колективним результатом	за індивідуальним результатом
Відношення до підлеглого	формальне	особистісні неформальні відносини	формальне
Підготовка керівників	вузькоспеціалізована	універсального типу	універсального типу
Найм на працю	на короткий термін	довготривала зайнятість	на короткий термін

Вже Е. Мейо [192] свого часу наголошував на необхідності для менеджера створювати сприятливі, позитивні взаємовідносини у колективі. Д. Френсіс, М. Вудкок [44] у своїх працях писали про важливість володіння

менеджером вмінням впливати на підлеглих, створювати та керувати ефективними робочими групами, що є важливим у процесі формування корпоративної культури в організації.

Проблемами ціннісно-нормативних регуляторів поведінки людини і її діяльності займалися М. Вебер, Е. Дюкгейм, І. Зязюн, Є. Ільїн, О. Леонт'єв, Т. Парсонс, В. Столін та інші. А. Ручка здійснив глибокий аналіз виявлення зовнішніх і внутрішніх механізмів стимуляції і регулювання людської діяльності, пов'язаних з впливом на неї системи соціальних цінностей і норм [18].

Л. Коган, С. Пеппер, К. Роджерс, М. Чавчавадзе М. Шелер та багато інших науковців розглядали культуру як специфічне поєднання цінностей, зразків поведінки, еталонів діяльності тощо. Всі ці об'єкти наукових досліджень є важливими складовими такого особистісного утворення, як корпоративна культура менеджерів.

На думку А. Файоля, менеджер повинен бути хорошим адміністратором, тобто бути здатним передбачувати, організовувати, узгоджувати і контролювати. Він має бути компетентним у спеціальній технічній функції, властивій даному підприємству [234]. У перерахованих вимогах до керівників автор не враховував значення особистісно-ціннісного ставлення до виконання своїх обов'язків та взаємодії з людьми. Він назвав загальні функції менеджерів, що не можуть в повній мірі відповідати вимогам сьогодення, які акцентують увагу на соціально-психологічних основах корпоративних відносин, необхідних для успішної життєдіяльності як організації, так і кожного її члена.

Діяльність менеджера пов'язана з умінням володіти собою, мати розвинуту саморегуляцію. Вітчизняний дослідник О. Пономар'єв відзначає, що раціональна організована система саморегуляції керівника призводить до формування у нього здатності до самовиховання, тобто цілеспрямованого та виваженого педагогічного впливу на власне «Я», з метою його вдосконалення [228]. Завдяки цьому він здатний приймати виважені рішення, бути прикладом для підлеглих. Зазначений спектр характеристик не можливо сформулювати без

дисциплін гуманітарного напрямку, в який входять психологічні, управлінські дисципліни. Тому володіння керівником знаннями в галузях психології та конфліктології, розуміння природи людської поведінки, особистості та вміння орієнтуватися в різних ситуаціях під час взаємодії з керуючими та керованими об'єктами допоможуть йому при виконанні його професійних обов'язків. Засвоєння цих знань та умінь повинно відбуватися на основі інтеграції процесу формування корпоративної складової їх діяльності до процесу професійної підготовки менеджерів. Інтеграція у педагогічній літературі є процесом і результатом створення нерозривно зв'язаного, єдиного, цілісного [75, с. 356]. Саме інтеграція буде спонукати появу якісно нової складової їхнього майбутнього професійного життя – сформованої корпоративної культури майбутніх менеджерів через об'єднання її складових в одне ціле із професійною підготовкою, яка буде базуватися на взаємодії, взаємозв'язку її культурної та професійної складових. На цьому в своїй роботі наголошує Я. Гриньова [59, с. 60-65; 60], яка визначає, що високий рівень культури можливо досягти саме за умови інтегрованого, системного, планомірного, всеохоплюючого навчання.

Ще однією важливою вимогою до менеджерів є розуміння ними необхідності постійного саморозвитку та самовдосконалення, що повинно бути неперервним впродовж всього життя. Це стало одним із стратегічних завдань реформи освіти та її пріоритетних напрямів, які мають відображення у Національній стратегії розвитку освіти в Україні (2012-2021). Мета цієї програми полягає у «створенні життєздатної системи неперервного навчання і виховання, забезпечення можливості постійного духовного самовдосконалення особистості, формування інтелектуального і культурного потенціалу як найвищої цінності нації» [71, с. 2], тобто створення образу майбутнього менеджера нового типу, який наділений високою соціальною спрямованістю на управлінську діяльність, з високим творчим потенціалом та уродженими здібностями лідера.

Однією з головних вимог до менеджерів є їх наділення високим рівнем культури особистості, складниками якої є: культура професійної діяльності,

моральна, естетична, правова, економічна та корпоративна культури [2; 16; 116; 187; 229].

Сучасному менеджеру в Україні потрібно вміти взаємодіяти з кожною особистістю і з групою в цілому, забезпечувати успішність організації та ефективно досягнення загальних цілей, формуючи команду професіоналів, що поділяють важливі цілі і цінності організації. За необхідності вміти визначити межу формального та неформального спілкування з підлеглими, щоб краще зрозуміти їх, створити позитивну атмосферу співробітництва як з керівниками, так і з підлеглими, вміти згуртувати колектив, гармонізувати цінності та цілі працівників з цінностями та цілями організації, тобто сформувати корпоративний дух, єдність та культуру.

Вміння майбутнього менеджера об'єднувати людей, формувати певні цінності, норми поведінки в організації, спрямовувати та надихати колектив на досягнення цілей організації є основою його корпоративної культури [107].

Вміння, знання, навички, якими повинен володіти майбутній фахівець, є невід'ємною складовою ще одного нормативного документу - освітньо-кваліфікаційної характеристики [48].

Згідно до вимог, які вона декларує, серед важливих виділено основні взаємопов'язані функції планування, організації, мотивації та контролю з метою досягнення намічених цілей.

Серед переліку їх функцій професійної діяльності та умінь, якими вони повинні володіти, ми виділили наступні:

- планування розвитку організації та її конкурентоспроможності;
- поєднання усіх видів ресурсів, організація колективної праці щодо досягнення місії організації;
- організація праці;
- встановлення та підтримка взаємовідносин із зовнішнім середовищем;
- забезпечення соціального захисту працівників;
- забезпечення охорони праці та техніки безпеки;
- формування первинного колективу та керівництво ним;

- вплив на підлеглих;
- підтримання організаційної культури;
- використання ефективних систем мотивації та оплати праці;
- підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
- контролювання охорони праці та техніки безпеки;
- профілактика конфліктних ситуацій та вирішення конфліктів;
- регулювання поведінки персоналу в процесі діяльності підприємства тощо [48].

Виконання зазначених функцій професійної діяльності менеджера спонукатиме його до оволодіння вмінням їх виконувати, що є складовою змісту корпоративної культури менеджерів. У самих завданнях професійної підготовки менеджерів не зазначено про важливість володіння корпоративною культурою менеджерів. У змісті їхньої освіти – фрагментарне, часткове висвітлення основ корпоративної культури майбутнього менеджера в професійній підготовці, а вимоги освітньо-кваліфікаційної характеристики майбутніх менеджерів підкреслюють їх важливість для виконання професійної діяльності.

Ми погоджуємося з думкою В. Рибалка, який вважає необхідним зробити аналіз моделі майбутнього менеджера, що дозволяє корегувати та оптимізувати процес формування фахівців такого профілю [183, с. 46].

Професійна підготовки менеджерів вимагає чіткого уявлення та розуміння змісту поняття «менеджер». Дослідивши дефініцію цього терміну у різних джерелах, можна відмітити, що цей фахівець (англ., manager - керуючий) – це «найманий професійний управляючий, що не є власником підприємства; це управлінець ринкової орієнтації, який активно впроваджує ефективні умови господарювання, нововведення та досягнення науково-технічного прогресу, виважено враховує зміни в зовнішньому середовищі, своєчасно впливає на кон'юнктуру і динаміку попиту та пропозиції, вміло перебудовує виробничо-господарську діяльність з урахуванням вимог ринку» [72]. Менеджер – «це

спеціаліст з управління виробництвом і обігом товарів, що працює за наймом. Менеджери організують роботу на фірмі, керують виробничою діяльністю груп співробітників фірми. Вони є посадовими особами фірми, в якій вони працюють, і входять до середнього і вищого керівного складу фірм. На відміну від членів наглядових і контрольних органів, менеджери наділяються виконавчою владою» [158, с 251]. Ці характеристики не враховують моральних, етичних, ціннісних вимог до менеджерів, що є неможливим в умовах сучасної жорсткої конкуренції та бізнесу, який в розвинених країнах та організаціях будується на цінностях, повазі до особистості кожного працівника, морально-етичних нормах та установках, що також підкреслює велике значення корпоративної культури менеджерів.

На нашу думку, менеджер – це фахівець, який професійно займається управлінською діяльністю, він володіє певними якостями, нормами взаємодії та здібностями, які допомагають йому бути лідером, приймати рішення та брати відповідальність за ці рішення, згуртувати колектив для досягнення єдиної мети на основі взаємодії та взаємодопомоги, при цьому його культурно-моральні принципи та якості заслуговують на повагу та авторитет з боку оточуючого середовища. Саме ці культурно-моральні принципи керівника, які мають бути покладені в основу їх професійної підготовки, впливають на формування корпоративної культури організації на засадах засвоєння та дотримання цінностей, духовності, певних етичних норм та певних норм поведінки, які мають напрямок на досягнення єдиної мети, а не на локальність їх дій.

Менеджер виконує певну соціальну роль, характер якої змінюється з розвитком суспільства. Наприклад, роль безжалісного диктатора, що керує за допомогою примусу, переважно була притаманна керівникам з низьким рівнем освіти, що мали погані умови праці та боялися звільнення, маючи одночасно бажання до бунту. Підвищення культурного та особистісного рівня працівників сприяло виникненню нової ролі – «батька родини», що віддає розпорядження і створює гармонійний морально-психологічний клімат, запобігає та вирішує різного роду міжособистісні конфліктні ситуації, підтримує та допомагає своїм

підлеглим.

Протягом певного часу (упродовж XX-XXI століття) відбувалася еволюція вимог до керівників. Наприклад, Ф. Тейлор [250] серед важливих рис менеджера виділив: розум, освіту, спеціальні і технічні знання, фізичну спритність чи силу, такт, енергію, рішучість, чесність, розсудливість і здоровий глузд, міцне здоров'я. Саме ці якості, на думку автора, допоможуть йому при виконанні своїх професійних обов'язків. Е. Мейо наголошував, що менеджери повинні з більшою довірою відноситися до робітників [187, с. 39]. Вимоги, зазначені Е. Мейо, ввійшли до змісту сучасного розуміння корпоративної культури менеджера.

М. Вудкок та Д. Френсіс визначили 11 якостей сучасного керівника: здатність управляти собою; наявність розумних особистих цілей; чіткі особисті цілі; прагнення до особистого зростання і розвитку; вміння вирішувати проблеми; винахідливість і здатність до інновацій; здатність впливати на оточуючих; знання сучасних теорій управління; здатність керувати; здібності до навчання підлеглих; здібності до формування і розвитку ефективних робочих груп [44]. Вони вперше підкреслили важливість розвиненого когнітивного компоненту особистості майбутнього менеджера для визначення рівня його професійної підготовки. Але висвітлення їх дій та соціально-психологічних якостей, які мають спрямування на розвиток, взаємодію та згуртування всіх членів організації, якою вони керують, авторами не було зазначено.

У своїй дисертаційній роботі І.Н. Горностаєва [57] виділяє наступні якості, які необхідно формувати у майбутніх менеджерів: чесність і прямота, рішучість і сміливість, мотиви руху та досягнення, хороші інтелектуальні здібності, технічна компетентність, новаторство, чуйне ставлення до людей, організаторські здібності, мужність, відповідальність, здатність до саморозвитку. Саме вона вперше звертає увагу на мотиваційний компонент у структурі особистості та вводить компетентнісну складову до їх діяльності.

Менеджери не можуть бути наділені однаковою кількістю якостей та

здібностей через зміну рис характеру та стилю роботи, що вимагає постійного самовдосконалення, гнучкості та адаптованості до будь-якої ситуації.

Зробивши аналіз переліку необхідних менеджеру якостей, які пропонують у своїх наукових працях вчені (П. Вейл, М. Вудкок, І. Горностаєва, О. Романовський, Ф. Тейлор, Д. Френсіс та ін. [38; 44; 57; 187; 226; 231]), ми поділили ці всі якості на три групи: професійні, особистісні та ділові.

Перша група характеризує рівень професіоналізму керівника. До цих якостей відносяться високий рівень освіти, компетентності у відповідній сфері, практичний досвід, прагнення до постійного самовдосконалення, вміння планувати свою роботу, високий рівень організації праці тощо.

До другої групи якостей керівника відносять ті, що характеризують будь-якого фахівця, дії та світогляд якого заслуговують на позитивне ставлення та повагу оточуючих і дозволяють йому досягнути особистісного успіху та впливати на оточуючих. Це такі якості, як: фізичне і психологічне здоров'я, високий рівень внутрішньої культури, енергійність, принциповість і рішучість, чесність і справедливість, відповідальність, почуття обов'язку, доброзичливе ставлення до людей, толерантність, почуття гумору.

Не менш важливими є ділові якості: уміння організовувати виробництво, стратегічно мислити, уміння відбирати фахівців і ефективно ними керувати, мотивувати їх до ефективної роботи у команді на основі взаємоповаги та взаємодопомоги, співпраці для досягнення єдиної мети тощо.

Проведена систематизація якостей дає змогу стверджувати, що професійний і особистісний компоненти тісно пов'язані. Кожна з груп зазначених якостей органічно входить до змісту компонентів корпоративної культури менеджерів, важливість якої для професійної діяльності доведено в процесі їх аналізу.

Отже, існує велика кількість якостей, які повинні увійти до складу характеристики особистості менеджера з метою ефективного виконання його професійних обов'язків. Ці якості можуть бути розвинені в процесі професійної підготовки. Вища технічна освіта повинна мати чітке уявлення про те, яким

повинен бути майбутній фахівець з управління. Система уявлень фахівця та освітньо-професійного середовища тісно взаємопов'язані, а основою цієї системи стають цінності особистості майбутнього професіонала.

Система сформованих цінностей є визначальною умовою розвитку необхідних професійних якостей фахівця. Цінності виступають невід'ємною частиною відносин людини зі світом, в якому протікає її життєдіяльність і пізнання [108].

За результатами досліджень Львівської бізнес-школи було виявлено рейтинг цінностей, які декларують сучасні українські організації [5]. Серед них (по значенню): орієнтованість на клієнта, команда, професіоналізм, відповідальність, якість, партнери, партнерство, інноваційність, успіх, прагнення перемагати, лідерство, індивідуальний підхід, досвід, відкритість, навчання, вдосконалення, повага, довіра, орієнтованість на результат, надійність тощо. Такі цінності, як порядність займають 20 місце, справедливість – 27 місце, прозорість та свобода – 28, 29 відповідно [5]. Аналіз отриманих бізнес-школою результатів свідчить про необхідність у підготовці менеджерів з дещо іншими ціннісними орієнтаціями, оскільки цінності в житті людини відіграють ключову роль. Вони впливають на прийняття менеджерами рішень в їхній професійній діяльності, а також у повсякденному житті. Також цінності є фундаментом культури, політики, взаємовідносин будь-якої організації. Якщо порядність, прозорість, справедливість будуть мати такий низький рейтинг значущості, загальна культура, корпоративна культура, ядром якої є цінності, будуть не відповідати запитам сучасного світу – ставлення до усіх членів організації як до особистості. Адже жорстка конкуренція, орієнтація тільки на прибуток та результат дуже часто спонукають до непорядності у вчинках.

Також слід відмітити ключову роль менеджерів у формуванні цінностей організації: спочатку цінності формуються у менеджерів, а потім менеджер визначає і формує цінності організації та кожного її члена. Отже, постає потреба у корекції змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів у рамках їхніх ціннісних орієнтацій. Адже цінності виступають ядром культури будь-якого

фахівця та організації взагалі.

Серед цінностей, які мають домінувати у менеджерів у процесі їхньої професійної діяльності, на думку М. Синякова та О. Шкиндера [203], є морально-професійні: ставлення до справи (включають знання, які необхідні менеджерам для вирішення питань щодо безпосереднього змісту функцій їхньої професійної діяльності), ставлення до суспільства (уміння менеджерів будувати і підтримувати оптимальні відносини з людьми, а також наявність умінь розвивати певні навички щодо розуміння інших людей і їх поведінки, навичок комунікації та взаємодії з оточуючими, створення у людей належної мотивації, а також уміння запобігати і вирішувати конфліктні ситуації); ставлення до підлеглих, лідерство (відображають здатність менеджерів використовувати особисту владу, надавати підлеглим підтримку, направляти діяльність підлеглих у певне русло, націлювати підлеглих на загальну мету, підтримувати творчу активність, формувати почуття спільності, вміння поставити себе на місце інших тощо); ставлення до себе як до професіонала, впевненість у собі, схильність впливати на оточуюче середовище та покращення ситуації, націленість на результат і саморозвиток, розвинена самосвідомість і навички самоконтролю [203]. Ця класифікація цінностей та їх розкриття через вміння та форми поведінки виявляє основні цінності менеджерів, які націлені на розвиток у себе та розповсюдження в організації корпоративної культури.

А. Івановою було проаналізовано процес формування системи цінностей менеджерів [83]. За основу аналізу їхніх цінностей науковець взяла сукупність прояву сфер життєдіяльності: економічної, соціальної і духовної. Отже, економічні цінності включають в себе: фінансову стабільність, прибуток, конкурентоспроможність, розвиток бізнесу та інші. До соціальних цінностей відносяться: співробітництво, авторитет, повага, увага до персоналу, відповідальність та інші. Серед духовних цінностей є: свобода, індивідуальність, толерантність, гуманізм, справедливість та інші. Аналіз запропонованих груп цінностей свідчить, що для сучасної освіти є метою передати не лише значущість виконання конкретних функцій професійної діяльності, але й розкрити важливість

взаємодії з оточуючими, створення сприятливого соціально-психологічного середовища тощо. Тобто морально-етичне, ціннісне виховання у системі професійної підготовки майбутнього менеджера має базуватися на запиті основних принципів загальнолюдської моралі та культури, що підкреслюють важливість гармонійних взаємовідносин та взаємоповаги.

Перед системою професійної освіти стоїть завдання побудувати навчально-виховний процес таким чином, щоб культивувати необхідний набір ціннісних установок в картинах та образах, які відразу почнуть працювати в уяві майбутніх менеджерів. Також бажаного ефекту закріплення цінностей у студентів можна досягти щоденною практикою та шляхом інтеграції складових корпоративної культури майбутніх менеджерів до процесу професійної підготовки. Досягнення цього можливе через використання різних форм і методів навчання з великою кількістю практичних занять. Однак, існує проблема в невеликій кількості годин, які відводяться для вивчення дисциплін гуманітарної спрямованості (25 %) та малою базою активних методів навчання. Саме ці дисципліни є основою для застосування у навчальному процесі різних форм і методів навчання, оскільки поняття «гуманітарний» (від лат. *humanitas* – людська природа, освіченість) означає «звернений до людської особистості, до прав та інтересів людини» [75]. Метою гуманітарної освіти є духовна культура, в якій особистість відтворює себе у своїй людській цінності, в роздумах та мріях, осмислює феномен культури, смисл життя свого та інших, що призводить до кращої адаптації у сучасному світі [70, с. 159; 214]. Як бачимо, зміст дисциплін гуманітарної спрямованості є базою для формування ціннісних орієнтацій, цінностей, норм взаємодії, духовної та емоційно-моральної складових характеристики особистості менеджера. Натомість ціннісний потенціал майбутнього фахівця надзвичайно важливий для становлення його як представника корпорації та як майбутнього управлінця.

Таким чином, аналіз літературних та наукових джерел з професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ дозволив зробити висновок, що основні елементи характеристики майбутнього менеджера, здатного задовольнити вимоги сучасного соціально-економічного суспільства в Україні або є основою поняття

корпоративної культури майбутнього менеджера, або мають подібні елементи з її складовими частинами. Формування фахівця-менеджера сучасного зразка відбувається на основі інтегративних процесів. Так, наприклад, культурна, ціннісна, особистісно-професійна складова підготовки випускників-менеджерів, що є обов'язковим елементом характеристики фахівця з управління, є у складі основних компонентів корпоративної культури майбутнього менеджера. Всі ціннісні орієнтації, норми взаємодії, які були сформовані у майбутніх менеджерів в період професійного становлення у ВНЗ, будуть застосовуватися та реалізовуватися у майбутньому. На думку вчених, зміст корпоративної культури майбутніх менеджерів представляє собою особистісне утворення, що є показником ефективності та конкурентоспроможності його особисто у процесі їхньої професійної підготовки. Обґрунтування структури корпоративної культури майбутніх менеджерів є необхідною умовою для розуміння механізму її формування та розробки умов цього процесу.

1.2 Сутність та структура корпоративної культури менеджерів і визначення проблеми дослідження

Освіта є відображенням соціально-економічного та культурно-історичного стану суспільства. Відомий вчений Р. Позінкевич у своїй монографії наголосив, що «за умов побудови національної української державності, культура та моральне очищення всіх сфер життя людей стають першорядними» [111], а «формування людської індивідуальності, духовної зрілості особистості, її творчого потенціалу досягається завдяки багатоплановості прояву людини в культурі та її долучення до культурних досягнень людства» [111].

У сучасному науковому просторі аналізу проблем культури з різних аспектів присвячено роботи таких вчених, як В. Андрущенко, Є. Бистрицький, А. Бичко, І. Бичко, В. Бех, І. Бондарчук, Г. Волинка, В. Воронкова В. Горський,

Я. Гриньова, Р. Додонов, Н. Злобін, І. Зязюн, О. Ігнатюк, М. Каган, С. Кримський, В. Кремень, В. Кудін, В. Лісовий, Е. Маркарян, М. Михальченко, Г. Меднікова, М. Мескон, О. Нельга, Н. Ничкало, О. Пономарев, М. Попович, С. Пролєєв, С. Резнік, О. Романовський, С. Сисоєва, В. Скуратівський, М. Степико, А. Сущенко, В. Табачковський, В. Таран, Л. Товажнянський, В. Шинкарук та ін. Серед зарубіжних науковців слід згадати М. Альберта, Р. Блейка, Т. Пітера, Ф. Хедоурі, Р. Уотерсмана, Р. Фалтера та інших.

Дефініція «культура» є багатоаспектним, багатогранним поняттям. Зарубіжні вчені Д. Мердок, К. Форд та А. Харсон виділили 79 різних аспектів життя, які пов'язані з культурою [290]. Поняття «культура» у широкому значенні розглядається як все, що є продуктом людської діяльності – матеріальні й духовні цінності, увесь комплекс ідей, звичаїв, соціальних і політичних інститутів, визнані норми і способи поведінки [34, с. 33–34]. Культура – (від лат. *Cultura* – обробка, виховання, освіта) – сукупність матеріальних і духовних цінностей, а також способів їх створення, уміння використовувати їх для подальшого прогресу людства, передавати від покоління до покоління [100, с. 129]. І. Гердер стверджував, що освіта і культура, яка несе в собі ціннісний потенціал людства, є взаємопов'язаними та взаємозалежними. «Ми можемо як завгодно називати цей генезис людини в іншому смислі, ми можемо називати його культурою, тобто обробленням ґрунту, а можемо пригадати образ світла і назвати освітою, тоді сплетіння культури і освіти простягнеться до найдалшого краю землі» [171, с.12]. Тобто культура є частиною розвитку особистості, що відповідає меті освітнього процесу.

В. Лобас, дослідивши думку філософів різних часів, дійшов висновку про протиставлення «культури» «натурі», «природі» й віднесення до поняття «культура» всього, що створено людьми, на противагу «природному» [124, с.3].

Ми поділяємо думку В. Лобаса, який стверджував, що створене людиною не завжди могло називатися культурним, духовним. Саме через наслідки деструктивної діяльності людини і суспільства вчені почали застосовувати

аксіологічний (ціннісний) підхід, у тому числі і стосовно «культури». Основним у розумінні його закладено те, що сприяє розвитку людини, її виживанню у природі тощо [124, с. 3].

Всесвітня конференція з культурної політики затвердила декларацію, в якій культура тлумачиться як «комплекс характерних матеріальних, духовних, інтелектуальних і емоційних рис суспільства, що включає до себе не лише різні мистецтва, а й спосіб життя, основні правила людського буття, системи цінностей, традицій і вірувань» [297].

Оскільки культура є суспільно-історичним явищем, то це зумовлює її поліфункціональність. І. Зязюн, В. Семашко та ін. вважають, що основними функціями культури є: пізнавальна, інформативна, світоглядна, комунікативна, регулятивна, аксіологічна, а також виховна [116].

Зробивши аналіз наукової літератури [73; 124, с.3; 157; 281, с.167-168; 297], розглянувши думки багатьох вчених різних епох, нами було встановлено, що феномен «культура» є важливим, складним, багатогранним та варіативним складником нашого внутрішнього та зовнішнього світу, продуктом і одночасно творцем якого є людина. Джерело культури – її діяльність. За своєю суттю культура водночас гуманістична та людинотворча. Культура є специфічно людським способом буття, котрий визначає весь спектр духовної і практичної активності кожної людини, її можливої взаємодії не лише з навколишнім світом, а також із собою.

На сучасному етапі витоки підвищення продуктивності праці зумовлюються завдяки інтелектуальним можливостям робітника під час виробництва. Особиста культура фахівця стає одним з основних чинників зростання продуктивності праці, її ефективності та якості [103, с.10].

Розглянувши культуру як єдиний глобальний організм, який охоплює всі сфери життя людини та є ядром її діяльності та взаємодії з оточуючим світом, ми зіткнулися з необхідністю розкрити чергові дефініції нашої роботи, пов'язані з вивченням корпоративної культури, з трьох причин: по-перше, розглянуті в роботі види культур є складниками загальної культури; по-друге,

вони є складниками загальної культури організації – основного місця роботи майбутніх менеджерів; по-третє, вони близькі до корпоративної культури, як предмету нашого дослідження, до розкриття її суті. Це такі поняття, як: «культура особистості», «професійна культура», «управлінська культура», «ділова культура» та «виробнича культура», а також взаємовідношення термінів «організаційна культура» та «корпоративна культура».

Під культурою особистості розуміють рівень розвитку системи соціокультурних якостей, які формуються в структурі та процесі життєдіяльності індивіда й забезпечують як продуктивні, так і репродуктивні її сторони.

Культура особистості є індивідуальною формою відбиття результатів сприйняття особистістю культурних цінностей, засвоєних культурних багатств, культурної діяльності [114]. Культура особистості та корпоративна культура взаємопов'язані через систему цінностей, які покладені в їхню основу.

Дослідженнями у сфері професійної культури займалися такі автори, як Л. Бейер, К. Борич, Р. Брунер, М. Вебер, Е. Дюркгейм, Н. Кузміна, Л. Рубіна, І. Сабатовська, В. Турченко та ін. Під «професійною культурою» деякі сучасні закордонні дослідники розуміють рівень соціально-професійного розвитку у тому чи іншому виді діяльності, міру й спосіб реалізації творчого потенціалу, який відбивається в результатах діяльності [146]. На підставі досліджень, зроблених закордонними вченими, Г. Соколова в своїх наукових працях говорить про те, що: «професійна» культура робітника – це ступінь оволодіння ним досягненнями науково-технічного й соціального прогресу й повнота реалізації цього досвіду в трудовій діяльності» [207, с.85]. С. Арутюнов робить наголос на тому, що «професійна культура у кожному конкретному випадку охоплює лише одну, визначену частину діяльності. Вона визначає формування професійного типу мислення, специфіку професійного спілкування. Тим самим вона обмежена й не може задовольнити різноманітні запити духовного життя» [10, с. 33].

Ми погоджуємося з думкою вітчизняного науковця, І. Сабатовської, яка у своїй дисертаційній роботі висвітлила ідею про формування і розвиток професійної культури фахівців, яка виступає підсистемою загальної культури [194]. Тобто усі розглянуті вище види культур пов'язані сукупністю об'єктивних і суб'єктивних чинників соціально-економічного, соціокультурного та особистісного характеру. Таким чином, постає потреба у розширенні процесу формування цієї культури шляхом її інтеграції з іншими типами культури, у тому числі корпоративною, з метою збагачення культурного потенціалу особистості.

Б. Бабаєв, А. Губа, Н. Денисенко, Г. Єльнікова, Ю. Палеха, Л. Петренко, В. Пономарьов, В.Кноррінг, Г. Колесніков, В. Кремень, А. Лаврентьєва, А. Маурі, В. Михайліченко, М. Поташнік, О. Романовський, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, З. Черваньова, Н. Шаронова, О. Щотка, В. Ягупов та інші [64; 99; 111; 131; 187; 229; 283] займалися розкриттям ролі управлінської, духовної та культури мовлення. У своїх працях А. Маурі розглядав управлінську культуру як сукупність професійних знань, вмінь та навичок, особистісних якостей менеджера. Він виділяє у її структурі мотиваційний, вольовий, когнітивний та операційний компоненти. Серед показників її: потреба в якісному виконанні управлінської діяльності, мотивація професійної діяльності особистості, довільна регуляція діяльності, система знань щодо різних напрямів та способів застосування цих знань у роботі, вміння здійснювати свідому управлінську діяльність на високому професійному рівні [131, с. 8-9]. На думку Г. Колеснікова, «культура управління – сукупність теоретичних та практичних положень, принципів, норм і цінностей, що мають загальний характер і стосуються певною мірою різних аспектів управлінської діяльності» [100, с. 129]. У контексті такого бачення управлінської культури, також простежується взаємозв'язок цієї культури з корпоративною культурою через її мотиваційний, діяльнісний та когнітивний компоненти.

В. Кудін дає ще одне визначення культури управління: це «система знань, що обслуговує управлінську практику як культурний феномен, сукупність

науки і мистецтва управління, різного роду рекомендацій, узагальнень об'єкта управління, які мають науково-практичну цінність і органічно, системно взаємопов'язані» [162]. Серед обраних визначень ми виділили ті, що певною мірою перегукуються із сутнісним наповненням основного поняття дослідження. Але жодне з них не показує повною мірою усіх складових корпоративної культури, а тому не є тотожним до неї.

«Виробнича культура» розглядається як взаємозв'язок соціально-культурних, організаційно-технічних, психофізіологічних, естетичних, гігієнічних та інших оптимальних умов трудової діяльності персоналу підприємства. У поняття виробничої культури включають такі базові складові: архітектурний вигляд підприємства, чистота на робочих місцях і благоустрій прилежних територій, планування території, розташування виробничих будівель та споруд, здійснення оздоровчих заходів, раціональне освітлення тощо. Найважливішою складовою виробничої культури є культура самого процесу виробництва, від проектування і розроблення конструкторсько-технологічної документації, виконання технологічних операцій з виготовлення, оздоблення, перевірки параметрів і пакування готових виробів, надання естетичної і ергономічної форми товару [88]. Тобто ця дефініція стосується переважно або діяльності на виробництві, або комфорту оточуючого робітника середовища. У нашому дослідженні увагу звернено на самого майбутнього працівника, а вже потім на створення спонукаючого до максимально ефективної діяльності середовища. Тому термін «виробнича культура» лише опосередковано стосується основного поняття дисертаційної роботи.

Поняття «ділова культура» – це набір загальнолюдських, загальногуманітарних базових цінностей і морально-етичних норм, що виступають як фундамент взаєморозуміння і взаємодії представників різних націй, як основа для встановлення ділових контактів [88]. Отже, цей термін представляє собою сукупність цінностей та норм, що регулюють поведінку і діяльність людей у процесі виробництва, під час переговорів та укладання угод із різними організаціями та представниками різних країн. Вищезазначені прояви ділової

культури є частиною корпоративної культури, яка включає не лише професійні контакти, а й особистісний характер взаємодії та зовнішній її прояв через створення умов життєдіяльності всієї організації.

Усі види культур, які були згадані та розглянуті вище, входять до складу загальної культури організації, адже організація має власну культуру з певними параметрами.

Успіх організації залежить від: планування, стилю управління, культури підприємницької діяльності, технології виробництва, технології і техніки менеджменту, організації бухгалтерського обліку, сформованого у представників навколишнього середовища образу організації як виробничо-соціального утворення тощо. Кожна організація має власну нематеріальну сутність — структуру, характер, специфіку, стиль функціонування. Все це впливає на її контакти з середовищем і на процеси, що відбуваються всередині організації [43].

Усі вище згадані компоненти утворюють єдине цілісне поняття «культура організації», під яким розуміють характер, особливості, стиль функціонування організації, які виявляються в поведінці і реакціях особистостей та соціальних груп її працівників, в їх судженнях, відносинах, у способах вирішення проблем організації праці і виробництва, в обладнанні і внутрішній естетиці, техніці й технології, що використовуються [43].

Рівень розвитку культури організації впливає на рівень продуктивності організації взагалі та кожного її члена зокрема. Структура культури організації, її внутрішній прояв (корпоративна культура, ділова та культура особистості працівників), зовнішній прояв (імідж організації, характер зовнішніх стосунків, конкурентоспроможність), культура управління, виробнича культура та соціально-психологічний клімат – чинники, які впливають на продуктивність організації. Наше бачення структури культури організації та взаємозв'язок всіх її складових відображено на рис. 1.1. Слід зазначити, що саме будь-які працівники та менеджери будь-яких ланок управління є носіями культури організації.

З рисунку видно, що головне поняття дослідження входить до загальної культури організації, а саме до складу її внутрішнього прояву та неодмінно впливає на продуктивність організації у цілому.

Переходячи до розкриття сутності поняття «корпоративна культура», слід виявити генезис цього феномену. Термін «корпоративна культура» вперше застосував Г. Мольтке, характеризуючи взаємовідносини в офіцерському середовищі. Також, ідея корпоративної культури була висловлена А. Файолем, який проголошує принцип гармонічного єднання персоналу, що є великою силою, тому необхідно досягати його розвитку, як і розвитку корпоративного духу [234, с.131-134].

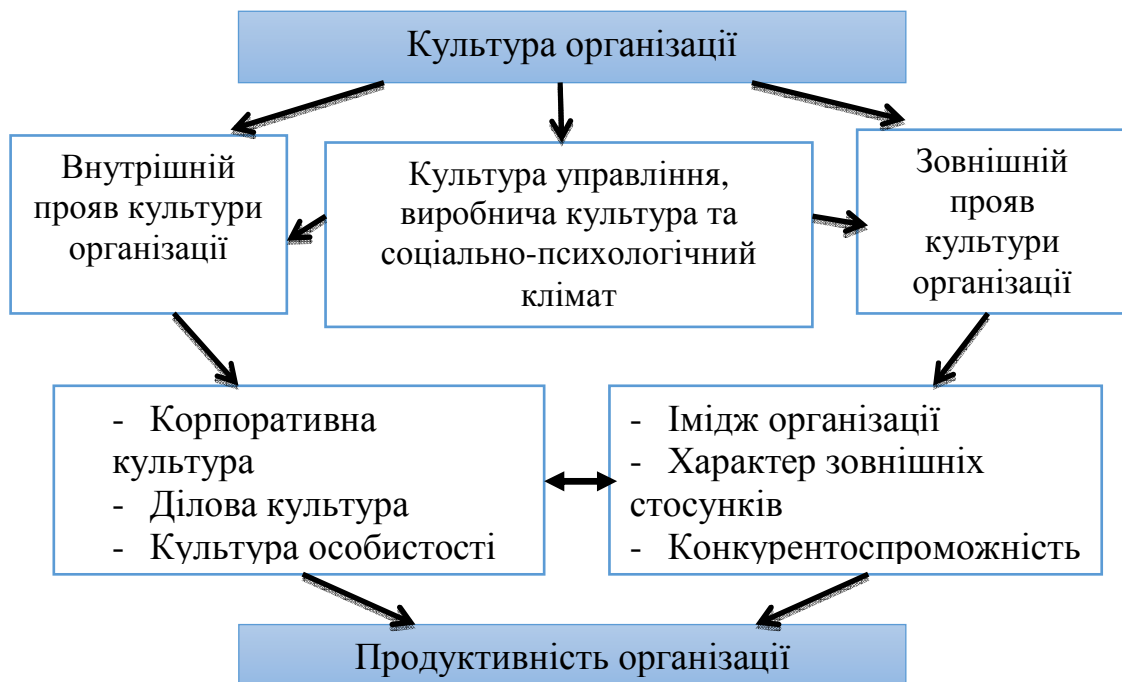


Рис. 1.1. Структура культури організації

В Україні та Росії менеджери, соціологи, психологи, фахівці із загальної культурології, менеджменту (О. Радугін, Г. Дмитренко, Г. Колеснікова, О. Єгоржина [99, с.40-46; 105, с.11; 174]) почали розглядати тему корпоративної культури в 90-ті роки. На нашу думку, це свідчить про розвиток цивілізації та науково-технічного прогресу, що привело суспільство до потреби розвивати та збагачувати духовну культуру нації та дало поштовх для розвитку культури та збагачення цінностей у трудовій діяльності.

У сфері науки та бізнесу існують певні розходження думок щодо співвідношення двох термінів: «корпоративна» та «організаційна» культури, які не мають єдиного тлумачення [105, 118, 122, 141, 197, 205, 210, 270].

На сьогодні дуже мало теоретично-практичних курсів, які розглядають та вирішують проблему трактування та співвідношення понять «корпоративна» та «організаційна» культури. В Україні недостатня кількість вітчизняних навчальних посібників, орієнтованих на реалії української економічної, політичної та соціальної специфіки. Невелика кількість ґрунтовних досліджень вітчизняних вчених [33, 134, 164] свідчить про недостатню вивченість феномену корпоративної та організаційної культури в Україні.

В. Міхельсон-Ткач, О. Скляр, Е. Капітонов, М. Елвессон організаційну та корпоративну культури характеризують як самостійні феномени. О. Антипіна, В. Іноземцев, Й. Масуда, А. Тоффлер розглядають організаційну культуру як ту, що притаманна суспільству на індустріальному етапі розвитку, а корпоративну культуру як атрибут інформаційної епохи, тобто продукт постіндустріального суспільства. На нашу думку, ця теорія тісно пов'язана з думкою тих науковців, які стверджують, що термін «організаційна культура» притаманний більше країнам СНД, а термін «корпоративна культура» характерний для економічно більш розвинених та прогресивних держав.

Існує думка, що організаційна культура – частина корпоративної культури. Так, на думку А. Пригожина, якщо «вміло визначивши функції, мотивацію, розвиток відносин між працівниками, узгодження інтересів, залучення працівників до вироблення загальних цілей... можна розвинути організаційну культуру до рівня корпоративної, коли інтереси і дії працівників максимально орієнтовані на цілі організації у цілому» [175, с. 352–356]. Тобто у даному контексті поняття «корпоративна культура» охоплює організаційні культури окремих компаній, зайнятих у певному бізнесі. Вона включає до себе більш широкі норми і цінності, що визначають соціальну значущість і відповідальність працівників, зайнятих у цій сфері.

Зарубіжні автори Дж. Грінвуд, А. Коусон, Дж. Лембрух, Ф. Шміттер, Г. Штрек, Е. Капітонов розглядали означені терміни у контексті корпоративізму - неокорпоративізму. Як відмічає Е. Капітонов [88], саме перетин корпоративізму і культури призвів до утворення інноваційної культурної форми – корпоративної культури. «Корпоративне ядро» визначає систему базових цінностей організації, культурних норм і зразків ділової поведінки. Існування корпоративної культури можливе лише в умовах організацій, які сповідують цінності соціального партнерства, в іншому випадку необхідно говорити про організаційну культуру.

А. Максименко стверджує, що відмінність двох досліджуваних культур залежить від розміру організації. Він пропонує застосовувати термін організаційна культура для малих та середніх, а для великих корпорацій – корпоративна [127]. Такий поділ не зовсім обґрунтований та логічний, тому що неформальна внутрішня структура притаманна будь-якій за розміром компанії. Також слід відмітити, що у компанії малого розміру відносини можуть носити лише формалізований, офіційний характер. Залишається не зрозумілим, яка саме кількість працівників дозволяє компанії мати статус корпорації чи організації, тобто не обґрунтовано поріг кількості працівників.

Дещо іншої думки дотримуються Л. Колесникова, Ю. Красовський, Б. Мільнер, Є. Молл, В. Перекрестов, Е. Смирнов, Т. Соломанідіна, В. Щербина та інші, які в своїх наукових працях говорили про те, що корпоративна культура є частиною організаційної культури. Так, наприклад, Т. Соломанідіна [209] наголошує, що поняття «організаційна культура» ширше від поняття «корпоративна культура».

Існує ще одна думка провідних науковців, які ототожнюють ці терміни, використовують їх як взаємозамінні (О. Віханський, І. Головнава, Т. Діл, С. Іванова, К. Камерон, Л. Карташова, А. Кеннеді, А. Козлова, В. Козлов, Р. Куинн, Малінін, В. Михельсон-Ткач, А. Плотніков, О. Родін, В. Співак, К. Рудинская, Е. Уткін, В. Шейн, С. Яромич, та інші [52; 87; 186; 191; 210; 253]). Вчені переконані, що подальші спроби розділити поняття організаційної

та корпоративної культури ведуть до змішування цих термінів. Ми погоджуємося з їхньою думкою, що розділення досліджуваних понять нічого не додає до вирішення методологічних проблем при вивченні поняття культури організації, адже розмір організації, вид бізнесу, структура внутрішніх комунікацій є характеристикою певних груп організацій, а не різними напрямками в культурі компаній.

Т. Діл, А. Кеннеді, В. Шейн [253] пропонують наступне визначення цих синонімічних понять: «організаційна (корпоративна) культура - це комплекс базових припущень, розроблених в організації (корпорації) для того, щоб справлятися з проблемою зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції». Кім Камерон і Роберт Куїнн [87] розглядають поняття організаційної та корпоративної культур, не акцентуючи увагу на відмінностях.

На наш погляд, ототожнення корпоративної культури з організаційною є доречним та логічним. Проаналізувавши структуру, функції, рівні і типи досліджуваних понять, ми зробили висновок, що вони мають однаковий зміст та тотожні за своєю суттю. Тому у нашому дослідженні ми будемо використовувати поняття корпоративної культури в контексті узагальнення змісту обох термінів [52; 87; 279]. У своїх працях М. Мескон визначав корпоративну культуру як «атмосферу і клімат в організації, що відображає звичаї, які в ній домінують» [52, с. 36]. О. Наумов та О. Віханський під корпоративною культурою розуміють «набір найважливіших положень, що сприймаються членами організації та втілюються у цінностях, які декларуються організацією і задають людям орієнтири в їхній поведінці та діях» [52, с. 38]. На думку К. Голда, корпоративна культура являє собою «унікальні характеристики особливостей певної організації, які вирізняють її серед інших в галузі» [294, с. 25]. Е. Капітонов [87]. У своїх працях бачить корпоративну культуру як «систему матеріальних та духовних цінностей, проявів, які між собою взаємодіють, властивих певній корпорації, відображаючи її індивідуальність та сприйняття себе та інших у соціальному та матеріальному середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті і навколишньому середовищі».

Розглядаючи різні тлумачення поняття корпоративної культури, ми зупинили свою увагу на думці Р. Кілмана, який вважає, що корпоративна культура — «це філософські та ідеологічні уявлення, переконання, очікування, цінності, атитюди та норми, які об'єднують організацію в єдине ціле та поділяються її членами» [294, с. 30].

Зробивши контент-аналіз багатьох визначень терміну корпоративна культура, як серед представників зарубіжних вчених, так і українських авторів, ми прийшли до висновку, що цінності та ціннісні орієнтації, норми поведінки та переконання і установки, які активізують діяльність особистості (членів організації) є ключовими складниками визначення корпоративної культури багатьох вчених. Ми дотримуємося тієї думки, що корпоративну культуру необхідно розглядати як досить складну систему, яка характеризується такими властивостями, як цілісність, автономність та адаптивність.

Корпоративна культура організації є комплексом певних цінностей та норм поведінки, ідей, установок та настроїв, які мають своє відображення в процесі професійної діяльності та має свої функції. В. Співак виділяє серед них наступні [210, с. 28-30]: смислоутворююча (впливає на світогляд людини, завдяки чому дуже часто корпоративні цінності перетворюються на цінності особистості і колективу або вступають з ними в конфлікт); регламентуюча і регулююча (культура виступає як регулятор та індикатор поведінки особистості); вплив на зовнішні суб'єкти, у тому числі на культури більш високого рівня (регіональну або національну); демонстрація своєї унікальності як фактора своїх переваг перед іншими).

Більш ширші та змістовні функції корпоративної культури визначили В. Антонов, В. Крилов та О. Кузмічов, а саме: пізнавальна (сприяє усвідомленню свого професійного призначення та організаційній ідентичності, що створює у фахівців відчуття захищеності); ціннісно-утворювальна (сприяє розумінню та прийняттю корпоративних цінностей); комунікаційна (сприяє забезпеченню успішного комунікаційного процесу між членами колективу, що підвищує ефективність колективної праці); нормативно-регулююча (визначення

загальних норм поведінки співробітників, полегшує регулювання та управління всіма членами організації); мотиваційна (стимулює колектив до сумлінної роботи); охоронна (утворює своєрідний бар'єр, який мінімізує проникнення небажаних тенденцій зовнішнього середовища до життєдіяльності організації) [4].

Специфіка корпоративної культури виявляється через адаптаційні властивості, якими володіє кожна з її функцій: комунікативна, ціннісно-утворювальна, інноваційна, діяльнісна, пізнавальна, мотивуюча, мобілізаційна, нормативно-регулююча, стабілізуюча, інтегративна. Відповідно, адаптивна функція, як і адаптаційний механізм, є одними з основних у корпоративній культурі. Вона відбувається при взаємодії особистості, соціальної групи і соціального середовища. Соціальним середовищем для нового працівника є організація та її корпоративна культура. Вона реалізується через цінності, норми, правила тощо і найбільш значима серед інших її функцій. Це відбувається тому, що саме її реалізація, в першу чергу, сприяє адаптації співробітників [263].

На нашу думку, слід зупинити увагу на тому, що корпоративна культура, ініціюючи взаємодію між соціальною спільнотою (організацією) і новим співробітником, спрямована на освоєння ним цінностей організації, є функціонально адаптивним середовищем [106; 162; 247; 262] .

На основі проведеного аналізу, серед множинності функцій корпоративної культури слід виділити: ціннісно-утворювальну, мотивуючу, нормативно-регулюючу, адаптивну, діяльнісну та пізнавальну.

Відповідно до функцій корпоративної культури можна виділити структурні компоненти. Зробивши огляд наукової літератури щодо структури корпоративної культури організації [52; 87; 89; 104; 105], ми вважаємо за доцільне визнати перевагу трирівневої структури («символічний», «підповерховий» та «глибинний» рівні), запропонованої Е. Шейном [294].

Найбільш цінним для розуміння сутності корпоративної культури є другий рівень, який Е. Шейн визначив як «підповерховий». На ньому слід звернути

увагу на цінності і вірування, що розділяються членами колективу, у відповідності з мірою їх відображення в символах і мові. Цінності і вірування більш глибоко усвідомлюються і залежать від сили бажання людей [108].

Таким чином, слід відмітити, що корпоративна культура виступає як узагальнене поняття комплексу духовно-практичних цінностей і дій в рамках організації, в якій вона (корпоративна культура) задає упорядкований характер і загальну орієнтацію корпоративним взаємодіям всіх учасників життєдіяльності організації.

У процесі аналізу наукових джерел [11; 15; 33; 52; 87; 89; 104; 105; 108; 126; 132; 152; 180; 267; 271; 294] було зроблено висновок, що корпоративна культура виступає не тільки однією з важливих характеристик будь-якої організації, але й може виступати особистісною характеристикою будь-якого фахівця.

Ключовим поняттям нашої роботи виступає корпоративна культура майбутніх менеджерів. Тому важливим аспектом для нашого дослідження є особистісно-психологічні особливості даного терміну.

Низка вітчизняних авторів досліджували у своїх роботах корпоративну культуру як властивість особистості. Наприклад, у своїх наукових розробках Л. Шемчук [271] говорить, що корпоративна культура майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ є «професійно важлива особистісна властивість, яка охоплює цінності професійної діяльності, знання про місію правоохоронного відомства, засоби правоохоронної діяльності та виявляється у дотриманні корпоративних норм при організації міжособистісної взаємодії і виконанні завдань правоохоронної діяльності». Корпоративну культуру майбутніх менеджерів О. Разумова описала як «складне професійно-особистісне утворення, що характеризує менеджера і включає систему корпоративних цінностей, рівень оволодіння ним управлінськими, організаційними, економічними технологіями та методами, що виявляється в повсякденній професійній діяльності, у взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього світу, що забезпечують успішність корпоративної праці» [181]. У своїх наукових працях

Ю. Балашова [15, с.20-23] характеризує її (у майбутнього офіцера-прикордонника) як «особливий феномен та інтегральну характеристику особистості...»; «інтеграційну властивість особистості, яка передбачає в своєму складі відповідну систему особистих якостей та засобів ефективної взаємодії відповідно до корпоративних стандартів відомства» [267].

Таким чином, автори, розглядаючи корпоративну культуру представників різних професій як: «професійно важливу особистісну властивість...» [15]; «складне професійно-особистісне утворення...» [180]; «особливий феномен та інтегральну характеристику особистості...» [15]; «інтеграційну властивість особистості» [267], – роблять наголос саме на особистісному аспекті та вказують, що корпоративна культура фахівця охоплює цінності, норми, методи взаємодії, систему особистісних якостей та здібностей. Аналіз тлумачення дефініцій «корпоративна культура організації» [52; 87; 88; 127; 186; 191; 210; 253; 294 та ін.] та «корпоративна культура особистості фахівця» будь-якого профілю [11; 15; 33; 43; 46; 59; 63; 108; 132; 140; 152; 180; 245; 246; 270 та ін.] дозволив виділити основні складники корпоративної культури майбутнього менеджера, що допоможе у розкритті даного поняття.

До змісту поняття корпоративної культури майбутнього фахівця, наприклад, входять такі якості: володіння самоконтролем; активність; авторитетність; відповідальність; старанність і сумлінність; здоров'я; упевненість у собі, своїх знаннях, діях; прагнення до успіху; сила; терпимість; інтуїція; тактовність; прагнення до самовдосконалення; взаємоповага; розум; уміння передавати свій досвід; пристосовність; творча активність; збереження конфіденційності; уміння ухвалити потрібне рішення тощо [126; 180; 267; 271]. Виділені якості стосувалися фахівців різних сфер і роду діяльності. У роботі досліджуються менеджери, серед основних завдань діяльності яких є управління людьми та взаємодія на двох рівнях: людина-людина, людина-техніка, тому не всі зазначені якості є важливими для нього.

Серед цінностей науковці виділили: свобода вибору; знання загальних моральних принципів, прийнятих в організації; справедливість і солідарність;

здібності до навчання підлеглих; здібності до формування і розвитку ефективних робочих груп; умови праці; незалежність; взаємодопомога; відповідальність; вміння застосовувати норми поведінки в різних сферах життєдіяльності; креативні, вміння знаходити час для спільного відпочинку співробітників; готовність до вчинків відповідно до корпоративних кодексів і правил організації; цілеспрямованість у вирішенні тактичних і стратегічних планів; оптимальне використання матеріальних засобів і фінансових ресурсів організації; саморозвиток; здатність впливати на оточуючих; винахідливість і здатність до інновацій тощо [126; 132; 134; 180; 271].

На основі аналізу наукових розробок вчених було створено узагальнюючу структуру корпоративної культури майбутнього менеджера, [180; 267], яку зображено на рис. 1.2. До її складу увійшли цінності, якості, знання та уміння майбутніх менеджерів.

Аналіз уявлення науковців щодо структури корпоративної культури майбутніх менеджерів дозволяє відмітити, що вона містить у собі ті якості особистості, які є фундаментом для реалізації їхньої професійної діяльності. Але в їх переліку не вистачає таких якостей, які дозволяють їм компетентно та відповідально виконувати основні дії у процесі створення та формування корпоративної культури в організації. Саме керівник є взірцем для прикладу, який транслює усім членам корпорації норми взаємодії, які ґрунтуються на цінностях, на толерантному ставленні до кожного її члена, до своїх партнерів та клієнтів. Взаємоповага, взаємодопомога, співпраця, які направлені на досягнення єдиної мети, є залогом підвищення ефективності життєдіяльності всієї організації. У зазначеному переліку якостей, з огляду на аналіз поняття корпоративної культури організації та роль керівника у її створенні, впровадженні, корекції [52; 87; 88; 127; 186; 191; 210; 253; 294 та ін.], не вистачає саме тих, які допоможуть менеджерам у трансляції корпоративної культури, у згуртуванні колективу в єдину корпорацію, з єдиним духом та метою (комунікативність, організованість, поважність, справедливість, тактовність, гуманність, лояльність, надійність тощо). Тобто тих якостей, які

спрямовані на взаємодію та взаємодопомогу всіх членів організації, а не тільки менеджера. Саме такі якості допомагають менеджерам донести свої думки, свої переконання, викликають повагу та довіру, демонструють надійність їх власника.



Рис. 1.2. Узагальнене уявлення структури корпоративної культури майбутніх менеджерів за підходами вчених

Бачення науковців [180; 267] щодо цінностей, які увійшли до структури корпоративної культури майбутніх менеджерів, засвідчує про багатогранність особистості та різноплановість дій їх власника, але їх перелік не враховує саме тих цінностей, які є загальнолюдськими, а не професійно-спрямованими (честь, совість, людська гідність, відповідальність тощо). Пріоритетною сферою діяльності менеджера в процесі виконання професійних обов'язків та формування корпоративної культури організації є система людина-людина, де цінності впливають на неї. Для менеджера, діяльність якого пов'язана із виробничою сферою, важливою є система людина-техніка, що також передбачає взаємодію ціннісних орієнтацій її учасників. Тому цінності є ядром будь-якої корпоративної культури (організації чи особистості фахівця) [11; 15; 33; 43; 46; 52; 56; 63; 87; 88; 108; 127; 132; 140; 152; 180; 186; 191; 210; 245; 253; 267; 271; 294]. Саме вони визначають особливості взаємодії усіх членів корпорації, мотивацію співробітників, впливають на створення умов праці, загального корпоративного духу та його якості тощо. Якщо в їх переліку будуть домінувати загальнолюдські цінності, то процес формування корпоративної культури буде проходити більш ефективно та буде цікавим та прийнятним для більшості членів команди.

Аналіз знань майбутнього менеджера, який володіє корпоративною культурою, дозволив виявити їхню професійну та корпоративну спрямованість, але в їх переліку не вистачає соціально-психологічних знань щодо його спільної та індивідуальної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури.

Саме володіння цими знаннями є однією з вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики щодо майбутніх менеджерів, вони є складовою професійної компетентності менеджера [113; 246], професіоналізму керівника [187, с.187-198]. Володіння знаннями з основ психологічного аналізу особистості, діагностики, попередження, запобігання та розв'язання конфліктних ситуацій, налаштування та знаннями щодо особливостей комунікативного процесу на різних ієрархічних рівнях, знаннями щодо ведення переговорів, створення

власного іміджу та презентації, мотивації, щодо технік впливу на оточуючих допоможе майбутнім менеджерам ефективно формувати свою корпоративну культуру та корпоративну культуру організації. Особливого значення у контексті зазначеної проблеми набувають знання щодо особистісно-професійних якостей, які характеризують менеджерів з високим рівнем корпоративної культури, а також ідеалів та еталонів у сфері менеджменту. Саме ці знання, ці уявлення допоможуть майбутнім фахівцям націлити вектор саморозвитку в необхідному напрямку, спрямувати свої дії на напрацювання необхідних якостей для професійної діяльності, чітко уявляти можливі варіанти їх становлення як професіоналів на прикладі провідних менеджерів. Саме в результаті наслідування виникають групові норми і цінності. Наслідування виступає джерелом прогресу в корпорації. Демонстрація, розкриття, аналіз діяльності різних представників сфери менеджменту спонукатимуть майбутніх фахівців до ідентифікації себе з майбутньою професією, а також стимулюватиме розвиток якостей та ефективний стиль спільної та індивідуальної діяльності, які необхідні для формування корпоративної культури.

Уміння майбутнього менеджера, які входять до структури його корпоративної культури (див. рис. 1.2), охоплюють всі сфери його діяльності, тобто вони пов'язані з загальною професійною діяльністю, що спонукає до конкретизації спрямованості умінь на формування корпоративної культури.

З огляду на аналіз змісту поняття корпоративної культури організації [87; 88; 89; 105 та інші], що взаємопов'язане зі змістом корпоративної культури майбутніх менеджерів, видно, що вчені [180] не взяли до уваги уявлення про норми взаємодії менеджерів як одного із структурних компонентів його змісту. В основі формування корпоративної культури організації, гармонійних міжгрупових відносин лежать процеси створення чітких правил міжгрупової взаємодії, дотримання яких приведе до підвищення працездатності усіх членів корпорації, до створення та закріплення позитивного соціально-психологічного клімату в організації. У процесі формування у майбутніх менеджерів

корпоративної культури необхідним є наповнення її змісту уявленнями про особливості позитивних міжгрупових відносин з метою запобігання конфліктів, зниження працездатності та бажання досягти єдиної мети у майбутньому. Уявлення про норми взаємодії базуються на якостях та цінностях особистості.

Таким чином, важливим для уточнення нашого бачення змісту поняття корпоративної культури майбутнього менеджера є з'ясування набору якостей, цінностей, уявлень про норми взаємодії менеджера, його знання та уміння.

З метою виділення якостей, які найбільш точно характеризують менеджера з високим рівнем корпоративної культури, було проведено аналіз наукових джерел [38, 44, 57, 187, 226, 231], який дозволив виділити ті, що допоможуть менеджерам при виконанні професійної діяльності (див. параграф 1.1). Ці якості увійшли у перелік запропонованих для аналізу експертам. А саме: високий рівень освіти, практичний досвід, прагнення до постійного самовдосконалення, новаторство, організованість, фізичне і психологічне здоров'я, енергійність, принциповість, рішучість, чесність, справедливість, відповідальність, почуття обов'язку, доброзичливе та поважне ставлення до людей, почуття гумору, широта світогляду, комунікативність, витриманість, зовнішня привабливість, порядність, професійна компетентність, ініціативність, схильність до організаторської діяльності, схильність до розвитку.

Потім було проведено опитування експертів-керівників середньої та вищої ланок управління. Більш докладна інформація про їх особисті дані показана у параграфі 2.3 та у табл. 2.2 даної роботи. Експерти із запропонованого переліку якостей виділяли лише 5 головних. Опитування дало змогу показати, на що орієнтований сучасний ринок праці, результати його допомогли у побудові характеристики фахівця з управління. У результаті контент-аналізу та обробки даних було отримано наступний перелік якостей, що властиві менеджерам із високим рівнем корпоративної культури, а саме: схильність до організаторської діяльності (90%), комунікативність (90%), схильність до розвитку (85%), доброзичливе та поважне ставлення до людей (80%), відповідальність (75%), справедливість (70%).

На основі отриманих даних було зроблено співвідношення наповнення цих якостей та того, чого саме менеджер може досягти, володіючи ними. Розглянемо докладніше ці якості та їх роль у професійній індивідуальній та спільній діяльності менеджера.

Схильність до організаторської діяльності менеджера проявляється у вмінні підібрати сильну та ефективну команду, своєю енергією заряджати інших людей, активізувати їх різними організаційно-мотиваційними заходами, розробляти та впроваджувати дії, направлені на командоутворення, на досягнення єдиної мети, на взаємодопомогу, взаємовідповідальність, на створення гармонійного психологічного клімату, сильної корпоративної культури організації, створення умов для естетизації та гармонізації всіх сторін життя колективу.

Схильність менеджерів до розвитку є показником постійного, безперервного саморозвитку його особисто – професійна самоосвіта, культурний та спортивний розвиток тощо. Вони своїм прикладом та діями спонукають до розвитку членів колективу через створення та впровадження необхідних умов, заходів для вдосконалення життєдіяльності кожної особистості: оплата організацією курсів підвищення кваліфікації, абонементів у спортивно-оздоровчі зали чи салони краси, організація гуртків за інтересами (курси вивчення мов, художні майстерні, бібліотеки та ін.). Подібні заходи також є проявом сильної корпоративної культури.

Завдяки доброзичливому та поважному ставленню до людей менеджер у процесі виконання своїх професійних обов'язків буде проявляти гуманність, коректність, такт у спілкуванні, увагу та турботу до підлеглих, бачити в кожному, з ким він працює, особистість та ставитися до кожного як до найбільшої цінності, визнавати індивідуальність кожної особистості та вірити в її сили, здібності. Також менеджер може проявляти активну позицію у вирішенні проблем своїх підлеглих, намагатися створити для них необхідні умови (матеріальні, соціальні, духовно-етичні). Саме таке ставлення до людей буде спонукати їх довіряти менеджеру, вірити у свою цінність для організації та

стимулювати до досягнення загальної мети. Менеджер, як взірць для своїх підлеглих, транслюватиме ціннісне ставлення один до одного, повагу, створюватиме здоровий соціально-психологічний клімат в організації, що є елементами та показниками сильної корпоративної культури.

Така якість, як справедливість, є проявом дотримання менеджером правових та моральних норм, незазіхання на добробут, цінності інших людей. У процесі вирішення різних проблем менеджер має свою точку зору, але прислуховується до спільної думки. Цим самим менеджер породжує у своїх підлеглих «одностайність», згуртованість і дружбу всіх членів колективу. Корпоративна культура проявляється у справедливому ставленні менеджерів щодо матеріальної (премії, відпустки, створення робочого місця) та соціально-психологічної (похвала, кар'єрне просування, зростання) винагороди для підлеглих.

На перше місце слід винести саме комунікативність, бо прояв комунікативності менеджером відбувається в процесі професійної діяльності через відкритість у спілкуванні із членами організації та представниками зовнішнього світу. Він досить схильний до самоаналізу та володіє різноманітними прийомами взаємодії з оточуючими, вміє майстерно презентувати свої ідеї. Діяльність менеджера направлена на своєчасне подолання труднощів, психологічних бар'єрів у спілкуванні, вирішення конфліктних ситуацій дипломатичним шляхом, через співпрацю. У свою чергу, менеджеру, який має високий рівень комунікативності, легше донести до підлеглих необхідну інформацію, довести її важливість. Рівень комунікації неодмінно впливає на норми взаємодії, трансляцію цінностей (доведення значущості та механізм їх закріплення в організації). Ця якість забезпечуватиме гармонійне входження до корпоративного співтовариства та ефективне управління ним, впливатиме на згуртування єдиної команди та соціалізацію, які є важливими результатами сформованої корпоративної культури. Саме вміння самопрезентації, вміння донести свою думку, викликати у співрозмовників довіру – це одне з головних умінь та якостей, що характеризують корпоративну

культуру майбутніх менеджерів. Адже він транслює корпоративну культуру організації та є її носієм. Комунікативність тісно пов'язана з знаннями у галузі психології. Тобто, володіння ними та вміле їх використання на практиці дозволить менеджерам впливати на людей, на їх уявлення щодо норм взаємодії, на цінності. Процес професійної підготовки з використанням методів активного навчання, які матимуть за мету розвивати майстерність самопрезентації, взаємодії з людьми, сприятиме розвитку необхідних якостей.

Відповідальне ставлення до своєї справи, до життєдіяльності організації та підлеглих демонструє професіоналізм та є підґрунтям для довіри з боку усіх членів організації та зовнішнього середовища. Відповідальність керівника, який є засновником корпоративної культури в організації, вимагає та формує відповідального ставлення до своїх дій у всіх членів команди, трансформує цю якість у цінність організації. Така якість менеджера стає неодмінним атрибутом корпоративної соціальної відповідальності, що входить до змісту основної дефініції дослідження.

Отже, якості, виділені експертами, характеризують менеджера з високим рівнем корпоративної культури, необхідні для уточнення змісту його корпоративної культури.

Ще одним важливим компонентом, ядром корпоративної культури майбутнього менеджера є цінності. Для оцінки та виявлення цінностей, які виступають ядром як культури взагалі [73; 100; 124; 157; 282; 291; 297 та ін.], корпоративної культури організації [52; 87; 88; 175; 186; 191; 209; 210; 232; 253; 294 та ін.], так і корпоративної культури майбутніх менеджерів [176; 262] було проведено аналіз наукової літератури [68; 75; 84; 211 та ін.], який показав важливу роль цінностей у різних сферах життєдіяльності людини: освіті, культурі, науці, релігії, професійній діяльності, лояльності, конфліктах, ставленні до підлеглих та колективу.

Для більш глибокого та практичного аналізу цінностей також були задіяні експерти. Їм були роздані бланки з переліком цінностей за методикою М. Рокіча [68]. Методика дослідження ціннісних орієнтацій обрана через її

простоту та оптимальний перелік цінностей, які здатні відобразити ціннісний потенціал особистості. Науковець довів, що існують базові людські цінності, що виявляються у всіх культурах, тобто ті, що представляють універсальні людські потреби. Вчений охарактеризував цінності як переконання, які визначають дії та судження особистості в різноманітних ситуаціях. Для експертів було поділено цінності на дві групи: цінності-цілі (базові, характеризують переконання людини у тому, що якась кінцева мета індивідуального існування заслуговує того, щоб до неї прямувати) та цінності-засоби (інструментальні, які уособлюють спосіб досягнення базових цілей). Ціннісні орієнтації виступають важливим компонентом структури особистості та є показником її життєвого досвіду, культури та особистісного розвитку. Експертам було запропоновано наступний перелік інструментальних цінностей: акуратність, вихованість, високі запити, життєрадісність, ретельність, незалежність, непримиренність до недоліків у собі й інших, освіченість, відповідальність, раціоналізм, самоконтроль, сміливість у відстоюванні своєї думки та своїх поглядів, тверда воля, терпимість, широта поглядів, чесність, ефективність у справах, чуйність. До групи термінальних цінностей увійшли: активне дієве життя, життєва мудрість, здоров'я, інтенсивна робота, краса природи та мистецтва, любов, матеріально забезпечене життя, наявність хороших і вірних друзів, суспільне визнання, пізнання, продуктивне життя, розвиток, свобода, щасливе сімейне життя, щастя інших, творчість, впевненість у собі, задоволення [68].

За результатами нашого дослідження було виявлено особливості встановлення пріоритетів експертами щодо певних ціннісних орієнтацій, які притаманні менеджерам із високим рівнем корпоративної культури.

Експерти із запропонованого їм переліку цінностей виділяли лише 3 головних з кожної групи. У результаті контент-аналізу та обробки даних було отримано наступний перелік цінностей, а саме: відповідальність (100%), чесність (95%), розвиток (95%), широта поглядів (90%), активне дієве життя (90%), ефективність у справах (85%). Таким чином, можна зробити висновок,

що деякі якості, які були вибрані експертами, перегукуються з цінностями, а саме: відповідальність та розвиток. Думка експертів щодо вибору основних якостей та цінностей актуальна для концепції нашого дослідження, адже цінності та якості, виділені ними, органічно входять до змісту корпоративної культури майбутнього менеджера.

Таким чином, зробивши аналіз основних якостей та цінностей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури, можна виділити наступні уявлення про норми взаємодії менеджера. Адже особистісні цінності визначають вектор професійних дій і форм комунікативного процесу [7].

Менеджер, який наділений високим рівнем корпоративної культури в процесі професійної діяльності транслює толерантне ставлення до людей, з якими працює, такого ставлення очікує від своїх підлеглих (на базі доброзичливого та поважного ставлення до людей, відповідальності). Свої дії спрямовує на всебічний та неперервний розвиток у всіх напрямках як себе, своїх підлеглих, так і організації. Він має мотиваційну спрямованість на спільну діяльність, яка в свою чергу має спрямування на взаємодопомогу та взаємовідповідальність. Така спрямованість менеджерів у процесі їхньої діяльності допоможе гармонійно увійти до корпоративного співтовариства, керувати ним, формувати корпоративний дух та мати єдине бачення мети з членами організації, адже взаємодія побудована на людських цінностях. Звісно, перелік норм взаємодії не вичерпується наведеними вище, але основні вектори їхньої діяльності розкриті, адже вони побудовані на основі аналізу якостей та цінностей.

Усі складники корпоративної культури майбутніх менеджерів не можуть бути сформовані у майбутнього фахівця від народження, але при поєднанні отриманих від природи особистісних характеристик та педагогічних, соціально-психологічних умов його соціального та професійного становлення, в процесі якого майбутній менеджер набуває необхідних знань, умінь та норм взаємодії, розвиватимуться якості та змінюватимуться цінності (які були зазначені вище), відбудеться процес їх формування.

Отримані знання та уміння, сформовані уявлення про норми взаємодії, якості та цінності, мотиваційна спрямованість на спільну діяльність виступають підґрунтям для формування корпоративної культури у їх майбутньому житті. Керівник формує необхідні умови і створює спонукальні мотиви, що змушують співробітників прийняти ті цінності і відносини, які їм пропонує керівник та які відповідають цілям організації, її потребам. Саме набір цінностей, якостей, мотивів, уявлень про норми взаємодії менеджера є підґрунтям для розвитку цінностей, якостей, мотивів, уявлень про норми взаємодії усіх членів організації. Тому корпоративна культура менеджера відрізняється від корпоративної культури будь-якого фахівця. Вона є витокom корпоративної культури організації взагалі та кожного її члена зокрема. Формування корпоративної культури майбутніх менеджерів є невід'ємною складовою професійної підготовки фахівців, яка впливає на рівень та якість їх знань, вмінь та навичок, їх духовний, культурний та ціннісний розвиток.

Виходячи з вище визначених характеристик дефініції «корпоративна культура» в контексті особистісно-психологічної характеристики та аналізу цінностей, якостей, уявлень про норми взаємодії, знань та вмінь у даній роботі автором було сформовано поняття «корпоративної культури 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. Корпоративна культура формується в період професійної підготовки на основі ідентифікації з майбутньою управлінською діяльністю та передбачає ціннісне і відповідальне ставлення до неї.

При формуванні корпоративної культури в організації важливу роль відіграє менеджер, саме він є зразком моралі та етики для співробітників компанії. На сьогодні спостерігається посилення вимог щодо фахівця,

пов'язаного з управлінням людськими ресурсами, до рівня конкурентоспроможності менеджерів нової генерації. З іншого боку, суспільство вимагає відродження та розвитку більш гуманного, культурно-морального лідера, який у сучасних умовах буде здатний відродити людяність та поважне ставлення до своїх підлеглих, не втрачаючи лідерських навичок та здобутків. Перед системою вищої освіти та професійною підготовкою менеджерів постала проблема у необхідності адаптації до динамічних змін у сучасному глобалізованому та інтегрованому світі. Тобто виникла потреба у професійній підготовці майбутнього менеджера, готового якісно виконувати свої професійні функції, та одночасно розвивати особистість фахівця, його індивідуальні якості тощо. Саме тому постає питання формування корпоративної культури майбутніх менеджерів як особистісного утворення, яке в процесі діяльності допомагатиме менеджерам виконувати висококультурне та ціннісне замовлення сьогодення.

Для розуміння важливості формування корпоративної культури для майбутнього менеджера, що вплине на рівень його професіоналізму, слід розкрити структурні компоненти цього поняття.

Структурними компонентами корпоративної культури майбутнього фахівця можуть виступити властивості, які дозволяють сформувати систему його установок, цінностей, що допоможуть йому адаптуватися до існуючої у майбутній організації корпоративної культури співробітників та у свою чергу впливати на неї і змінювати її. Також вони допоможуть йому виконувати вимоги, які диктує організація та її культура. Сюди також входить мотиваційна та волева сфери майбутнього фахівця, що підштовхують, спонукають менеджера досягати успіху, його комунікативно-організаційні здібності, ставлення до самої організації та до сфери діяльності, в якій він буде працювати. Слід зазначити, що важливу роль у структурі корпоративної культури майбутніх фахівців (у даній роботі майбутніх менеджерів) відіграє когнітивна сфера, їхні знання, здібності та навички володіння основами свого

фаху, вміння цими надбаннями користуватися, тобто бути компетентним у своїй справі.

Зробивши аналіз наукової літератури, ми виявили, що науковці у своїх роботах виділяють різні структурні компоненти корпоративної культури майбутніх фахівців. Наприклад, Ю. Бугаєвська назвала наступні структурні компоненти корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-оперативний та особистісний [33]. Ми погоджуємося з думкою автора щодо змісту цих компонентів та підкреслюємо їх велике значення саме для автомобільно-дорожньої галузі.

У науковій праці щодо формування корпоративної культури майбутніх офіцерів виділено наступні компоненти структури: аксіологічний, технологічний, творчий та особистісний. В якості критеріїв її сформованості вчений обрав: мотиваційно-ціннісний (професійно значущі потреби у службовій діяльності офіцера), інтелектуальний (знання про службову діяльність, володіння професійними навичками і уміннями), комунікативний (культура педагогічного спілкування та поведінки, толерантне ставлення до співрозмовника), рефлексивний (здібності до адекватної самооцінки, корекції власної поведінки і здатності впливати на своїх підлеглих) [245]. Компоненти, обрані автором, вказують на необхідність володіння ціннісними аспектами, що підтверджує теорію про розвиток ціннісного потенціалу в процесі формування корпоративної культури.

Л. Шемчук розкрила такі компоненти структури корпоративної культури офіцерів органів внутрішніх справ: мотиваційно-ціннісний компонент, інформаційно-змістовий та практично-дійовий [271]. Н. Швейкіна бачить такі компоненти корпоративної культури інженерів-менеджерів, як: пізнавально-операційний, комунікативно-управлінський, ціннісно-мотиваційний та рефлексивний [267]. Ми погоджуємося, що серед компонентів корпоративної культури неодмінно повинен бути присутнім мотиваційно-ціннісний, що було обрано одним із основних у структурі досліджуваного поняття.

На думку А. Метелькова, до структури організаційної культури співробітників прикордонних органів входять наступні компоненти: аксіологічний (цінності прикордонних органів), світоглядний (філософія, місія, цілі, стратегії), діяльнісний (управлінська діяльність), морально-правовий (норми і правила поведінки, міфи, ритуали, традиції, герої), когнітивний (усвідомлення місії прикордонних органів, усвідомлення співробітниками себе як частини організації) та емоційний (потреби, інтереси, переживання, емоції) [134]. Серед виділених компонентів інтерес для нашого дослідження викликає діяльнісний компонент, що вказує на практичну спрямованість усіх набутих майбутнім фахівцем вмінь та навичок, досвіду та постійне прагнення до вдосконалення у відповідності до запитів суспільства.

Дещо іншої думки притримується Г. Лохонова, яка в своїй дисертаційній роботі виділила наступні структурні компоненти корпоративної культури майбутнього працівника споживчої кооперації: знання, відносини і дії. Критеріями виступають: когнітивний, ціннісно-мотиваційний та поведінковий [126].

Узагальнюючи вищезазначений огляд наукової літератури, слід відмітити, що багато науковців (О. Ходань, Л. Шемчук, Н. Швайкіна, І. Маршалова та Ю. Бугаєвська) у своїх роботах прийшли до висновку про необхідність виділити мотиваційно-ціннісний компонент корпоративної культури майбутніх фахівців. Ми погоджуємося з їх думкою, адже саме цінності є ядром корпоративної культури як структурного елементу організації і корпоративної культури особистості фахівців різних профілів. Мотиваційна сфера особистості спонукає фахівця до діяльності та активізує його до реалізації особистісних цілей та цілей організації, в якій він працює. Деякі автори розділяють цей компонент на аксіологічний та мотиваційний [130, 134, 245]. Ми вважаємо за потрібне зупинити свою увагу саме на мотиваційно-ціннісному компоненті корпоративної культури майбутніх менеджерів саме через змістове наповнення цього компоненту та нерозривний зв'язок цінностей та мотиву досягнення успіху, який стимулюватиме майбутніх фахівців до розвитку та гармонізації взаємовідносин для досягнення загальної мети. До цього компоненту

обов'язково повинні увійти не тільки цінності, мотиваційна спрямованість на досягнення успіху, ідентифікація з майбутньою сферою діяльності, але й усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення.

Особистісний компонент корпоративної культури майбутніх фахівців містить сформованість якостей особистості, які відповідають їхньому фаху та допоможуть ефективно виконувати професійні обов'язки [33, 245]. У нашому випадку якості виступають показником когнітивної сфери майбутнього менеджера, тобто знання щодо необхідних особистісних якостей та бажання напрацювати їх, досягти бажаного ідеалу свідчить про наявність (у різній долі прояву) корпоративної культури майбутнього менеджера.

Когнітивна направленість особистісного компоненту корпоративної культури майбутніх фахівців (когнітивний, когнітивно-оперативний, інформаційно-змістовний чи пізнавально-оперативний компоненти в працях науковців) також несе в собі засвоєння знань, умінь та навичок відповідно до особливостей професії майбутніх фахівців [33, 271], систему знань про особливості корпоративної культури організації [271], усвідомлення майбутніми фахівцями їх місії у майбутньому та усвідомлення себе як частини майбутньої галузі (менеджери, винаробники, прикордонники тощо) [134]. Ми вважаємо за необхідне ввести до складу когнітивного компоненту, перш за все, знання щодо соціально-психологічних особливостей діяльності менеджера та їх зв'язок із процесом формування корпоративної культури, а вміння та навички, на наш погляд, є показниками діяльнісного компоненту.

Отже, практично-діяльнісна основа компоненту корпоративної культури майбутніх фахівців (практично-дійовий, діяльнісний) охоплює сформовану систему вмінь і навичок діяльності, необхідних для забезпечення успішного функціонування фахівців та організації [134, 271]. Таким чином, ми вважаємо доречним ввести до складу корпоративної культури майбутніх менеджерів діяльнісний компонент, який буде включати комунікативні та організаційні вміння.

З огляду на результати аналізу наукової літератури, анкетування експертів, на особливості формування корпоративної культури організації, її особливостей та змісту корпоративної культури майбутніх менеджерів, на особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ та вимог сьогодення щодо їх знань, умінь, якостей, цінностей, норм взаємодії, мотиваційної спрямованості тощо нами було окреслено зміст структурних компонентів. Як будь-яка система, корпоративна культура майбутніх менеджерів має складну структуру і містить низку компонентів. На рис. 1.3 ми показали її складові – взаємопов'язані компоненти, які на достатньому рівні повинні бути сформовані у майбутніх менеджерів ВТНЗ: мотиваційно-ціннісний; когнітивний; діяльнісний.

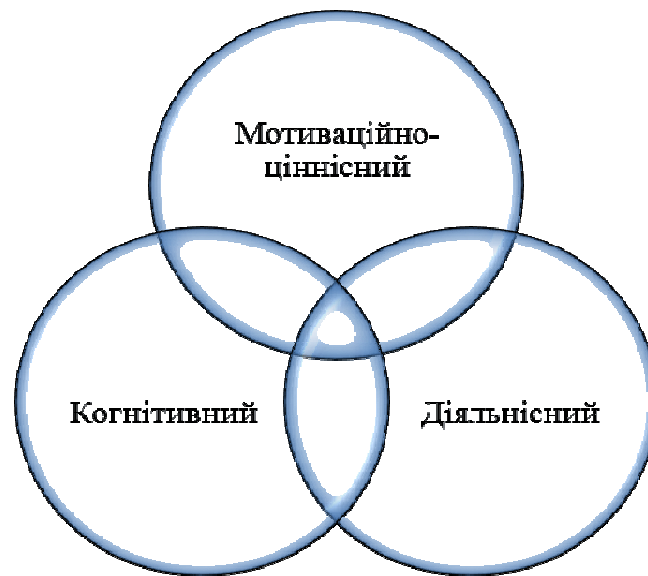


Рис. 1.3. Компоненти корпоративної культури майбутніх менеджерів

До складу мотиваційно-ціннісного компоненту входить: 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 із майбутньою сферою діяльності, гордості та відчуття престижу щодо приналежності до сфери менеджменту.

Другим компонентом корпоративної культури майбутніх менеджерів є когнітивний компонент, який характеризується володінням 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.

Третім компонентом корпоративної культури майбутніх менеджерів є діяльнісний. Цей компонент включає 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.

Змістові елементи компонентів структури корпоративної культури органічно входять до списку вимог, котрі висувають на сьогодні роботодавці до фахівця, в тому числі й менеджера, та вимагають стандарти вищої освіти.

Знання місця та ролі своєї професії у житті суспільства, відчуття відповідальності за реалізацію проектів і процедур своєї діяльності є елементами професіоналізму в будь-якій справі, особливо коли це стосується управління. Перед майбутнім фахівцем постає завдання компетентного оцінювання соціальних наслідків та перспектив своєї професійної діяльності з позиції безпечного існування людей, гармонійної взаємодії із природним середовищем [92]. Культура відіграє важливу роль у житті і суспільства, і конкретної організації, і будь-якого фахівця. Серед різноманіття видів культур саме корпоративна культура є надзвичайно важливою для особистості

менеджера, бо включає його якості, цінності, установки, уявлення та норми взаємодії, знання та вміння, які необхідні в процесі професійної діяльності.

Майбутній менеджер має володіти високим рівнем професійної підготовки, що ґрунтується на включенні до професійного середовища через ідентифікацію з майбутньою сферою діяльності, позитивному сприйнятті дійсності, знаннях ідеалів та еталонів сфери менеджменту, наявності відповідальності за прийняті рішення, вміння прогнозувати та корегувати свої дії з діями інших тощо. Вимоги роботодавців, аналіз світобачення науковців (див. рис. 1.2) щодо образу сучасного менеджера були сполучені із власним баченням автора дослідження, результати якого відображено на рис. 1.4 (структура корпоративної культури майбутніх менеджерів). Підготувати саме такого фахівця і є завданням вищої освіти. Для вирішення його необхідно з'ясувати проблеми формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, яким свої роботи присвятили багато вітчизняних та закордонних науковців [15; 33; 108; 123; 132; 180; 208; 243; 245; 267].

Наприклад, Г. Литовченко було виявлено наступні педагогічні умови реалізації моделі формування корпоративної культури студентів у процесі їх навчання у ВНЗ: розвиток у студентів мотивів щодо фізичного, інтелектуального і морального самовдосконалення, постійного саморозвитку творчого потенціалу; надання студентам методичних засобів для самопізнання і самовиховання; оволодіння системою мотивації, системою професійно-туристських умінь, розуміння і усвідомлення ними професійних функцій фахівця туристичного профілю; прогресивний розвиток освітніх програм як наближення до оптимального співвідношення з вимогами туріндустрії; подолання протиріч у процесі навчання через реалізацію особистістю вибору своєї освітньої траєкторії; цілісність процесів навчання та ефективного розвитку особистості майбутнього менеджера у сфері туризму; пріоритетність особистісно-мотивуючих, привабливих, конкретних компонентів освітнього процесу; проектування модульної композиції змісту освіти на основі вибудовування позитивних орієнтирів успіху студента [123].

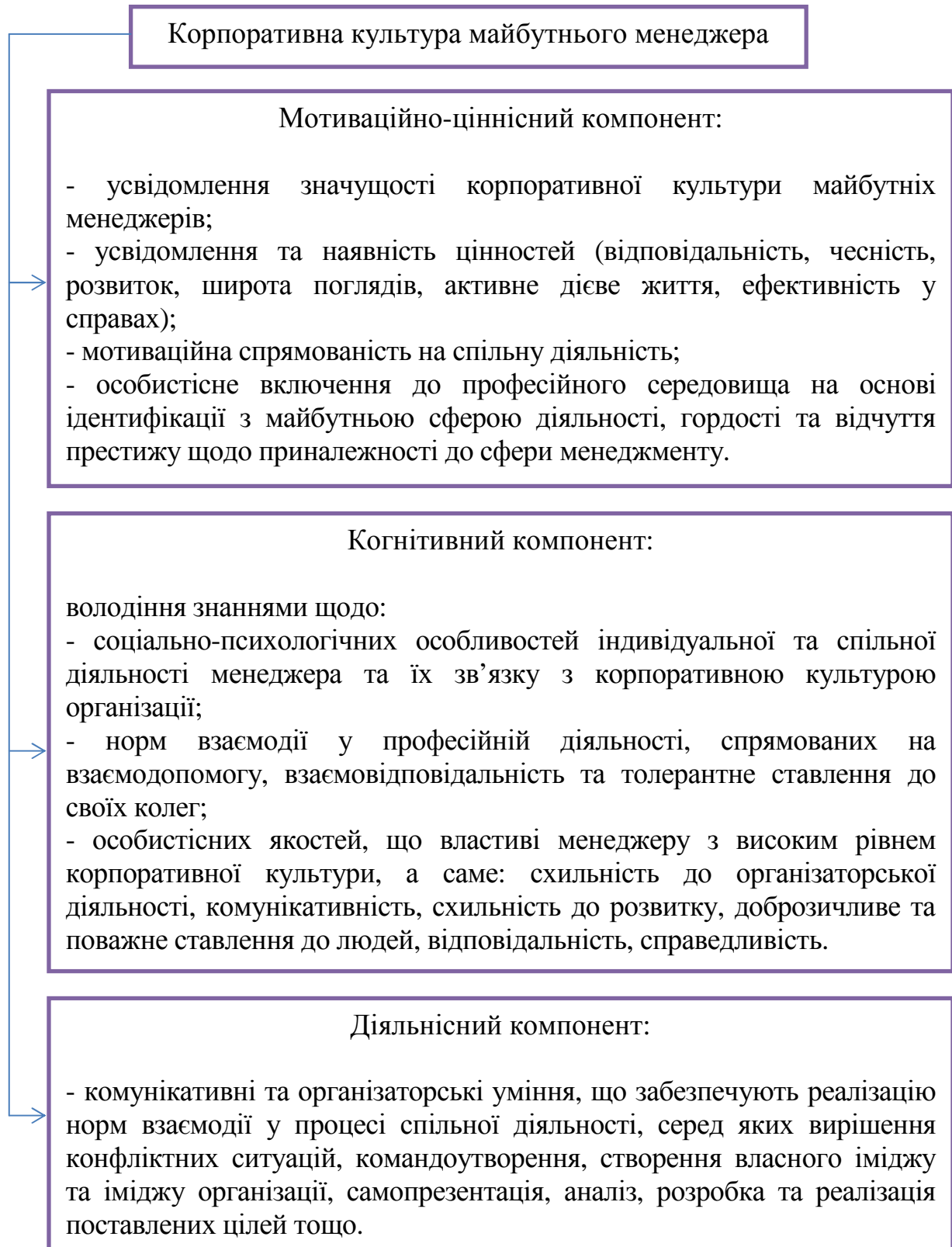


Рис. 1.4. Структура корпоративної культури майбутніх менеджерів

Велика кількість та багатовекторність вищезазначених умов не може у повній мірі бути експериментально перевіреною та максимально

взаємоузгодженою з професійною підготовкою. Вони враховують лише особливості професійного середовища фахівців – туріндустрії.

Л. Кошева розкрила проблему формування корпоративної культури студентів вищих технічних навчальних закладів засобами фізичного виховання. Вона наголошує на тому, що: в процесі професійної підготовки студента найважливіше значення мають такі умови, як забезпечення виховної діяльності і психолого-педагогічна підтримка розвитку особистості майбутнього фахівця [108]. Але авторка не розкрила особливості навчального процесу та його ролі у формуванні корпоративної культури студентів.

У наукових роботах [15; 245] автори процес формування корпоративної культури майбутніх фахівців реалізують на окремих спецкурсах, семінарах, не враховуючи інтегративні можливості формування корпоративної культури у професійній підготовці. Так, О. Ходань у своїй науково-педагогічній праці висвітлювала проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки. Вона 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» [245].

Удосконалення змісту, форм та методів навчання лише на основі особистісно-орієнтованого підходу не враховує важливість діяльнісної, компетентнісної, рефлексивної складової цього процесу, а введення лише одного спецкурсу обмежує формуючий ефект.

Ю. Балашовою проблему формування корпоративної культури вирішено у контексті дослідження компоненту професійно-особистісної характеристики майбутнього офіцера-прикордонника. За умови формування взято: актуальну та

своєчасну популяризацію проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників, проведення відповідних тренінгів, семінарів; створення та реалізацію матеріалів курсу «Корпоративна культура офіцера»; моніторинг якості механізмів первинної передачі корпоративної культури та внесення необхідних коректив; використання можливостей щодо формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників шляхом спеціально організованого навчання [15]. Всі умови, які були запропоновані автором, мали свою реалізацію лише в процесі проведення одного курсу, що говорить про мінімальність взаємодії навчальних програм фахової підготовки.

Також були розглянуті роботи науковців, які присвячені питанням формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. У своїй дисертаційній роботі О. Разумова займалася висвітленням проблеми формування основ корпоративної культури майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі. Вона поділила умови цього процесу на групи: «управлінсько-організаційні (відповідність організації та змісту освітнього процесу вищого навчального закладу вимогам ДОСТу ВПО відповідно до спеціальності «Менеджмент організації»; врахування вимог сучасного ринку праці до рівня професійно-практичної підготовки менеджера, а також вплив корпоративної культури факультету і ВНЗ в цілому; педагогічний моніторинг особистісного просування студентів у процесі формування основ корпоративної культури); навчально-технологічні (відображення в змісті професійної освіти сучасного рівня підготовки фахівців у галузі управління; пріоритетність інтегративної проектної технології; 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 і позанавчальній діяльності; самоосвіта студентів у сфері управління; активна участь студентів у дослідженнях, проектах у період проходження різних видів практики: навчально-ознайомчої, економічної та менеджменту, переддипломної;

готовність професорсько-викладацького складу до реалізації професійної інтеграції у змісті професійної підготовки майбутнього менеджера») [180]. Серед умов дослідниця не виділяє мотиваційно-ціннісний аспект, а взаємодія варіативних форм позааудиторної навчальної професійно-практичної та науково-дослідної роботи має свою специфіку при вивченні типів і рівнів корпоративної культури. Також велика кількість педагогічних умов ускладнює проведення моніторингу з дослідження їх ефективності.

Вивчення процесу формування корпоративної культури інженерів–менеджерів Н. Швайкіною відбувається під час навчання іноземної мови у технічному ВНЗ. Зміст її роботи полягає у розробці та реалізації системи її формування як частини загального процесу їхньої професійної підготовки [267].

Отже, у роботах, які присвячені формуванню корпоративної культури майбутніх менеджерів, професійна підготовка в першому випадку обмежена вивченням лише іноземної мови в технічному вищому навчальному закладі [267]. У другому випадку – предметом дослідження виступає процес формування основ корпоративної культури майбутніх фахівців управлінської сфери, який будується на основі інтеграції багатьох складових професійної підготовки студентів до практики в управлінській сфері [180], а не до всього процесу навчання.

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.

Невелика кількість наукових праць, які присвячені проблемам формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, дають підстави для вивчення недосліджених аспектів, а саме: обґрунтування особливостей реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНЗ, розкриття ролі змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів у

процесі формування, визначення особливостей інтегративних та мотиваційних складових цього процесу тощо.

Таким чином, нами була розкрита сутність поняття корпоративної культури організації: комплекс певних цінностей та норм поведінки, ідей, установок, які мають своє відображення в процесі професійної діяльності. Виділені її функції (ціннісно-утворювальна, мотивуюча, нормативно-регулююча, адаптивна, діяльнісна та пізнавальна), структура, а також зроблено аналіз співвідношення двох тотожних дефініцій: корпоративної та організаційної культур. У дослідженні увагу зосереджено на розкритті поняття корпоративної культури майбутніх менеджерів як складного особистісного утворення, яке включає якості особистості менеджера, його цінності та норми взаємодії у процесі професійної діяльності, знання та вміння, мотиваційну спрямованість на спільну діяльність. До переліку основних якостей входять схильність до організаторської діяльності, комунікативність, схильність до розвитку, доброзичливе та поважне ставлення до людей, відповідальність, справедливість. Серед цінностей, які входять до структури корпоративної культури майбутнього менеджера є наступні: відповідальність, чесність, розвиток, широта поглядів, активне дієве життя, ефективність у справах. Вона транслює та вимагає такі норми взаємодії, які спрямовані на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег. Також визначені складові компоненти: мотиваційно-ціннісний; когнітивний і діяльнісний та змістовне наповнення корпоративної культури майбутніх менеджерів, що можуть бути сформовані завдяки певному комплексу педагогічних умов, які тільки у своїй сукупності допоможуть здійснити процес формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ результативно. Адже відсутність системи формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах обумовлює існування проблеми її формування та створення необхідних для цього умов.

1.3 Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ

Потреба у дослідженнях з формування корпоративної культури майбутніх менеджерів викликана тим, що вона стає ефективним інструментом та каталізатором покращення управління професійним кадровим складом будь-якої організації, впливає на підвищення ефективності їх роботи, забезпечення згуртованості членів професійного колективу. Майбутній менеджер, який володіє високим рівнем корпоративної культури, більш впевнено почуває себе на ринку праці, що дає йому змогу активно та ефективно поводити себе при виборі місця професійної реалізації. Дотримання принципів корпоративної культури дозволяє (як менеджерам, так й організації) значно підвищити ефективність виконання завдань, оптимізувати умови професійної діяльності, максимально раціонально розподіляти людські та матеріальні ресурси.

В останні роки зацікавленість процесом формування корпоративної культури майбутніх фахівців почала зростати [15; 33; 108; 123; 132; 180; 208; 243; 245; 267]. У багатьох роботах предметом дослідження стали саме педагогічні умови формування корпоративної культури фахівців різних профілів навчання [15; 108; 123; 180; 245]. У своїх наукових працях увагу педагогічним умовам також приділяли М. Ахмедов [11], Ю. Бабанський [12], П. Думаєва, І. Зязюн [169], М. Моторна [148], О. Пехота, Р. Серьожникова [198], А. Сущенко [218], О. Федорова [236] та багато інших. Відповідно існує множинність визначень дефініції «педагогічні умови», оскільки саме від педагогічних умов залежить ефективність процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів: це певна система форм, методів, матеріальних умов, реальних ситуацій, що були створені природно або штучним, експериментальним шляхом з метою досягнення конкретної педагогічної мети [167.]; «форма педагогічної діяльності, метою якої є формування висококваліфікованого спеціаліста; синтез об'єктивних можливостей змісту освіти, методів, організаційних форм і матеріальних можливостей, які сприяють

розв'язанню поставлених завдань» [235, с.193]; «це структурна оболонка педагогічних технологій чи педагогічних моделей» [6, с. 49-55]; «це об'єднання основних компонентів (матеріальна база, форми, методи і засоби педагогічної діяльності, професіоналізм колективу, педагогічні ситуації, які можуть бути як штучно створені, так і об'єктивно сформовані)» [148, с.117-123].

На основі аналізу зазначених 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.

Корпоративна культура майбутніх менеджерів як складне особистісне утворення формується в процесі навчання, професійної соціалізації та інтеграції до професійного середовища, які взаємопов'язані та впливають на створення комплексу необхідних педагогічних умов.

Відомо, що комплекс означає сукупність предметів, явищ чи властивостей, які становлять єдине ціле [79]. Таким чином, комплексом педагогічних умов, необхідних для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ, є така їх сукупність, в якій кожна умова слугує досягненню однієї з послідовних конкретизованих цілей на шляху до зазначеної кінцевої мети. Кожна умова – це підґрунтя для наступної, що й характеризує їхній тісний взаємозв'язок.

З метою теоретичного обґрунтування та визначення педагогічних умов нашого дослідження було зроблено аналіз дисертаційних робіт вітчизняних та зарубіжних авторів (див. параграф 1.2), які у своїх працях висвітлювали проблеми формування корпоративної культури майбутніх фахівців.

З'ясовано, що недостатньо дослідженими лишаються проблеми обґрунтування змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів та визначення особливостей реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури таких фахівців у ВТНЗ, окреслення ролі інтегративних

та мотиваційних особливостей у цьому процесі тощо. Адже, саме зміст освіти є відображенням суспільно-економічного розвитку країни та вимог суспільства, які висуваються до майбутніх фахівців та до закладів освіти, які їх готують. Таким чином, було виявлено необхідність розпочати більш детальне дослідження педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів через аналіз змісту їхньої професійної підготовки.

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» [75, с. 322].

В енциклопедії освіти зазначено, що «основними джерелами змісту вищої освіти є соціальний досвід людства, який має своє відображення у матеріальній і духовній культурі. Обсяг і характер змісту освіти визначається цілями і завданнями, що відповідають потребам суспільства, типом і рівнем освітньої установи, змістом навчальних дисциплін, а також віковими і пізнавальними можливостями тих, що навчаються» [75, с. 322].

Виділяють три рівні формування змісту освіти: перший – системне узагальнення уявлень у вигляді теоретичних засад; другий – на рівні навчальної дисципліни; третій – навчальний матеріал, фіксований у підручниках і посібниках [75]. Структурними елементами змісту освіти є: досвід пізнавальної діяльності, формою її результатів є знання; досвід здійснення відомих способів діяльності – у формі вміння діяти за зразком; досвід творчої діяльності – у формі вміння приймати ефективні рішення в проблемних ситуаціях; досвід здійснення емоційно-ціннісних відносин – у формі особистісних орієнтацій [29, с. 69; 109].

У наукових працях С. Гончаренка, Я. Гриньової, Р. Гуревича, І. Зязюна, В. Краєвського, В. Крем'яна, М. Лазарева, С. Ледньова, І. Лернера, М. Лещенка, Н. Ничкало, О. Савченко, С. Сисоєвої, М. Скаткіна, Б. Суся, Т. Стефановської,

Г. Тарасенка та інших говориться про необхідність розглядати процес формування змісту освіти як цілісну, комплексну проблему, а розв'язання цієї проблеми необхідно здійснювати на засадах ґрунтовних теоретико-методологічних підходів. Велику увагу приділено проблемам змісту професійної підготовки [53; 66; 117; 167; 204].

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» [96, с. 10-11]. Отже, існує потреба у висококультурних фахівцях, які здатні ефективно діяти у змінному зовнішньому світі щодо вирішення багатьох різнопланових питань: маркетингових, фінансових, управління людськими ресурсами, корпоративної взаємодії тощо. Це завдання можливо вирішити за допомогою підвищення рівня професійної підготовки майбутніх фахівців з управління за рахунок інтегративності її змісту, яка виражається у виявленні основних взаємозв'язків навчального матеріалу, їхньої систематизації та впровадженні до єдиного потоку навчально-практичного матеріалу.

Інтеграційні процеси сприяють одночасній актуалізації та активізації різних складових професійної діяльності, що підсилює та закріплює ефективність та результативність професійної підготовки. Інтегрований зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів повинен реалізовуватися через ті її складові, які максимально підходять для її реалізації своїм навчально-практичним змістом, цілями та задачами.

Проблемами теоретично-практичних засад розвитку інтеграції знань в умовах професійної підготовки фахівців займалися В. Беспалько, С. Гончаренко, Я. Кміт, О. Коваленко, М. Лазарєв, О. Романовський, О. Шевнюк та багато інших. У своїх працях вчені ставили за мету інтегрувати навчальний матеріал професійної підготовки в узагальнену форму для більш ефективного формування у майбутніх фахівців цілісного уявлення щодо професійно важливих понять.

Сформована корпоративна культура майбутніх менеджерів передбачає наявність високого рівня знань з циклу дисциплін гуманітарного і соціально-

економічного, професійного та практичного напрямку, що підкреслює необхідність створення та впровадження інтегративного змісту її формування. З огляду на вимоги, які висуває до майбутніх менеджерів сучасний ринок праці в Україні [5], можна зробити висновок, що необхідними особистісними рисами фахівців-управлінців є інтелектуальні (освіченість, гнучкість та швидкість мислення, новаторство, прагнення до самовдосконалення, уміння бачити проблеми та швидко їх вирішувати тощо), уміння міжособистісної взаємодії (уміння самопрезентації, доносити свої думки до оточуючих та повага до них, ввічливість у міжособистісних стосунках, готовність до взаємодії тощо), ділові якості (наполегливість та ініціативність у роботі, організованість, цілеспрямованість, відповідальність, порядність, упевненість у своїх знаннях та уміннях тощо), а також спеціальні професійні якості. Серед специфічних для різного виду діяльності організації (знання ринку праці, права, охорони праці, фінансів, економіки, психології, виноробства, сільського господарства тощо) та «вузлових» компетентностей (володіння інформаційними технологіями, організація бізнесу, планування діяльності, техніки прийняття рішень, знання мов тощо) на перший план виступає сприйняття та усвідомлення значущості корпоративної культури (визнання цінною особистості кожної людини та її цінностей, терпимість та повага, визнання загальних інтересів, направленість на конструктивну взаємодію в команді та створення єдиного корпоративного духу, поважне ставлення до загальних інтересів колективу, надійність, стриманість тощо).

М. Небава [150] у своєму дослідженні сформував макет паспорту компетенцій менеджера організації, який дає можливість визначити рівень конкурентоспроможності майбутнього менеджера. Аналіз одержаних науковцем даних від 167 роботодавців дав змогу виявити пріоритетність якостей у двох групах: базисних професійно-особистісних якостей (лідерство, організаційні здібності, комунікабельність) та тих, які сприяють ефективній діяльності успішного менеджера (креативність, стресостійкість, впевненість у собі, повага до інших). Серед необхідних актуальних знань майбутніх менеджерів, з огляду на думку роботодавців, слід виділити знання щодо: комплексу методів

стимулювання, мотивації працівників; особливостей та закономірностей мистецького партнерського спілкування в професійній діяльності; методів активізації діяльності працівників на основі змагання; методів об'єктивної (в очах працівників) оцінки результатів їх праці. Серед актуальних вмінь майбутніх менеджерів автор виявив: знаходження взаєморозуміння з підлеглими; виявлення кінцевих результатів діяльності кожного підлеглого та організації; об'єктивне оцінювання результатів діяльності працівників та ролі кожного працівника у діяльності організації [150].

Вагома частина вищезазначених знань та вмінь є невід'ємними складниками змісту корпоративної культури майбутніх менеджерів. Але усвідомленість щодо приналежності цих знань та умінь до її складу або підкреслення їх значення не завжди є актуальними та вагомими для викладачів у процесі професійної підготовки фахівців з управління. Відбувається нівелювання корпоративної компоненти професійної підготовки за рахунок пріоритетності фундаментальних знань, умінь. Тобто спостерігається неузгодженість змісту професійної підготовки із змістом вимог ринку праці та потребою у фахівцях, які б відповідали цим вимогам. У зв'язку з цим, набуває актуальності осмислення шляхів взаємопроникнення, єдності знань та вмінь за рахунок інтеграції процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів до процесу їхньої професійної підготовки з метою впорядкування загальних (щодо індивідуально-професійної діяльності) та спеціальних (щодо корпоративної культури майбутніх менеджерів) знань та вмінь у цілісну картину упорядкованих відношень та взаємозв'язків.

Таким чином, з огляду на стан професійної підготовки майбутніх менеджерів та суперечності, які є результатом неспроможності виконати вимоги сьогодення щодо професійної підготовки фахівців з управління (див. параграф 1.1) ми дійшли висновку, що першою умовою формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ є розробка й реалізація інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Інтеграція виражається у виявленні основних взаємозв'язків навчального матеріалу, їх систематизації та реалізації в єдиній системі. Вона повинна реалізуватися через складові, які

максимально відповідають умовам її формування своїм навчально-практичним змістом, цілями та завданнями. Компонентами змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів є цикл гуманітарних і соціально-економічних дисциплін, цикл природничо-наукових (фундаментальних) дисциплін, цикл професійної та практичної підготовки, практичне навчання в умовах реального виробничого процесу. З огляду на те, що саме дисципліни гуманітарної спрямованості (див. параграф 1.1), які входять до циклу гуманітарної і соціально-економічної, а також професійної та практичної підготовки майбутніх менеджерів, дозволяють формувати не лише вузькоспрямованих спеціалістів, діяльність яких полягає у виконанні призначених їм професійних функцій, а висококультурних, всебічно розвинених та гармонійних особистостей, які здатні у різних сферах життєдіяльності розкрити і реалізувати власний потенціал, то саме на цих циклах доцільним буде реалізувати інтеграцію процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у їхню професійну підготовку. В рамках інтеграційного процесу відбувається вплив на форми, методи навчання, які застосовуються в процесі професійної підготовки (див. рис. 1.5).

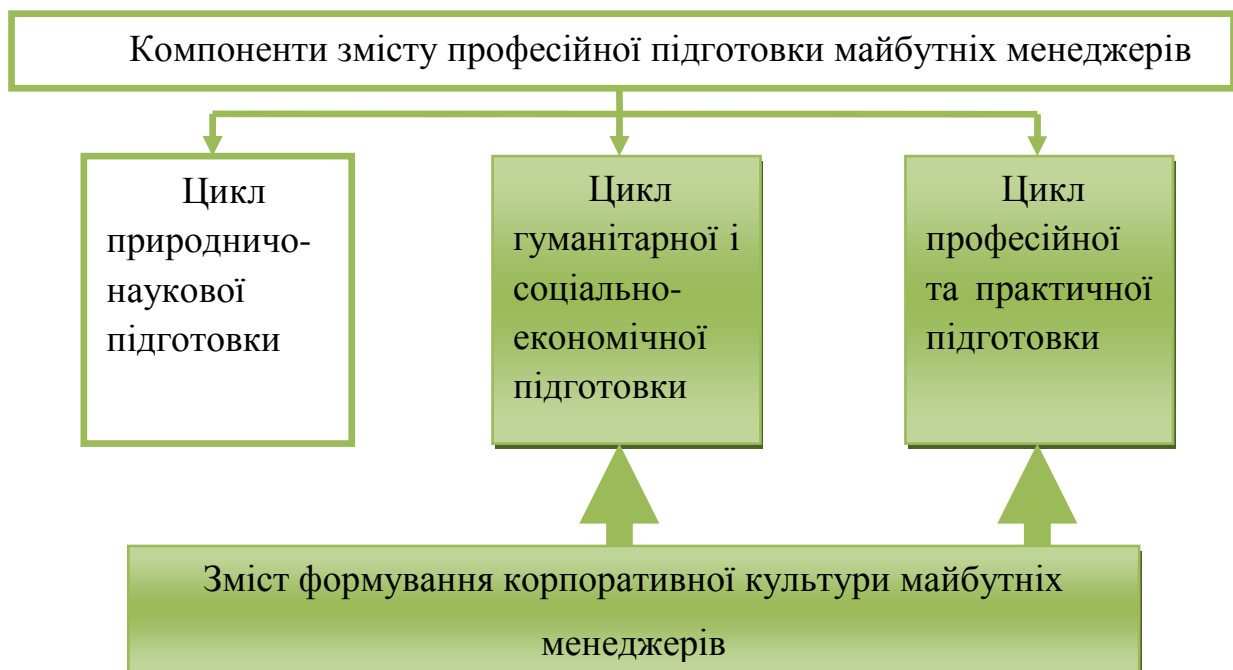


Рис. 1.5 Інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів

Із таблиці видно, що відбувається отримання комплексного досвіду (соціального, управлінського та культурного) у контексті професійної підготовки майбутніх фахівців, основними елементами якого виступають:

- загально-професійні знання (уявлення про сучасну картину світу та про особливості їхньої професійної діяльності), що забезпечать формування когнітивного компоненту корпоративної культури майбутніх менеджерів;

- формування умінь здійснення відомих загальнолюдських та професійно-управлінських видів індивідуальної і спільної діяльності, напрацювання досвіду вирішення нових професійних проблем, який вимагає самостійного, творчого перетворення здобутих раніше в умовах професійної соціалізації загальнонаукових, спеціальних, професійних знань, умінь, а також переорієнтації на вирішення глобальних задач, що ґрунтуються на взаємодії, взаємодопомозі та взаємовідповідальності. Це дає змогу для формування діяльнісного компоненту корпоративної культури майбутніх менеджерів;

- формування зацікавленості у спільній професійній діяльності та усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення, що спонукає до формування мотиваційно-ціннісного компоненту досліджуваного поняття.

Набуття цього комплексного досвіду повинно проходити в процесі взаємодії, інтеграції процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів із процесом їхньої професійної підготовки. Саме постійне, системне, всеосяжне формування цих складових дозволить досягти високого рівня корпоративної культури. Адже, як було виявлено в процесі аналізу особливостей професійної підготовки майбутніх менеджерів (див. параграф 1.1), у змісті їхньої освіти – фрагментарне висвітлення теоретично-практичного матеріалу, який має на меті формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури. Ці особливості їхньої професійної підготовки не можуть задовольнити вимоги суспільства, ринку праці, освітньо-кваліфікаційної характеристики майбутніх менеджерів.

Реалізацію інтеграції процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів із професійною підготовкою можливо здійснити, насамперед, через навчальні програми, які є найважливішим складником системи освіти, нормативними документами, які спрямовують діяльність викладача й студента. Від навчальної програми безпосередньо залежить якість освіти. В. Кремень зазначив, що серед багатьох проблем сучасного навчального процесу виділяється неповна відповідність базових знань, відображених у програмах і підручниках, сучасним досягненням науки, тому створення нових навчальних програм і підручників, спричинене переходом до нового змісту професійної підготовки, мусить усунути ці вади. Такий перехід має привести до оновленого, сучасного змісту освіти та розуміння її якості, що відповідає часові [111, с. 5-17].

Для реалізації навчального плану у вищому навчальному технічному закладі відбувається створення нових навчальних і робочих програм, які впроваджуються у навчальний процес для досягнення педагогічних цілей, або їх модернізація.

Інтегративні процеси професійної підготовки майбутніх менеджерів повинні максимально охоплювати ті дисципліни та цикли, які зможуть реалізувати цей процес завдяки своїй змістовній характеристиці. Тобто, викладачі, які беруть участь у формуванні корпоративної культури майбутніх менеджерів, повинні чітко усвідомити доцільність, послідовність та ефективність інтеграції складових цієї культури з навчальним процесом.

Наше дослідження безпосередньо проводилося у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами, де під керівництвом завідувача кафедри професора О. Романовського та професора Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, а також за участю провідних науковців кафедри (Ж. Богдан, Т. Бутенко, Є. Воробйової, М. Гуревичова, Т. Гури, О. Ігнатюк, О. Квасник, А. Книш, В. Михайличенко, В. Мороза, Ю. Панфілова, М. Петренко, Н. Підбуцької, О. Пономарьова, Г. Попової, С. Резнік, Н. Середи,

3. Черваньової та інших представників професорсько-викладацького складу) було здійснено ґрунтовне переосмислення ролі гуманітарної складової професійної підготовки у вищому технічному навчальному закладі, доведено ефективність її впровадження, розширено номенклатуру гуманітарних дисциплін, необхідних фахівцеві управлінського профілю. За основною концепцією кафедри необхідним є зв'язок матеріального і духовно-ціннісного наповнення професійної підготовки.

Кафедра є центром наукових досліджень, навчальної, навчально-методичної, організаційної та видавничої діяльності у сфері управлінської підготовки менеджерів, лідерів. Професорсько-викладацьким складом цієї кафедри було сформовано та впроваджено інноваційну педагогічну систему інтегрованої психолого-педагогічної та управлінської підготовки майбутніх керівників. Узагальнення результатів її впровадження та подальший розвиток теоретичних досліджень дозволили розробити концепцію формування національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти, а згодом запропонувати і стратегію її реалізації. Реалізація цієї концепції спрямована на успішне вирішення проблеми підготовки управлінських кадрів і сприяє соціально-економічному та духовному відродженню України. Вона відбувається в умовах технічного університету за рахунок вивчення гуманітарних та розширення змісту базових дисциплін, що є основою управлінської підготовки майбутніх фахівців.

Проведений аналіз змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів та спостереження за етапами реалізації концепції, впровадженої кафедрою, дали змогу виявити, що немає спеціальних дисциплін, спрямованих на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Але є ті, доповнення, удосконалення змісту яких дозволило здійснити інтеграцію процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів з їхньою професійною підготовкою, а саме: «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділове адміністрування». Вони входять до циклів гуманітарної і соціально-економічної, професійної та

практичної підготовки. Вибір цих дисциплін обумовлено їх теоретичним та практичним наповненням, а також наявністю можливості для викладача скорегувати навчальний процес таким чином, щоб, не руйнуючи звичайного педагогічного процесу, ввести теоретичний матеріал та практичні завдання, націлені на розкриття змісту та формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Процес формування цієї культури повинен проходити системно, нерозривно, інтегративно на всіх заняттях при розкритті всіх тем.

Програма дисципліни «Психологія управління» має на меті формування у майбутніх менеджерів умінь психологічного аналізу особистості та міжособистісних взаємин у групах, визначення засобів оптимального впливу на працівників для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі. Однак змінюється характер завдань у процесі введення корпоративного аспекту управління. Так, перед менеджерами замість усвідомлення значущості та ролі психологічного підходу в управлінському процесі постає мета усвідомлення сутності та ролі його корпоративної компоненти, її значущості у процесі професійної діяльності. Перед ними постає завдання ознайомитися із найважливішими розробками дійсних сучасних управлінців, які мають успіх у цій галузі, із дослідженнями не тільки психологів, але і лідерів, що мають позитивний досвід у цій сфері.

Аналіз навчальної програми даної дисципліни показав, що згідно з вимогами освітньо-професійної програми [47], майбутні менеджери після ознайомлення з нею повинні знати:

- основи організаційної структури;
- природу управлінських рішень;
- основні принципи і стилі управління і керівництва, а також способи підвищення ефективності управління;
- інформаційні технології і засоби комунікації, необхідні для управління персоналом;
- евристичні методи вирішення творчих завдань;
- структурні особливості організації, мотиви і механізми поведінки.

Після вивчення дисципліни майбутні менеджери повинні вміти :

- компетентно керувати людьми;
- усно і письмово коректно виражати свої думки;
- оцінювати власну діяльність,
- робити адекватні висновки і підвищувати кваліфікацію, виходячи з вимог поточного дня і прогнозованих змін.

Знання і вміння, закладені вимогами програми, частково входять до змісту компонентів корпоративної культури. Із введенням до їхнього складу професійно важливих знань, до необхідних вмінь додаються наступні: командоутворення, контроль психологічного клімату, наслідування позитивного досвіду тощо.

Така комплектація допоможе досягти максимального результату при створенні фахівця, наділеного корпоративною культурою та спрямує навчальний матеріал на значно інший рівень, що дасть змогу реалізувати мету дослідження у повному обсязі.

Метою викладання дисципліни «Управління розвитком соціально-економічних систем» є вивчення основних понять про динамічний характер функціонування соціально-економічних систем (СЕС) і про необхідність ефективного управління їх розвитком, формування умінь і навичок, пов'язаних з управлінням. Серед головних завдань можна виділити зростання управлінської культури за рахунок підвищення рівня управлінських знань, розкриття змісту і сутності управлінських процесів та взаємозв'язків, а також спонукання до самореалізації через кар'єрне зростання та отримання управлінської практики. З введенням корпоративного змісту культури до змісту дисципліни дещо змінюється напрямок навчального процесу: тепер постає завдання в освоєнні таких знань, що спонукатимуть до успішної самореалізації, спрямування на успіх у професійній діяльності, максималізм у досягненні результатів щодо управлінських процесів, до постійного самоудосконалення, критичну оцінку етапів діяльності; усвідомлення ролі корпоративного духу для ефективного керівництва, ролі взаємодії та взаємодопомоги, корпоративної форми діяльності

при виконанні професійних завдань, важливості управління для професійної діяльності менеджера тощо.

Аналіз змісту навчальної програми даної дисципліни показав, що майбутні менеджери, після ознайомлення з нею, згідно з вимогами освітньо-професійної програми [47], повинні знати:

- види соціально-економічних систем (СЕС);
- елементи організації і процес управління ними;
- функції управління;
- методи управління;
- модель стратегічного управління.

Майбутні менеджери повинні вміти [47]:

- сприяти ефективності діяльності СЕС;
- керувати людськими ресурсами;
- враховувати у своїй діяльності зміни зовнішнього середовища та їх вплив на стан СЕС;
- володіти психологічними технологіями впливу на особистість і соціально-психологічними технологіями впливу на малі й великі соціальні групи.

Із інтеграцією до змісту професійної підготовки складових корпоративної культури змінюється характер знань та вмінь майбутніх менеджерів. До знань додаються: розуміння норм діяльності корпорації, щодо діяльності успішних представників сфери управління, а також їхніх помилок та недоліків у професійній діяльності, методи оцінки ефективності корпоративного управління за рахунок аналізу змін серед внутрішніх та зовнішніх факторів індивідуальної і спільної діяльності, умов її здійснення, факторів існування фахівців, психічних станів тощо. Серед умінь, пов'язаних з вхідним корпоративним компонентом, виділимо наступні: володіння технологіями прищеплення корпоративного духу, володіння рефлексивним сприйняттям реальності, передбачення емоційної нестабільності колективу, планування максимальної ефективності взаємодії між членами професійного середовища та безпосередньо середовищем тощо.

Вимоги програми вказують на правомірність їх використання для формувального процесу. Обидві дисципліни входять до циклу вибіркового, до нормативної частини навчальних програм менеджерів, що ще раз доводить доцільність їх використання у даному дослідженні.

Викладання дисципліни «Ділове адміністрування» мало за мету допомогти майбутнім менеджерам опанувати психологічні та соціологічні методи управління людськими ресурсами у сучасних умовах, оволодіти теорією та практикою результативного управління, оскільки перша вимога до менеджера – орієнтація на людей. Змінюється характер завдань викладання даної дисципліни у зв'язку з введенням до контексту вивчення тем, пов'язаних з корпоративною культурою майбутніх менеджерів. Перед викладачами постає завдання у формуванні мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, прорефлексивного системного мислення із здатністю до постійного самовдосконалення та розвитку фахівців управлінської сфери, які свої дії вчать узгоджувати між всіма членами організації. До комплексу спеціальних знань у галузі управління додаються психологічні – щодо лідерства та взаємодії у організації як корпорації, щодо успішної реалізації власного потенціалу та своїх співробітників, критичної оцінки діяльності тощо. Окрім науково-методичного підґрунтя опанування основних інструментів управління проектами завдання ускладнюється орієнтацією на особистість, що постійно динамічно діє із прагненням до максимального єдиного результату. Постає необхідність враховувати взаємодію систем людина-людина та людина-техніка, до всього ще й вплив соціально-економічного середовища.

Вивчення даної навчальної дисципліни передбачає наступні знання для менеджера:

- природу адміністративної влади;
- методи формування та функціонування механізмів адміністрування у процесі управління організаціями;
- структуру управлінських взаємовідносин в органах управління організацій різних форм і сфер діяльності;

- порядок розробки організаційних структур підприємств і компаній, положень про підрозділи, посадові інструкції;

- основи психології менеджменту і бізнесу;
- мотивацію праці, маркетинг, фінанси, бухгалтерський облік.

Вміння:

- організувати систему ділового адміністрування в організації;
- опрацьовувати місію та цілі організації;
- організовувати роботу й ефективну взаємодію структурних підрозділів, спрямовувати їхню діяльність на досягнення високих темпів розвитку і вдосконалення бізнесу, його відповідності найкращим світовим зразкам. З огляду на тему дослідження, змінюється характер організації, яка сприймається як корпорація.

Серед переліку знань, які майбутні фахівці повинні отримати в процесі професійної підготовки, не враховані знання щодо методів досягнення спільного успіху, організації спільної діяльності, орієнтації на позитивний результат. Необхідними є знання про можливі наслідки своєї діяльності та діяльності корпорації відносно її людських ресурсів. Серед вмінь, що необхідні менеджеру з високим рівнем корпоративної культури, не вистачає вміння щодо реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності, створювати та контролювати комунікаційні мережі у колективі, створювати стратегії мотиваційного процесу з огляду на позитивний результат, рефлексивно сприймати різні ситуації, пов'язані із професійною діяльністю, динамічно реагувати на зміни умов праці, постійно розвиватися та підвищувати власний рівень компетентності. Дані показники можна сформулювати завдяки підвищенню рівня професійної підготовки майбутніх менеджерів через інтеграцію складників корпоративної культури майбутніх менеджерів до її складу та реалізації умов формування процесу.

Аналіз мети та цілей даних програм дисциплін показав доцільність та теоретико-практичну значимість їх для процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Але є потреба у доповненні темами, що спеціально спрямовані на її формування.

Корективи до програм обраних дисциплін було зроблено на основі детального аналізу змісту та умов їх проведення (які методи, засоби, форми навчання необхідні для реалізації даних дисциплін гуманітарного циклу). Для цього ми брали участь у консультаціях з провідними представниками професорсько-викладацького складу кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами, на яких виявили особливості викладання цих дисциплін та напрацювання авторів щодо корегувальних заходів, спрямованих на їх пристосування до процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищому технічному навчальному закладі. Також проводилися спостереження за діяльністю майбутніх менеджерів з метою ознайомлення з рівнем їх професійних знань, умінь; індивідуально-психологічними особливостями; активністю на заняттях та проявом зацікавленості, емоційним ставленням до процесу навчання. Це дало змогу модернізувати навчальні програми таким чином, щоб підвищити ефективність навчання та зацікавленість майбутніх менеджерів їхньою професійною підготовкою.

Вибір дисциплін дослідження обумовлений також кількістю годин, передбачених для їх вивчення. Зокрема, програма навчальної дисципліни «Психологія управління» у 2010-2011 н.р. містила 90 годин – 30 лекційних годин, 15 годин виділені на практичні заняття, у 2011-2012 н.р. містила 153 години – 32 лекційні години та 32 години виділені на практичні заняття, а у 2012-2013 н.р. містила 161 години – 48 лекційні години та 72 години виділені на практичні заняття. Програма навчальної дисципліни «Управління розвитком соціально-економічних систем» у 2010-2011 н.р, 2011-2012 н.р. та 2012-2013 н.р. містила 90 годин – 30 лекційних годин, 15 годин виділені на практичні заняття. Навчальна програма дисципліни «Ділове адміністрування» у 2011-2012 н.р. та 2012-2013 н.р. містила 90 годин – 48 лекційних годин, 32 годин виділені на практичні заняття. З огляду на достатню кількість навчальних годин, можемо зробити висновок про доцільність обраних дисциплін для формування змістовного наповнення корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Суспільство, у зв'язку з науково-технічним прогресом, євроінтеграцією та зростанням обсягів наукової інформації, вимагає забезпечення нової якості підготовки фахівців, що призводить до її швидкого старіння і скорочення циклу оновлення. Однак, кардинальні зміни в нашій країні зумовлюють необхідність перегляду та удосконалення змісту професійної освіти, її форм, методів і засобів ефективного формування загальних та професійних світоглядних позицій майбутніх менеджерів. Адже вже створені навчальні програми на сьогоднішній час мають недосконалий зміст навчального матеріалу, де відсутнє спрямування на поєднання, інтеграція професійної підготовки з формуванням корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Таким чином, автором дослідження було зроблено висновок про можливість та доцільність створення інтегрованого змісту 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.

Аналіз наукової літератури [75; 109; 121; 212; 249] щодо забезпечення ефективності навчально-виховного та формуючого процесу показав важливу роль мотивації та ціннісних орієнтацій у процесі професійної підготовки. Проблемами ціннісних орієнтацій та їх формуванням займалися Б. Ананьєв, Л. Виготський, Е. Еріксон, Л. Колберг, Д. Леонт'єв, В. Столін, В. Ядов та інші. У своїх наукових працях вирішували питання формування мотивації навчально-пізнавальної діяльності в суб'єктів навчання такі вчені, як Ю. Бабанський, Л. Божович, О. Вербицький, А. Маркова, А. Яковенко та інші. Особливостями функцій мотивів у професійній та навчальній діяльності, взаємозв'язком ціннісної та мотиваційної структур, мотиваційно-ціннісним ставленням до майбутньої професійної діяльності займалися М. Боришевський, І. Зязюн, Є. Ільїн, О. Коваленко, В. Кремень, В. Кудін, М. Лазарєв, Н. Ничкало, А. Сущенко, Є. Шиянов та інші. Науковці зазначають, що для конкретно взятої людини система ціннісних орієнтацій є одним із центральних особистісних

утворень, яке виражає ставлення людини до соціальної дійсності, мотивує її до дії. В енциклопедії освіти написано, що «цінності є невід'ємною частиною відносин людини зі світом, в якому протікає її життєдіяльність і пізнання. Цінності можна розглядати і як засіб відображення дійсності у світогляді людини, тобто суб'єктивне відображення об'єктивної реальності» [68, с. 992-993]. До реальності майбутнього фахівця входять навчання, виховання, професійна підготовка.

У процесі фахової підготовки майбутні менеджери отримують досвід взаємодії і спілкування з різноманітними соціальними групами, що визначає успішність їхніх відносин у професійному житті. Аналіз праць вчених (І. Зязюн, Є. Ільїн, О. Коваленко, М. Лазарєв, Н. Ничкало та інші) та вимог ринку праці виявив, що менеджери у професійній діяльності реалізують як індивідуальну (виконання своєї частки роботи незалежно від інших, досягнення особистих цілей, саморозвиток тощо), так і спільну (ведення діалогів, спільний пошук ефективного вирішення проблем, взаємодопомога, взаємовідповідальність, націленість на вирішення спільної мети, узгодженість дій, почерговий або взаємний вплив учасників діяльності на соціально-психологічні особливості особистості партнерів, їхні духовно-фізичні стани, цінності, норми взаємодії, а також наміри, стилі спілкування та вирішення конфліктів тощо) 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.

З огляду на те, що особливістю процесу формування корпоративної культури є інтеграція його до процесу професійної підготовки, ця особливість буде підґрунтям для введення подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації цього процесу. 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. Таким чином, другою умовою нашого дослідження виступає реалізація подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Під час введення подвійної мотивації до процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів необхідно брати до уваги та опиратися на взаємозв'язок ціннісних орієнтацій із їхньою мотиваційною сферою [77; 121; 212; 249]. Адже мотив – це складова діяльності особистості. У залежності від ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів, мотив може виступати як суспільно значущий або вагомий лише для особистості. Тобто прослідковується чіткий взаємозв'язок мотивації особистості з типом її направленості (суспільно значущим або індивідуально вагомим). Ця залежність є змінною у процесі розвитку особистості [121, с. 47].

Л. Кравченко у своїх працях говорить про еволюцію ціннісних орієнтацій у ході розвитку особистості, що простежується в їхній зміні не лише відповідно до змісту, а й до своєї мотивуючої функції [109, с. 35]. Цінності знаходять відображення у емоційних наслідках поведінкового прояву (перші почуття гордості або провини). Наступним ступенем є прояв цінностей через форму «відомих» мотивів, потім через форму мотивів смислоутворювальних та реально діючих. Мотив або мотивація – це, насамперед, стимули, що спонукають майбутнього фахівця до певних дій. Мотивація включає до себе потреби, мотиви, інтереси, установки, емоції, норми та цінності. Цінність на кожному ступені свого перетворення, свого розвитку збагачується новою мотивуючою якістю без втрати попередніх. У структурі мотивації цінності представляють стабільні, що не залежать від зовнішніх обставин, утворення, які займають місце на вищому рівні самосвідомості [84]. Мотивація та цінності тісно взаємопов'язані, що послужило причиною створення мотиваційно-ціннісної системи [212]. Цей процес формування мотиваційно-ціннісної системи є динамічним – відбувається протягом усього життя; на його динаміку та активність впливають набутий досвід, знання, певні обставини, в яких

опинилася людина, спілкування з оточуючими, процес навчання, а також самостійне сприйняття, мислення [249].

Формування ціннісних орієнтацій, які мотивують, регулюють, спрямовують життєдіяльність кожної людини, зокрема майбутніх менеджерів, спонукає формування ціннісного ставлення до корпоративної культури саме через введення мотиваційного супроводу корпоративної спрямованості. Процес становлення ціннісних орієнтацій досить складний і тривалий, який потребує всебічного системного підходу, який можливо скорегувати викладачам у процесі професійної підготовки.

Введення мотиваційного забезпечення до процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів впливатиме на ефективність цього процесу та на відношення майбутніх менеджерів до їх корпоративної культури як до цінності, яка необхідна їм для майбутньої професійної діяльності. Воно формуватиме відповідальне, ціннісне ставлення до корпоративної взаємодії, до вирішення корпоративних задач, спонукатиме до досягнення єдиної корпоративної мети.

Мотиваційне забезпечення навчально-виховного процесу реалізується на всіх етапах професійного навчання майбутніх фахівців. Але з огляду на те, що у даному дослідженні акцент робиться на необхідності інтеграції змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки, то з'являється необхідність у супроводі цієї підготовки подвійною мотивацією через поєднання та розкриття важливості взаємодії загально-професійної та корпоративної культури майбутніх менеджерів. Також за рахунок введення подвійної мотивації вирішується проблема підготовки менеджерів, які націлені не на вирішення локальних професійних задач, а які готові та здатні вирішувати глобальні питання життєдіяльності всієї організації. 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. Це відбувається шляхом розкриття значення одержаного теоретичного матеріалу для особистості студентів на початковому етапі – відбувається реалізація індивідуальної складової подвійної мотивації. Викладач розкриває тему, робить аналіз тактичних і стратегічних навчальних цілей, розкриває теоретичний матеріал, виявляє професійну спрямованість навчального матеріалу і можливість його застосування у майбутньому професійному житті для досягнення індивідуальних цілей професійної діяльності. На заняттях відбувається розкриття значення якостей та цінностей, які сформуєть майбутні менеджери при вивченні даного теоретичного матеріалу та розкриття можливостей (перелік прикладів застосування навчального матеріалу для вирішення практичних завдань), якими вони зможуть скористатись у майбутньому житті (індивідуальна складова подвійної мотивації).

На завершальному етапі кожного заняття відбувається засвоєння практичного матеріалу, викладач розкриває корпоративне значення здобутих теоретично-практичних знань через реалізацію корпоративної складової подвійної мотивації. Тобто відбувається переорієнтація та розширення можливостей майбутніх менеджерів з індивідуального рівня на більш високий та відповідальний – корпоративний. Розкривається корпоративне значення тих знань та вмінь, які студенти отримали, якостей та цінностей, процес формування яких у них відбувається при вивченні даного теоретично-практичного матеріалу. Отже, відбувається переорієнтація студентів на взаємодію, взаємодопомогу, взаємовідповідальність, на досягнення єдиної мети, формування єдиного корпоративного духу, на вирішення глобальних цілей та завдань організації, у майбутньому колективі, в якому вони будуть працювати.

Впровадження подвійної мотивації відбувається протягом всього процесу становлення студентів професіоналами. З огляду на вище зазначене, можна

стверджувати, що кожна педагогічна умова виступає підґрунтям для наступної, що характеризує їхній тісний взаємозв'язок.

Необхідність удосконалення та використання форм і методів, які забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (третя педагогічна умова даного дослідження) пов'язана з тим, що ті, які застосовуються в процесі професійної підготовки, недостатньо ефективні. Застосовуються лише стандартні форми навчання: лекції, семінарські заняття та практичні заняття. Застосування інших форм навчання відбувається у малій кількості, вони не несуть достатнього теоретично-практичного наповнення матеріалом щодо корпоративної культури майбутніх менеджерів, її елементів та особливостей прояву в майбутній професійній діяльності. Недосконалою є і структура проведення форм та методів навчання: не містить у собі подвійної мотивації, яка є основою процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у нашому дослідженні.

Під формою навчання мається на увазі спосіб організації професійної підготовки, що означає зовнішній бік організації навчального процесу, пов'язаний із тим, яка кількість студентів буде залучена до нього, скільки часу потрібно для його реалізації та місцем навчання, а також із регламентом його здійснення [228, с. 197-200].

До ефективних організаційних форм навчання віднесено колективні (лекції, лекції-дискусії, лекції із заздалегідь запланованими помилками, лекції-прес-конференції, практичні заняття та семінари), групові (імітаційні та ділові ігри, дистанційні консультації), індивідуальні (самостійна робота, індивідуальні консультації) [75, с. 965-966]. У процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів заплановано проведення лекційних, практичних та семінарських занять.

Структура лекційного заняття [75; 228] містить наступні елементи:

- вступ (відбувається мотивація навчання, розкривається формулювання теми лекції, постановка завдання);
- викладення окремих теоретичних частин лекції;

- висновки (дають можливість студентам осмислити лекцію в цілому і виділити основну ідею);

- розкриття завдання на самостійне опрацювання;

- відповіді викладача на запитання студентів.

По-перше, така структура лекційних занять, згідно з умовами нашого дослідження, потребує введення до неї подвійної мотивації (індивідуальної та спільної (корпоративної)) формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. По-друге, ця структура лекційних занять не дає у повній мірі розкрити особистісний потенціал кожного студента, не дозволяє викладачам отримати зворотній зв'язок від майбутніх менеджерів, не передбачає рефлексії студентів. Вона не дозволяє викладачеві скоординувати свої дії, які направлені на моделювання корпоративної компоненти майбутньої професійної діяльності менеджерів. Викладання нового матеріалу на основі механічної передачі знань, умінь та навичок призводить до мінімізації ефективності процесу фахової підготовки та повільного розвитку репродуктивного мислення [224, с. 10-15].

Проведення практичних та семінарських занять, на яких поєднуються теорія з практикою, спонукає до засвоєння вивченого матеріалу через систему завдань, які поступово ускладнюються. Тобто весь навчальний матеріал проходить через власний досвід майбутніх менеджерів. Але постає інша проблема у тому, що практичні та семінарські заняття, якщо лекційні ними замінити, не містять у собі великої кількості часу для розкриття теоретичного матеріалу.

Оскільки розвиток особистості студентів, формування їх корпоративної культури не можливе без взаємодії, єдності теорії та практики, особистісно-орієнтованого підходу до кожного студента, подвійної мотивації, без зворотного зв'язку викладача та майбутніх менеджерів, постає проблема в удосконаленні форм організації навчальної діяльності майбутніх менеджерів через поєднання загальновідомих форм навчання, які будуть вміщувати одночасно теорію та практику.

Отже, 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.

Дотримання структури цього заняття підвищить рівень професійної підготовки, індивідуальної та корпоративної її складових, мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до корпоративної культури та буде сприяти нерозривному зв'язку теорії та практики.

Удосконалення форми організації навчальної діяльності відбулося на основі ідеї Д. Колба щодо чотиріступеневої емпіричної моделі навчання, яка містить у собі основні постулати про навчальну поведінку людини та надання допомоги в навчанні інших. Ця модель ґрунтується на фундаментальних ідеях професійного становлення особистості, які можуть сприяти оволодінню майбутніми менеджерами системними, глибокими, дієвими знаннями щодо соціально-психологічних особливостей їхньої діяльності, реалізації норм взаємодії та їх зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації, спонукатиме до сформованості знань з організації спільної діяльності та мотиваційній спрямованості майбутніх менеджерів на спільну діяльність. Вона сприяє розвитку практичних умінь щодо створення власного іміджу та іміджу організації, самопрезентації, конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій та командоутворення; використанню творчого підходу до реалізації професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь як складових корпоративної культури майбутніх менеджерів. Накопичення теоретичних знань та практичних умінь студентів відбуватиметься на основі формування професійно-ціннісних орієнтацій, мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, позитивного ставлення до майбутньої професії та гордості

щодо приналежності до сфери управлінської діяльності, усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення.

Згідно з цією моделлю, на першому ступені навчання та освоєння нової інформації майбутні фахівці лише набувають безпосередній, конкретний досвід (*concrete experience*). Другий ступінь має назву рефлексивного спостереження (*observation and reflection*), у ході якого майбутній фахівець розмірковує над тим, про що дізнався. Третій ступінь – теоретичне узагальнення або формування абстрактних моделей та концепцій (*forming abstract concepts*), в ході якого майбутній фахівець вводить нові відомості у систему вже наявних знань і встановлює між ними зв'язок. Останній, четвертий ступінь моделі містить експеримент і самостійне застосування нових знань на практиці (*testing in new situations*), після чого майбутні фахівці можуть почати будувати власні плани застосування знань [230, с. 13-15; 144]. Навчання може починатись із будь-якого ступеня. Але ця модель навчання спрямована на роботу з дорослими людьми, які можуть безпосередньо у реальному житті отримувати конкретний досвід, який майже не можливий для студентів. Тому схема моделі навчання Д. Колба потребує коректив для застосування в процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Насамперед, необхідним є введення подвійної мотивації, взаємодії теорії та практики із закріплюючим ефектом та зворотнім зв'язком між майбутніми фахівцями та викладачем, а також вибір завдання студентам для самостійного опрацювання на основі їх індивідуальних соціально-психологічних особливостей.

Таким чином, комплексне теоретично-практичне заняття з подвійною мотивацією має особливу структуру (рис. 1.6.) та характеризується як 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.



Рис. 1.6. Структура комплексної форми організації навчальної діяльності з використанням подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів

Ця структура також ефективна під час проведення занять-дискусій, метою яких є отримання зворотного зв'язку зі студентами. Це дасть змогу досягти активного обміну думками в інтервалах між логічним викладенням матеріалу,

що сприятиме активізації пізнавальної та практичної діяльності майбутніх менеджерів та дасть можливість викладачу ознайомитися та скорегувати колективну думку групи, націлити їх на корпоративну спрямованість у вирішенні питань, які розглядаються. Така позиція допоможе розібратися з технологією командоутворення та налагодити комунікацію з колегами, відчуття значення взаємодії, взаємодопомоги, взаємовідповідальності та толерантного ставлення до своїх колег при вирішенні поставлених завдань, навчить майбутніх менеджерів оперативно аналізувати різні управлінські ситуації, виступати в ролі експертів та опонентів, що вплине на загальний рівень їхньої корпоративної культури.

Впровадження подвійної мотивації буде також ефективним при застосуванні у навчальному процесі занять-прес-конференцій. У процесі підготовки та участі у заняттях даної форми студенти опрацьовують навички швидкої, грамотної побудови питання до викладача, що спонукає майбутніх менеджерів до активізації когнітивної та діяльнісної складової, до чіткого та лаконічного висловлювання своєї думки. Набуття такого досвіду формувального процесу дуже важливе у майбутньому професійному житті, де для менеджерів важливим є вміння красиво, правильно та ефектно висловити свої думки, свої наміри. Саме через розвинені комунікативні уміння вони зможуть досягти порозуміння з членами організації, довести свою думку та досягти довіри та поваги.

О. Пономарьов, О. Романовський, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та З. Черваньова у своїй науковій праці зазначили, що заняття у формі прес-конференцій «дозволяє викладачу і майбутньому керівнику опрацьовувати уміння задавати питання і відповідати на них, знаходити вихід із складних ситуацій, урізноманітнювати форми спілкування, формувати і розвивати вкрай необхідні не тільки керівникові, не тільки представникам національної гуманітарно-технічної еліти, а й кожній сучасній культурній людині якості полеміста» [228, с. 213].

Розвивати якості полеміста, активізувати пізнавальну діяльність та опрацьовувати комунікативні навички досить важливо для процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, адже саме вони є ефективним інструментом для досягнення взаєморозуміння при вирішенні корпоративних завдань. Таким чином проведення дискусій та прес-конференцій спонукатиме до формування когнітивного та діяльнісного компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Застосування комплексної форми організації навчальної діяльності буде більш ефективним при використанні методів навчання, які побудовані на основі інтегративного змісту та використанні індивідуальної і корпоративної складових подвійної мотивації. Ці методи навчання можуть бути застосовані як у процесі проведення аудиторних занять, так і під час самостійної роботи майбутніх менеджерів, що допоможе сформувати усі компоненти корпоративної культури майбутніх менеджерів. Ефективним буде використання активних методів навчання, які відносяться до розряду прогресивних та які орієнтовані на широке охоплення соціальної практики. Адже ці методи дозволяють максимально наблизитися студентам до реальних ситуацій, з якими майбутні менеджери можуть стикатися в професійній та інших сферах життя. Активні методи навчання включають соціально-психологічні закономірності групової динаміки та інших процесів, які можуть виникати у групах, а також закономірності поведінки особистості в групі, ознайомлення студентів з якими є важливим в їхній майбутній професійній діяльності.

Ю. Ємельянов наголошує, що різноманіття конкретних практичних методів можна поділити на: групові (дискусійні: групова дискусія, аналіз конкретних ситуацій, «мозкова атака», «круглий стіл», «брейн-ринг», «інтелектуальна розминка», ігрові: рольова гра, ділова гра, організаційно-діяльнісна гра, соціально-психологічні тренінги: тренінг партнерського спілкування, тренінг професійних і життєвих умінь, тренінг особистісного зростання); індивідуальні (виконання практичних завдань, тренування) [77].

Для нашого дослідження, з урахуванням специфіки технічного вищого навчального закладу, для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів ми використовували наступні. Одним з методів формування корпоративної культури майбутніх менеджерів є аналіз практичних ситуацій (Case study, кейс-метод або метод аналізу ситуацій). В його основу покладені концепції розвитку розумових здібностей [41, 139; 195; 213, с. 173-179; 273].

Застосування цього методу в нашому дослідженні передбачає використання конкретних ситуацій у комплексі (історій, тексти яких називаються «кейсом») з метою групового їх аналізу, обговорення або вироблення відповідних рішень майбутніми менеджерами з певного питання відповідно до викладеного навчального матеріалу, що вплине на розвиток діяльнісного компоненту корпоративної культури. Під час проведення методу здійснюється контрольне опитування майбутніх менеджерів на предмет знання фактів кейсу, що розбирається. В рамках кейсів часто проводиться «мозковий штурм» в межах малої групи щодо шляхів вирішення конкретної ситуації та захистом запропонованого рішення. Це спонукає до можливості контролювати когнітивний компонент досліджуваного поняття і професійної компетентності.

З метою удосконалення даного методу навчання для підвищення ефективності процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів було зроблено аналіз структури кейсів. Класичний варіант кейсів має наступні структурні елементи [38]:

- назва кейсу;
- фабула (розкриття місця розвитку подій);
- дійові особи (учасники ситуації);
- проблемна ситуація;
- варіанти вирішення проблеми (не менш трьох варіантів, які заздалегідь знає викладач);
- критерії оцінки вирішення проблемної ситуації.

Основними етапами вирішення кейсів за класичною схемою є:

- розкриття проблемної ситуації перед майбутніми фахівцями (прочитання ситуації кілька разів з можливими індивідуальними нотатками студентів);
- аналіз фактів, що стосуються середовища (фірми) та виявлення проблем, причин, які їх породили;
- виявлення головних проблем;
- знаходження альтернативних шляхів подальших дій;
- оцінка альтернативних шляхів подальших дій щодо вирішення даної проблеми;
- розробка аргументованих припущень;
- ухвалення рішення або розробка рекомендацій.

Згідно із аналізом структури та змістового наповнення можна зробити висновок про необхідність доповнення їх етапами подвійної мотивації на основі інтегрованого змісту та коригування смислового наповнення змісту цього методу навчання розкриттям особливості спільної діяльності менеджерів та її ролі для корпоративної культури організації та корпоративної культури менеджерів та норм взаємодії. Таким чином, основними завданнями кейс-методу повинні виступати: напрацювання навичок вирішення різного роду теоретико-практичних проблем менеджменту та прийняття управлінських рішень у різних умовах; формування навичок ясного та чіткого висловлювання та відстоювання власної точки зору; практика роботи у групі на відстоювання лідерської позиції; формування умінь доведення інформації до оточуючих та здатність переконувати у своїй правоті, вести за собою команди; реалізація норм взаємодії у процесі спільної діяльності; формування та забезпечення умов прояву мотивації спільної діяльності, ціннісного ставлення до майбутньої професії та корпоративної культури майбутнього менеджера; розвиток професійно-важливих якостей, здібностей та формування цінностей. Спектр зазначених завдань вказує на те, що цей метод є доцільним та ефективним у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

На рис. 1.7 зображено структурні етапи вирішення кейсів, які спрямовані на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів з урахуванням

подвійної мотивації та інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

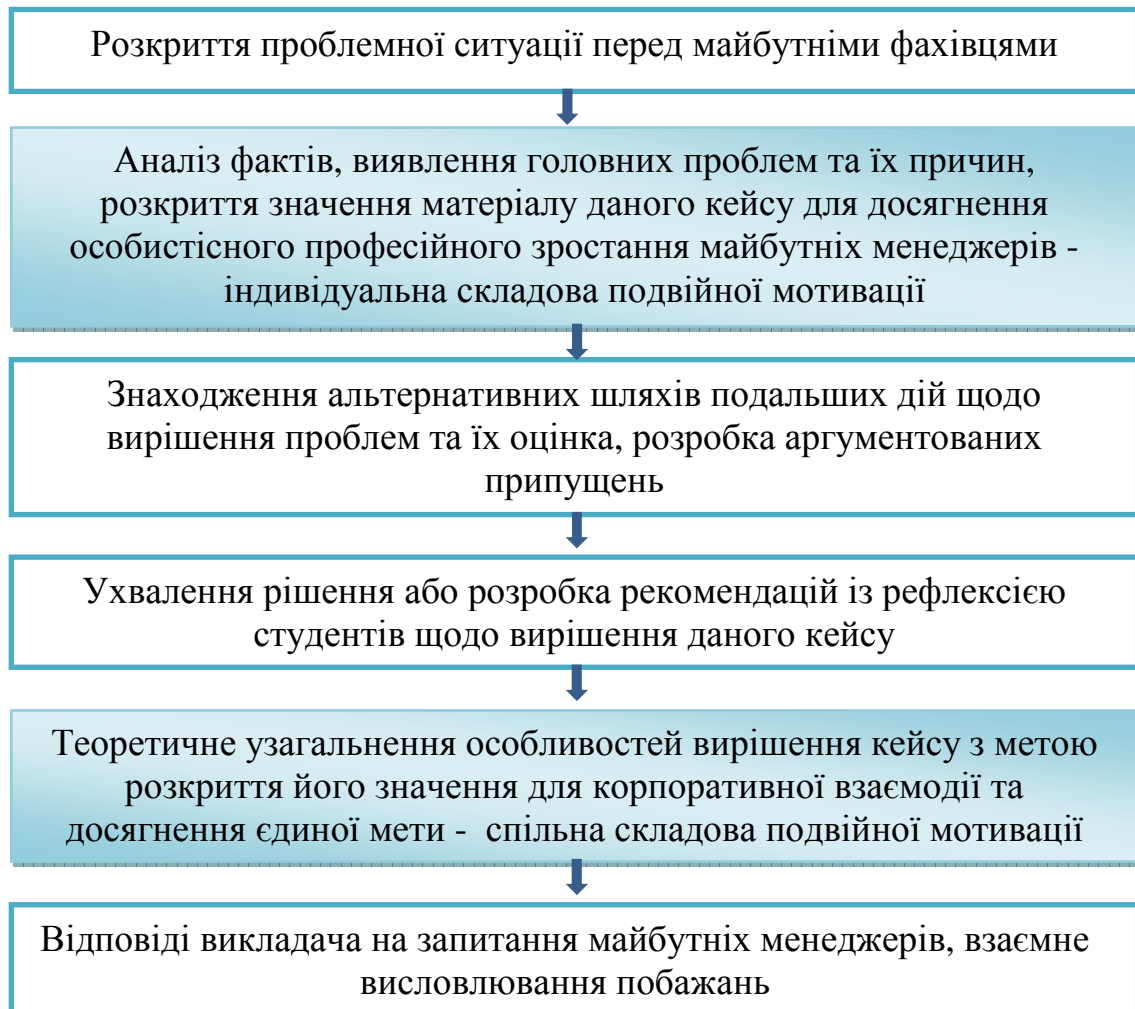


Рис. 1.7. Структурні етапи вирішення кейсів, які спрямовані на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів на основі інтегрованого змісту та використання подвійної мотивації

Наступним методом активного навчання, який може використовуватися для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, є соціально-психологічний тренінг.

Завдяки німецькому психологу К. Левіну, а також розробкам вітчизняних психологів, накопичений немалий досвід теоретичних досліджень і практичних розробок, присвячених соціально-психологічному тренінгу, які належать таким вченим як І. Вачков, Л. Карамушка, Г. Ковальов, А. Книш, С. Макшанов,

Л. Петровська, С. Петрушин, Г. Попова, Є. Сидоренко, Є. Швалб, Т. Яценко та інші [36; 91; 201]. Сучасні викладачі мають змогу активно та ефективно формувати корпоративну культуру у майбутніх менеджерів, а також досліджувати динамічні процеси в цих групах задля подальшої корекції. Як зазначила Л. Петровська [166] у своїх працях, соціально-психологічний тренінг є засобом розвитку міжособистісної та професійної компетентності в професійному та особистому житті [14].

Застосування тренінгу в процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ допоможе скоригувати соціально-психологічні особливості майбутнього фахівця шляхом гармонізації професійного та особистісного, індивідуального та корпоративного буття людини, сприятиме активізації ідентифікації студентів із їхньою майбутньою сферою діяльності, підвищенню рівня комунікативності, розкрити норми взаємодії людини в професійній діяльності на основі взаємодопомоги, взаємовідповідальності та толерантного ставлення до своїх колег, також допоможе сформувати мотиваційну спрямованість на спільну діяльність, спонукатиме до усвідомлення значення корпоративної культури майбутніх менеджерів для професійної діяльності тощо.

Згідно із І. Вачковим, [37] тренінгові зайняття мають наступну структуру:

- знайомство учасників та тренера;
- прояснення очікувань учасників та оголошення мети тренінгу;
- узгодження правил взаємодії під час заняття;
- введення в тему;
- розкриття основного змісту теми;
- практична частина;
- закріплення матеріалу;
- перевірка вивченого матеріалу;
- висновки, підведення підсумків (рефлексія).

Дана структура має великий перелік етапів, які можуть бути використані при формуванні корпоративної культури майбутніх менеджерів, але вчений не

звернув уваги на мотиваційний компонент тренінгу. Перш ніж почати щось формувати та розкривати теоретично-практичну складову тренінгового заняття, необхідно замотивувати майбутніх менеджерів на отримання знань та вмінь, необхідних для підвищення ефективності їхньої індивідуальної та спільної діяльності, зацікавленості та працездатності майбутніх менеджерів.

Для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів мотивація повинна відбуватися на основі моделювання індивідуальної діяльності керівника (індивідуальна складова подвійної діяльності) на початку тренінгу та розкриття вагомості саме спільної діяльності та її зв'язку з процесом корпоративної взаємодії, реалізації норм взаємодії та її ролі для життєдіяльності організації, його самого (спільна складова подвійної мотивації) по його завершенні. Тобто розкрити потребу в її формуванні, у напрацюванні необхідних для майбутньої спільної діяльності показників. Б. Додонов у своїй теорії мотивації відмітив, що потреба будь в чому може виступати як цінність, коли індивід ідентифікує в об'єкті свого пізнання саме те, в чому він відчуває потребу [197]. Таким чином, викладач повинен у своїй діяльності показати потребу в формуванні корпоративної культури майбутнього фахівця через реальні приклади із професійного життя менеджерів, через аналіз рівня теоретичних знань та практичних умінь студентів, який вони зроблять у процесі саморефлексії та трансляції їхніх висновків при публічних виступах. Тобто рефлексія майбутніх менеджерів повинна відбуватися не тільки в кінці тренінгу (класичний варіант), але і на початку разом з індивідуальною складовою подвійної мотивації. Аналіз міркувань студентів дасть змогу викладачеві проаналізувати ефективність мотиваційних заходів та розкрити студентам, на прикладах їхніх одногрупників, явища, думки, факти, емоції, відчуття, які вони самі не помітили, не відчули, не виявили. Це не тільки підвищить рівень їхньої мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, але й спонукатиме майбутніх менеджерів до формування корпоративної культури.

Таким чином, на рис. 1.8 зображено структуру тренінгу, який направлено на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та розкриття значення корпоративної складової їхньої діяльності для професійного життя.



Рис. 1.8. Структура тренінгу, який направлено на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та розкриття значення корпоративної складової їхньої діяльності для професійного життя

Ця структура проведення тренінгу дозволить активізувати процес формування даної культури саме через доповнення її подвійною мотивацією на основі інтеграційного змісту та через аналіз студентами їхніх вражень, рівня теоретичних знань та практичних умінь.

Проведення тренінгу за новітньою структурою спонукатиме до професійного розвитку та самоствердження як менеджера з корпоративним складником, передати своїм підлеглим свої думки та наміри, цінності та норми

взаємодії, бути взірцем та компетентним лідером, який поважно ставиться до виконання своїх професійних обов'язків та до людей, з якими він працює.

Але проведення тренінгу та кейсів, які можуть увійти в структуру запропонованого автором комплексного теоретично-практичного заняття, не повністю дозволяє реалізувати практичне напрацювання необхідних професійних умінь і знань. Необхідним є застосування та удосконалення ще одного методу навчання, що максимально наближено до практики, фактично є її повноцінною заміною – рольової гри. Практична цінність цього методу була зазначена в наукових працях багатьох вчених [20; 25; 93; 95; 119; 133; 274].

Як відзначає Л. Карамушка, рольова гра – це «групова форма навчання, у процесі якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку студентів. Рольова гра відіграє важливу роль в активізації навчально-виховного процесу. Це досягається активізацією пізнавально-оцінювальної та практичної діяльності учасників заняття, певною організацією їхньої взаємодії та спілкування» [75, с. 788; 87]. Термін «рольова гра» вперше з'явився у працях Дж. Морено, який є родоначальником теорії ролей. Він, прослідивши історію дефініції «роль» (від латинського *rotula* - невеличке колесо або кругла колода), виявив, що роллю раніше називали скручений в трубочку аркуш паперу, на якому було записано текст п'єси для акторів, а пізніше це стало називатися грою акторів [164, с. 246]

У процесі навчання гру застосовують для програвання конкретної ситуації (сюжету), важливої для процесу професійного навчання, а також з її допомогою вирішують необхідні питання, які в традиційних методах навчання вирішуються менш ефективно та з меншим виявом наочності. В основу сюжету гри може бути покладена навчальна або реальна життєва проблема, з огляду на яку учасникам (майбутнім менеджерам) розподіляють відповідні ролі. Кожен учасник гри повинен виконати певну роль, дотримуючись рольових приписів від викладача або іншого ведучого (в залежності від того, хто готував цю гру) [90, с. 788].

Науковці виділяють такі види рольових ігор, як навчально-рольові та ділові ігри (за типом використовуваних завдань). Навчально-рольові ігри використовуються задля забезпечення всебічного і глибокого аналізу різних проблем. Ділова гра спрямована на імітування реальних ділових ситуацій, що допомагає набуттю умінь та навичок, необхідних для використання різних видів практичної діяльності [90, с. 788].

До основних особливостей рольових ігор належать етапи їх проведення [90]:

- підготовчий (вміщує повідомлення теми, мети та цілей гри, опис сюжетної лінії, пояснення плану та правил гри, коротка характеристика дійових осіб);

- етап проведення (опановування ролей, вироблення спільної думки щодо питань, які необхідно опрацювати, розробка стратегії поведінки, програвання ситуації);

- заключний етап (аналіз, обговорення та оцінка результатів гри).

Із метою досягнення сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів та реалізації умов даного дослідження, вищезазначену структуру необхідно доповнити подвійною мотивацією на основі інтеграційного змісту. Це дасть змогу підвищити осмислення важливості індивідуально-професійного росту, ролі спільної діяльності та реалізації норм взаємодії у професійному житті, спрямованих на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег.

Також, з огляду на те, що одним із показників сформованої корпоративної культури майбутніх менеджерів є усвідомлення її значущості, до важливих зараховують системні, глибокі, дієві знання щодо соціально-психологічних особливостей діяльності менеджера та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації, глибокий аналіз та оцінювання особистісно-професійних якостей менеджерів. З огляду на зміст показників необхідним також буде введення у структуру рольової гри етапу аналізу якостей, цінностей, норм взаємодії, професійних умінь, які будуть необхідні

майбутнім менеджерам для розв'язання конкретної ігрової ситуації. Тобто акцентування уваги відбуватиметься через порівняння ситуаційних складових ігрової та професійної реальностей на основі аналізу когнітивних, діяльнісних та мотиваційно-ціннісних характеристик майбутніх менеджерів з метою усвідомлення ролі цих характеристик у діяльності, що виконуватиметься майбутніми менеджерами.

Таким чином, рольові ігри, які будуть використовуватися у процесі реалізації інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів із професійною підготовкою та на основі використання подвійної мотивації, повинні мати певні етапи проведення (див. рис. 1.9).

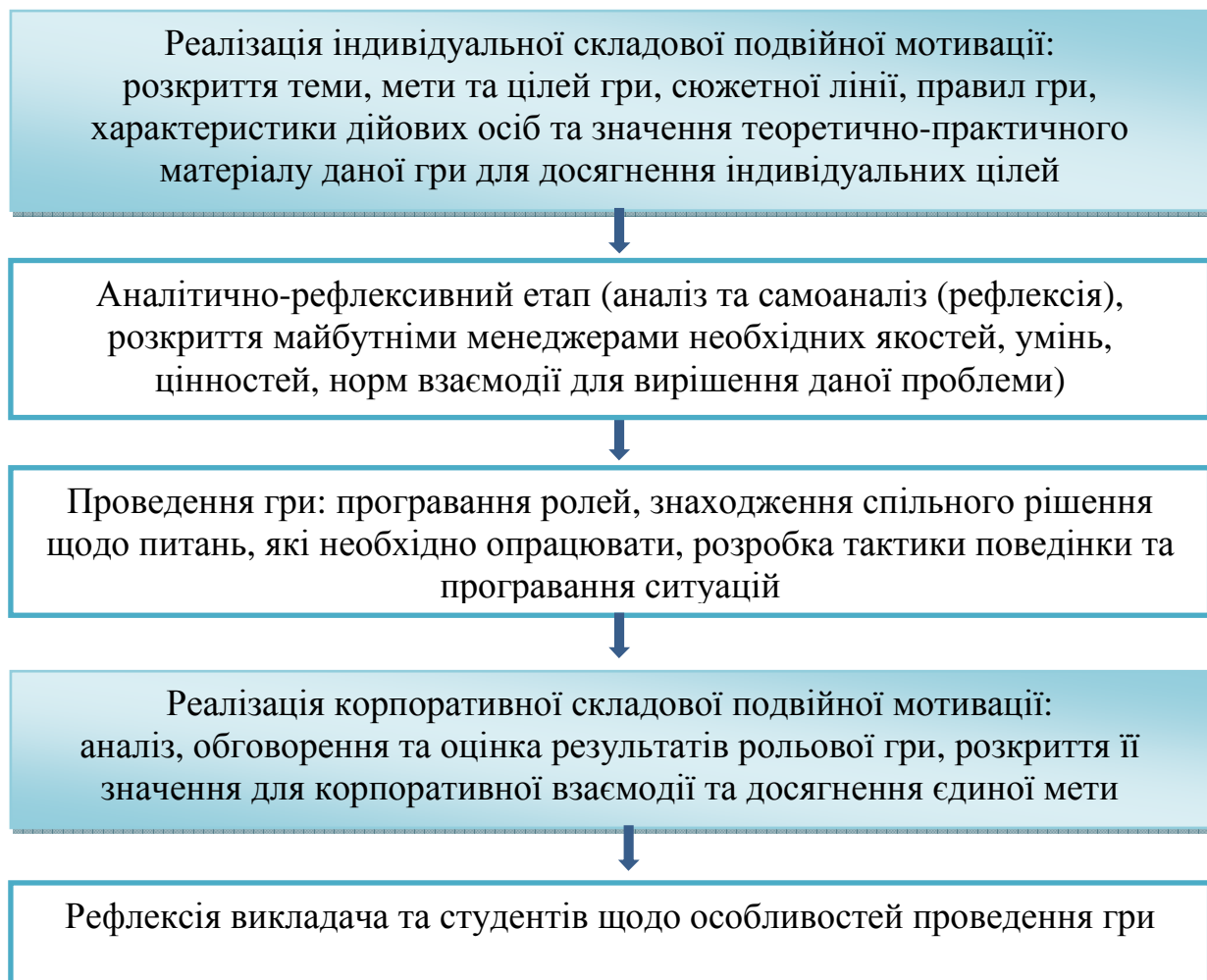


Рис. 1.9. Етапи проведення рольових ігор, які направлені на формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та розкриття значення корпоративної складової їхньої діяльності для професійного життя

Дані етапи рольової гри можуть бути реалізовані в процесі програвання будь-яких її видів. У нашому дослідженні ми вважаємо за доцільне використання ділової та навчально-рольової гри для формування у майбутніх менеджерів цілісного уявлення щодо особливостей професійної діяльності в різних її аспектах (індивідуальному та корпоративному); накопичення, засвоєння та удосконалення теоретично-практичних знань, умінь, які майбутні менеджери отримали в процесі професійного навчання; формування та забезпечення умов прояву мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, ціннісного ставлення до майбутньої професійної та корпоративної культури майбутнього менеджера; розвитку професійно-важливих якостей та ідентифікації з майбутньою сферою діяльності.

Реалізація вищезазначеної комплексної форми організації навчальної діяльності та методів формування корпоративної культури майбутніх менеджерів буде більш ефективною та цікавою для майбутніх менеджерів при застосуванні різних засобів навчання. У вітчизняній педагогічній науці та практиці прийнято вважати, що під засобами навчання мають на увазі спеціально утворені матеріальні об'єкти, які формують навчальне середовище та беруть участь у навчальній діяльності, виконуючи при цьому навчальну, виховну, формуючу та розвивальну функції. Як знаряддя праці викладача і майбутніх фахівців, засоби навчання сприяють оптимальному поєднанню теоретичних і практичних навчально-виховних заходів. Дещо ширше визначає їх Н. Мойсеюк, яка відносить до них «різноманітні матеріали і знаряддя навчального процесу, завдяки яким успішно ще і за короткий час досягаються визначені цілі навчання» [145, с. 327-348].

Серед технічних навчальних засобів, які можуть бути використані в процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ, є: ноутбуки, проектори, мультимедійне обладнання, фотоапарати, відеокамери, диктофони, відеофільми (фрагменти), аудіозаписи тощо. Також широко використовуються друковані засоби навчання: підручники, тексти лекцій,

таблиці, картки для складання таблиць, картини, малюнки, роздатковий образотворчий матеріал, плакати тощо.

Вони є ефективними через свої високі демонстраційні властивості, які поєднують зорове сприйняття із слуховим. Інформацію, яка подається на екранних засобах, майбутні спеціалісти розглядають емоційно та жваво, що сприяє зосередженню їх уваги на об'єктах вивчення та кращому засвоєнню отриманої інформації. Ці засоби навчання забезпечують не просто показ матеріалу, але і його групування, систематизацію, полегшуючи запам'ятовування, а також сприяють довготривалому, не обмеженому у часі відображенню мовного матеріалу [9; 145].

Грамотно підібраний зміст зображення, чіткість, яскравість стимулює пізнавальну діяльність та поліпшує запам'ятовування та усвідомлення на емоційному та інтелектуальному рівнях, що робитиме професійну підготовку майбутніх менеджерів ефективною.

Таким чином, з метою формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах були розроблені наступні педагогічні умови: розробка й реалізація інтегрованого змісту 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; реалізація подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, яка містить індивідуальну та спільну (корпоративну) складові, що дозволяє підвищити ефективність професійної діяльності цих фахівців; удосконалення та використання форм і методів, що забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, які побудовані на основі інтегрованого змісту та використанні подвійної мотивації. Було теоретично обґрунтовано та проаналізовано ці педагогічні умови.

Висновки до розділу 1

1. 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. Серед складових характеристики майбутнього менеджера, здатного відповідати сучасним вимогам суспільства в Україні, це 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. Тому виникла відповідна потреба у формуванні корпоративної культури як складного професійно-важливого особистісного утворення майбутнього менеджера – фахівця, який виступає носієм та засновником норм та цінностей організації, в якій він працює.

2. Розкрито сутність поняття корпоративної культури організації, виділені її функції (ціннісно-утворювальна, мотивуюча, нормативно-регулююча, адаптивна, діяльнісна та пізнавальна) та її тривірневу структуру («символічний», «підповерховий» та «глибинний» рівні). При аналізі співвідношення двох понять – корпоративної та організаційної культур – було зроблено висновок про їхню тотожність, синонімічність. 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.

У той же час аналіз світового досвіду менеджменту 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.

Корпоративна культура майбутніх менеджерів включає мотиваційно-ціннісний, когнітивний і діяльнісний структурні компоненти.

Мотиваційно-ціннісний компонент вміщує у собі 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 компонент характеризується володінням 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.

До складу діяльнісного компоненту увійшли 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. 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.

3. З'ясовано, що необхідною складовою професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах є формування їхньої корпоративної культури. Теоретично обґрунтовано й розроблено педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, а саме: розробка й реалізація інтегрованого змісту 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; реалізація подвійної мотивації у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, яка містить індивідуальну та спільну (корпоративну) складові, що дозволяє підвищити ефективність професійної діяльності цих фахівців; удосконалення та використання форм і методів, що забезпечують

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

Питання, які висвітлено у розділі, досліджено в таких роботах автора: [255; 256; 258; 259; 260; 262; 265; 266].

РОЗДІЛ II

ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВТНЗ ТА ЇХ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА

2.1 Реалізація педагогічних умов, що забезпечують формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ

У ході дослідження було визначено необхідні умови для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Узагальнене бачення процесу реалізації цих педагогічних умов зображено на рис. 2.1.

Реалізацію першої умови (розробка й реалізація інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів) було проведено за рахунок одночасного формування як професійно-практичної, гуманітарної і соціально-економічної складових професійної підготовки цих фахівців, так і їхньої 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 скоригувати 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. 2.2). Для коригування заходів щодо створення та реалізації інтегрованого змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів було проведено консультації з провідними представниками професорсько-викладацького складу кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами та спостереження за навчальною діяльністю майбутніх менеджерів.



Рис. 2.1. Реалізація педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНТЗ

У процесі підготовки та реалізації цієї педагогічної умови навчальний процес будувався у відповідності до особистісно-орієнтованого принципу навчання на основі емоційно-збагаченого та практично націленого процесу

професійної підготовки, створення довірливого та позитивного клімату через співпрацю викладача та студентів.

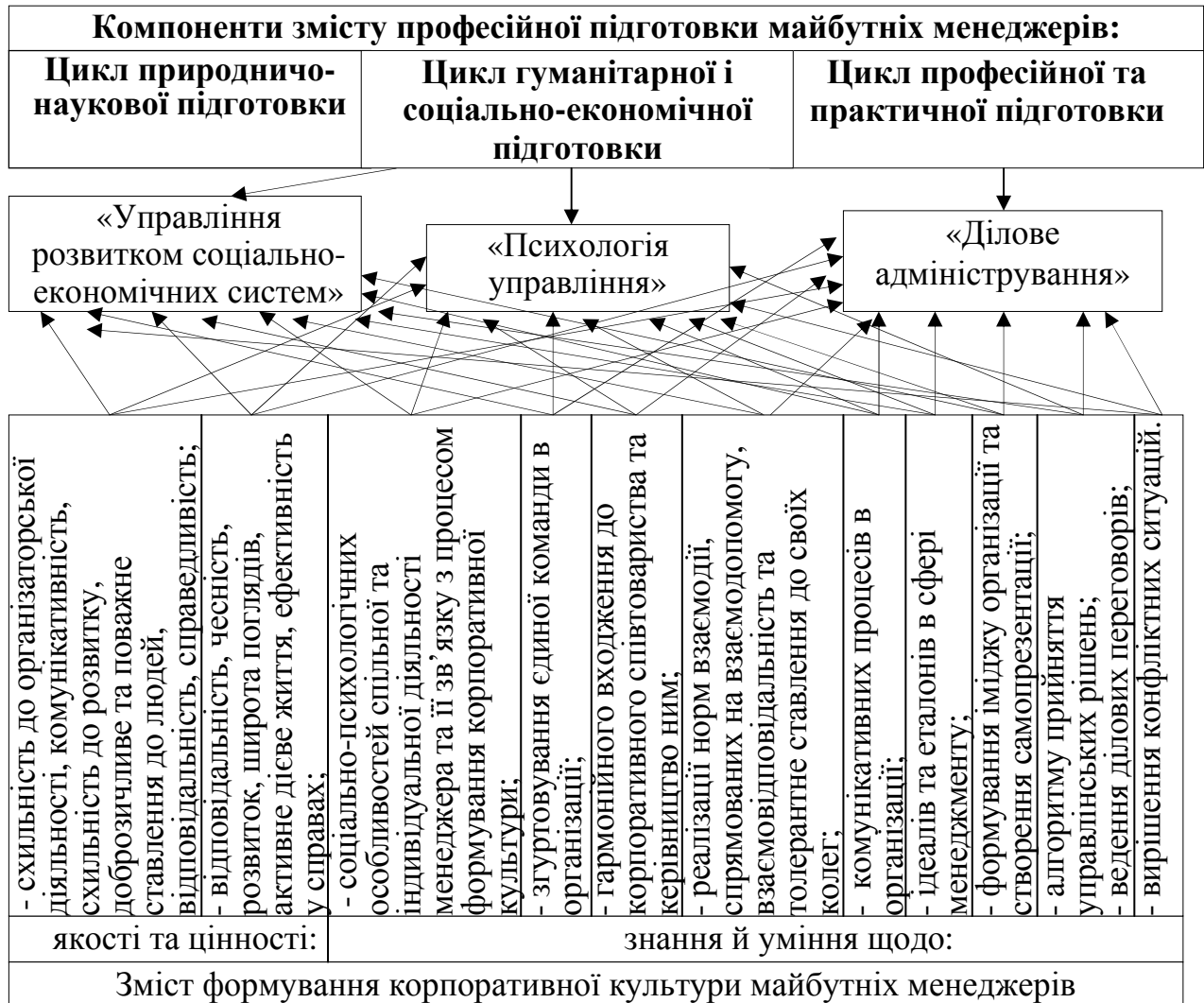


Рис. 2.2. Інтегрований зміст формування корпоративної культури майбутніх менеджерів

Перша умова дослідження передбачала розробку й реалізацію інтегрованого змісту 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.

Під час інтеграції змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів із процесом професійної підготовки цих фахівців було підібрано такий теоретичний та практичний матеріал, що сприяв формуванню компонентів

досліджуваного поняття, а саме: мотиваційно-ціннісного, когнітивного та діяльнісного. Наприклад, теми «Лідерство та керівництво», «Особистість керівника», «Психологія ділового спілкування в управлінні», «Психологія ділових переговорів», «Колектив як об'єкт управління», «Управління – явище об'єктивного світу», «Керівництво і управління», «Оперативне та стратегічне управління СЕС», «Управління розвитком організації СЕС», «Керівництво в організації», «Системна модель менеджменту організацій», «Еволюція організації», «Планування ресурсного забезпечення проекту», «Управління персоналом у проектах» сприяли формуванню мотиваційно-ціннісного компоненту.

Виходячи з того, що «цінності використовуються для позначення об'єктів, явищ та їх властивостей, а також абстрактних ідей, що втілюють у собі узагальнені ідеали і виступають завдяки цьому як еталон» [110], автор розширив зміст вищезазначених тем через демонстрацію ролі цінностей в життєдіяльності менеджера та розкрив взаємозв'язок ціннісних орієнтацій керівників та людей, які їм підпорядковуються. Викладач зосереджував увагу майбутніх менеджерів на значимості цінностей, які є ядром їхньої корпоративної культури. Було підкреслено, що джерелами формування цінностей, мотивів та норм поведінки є керівники організації, тому спрямованість їх розвитку як фахівців повинна починатися з формування чи корекції мотиваційно-ціннісної сфери їхньої особистості та усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення.

Викладач у процесі професійної підготовки студентів акцентував увагу на тому, що успішність діяльності менеджера, його взаємини з іншими людьми, вирішення ділових проблем під час спілкування, в процесі винесення рішень, цілком залежить від дотримання менеджером моральних норм та принципів, норм взаємодії, що спрямовані на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег, від націленості його на досягнення єдиного успіху, на активну спільну діяльність. Під час практичної частини занять було розібрано ряд кейсів та розіграні ділові ігри. Завдяки чому відбувся процес

формування мотиваційно-ціннісного, діяльнісного та когнітивного компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Важливим моментом у реалізації інтегрованого змісту формування корпоративної культури майбутніх менеджерів було спрямування студентів на ідентифікацію з майбутньою сферою діяльності, на розвиток відчуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управління через вивчення наступних тем: «Психологічний аналіз управлінської діяльності», «Психологія організації в управлінні», «Особистість керівника», «Колектив як об'єкт управління», «Системність – форма та принципи організації людської діяльності», «Управління – явище об'єктивного світу», «Керівництво в організації». Їхній зміст було збагачено за рахунок розкриття важливості та необхідності процесу оволодіння професією менеджера, престижності вибраної ними професії для активізації процесу ідентифікації з майбутньою професією. На заняттях були відпрацьовані навички формування іміджу та самопрезентації майбутніх фахівців з управління.

У процесі одночасного формування професійної та практичної, гуманітарної та соціально-економічної складових, а також корпоративної культури було застосовано вивчення таких тем, як: «Психологічний аналіз управлінської діяльності», «Психологія організації в управлінні», «Задачі та функції управління», «Лідерство та керівництво», «Особистість керівника», «Системність – форма та принципи організації людської діяльності», «Управління – явище об'єктивного світу», «Промислове підприємство: виникнення, розвиток та вирішення проблем ефективності функціонування», «Керівництво і управління», «Управлінські моделі», «Планування ресурсного забезпечення проекту», «Управління розвитком організації СЕС», «Організаційний дизайн», «Управлінські моделі», «Управління персоналом у проектах», «Управління результативністю менеджменту організації». Викладачем було зосереджено увагу на роз'ясненні майбутнім менеджерам таких понять, як структура організації, ієрархія відносин та взаємодія в організації. Основними пунктами для вивчення вважали особливості тайм-менеджменту (планування, аналіз та

корекція своєї діяльності зокрема та організації взагалі), виявлення ієрархії мотивів та шляхи підвищення мотивації до виконання функціональних обов'язків у процесі спільної діяльності, відпрацювання вміння керувати своєю діяльністю та умінь ефективної взаємодії керуючого та керованого об'єктів. Під чітким керівництвом викладача студентами було опрацьовано алгоритм прийняття рішень як суті процесу управління. У ході занять розкривалася сутність та види відповідальності в менеджменті, методи управління етикою та соціальною відповідальністю організації. Завдяки цим заняттям відбувся процес формування всіх компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Завдяки змістовному теоретичному та практичному наповненню тем «Психологічний аналіз управлінської діяльності», «Керівництво в організації», «Задачі та функції управління», «Лідерство та керівництво», «Особистість керівника», «Системність – форма та принципи організації людської діяльності», «Управління – явище об'єктивного світу», «Системна модель менеджменту організації», «Управління персоналом у проектах», «Управління проектами в системі менеджменту організацій», «Управлінські моделі», «Промислове підприємство: виникнення, розвиток та вирішення проблем ефективності функціонування», «Керівництво і управління», «Управління розвитком організації СЕС», «Управління розвитком людських ресурсів» викладачем було зосереджено увагу на розкритті особистісно-професійних рис менеджера, які сприяють ефективному виконанню його професійної діяльності, згуртуванню єдиної команди в організації, а також забезпечують гармонійне входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним. Проведено аналіз соціально-психологічних особливостей діяльності менеджера, розкрито сутність його функціональних обов'язків, ієрархію відносин, проаналізовано стилі керівництва та показано шляхи взаємодії в організації. Відбувся розвиток мотиваційної спрямованості на спільну діяльність. У процесі викладання відбувалося спонукання до усвідомлення значущості прийняття управлінських рішень. А також був поданий навчально-практичний матеріал щодо розкриття

поняття корпоративної культури, функцій, типів та шляхів її формування (як характеристики організації, так і як складного особистісного утворення).

Теми «Психологія ділового спілкування в управлінні», «Психологія ділових переговорів», «Управління – явище об'єктивного світу», «Керівництво і управління», «Управління проектами в системі менеджменту організацій», «Керівництво в організації», «Управління результативністю менеджменту організації» було використано у процесі формування діяльнісного компоненту корпоративної культури майбутніх менеджерів. При інтеграції складових основної дефініції дослідження до змісту програм навчання, автор ставив перед собою за мету донести до майбутніх менеджерів основи комунікативного процесу в міжособистісному та професійному житті, які мають за мету реалізацію норм взаємодії у процесі спільної діяльності. Відпрацьовувалися практичні навички конструктивного спілкування, розуміння себе й інших з точки зору психології та менеджменту, навички підготовки, проведення та аналізу ділових переговорів. Відбувалося напрацювання професійно-важливих комунікативних, організаторських умінь для успішного формування корпоративної культури у майбутній спільній діяльності.

Формування всіх компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів відбувалося із впровадженням у навчальний процес різних форм організації навчальної діяльності та методів навчання, які побудовані на основі інтегрованого змісту та використанні подвійної мотивації. Їх застосування дозволило відзначити активність та зацікавленість студентів експериментальної групи в процесі навчання, рефлексивність їх дій та міркувань на запропоновані теми, зворотній зв'язок з викладачем та сприятливий соціально-психологічний клімат у групах, які проходили навчання. Це було пов'язано з модернізацією та урізноманітненням навчального матеріалу. Опис проведених заходів нами буде відображено нижче. У контрольній групі викладачем було подано навчальний матеріал у більш лаконічній та стандартизованій формі викладення.

Другу педагогічну умову було реалізовано на основі взаємодії індивідуальної і корпоративної складових подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

У процесі реалізації цієї умови роботу студентів було спрямовано на емоційне сприйняття та рефлексивне осмислення важливості корпоративної культури менеджера для його успішної управлінської діяльності. 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. Всі дії викладача було спрямовано на формування всіх компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів. На етапі реалізації спільної складової подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів використані наступні мотивуючі прийоми.

По-перше, викладач спонукав, мотивував студентів до спільної діяльності, до безперервного саморозвитку, самовдосконалення, збагачення ціннісних та світоглядних орієнтацій, мотивів, здібностей, уявлень, духовних і моральних вірувань і унаслідувань, своїх знань та умінь тощо.

Основними елементами спонукання до саморозвитку майбутніх менеджерів були приклади діяльності менеджерів зі світовими іменами та залучення реальних представників сфери управління до процесу навчання. На заняття-прес-конференції запрошувалися представники різних ланок управління, з різних організацій, з різним стажем роботи. Студенти їх слухали уважно, задавали їм безліч запитань, намагалися виділити для себе багато цікавої та корисної інформації. Це відбувалося з метою передачі досвіду реальних фахівців, розкриття особливостей спільної діяльності менеджерів та наголошення на важливості її спрямованості на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег, з метою

розвитку корпоративної культури майбутніх менеджерів, що впливало на процес ідентифікації, інкорпорації та усвідомлення значущості їхньої фахової підготовки та їхньої майбутньої діяльності. Таким чином, усвідомлення важливості безперервного розвитку викликало прагнення студентів до вдосконалення своїх знань та вмінь у різних сферах життєдіяльності: особистісній, індивідуально-професійній та спільній (корпоративній), що позитивно впливало на формування усіх трьох компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів. Також було застосовано розповіді про вирішення конфліктних питань із життєвого досвіду відомих фахівців галузі, розповіді про їхній досвід у створенні ефективних корпорацій, посилення на позитивний досвід реалізації еталонів у сфері менеджменту.

По-друге, дотримання особистісно-орієнтованого та рефлексивного підходів у процесі фахової підготовки майбутніх менеджерів. Тобто, дії викладача було спрямовано на аналіз способів мотивації їх до спільної діяльності з урахуванням індивідуальних особистісних якостей, когнітивних та діяльнісних характеристик студентів. Можливість отримати зворотній зв'язок від кожного студента в процесі навчання та оцінити, скоригувати рівень його підготовки, мотиваційної спрямованості через запитання та активну комунікативну взаємодію в групі, також спонукала підвищення ефективності інтегративного та мотиваційного процесів із метою формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

По-третє, дії викладача були спрямовані на застосування практичних вправ у групі, що спонукало майбутніх менеджерів до більшого усвідомлення значущості кожного члена команди та давало можливість наголосити на відповідальності за свою діяльність, на особистому прикладі відчути та усвідомити особливості спільної діяльності менеджера у корпоративному середовищі, усвідомити свої власні знання, вміння. Таким чином було отримано змогу сформуванню діяльнісний та когнітивний компоненти їхньої корпоративної культури.

Автор у своїй роботі максимально інформативно та наочно розкрив суть теоретично-практичного матеріалу з метою отримання взаємодії індивідуальної та спільної (корпоративної) складових подвійної мотивації через впровадження у формуючий процес різних засобів навчання.

Серед технічних навчальних засобів, які використовувалися в процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ були: ноутбук, за допомогою якого викладач на комплексних теоретично-практичних заняттях робив показ фрагментів документальних та художніх фільмів з метою наочності теоретичного матеріалу щодо корпоративної культури та професійно-особистісних характеристик керівників, щодо конфліктів на підприємствах, історії становлення відомих компаній, шляхів успіху та поразок загалом відомих менеджерів, щодо ролі керівника в організації тощо. Автор широко застосовував друковані засоби навчання: підручники; методичні вказівки; плакати, які готували самі студенти чи викладач; бланки соціально-психологічних тестів, які майбутні менеджери проходили для отримання особистого досвіду, рефлексії або закріплення, узагальнення теоретичного матеріалу, а також для наповнення практичних матеріалів, які були спрямовані на дослідження соціально-психологічних характеристик менеджерів (тих матеріалів, які їм знадобляться для простеження динаміки їх розвитку як спеціалістів, та тих, які вони зможуть використовувати для моніторингу життєдіяльності організації). З їх допомогою процес формування корпоративної культури майбутніх менеджерів проходив більш жваво, цікаво, інформативно, наочно та ефективно.

Таким чином, на етапі реалізації спільної (корпоративної) складової подвійної мотивації здійснювалася переорієнтація студентів на взаємодію, взаємодопомогу, взаємовідповідальність, досягнення єдиної мети, формування єдиного корпоративного духу, вирішення глобальних цілей та завдань організації.

На рис. 2.3 зображено реалізацію подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації у контексті формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури.



Рис. 2.3. Взаємодія індивідуальної та спільної (корпоративної) складових подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів

Третя педагогічна умова передбачала удосконалення методів і форм, що забезпечують формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури, на основі відповідного інтегрованого змісту та доповнення їхньої структури подвійною мотивацією (див рис. 1.6 – 1.9).

Реалізація удосконалених методів формування корпоративної культури майбутніх менеджерів відбувалася на основі комплексних форм організації навчальної діяльності. Відбулося поєднання теоретичної та практичної змістових частин професійної підготовки майбутніх менеджерів у комплексне теоретично-практичне заняття.

Вибір цієї форми навчання в процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів був обумовлений тим, що разом із теоретичним

матеріалом студенти мали можливість миттєво усвідомити значення професійного зростання через перевірку своїх знань на практиці, закріпити їх та проаналізувати свої слабкі та сильні сторони, що стимулювало студентів до професійного розвитку. Тобто така форма створена, щоб мотивувати майбутніх менеджерів на досягнення єдиного успіху, єдиної мети, на постійне розширення свого потенціалу, на розкриття важливості опрацювання навчального матеріалу на практиці, на корпоративність дій (практичні вправи, кейси, ігри передбачають націленість на взаємодію, взаємодопомогу при досягненні єдиної мети – опрацювання навчального матеріалу), що є показниками корпоративної культури майбутніх менеджерів.

На початку кожного комплексного теоретично-практичного заняття відбувалося розкриття теми та висловлювання студентів щодо їхніх сподівань стосовно цієї теми. Після чого викладач спрямовує свою роботу на засвоєння майбутніми менеджерами теоретичного матеріалу та розкриття його значущості для кожного студента особисто (індивідуальна складова подвійної мотивації). Потім навчальний матеріал було теоретично структуровано та висвітлено на основі інтеграції загальних знань та знань щодо корпоративної культури з закріплюючим ефектом та зворотнім зв'язком майбутніх фахівців та викладача. Наступний етап – оволодіння практичною складовою та розкриття її корпоративного значення (спільна складова подвійної мотивації), закріплення матеріалу з метою розкриття його значення для корпоративної взаємодії та досягнення єдиної мети (одержання практичного досвіду майбутніх менеджерів: застосування кейсів, рольових ігор, діагностичних соціально-психологічних методик тощо). Обов'язковим було отримання завдання студентами для самостійного опрацювання на основі їхніх індивідуальних соціально-психологічних особливостей та відповіді викладача на питання студентів стосовно даної теми.

В експериментальній групі змінена структура навчального процесу враховувала когнітивні та соціально-психологічні особливості майбутнього менеджера: якості, цінності, мотиви, здібності до оволодіння професійними

знаннями, вміннями, активність та креативність у процесі професійної підготовки тощо. Проведення попередньої діагностики індивідуальних особливостей студентів дало змогу скоригувати, удосконалити форми і методи навчання таким чином, щоб вони максимально ефективно впливали на процес формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

У нашому дослідженні саме особистість була центром навчально-виховного процесу, що дало змогу реалізувати підтримку студентів у їхньому прагненні до саморозвитку, самореалізації у сфері майбутньої професії на основі орієнтації викладача на особистісні характеристики кожного майбутнього менеджера. Тобто спочатку автор дослідження розкрив соціально-психологічний досвід кожного студента, а потім відбулося узгодження отриманих даних із інтегрованим змістом формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та особистісно-орієнтованим ставленням до кожного із них у процесі формування у них корпоративної культури. Викладачем було визначено різні рівні знань та вмінь, соціально-особистісні особливості студентів із метою оптимізації навчального процесу. Діяльність викладача містила методи та заходи, спрямовані на активізацію, заохочення та розвиток студентів, що враховували індивідуальний підхід до кожної особистості. Важливим напрямом у ході реалізації педагогічного експерименту було емоційне насичення навчального процесу та осмислення його студентами з глибоким аналізом виконуваних навчальних завдань та зворотним зв'язком, що сприяло створенню довірливого та позитивного клімату на основі їхньої співпраці.

Для ефективного досягнення мети навчального процесу весь процес професійної підготовки студентів було націлено на розширення практичних умінь, збільшення активності майбутніх менеджерів. На комплексних теоретично-практичних заняттях викладач, з метою зв'язку теорії та практики, використовував такі методи активного навчання, як тренінги (Додаток Р), практичні вправи (Додаток П), кейси (Додаток Т) та рольові ігри (Додаток С). Також серед варіантів здобуття практичного досвіду викладач часто використовував соціально-психологічні тести, методики, які були спрямовані на

розкриття особливостей особистісних та професійних якостей студентів, їхніх здібностей, стилів взаємодії у різних життєвих сферах, схильностей та вподобань.

Застосування комплексної теоретично-практичної форми навчання сприяло формуванню когнітивного, діяльнісного та мотиваційно-ціннісного компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів через їхню активну участь у навчальному процесі з елементами зворотного зв'язку, осмислення корпоративних особливостей взаємодії, взаємодопомоги та взаємоповаги, способів досягнення корпоративної мети та особистих результатів. Іноді, з метою урізноманітнення навчального процесу та досягнення більшої зацікавленості майбутніх менеджерів у отриманні теоретично-практичного досвіду, викладачем було застосовано цю форму навчання у вигляді заняття-дискусії та заняття-прес-конференції. Перш, ніж розпочинати перші заняття з дисциплін гуманітарного спрямування – «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділове адміністрування», викладач запропонував майбутнім менеджерам провести «Взаємні презентації» [34].

Таким чином, було досягнуто декілька цілей одночасно: по-перше, кожен студент зміг презентувати себе іншому учаснику групи, тим самим досягається більша згуртованість колективу та більш тісне знайомство. По-друге, у майбутніх фахівців з'являється можливість напрацьовувати навички виступу перед аудиторією. По-третє, роблячи презентацію іншого, студенти, перевіряючи свою пам'ять, проєктують отриману інформацію на себе та аналізують, усвідомлюють своє бачення, свої мотиви через презентацію свого одногрупника. Тобто здійснюється більш глибокий процес самоаналізу та аналізу інших людей. По-четверте, подібний метод дозволяє викладачу не тільки ознайомитися зі студентами, дізнатися їхні імена, якості та цінності, очікування від навчального процесу, але і виявити рівень їхніх комунікативних умінь, побажання щодо професійного становлення, рівень згуртованості групи, її соціально-психологічний клімат та провести міні-соціограму.

Під час проведення занять-дискусій більш сильні, активні студенти своїм прикладом стимулювали більш слабких студентів до участі в обговоренні питань.

Викладач намагався діагностувати емоційні реакції майбутніх менеджерів та спровокувати участь слабкіших та менш активних студентів в обговоренні, що давало змогу переступити через внутрішні бар'єри, мотивувати їх до оволодіння спільною діяльністю та теоретичним матеріалом (не тільки в межах професійного навчання, але і в загальних знаннях). Автор дослідження давав додаткові питання для самостійного опрацювання теми наступних занять наперед, щоб студенти готували доповнення до теоретичного матеріалу.

З метою активізації комунікативно-організаційних умінь щодо реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності (формування діяльнісного компоненту корпоративної культури майбутніх менеджерів), з метою стимулювання активності студентів під час навчання, розвитку ціннісного ставлення до професійної підготовки (формування мотиваційно-ціннісного компоненту корпоративної культури майбутніх менеджерів) викладач роздавав завдання студентам, які або пасивно вели себе на попередніх заняттях, або тим, які відвідували не всі заняття. Таким чином всі студенти були залучені до процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. У ході одного заняття-дискусії було розглянуто питання щодо звичок, традицій, стилю поведінки в організації та зроблено аналіз шляхів їх зміни (ламати або змінювати поетапно?). Відповідь або дискусія була завершеною та вважалася ефективною тільки після того, як студенти дійшли висновку про необхідність поступових змін елементів корпоративної культури та визначили шляхи їх впровадження через взаємне обговорення та досягнення єдиної мети. Обов'язковим було розкриття значення даного навчального матеріалу для них особисто як майбутніх менеджерів (індивідуальна складова подвійної мотивації) та для корпоративної взаємодії для досягнення єдиної мети (спільна (корпоративна) складова подвійної мотивації). Після кожного обговореного питання проводилося закріплення матеріалу на практиці з даної теми, а також рефлексія майбутніх менеджерів.

Весь процес навчання автор вибудовував за принципом партнерського, довірливого відношення студентів та викладача, що ще більше спонукало

майбутніх менеджерів до розвитку, розкриття їхніх здібностей та набуття професійно-важливих цінностей, мотивів та якостей, які необхідні їм для формування особистості та корпоративної культури.

Серед тем, які були запропоновані студентами та відпрацьовані у процесі дискусій, були: «Чесність, доброта та порядність для менеджера – це залог його успіху та поваги чи «зелене світло» для конкурентів?», «Головні цінності менеджерів», «Складові корпоративної культури менеджера», «Найкраще місце роботи для менеджера. Яка ця організація?», «Видатні лідери світу менеджменту», «Що таке толерантне ставлення до своїх колег?», «Імідж – залог успіху кожного керівника та відображення його культури», «Шляхи вдосконалення мого іміджу», «Шляхи управління соціальними системами для створення сильної корпоративної культури», «Якості та норми взаємодії, які мені допоможуть стати успішним менеджером», «Стилі керівництва: вплив на корпоративну культуру. Який вибрати?» тощо. Контент-аналіз запропонованих тем для розгляду студентами в процесі дискусії нам дозволив зробити висновок про достатньо велику кількість питань, які цікавлять майбутніх менеджерів, їхню актуальність та серйозність. Дискусії дозволили нам виявити рівень ідентифікації студентів зі сферою майбутньої діяльності, наявність знань у майбутніх фахівців з організації спільної діяльності та їхню мотиваційну спрямованість на спільну діяльність. Їхній зміст входить до складу сутнісних характеристик корпоративної культури майбутніх менеджерів, що було враховано під час формувального процесу.

Ще одним прикладом заняття-дискусії є розкриття ролі історичного минулого компаній. Студенти висловили свої міркування щодо ролі та важливості збереження історії і традицій організації, поважного ставлення до них. По закінченні дискусії викладач продемонстрував відеофрагмент про будинок моди «Шанель», в якому яскраво було висвітлено поважне ставлення до історії створення та розвитку компанії як одного з елементів корпоративної культури цієї організації. Наприкінці майбутні менеджери зробили аналіз діяльності цієї організації, виявили особливості її корпоративної культури,

розкрили роль Г. Шанель та її послідовників у процесі реалізації спільної діяльності, досягнення єдиної мети та зробили висновок про значущість поважного ставлення до традицій та історії організації.

Заняття-прес-конференції нами були застосовані на різні теми при вивченні курсу «Психологія управління». Деякі з тем студенти самі запропонували для обговорення. Наприклад, їм було цікаво обговорити основні стилі керівництва, дізнатися про способи підвищення ефективності управління.

Підвищення зацікавленості майбутніх менеджерів вдалося досягти завдяки запрошенню на заняття-прес-конференції представників сфери менеджменту. Це було зроблено з метою передачі досвіду реальних фахівців, які вже багато років працюють на посадах менеджерів різного профілю та готові поділитися життєвим досвідом професійної діяльності. Серед запрошених фахівців: директор великої будівельної компанії, яка займає провідні позиції у побудові гіпермаркетів та офісів у м. Харкові; полковник СБУ у відставці, який багато років працював на посаді керівника різних підрозділів. Студенти дуже уважно слухали розповіді про діяльність досвідчених менеджерів, а потім ставили запитання.

На початку заняття відбулася мотивація студентів на отримання професійно-важливих знань завдяки коротким виступам гостей, в яких вони висвітлили важливість набуття теоретично-практичного досвіду професійної підготовки для досягнення індивідуальних цілей. Згодом було впроваджено блок питань, який стосувався професійного розвитку гостей: «Яку освіту Ви отримали та де Ви навчалися?»; «Ефективніше вирішуються питання, коли фахівець сам працює над проблемою чи коли Ви працюєте у групі?»; «Згадайте свої перші робочі дні на посаді керівника. Що Вам хотілося змінити у нормах взаємодії організації?»).

Наявність таких запитань свідчить про аналіз та планування свого майбутнього, про пошук шляхів та засобів досягнення поставлених цілей студентами та орієнтацію їхніх дій на співпрацю. У наслідок застосування двох блоків (виступу та запитань) відбулося формування усвідомлення майбутніми

фахівцями значущості процесу навчання. Наступний блок запитань, а саме: «Хто є носієм корпоративної культури у Вашій організації? Чи згодні Ви з тим, що менеджер здатен донести певну корпоративну культуру підлеглим?» дозволили викладачеві зробити висновок про наявність знань щодо корпоративної культури організації та менеджерів, усвідомлення її ролі в професійному житті.

Більшість питань, заданих студентами, стосувалися розкриття аспектів професійної діяльності, які відображали взаємовідносини «керівник-підлеглий»: «Хто Ваш ідеал у сфері менеджменту (в нашій країні та закордоном)?»; «Чи вірите Ви у демократичного керівника, який поводить себе з підлеглими як батько?»; «Назвіть риси особистості, які, на Вашу думку, притаманні неформальному лідеру (сірому кардиналу), а які притаманні керівнику будь-якої організації?»; «Як Ви вирішуєте конфліктні ситуації в організації? Які шляхи, на Вашу думку, є найефективнішими?») тощо. Аналіз цих питань вказує на потребу студентів дізнатися про особливості реалізації спільної діяльності.

Жваве обговорення між гостями та майбутніми менеджерами викликало питання: «В чому різниця менеджера будівельної організації та керівника підрозділу СБУ?», що дуже сподобалося студентам. Було зроблено наголос на перевагах та недоліках діяльності менеджерів у різних організаціях, а також зроблено аналіз перехресних поглядів на професійну діяльність керівників різних сфер, що сприяло розширенню знань із приводу особливостей взаємодії підлеглих та керівників. Відповіді на запитання були інформативними для викладача та дозволили зробити висновок щодо рівня професійної підготовки майбутніх фахівців. Подібний досвід проведення занять-прес-конференцій з досвідченими представниками світу менеджменту позитивно вплинуло на процес формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та підвищив мотивацію студентів до оволодіння знаннями та вміннями, які вони зможуть застосувати в майбутній індивідуальній та спільній професійній діяльності. Після кожного заняття майбутнім менеджерам запрошені гості розкривали

значення отриманого навчально-практичного досвіду для корпоративної взаємодії та досягнення єдиної мети – корпоративна складова подвійної мотивації. Потім студенти одержували домашнє завдання з метою постійного професійного саморозвитку, а також з метою активізації зворотного зв'язку.

Третя педагогічна умова передбачала удосконалення методів, що забезпечують формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури, на основі відповідного інтегрованого змісту та доповнення їхньої структури подвійною мотивацією. Провідними методами формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (як було зазначено вище) обрано кейси, тренінги та рольові ігри.

Одним із найбільш ефективних методів, що забезпечують високий рівень комунікації та активну взаємодію із наявністю швидкого зворотного зв'язку, є метод кейсів. 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).

У рамках формування корпоративної культури майбутніх менеджерів його основними навчальними завданнями виступали:

- напрацювання умінь вирішення різного роду теоретико-практичних проблем діяльності менеджерів;
- формування умінь :
 - а) оцінювання проблемних ситуацій у сфері менеджменту та прийняття управлінських рішень у різних умовах;
 - б) ясного та чіткого висловлювання та відстоювання власної точки зору;
 - в) донесення інформації до оточуючих та здатність переконувати у своїй правоті оточуючих;
- практика роботи у групі на відстоювання лідерської позиції;

- практика роботи у групі на засадах норм взаємодії, спрямованих на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег.

У ході роботи з майбутніми менеджерами ми керувалися наступними особливостями кейс-методу:

1. Основою наших кейсів були конкретні ситуації з галузі менеджменту та ті, що сприяли формуванню корпоративної культури – реальні чи спеціально змодельовані викладачем.

2. У процесі створення або підбору кейсів ми не виділяли чітко сформульованих питань, не створювали чіткого розмежування між головним і другорядним. Адже найбільш важливий та складний етап при аналізі кейсу та пошуку рішення – визначення головної проблеми майбутніми менеджерами.

3. У кейсах не було поставлено завдання на однозначне рішення, основна ситуація могла мати багато рішень, більш-менш близьких до оптимального. Можливість висловити свою думку з проблеми кейсу давалася кожному студенту у вигляді виступу та рефлексії.

4. Якщо майбутні менеджери не могли знайти вирішення кейсів, то за рішення можна було вважати усвідомлення проблеми, її аналіз та визначення лінії поведінки героїв ситуацій.

Особливість кейсів полягає у скороченні кількості часу (у порівнянні з рольовою грою) на опанування навчальним матеріалом. Тому вони використовувалися нами частіше за інші методи активного навчання. Кейси дозволили детально розглянути результати опанування набутих знань та вмінь. Викладач у ході проведення кейсів намагався орієнтувати всіх учасників професійної підготовки на позитивний, успішний результат, тобто мотивувати на досягнення успіху та спільну діяльність із метою досягнення спільної мети – вирішення кейсів. Отримання досвіду такого характеру стає запорукою формування мотиваційно-ціннісного, когнітивного та діяльнісного компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Під час виконання ситуативних завдань завжди враховувалися умови сучасного національного соціально-економічного середовища. Тобто були підбрані ситуації, які відповідали сучасним тенденціям розвитку економіки, особливостям життєдіяльності населення та організацій. Будь-який кейс був розрахований на певні норми поведінки та потребував емоційної реакції майбутніх менеджерів, які мав коригувати викладач, щоб допомогти студентам знайти відповідь на проблему, що обговорювалася.

У нашому дослідженні ми використовували багато кейсів [67; 138; 139; 164; 181; 218; 272]. Наприклад, було зроблено аналіз кейсу, в якому керівництво компанії поставило відеоспостереження та датчики виміру пульсу, серцебиття, прослуховуючи пристрої із метою керування та корекції діяльності підлеглих та підвищення ефективності роботи організації. У ході розгляду цього кейсу майбутні менеджери дійшли висновку про погане ставлення керівників до своїх підлеглих, про слабкий та негативний прояв корпоративної культури організації, що може привести до зниження працездатності, нездорового соціально-психологічного клімату в організації, плинності кадрів, негативної репутації організації та її керівництва. Студенти розкрили вагоме значення особистих якостей, цінностей, мотивів, культури менеджерів у процесі професійної діяльності та поважного ставлення керівників до кожної особистості в організації, розкрили значення норм взаємодії, які засновані на взаємодопомозі, взаємовідповідальності та поважному ставленні до колег, а також роль корпоративної культури для життєдіяльності усієї організації.

Процес аналізу ситуації «На завод прийшов новий працівник» спрямував майбутніх менеджерів на оцінку дій менеджера, соціально-психологічного клімату та пошук шляхів корекції даної ситуації як з боку керівництва заводу, майстра цеху, так і новачка. Він дозволив знайти слабкі та сильні якості учасників ситуації, що дало можливість збагатити знання щодо професійно-важливих характеристик керівників та усвідомлення ролі наставництва, ролі спільної діяльності в організації. У ході обговорення та вирішення кейсів майбутні менеджери намагалися швидко розкрити суть проблеми, знайти

шляхи вирішення з подальшими рекомендаціями щодо уникнення подібних випадків. Інколи між студентами виникала суперечка, а до вирішення її вони залучали своїх одногрупників та викладача, що підкреслювало їхню мотиваційну спрямованість на спільну діяльність.

Нами була застосована практика аналізу найбільш важких та незрозумілих кейсів на початку вивчення дисциплін гуманітарного циклу «Психологія управління», «Ділове адміністрування» й «Управління розвитком соціально-економічних систем» та повернення до аналізу їх наприкінці навчального курсу. Цей аналіз дав змогу викладачу зробити висновок щодо успішності формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та усвідомити рівень їхньої професійної підготовки.

Студенти охоче брали участь у зазначених вище заходах, що спонукало викладача до пошуку, підготовки та впровадження активних методів навчання.

Застосування кейсів допомогло майбутнім менеджерам:

- відчутти на практиці особистісне включення у професійне середовище на основі ідентифікації себе з професією менеджера та розвинути позитивне ставлення до майбутньої сфери діяльності на засадах взаємодії, взаємовідповідальності та толерантного ставлення до своїх колег;

- відчутти значимість менеджерів для життєдіяльності організації, якою вони керують;

- розвивати професійно-ціннісні орієнтації, мотиваційну спрямованість на спільну діяльність та досягнення спільних цілей;

- розвивати навички донесення своїх думок, висловлювання перед аудиторією, доводити логічність та доцільність своїх ідей;

- робити певні висновки, рефлексувати свої переживання та думки;

- з повагою, толерантно ставитися до міркувань своїх колег;

- безконфліктно, адекватно сприймати критику та вислуховувати зауваження щодо варіанту вирішення проблем;

- усвідомити необхідні якості та здібності для успішного виконання своїх функціональних обов'язків;

- аналізувати та напрацьовувати шляхи безконфліктної взаємодії в організації;
- на теоретичному рівні напрацьовувати прийняття управлінських рішень та усвідомити особистісну відповідальність за них;
- усвідомити значущість власного іміджу;
- усвідомити значущість корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення.

Усі названі напрями входять безпосередньо до змісту основної дефініції дослідження, тому метод кейсів застосовувався у процесі формування найбільш активно.

Ще одним методом активного навчання, який було удосконалено на основі відповідного інтегрованого змісту та доповнення їхньої структури подвійною мотивацією є соціально-психологічний тренінг. 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.

Наприклад, з метою забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної підготовки майбутніх менеджерів та їхньої корпоративної культури, ідентифікації із майбутньою сферою діяльності було проведено тренінг «Я – майбутній керівник». Тренінг проводився згідно із структурою, яка зазначена на рис. 1.8 та за участю доцента кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Г. Папової, яка була запрошена з метою оцінки дій майбутніх менеджерів (тобто результативності тренінгу).

Спочатку тренінгу було показано студентам відеофільм (фрагменти з різних телевізійних передач, документальних та художніх фільмів), який розкривав особливості видів, елементів та проявів корпоративної культури в організації. Після чого студенти обговорювали з викладачем, хто саме визначає, формує корпоративну культуру в організації та впливає на неї. Це обговорення та рефлексія студентів сприяли усвідомленню важливої ролі керівника в

процесі створення, впровадження корпоративної культури, а також спонукали до усвідомлення необхідності урізноманітнення особистих вмінь та знань щодо майбутньої професійної діяльності (індивідуальна складова подвійної мотивації). Ці висновки були підкріплені шляхом розкриття теоретичного матеріалу викладачем та підтверджені на практиці в ході аналізу різних кейсів за тематикою тренінгу.

Завдяки аналізу кейсів у студентів відбувалося усвідомлення того, що їх знання та уміння сформовані на недостатньому рівні, що їм недостатньо досвіду, який допоміг би їм створити нову команду та її згуртувати, продумати тонкощі самопрезентації та презентації своєї організації, виявити мотиви та цінності підлеглих тощо. По закінченні практичної частини тренінгу майбутні менеджери висловлювали свої думки з приводу труднощів, з якими їм довелося зіткнутися на практиці, робили аналіз якостей, умінь та знань, які їм необхідно напрацювати для кращого виконання практичних завдань. Аналізували особливості їх взаємодії та необхідних характеристик для підвищення ефективності майбутньої діяльності.

Наступним етапом тренінгу було резюмування значення корпоративної культури для успішної діяльності організації загалом. Фактори, які впливають на формування корпоративної культури: роль формування корпоративної культури менеджерів на основі корпоративно-ціннісних аспектів, культурні сценарії спільної діяльності організації та її імідж, розкриття ролі корпоративної культури для досягнення єдиної мети, розкриття ролі норм взаємодії, які засновані на взаємодопомозі, взаємовідповідальності та толерантному ставленню до оточуючих (корпоративна складова подвійної мотивації). Підкріплення мотиваційного забезпечення відбулося шляхом перегляду відеофільму з елементами сильного командного духу та наслідків досягнення єдиної мети, а також проведення рольової гри «Підсумкова доповідь!». Мета цієї гри – напрацювання навичок командної роботи та швидкого вирішення негайних питань; виявлення культурно-ціннісного потенціалу майбутніх менеджерів при вирішенні даної проблеми;

напрацювання навичок презентації та публічного виступу. По закінченні гри відбулася рефлексія майбутніх менеджерів та обговорювання з викладачем важливої ролі керівника у створенні єдиного командного духу, цінностей, норм взаємодії, які будуть направлені на єдність думок, мотивів, дій та цілей усіх членів корпорації у процесі спільної діяльності.

Таким чином, відбувалося занурення студентів у тонкощі їхньої майбутньої діяльності та змінювався рівень усвідомлення важливості володіння такими цінностями, мотивами, навичками спілкування та вирішення питань, наявність яких сприятиме забезпеченню поважного ставлення з боку підлеглих, мотивуватиме працівників іти за керівником та наслідувати його корпоративну культуру. В свою чергу, усвідомлення важливості корпоративної культури майбутніх менеджерів та мотиваційно-ціннісне ставлення до неї та професійної підготовки спонукало студентів до активізації та засвоєння їхніх знань та вмінь, що забезпечило більш ефективне професійне становлення студентів як менеджерів.

З урахування того факту, що рольова гра є однією з ефективних форм вживання в роль та усвідомлення особливостей професійної діяльності, опрацювання набутих теоретичних знань на практиці, автором у процесі формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ були застосовані навчально-рольові та ділові ігри відповідно до етапів проведення, які зображено на рис. 1.9. Тобто 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. Слід відмітити, що застосування цих методів навчання сприяло формуванню всіх трьох компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів (мотиваційно-ціннісний, когнітивний та діяльнісний). Рольові ігри проводилися як викладачем, так і майбутніми менеджерами. Одним із видів домашнього завдання була підготовка цих ігор, які будуть

доповнювати пройдений теоретичний матеріал. Тобто студенти мали змогу самостійно відтворити практичну реалізацію отриманих теоретичних знань.

На початку проведення кожної гри викладач розкривав тему, мету та цілі гри, особливості сюжетної лінії, її правила, характеристики дійових осіб. Обов'язковим є розкриття значення теоретично-практичного матеріалу гри для студентів як майбутніх менеджерів (реалізація індивідуальної складової подвійної мотивації). Однією з головних цілей проведення ігор було отримання усвідомлення про необхідні компетенції для професійної самореалізації (якостей, цінностей, норм взаємодії, професійних умінь, знань, які будуть необхідні майбутнім менеджерам для розв'язання конкретної ігрової ситуації). У процесі гри відбувається розуміння студентами тих складових професійної діяльності, яких їм не вистачає. Після проведення гри (програвання ролей, знаходження спільного рішення щодо питань, які необхідно опрацювати, розробка тактики поведінки та програвання ситуацій) викладач починав обговорення, в контекст якого було включено запитання для студентів (залежно від особливостей гри). Наприклад:

- Наскільки цікавою для вас була ця гра?
- На що вона, на вашу думку, була спрямована?
- Чи комфортно ви себе почували в процесі виконання ігрового завдання?
- Чи вдалося вашій команді досягти намічених цілей, розробити спільну тактику вирішення поставлених завдань?
- За якими правилами чи принципами були обрані ролі в даній грі?
- Які висновки ви для себе зробили?
- З яким багажем знань ви сьогодні вийдете з нашої аудиторії?

Ці дії викладача було спрямовано на отримання рефлексії від студентів, що дозволяло майбутнім фахівцям усвідомити та проаналізувати свої думки, дії, рівень знань та умінь, які вони проявляли в ході виконання завдань гри. Це спонукало студентів до активізації їхньої пізнавальної та практичної діяльності та сприяло емоційному насиченню процесу їхнього навчання. Потім відбувалося розкриття значення гри для корпоративної взаємодії та досягнення

єдиної мети – реалізація корпоративної складової подвійної мотивації з обов'язковою рефлексією викладача та студентів щодо особливостей проведення гри та усвідомлення її значення.

Нами було застосовано велику кількість рольових ігор із різним практичним та теоретичним наповненням. Наприклад, закріплення теоретичного матеріалу щодо теорії конфліктології, мотивації, виявлення та аналіз мотивів діяльності майбутніх менеджерів (через проекцію запропонованих студентами стимулюючих факторів), прояв ідентифікації з майбутньою сферою діяльності, усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів, виявлення та напрацювання організаційних, комунікативних умінь щодо реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності та шляхів мотивації підлеглих до спільної діяльності відбувалося в ході виконання гри «Створення програми мотивації». Спочатку студенти пройшли тест на виявлення їхніх власних незадовільнених потреб (матеріальні, захищеність, міжособистісне спілкування, визнання, самовираження – самореалізація). Викладач їм розповів про наслідки та особливості нереалізованих потреб для них особисто. Потім майбутні менеджери, поділившись на групи, розробили шляхи задоволення різних груп потреб для підлеглих організації. У ході цієї гри вони виявили та проаналізували дії керівників щодо вирішення проблемних робочих моментів, результати яких впливають на формування корпоративної культури.

Серед факторів, які негативно впливають на корпоративну культуру, є: незадоволеність матеріальним становищем підлеглих (варіанти вирішення: розробити систему матеріального заохочення, створення більш комфортних умов праці тощо); відчуття незахищеності підлеглих (варіанти вирішення: ввести соціальне страхування, пенсійне забезпечення, створення атмосфери довіри тощо); комунікативні труднощі (варіанти вирішення: створення єдиного командного духу, проведення культурних заходів тощо); нереалізовані потреби підлеглих у визнанні (варіанти вирішення: система індивідуальної оцінки персоналу, використовувати і заохочувати винаходи, інноваційні ідеї тощо);

незадоволення самореалізацією підлеглих (спонукання до неперервного саморозвитку усіх членів організації та створення умов для його реалізації тощо). По закінченні гри студентам було розкрито значення гри для корпоративної взаємодії та досягнення єдиної мети. У ході рефлексії майбутні менеджери розповіли, що участь у цій грі дала можливість їм відчутти на практиці важливість засвоєння теоретичного матеріалу, який вони вивчають, напрацювати практичні уміння, які їм дадуть змогу реалізовувати себе як успішних керівників у майбутньому та усвідомити важливість та значущість володіння корпоративною культурою менеджера й ефект від добре спланованої та впровадженої корпоративної культури організації, основою якою є цінності та норми взаємодії, спрямовані на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег.

Відпрацювання навичок публічного виступу в різних ситуаціях, навичок групової комунікації, використання творчого підходу для вирішення завдання, набуття навичок формування іміджу, демонстрація та напрацювання знань та умінь щодо функціональних обов'язків менеджерів, налагодження вертикальної і горизонтальної взаємодії у професійному житті тощо було досягнуто в ході участі студентів у навчально-рольовій грі «Тип корпоративної культури». Спочатку викладач провів тест на виявлення типу корпоративної культури організації (ідеальної для майбутніх менеджерів) та розкрив значення теоретично-практичного матеріалу даної гри для студентів особисто, для досягнення індивідуальних цілей, провів лекцію з цього питання, а потім роздав студентам завдання на наступне заняття – підготувати рольове відтворення корпоративної культури з боку керівника та підлеглих, після чого вони вирішували, який з цих видів більш прийнятний для колективу певного профілю організації та чому. Серед видів культури були: сімейно-кланова, бюрократична, адхократична та ринкова, цирк, театр та церква. Ця гра моделювала взаємодію різних відділів організації, труднощі та бар'єри, з якими майбутнім менеджерам доводилося при цьому стикатися, спонукала до корекції ціннісних орієнтацій. Виконання гри розкрило корпоративне значення її для

розвитку корпоративної культури майбутніх менеджерів. Також гра була націлена на розвиток довіри, формування установки на плідну співпрацю і взаємодопомогу. Студенти активно та творчо підійшли до вирішення завдання, яке перед ними поставив викладач. Деякі групи після того, як програли свої ролі, показали на відео реальні приклади типів корпоративних культур відомих організацій. Таким чином, за допомогою подібних навчально-рольових ігор майбутні менеджери теоретичний матеріал випробували на практиці.

Суть ділової гри «Підвищення і звільнення» полягала в тому, що «Керівник запросив трьох своїх підлеглих, щоб повідомити їм про необхідність йому виїхати на тривалий термін (наприклад, на 3 місяці на стажування закордон). Замість себе він повинен залишити когось із них (тобто фактично, один з підлеглих має бути підвищений ...). З іншого боку, ситуація на ринку вимагає скорочення однієї управлінської одиниці, тому один з трьох за підсумками розмови буде звільнений...». Вибір цієї гри в процесі формування корпоративної культури був обумовлений тим, що якості, цінності та норми взаємодії членів організації, кадрова політика, взаємовідносини у колективі, відданість команді є показниками корпоративної культури організації. Аналіз дій та висловлювання думок студентів дозволило викладачеві та майбутнім фахівцям зробити висновки про негативні та позитивні прояви корпоративної культури організації. Майбутні фахівці активно та артистично входили у свої ролі та намагалися відтворити реалістичну атмосферу. Слід відмітити, що у завданні гри не стояла умова відтворення передісторії даної ситуації, але майбутні менеджери дуже реалістично розповідали про історію створення компанії, специфіку взаємодії менеджерів та підлеглих, описували особливості корпоративної культури їхньої організації. Це свідчить про прояв ідентифікації з майбутньою сферою діяльності, позитивне ставлення до діяльності менеджера. У процесі гри майбутні менеджери розкрили для себе значення професійної діяльності (індивідуального та корпоративного характеру) та особливості ділового спілкування, ораторського мистецтва, навички прийняття вольових управлінських рішень та «відвойовування» свого місця в організації,

здійснили напрацювання професійно-важливих якостей (рішучість, креативність, знання своєї справи, дисциплінованість тощо) та здібностей (вміння переконувати, доносити свою думку, прийняття рішень, вміння адаптуватися до умов професійної діяльності тощо). Відбувалося усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів та її ролі в процесі керівництва.

Студенти представляли успішними, талановитими менеджерами себе через 10 років у процесі реалізації гри «Ми зірки своєї справи». У ході цієї гри майбутні менеджери навчилися плануванню професійної діяльності, усвідомили опорні пункти професійного зростання на засадах спільної діяльності та норм взаємодії, важливість розвитку потенціалу свого та інших, що у майбутньому буде спонукати їх як керівників до стимулювання своїх підлеглих розвиватися в різних напрямках. Аналіз та рефлексія труднощів і бар'єрів, з якими людина може зіткнутися у процесі професійного становлення, допоможе у майбутньому з більшим розумінням та підтримкою ставитися до своїх підлеглих, усвідомити важливість створення умов для адаптації нових працівників та збереження або підтримки їхнього здоров'я. Подібні заходи притаманні керівникам та організаціям із високим рівнем корпоративної культури.

У своїй більшості кожен виступ майбутніх фахівців про власну вдалу кар'єру, її основні етапи і труднощі проходив жваво, з елементами фантазії та розвиненим почуттям гумору. Студенти виступали з короткою історією професійного зростання, потім інші студенти у ролі журналістів брали в них інтерв'ю, а наприкінці гри аналізували позитивні і негативні сторони виступів, що було цікавим та важливим для усвідомлення особливостей професійного зростання та їхньої поведінки, якостей, цінностей та мотивів, які були виявлені в ході виступу майбутніх менеджерів. Розкрите велике значення спільної діяльності для досягнення єдиної мети. Іноді запитання були особистого, провокаційного характеру («Як Ваша дружина впливала на Ваш професійний розвиток?», «Чи є у вашій команді друзі та вороги, як вони впливають на Вашу

діяльність?» тощо). Відповіді були різними, наприклад: «Моя жінка часто допомагала мені своїми порадами. Інколи, коли я приходив запізно додому, заморений та заклопотаний, вона намагалася різними шляхами мене підбадьорити...», «Свою справу та дружні стосунки я намагаюся поєднати. Ми часто приходимо на поміч один одному», «Мої вороги – це мій стимул до розвитку та досягнення нових звершень...». Студенти намагалися досить реалістично та творчо підійти до виконання цієї гри. Своїми відповідями підкреслювали значення взаємодопомоги у міжособистісних стосунках у ході професійного зростання. Ще були питання стосовно взаємовідносин у колективі, шляхів мотивації підлеглих до ефективного виконання своїх обов'язків та згуртування людей у єдину команду.

Багато було відповідей, які містили думки майбутніх менеджерів щодо плідної праці для постійного вдосконалення та розвитку їхніх знань і вмінь як керівників, про шляхи становлення їх як фахівців, про особливості ціннісних орієнтацій, про ставлення до людей та до праці взагалі. Розкривали мотиви їхньої діяльності: самореалізація, визнання та досягнення матеріальних благ. Розповідали про важливість створення іміджу, який буде працювати на них, про завойовування авторитету серед підлеглих та колег зі сфери менеджменту. Деякі студенти робили акцент на важливості гармонійних стосунків у колективі організації, взаємної діяльності, фундаментом якої є повага та розуміння відповідальності кожного члена колективу. Такі особливості виконання практичної частини професійної підготовки майбутніх менеджерів свідчили про формування у них когнітивного, діяльнісного та мотиваційно-ціннісного компонентів корпоративної культури.

Викладачем відзначено наявність зацікавленості студентів, активність в оволодінні навчальним матеріалом та наявність процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Із відповідей студентів викладач робив аналіз щодо рівня їх комунікативних та організаційних здібностей, рівня їхньої загальної культури та корпоративної культури майбутніх менеджерів. Все це спонукало викладача далі впроваджувати

удосконалені методи навчання, робити підбір теоретично-практичного матеріалу для досягнення поставленої мети – формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Таким чином, нами були розкриті особливості розробки й реалізації інтегрованого змісту 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. Виявлено доцільність впровадження змісту формування корпоративної культури до дисциплін гуманітарної спрямованості, а саме: «Психології управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділового адміністрування» за рахунок введення нових тем до змісту дисциплін або розширення теоретично-практичним матеріалом вже існуючого їхнього змісту. Реалізація другої педагогічної умови відбулася на основі взаємодії індивідуальної і корпоративної складових подвійної мотивації формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Удосконалення методів і форм, що забезпечують формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури, реалізовано на основі відповідного інтегрованого змісту та доповнення їхньої структури подвійною мотивацією. Серед методів, які були задіяні у формуванні корпоративної культури майбутніх менеджерів, обрано кейси, тренінги та рольові ігри. Форми організації навчальної діяльності є комплексними, оскільки ґрунтуються на використанні як теоретичної, так і практичної складових процесу формування корпоративної культури в межах одного заняття.

2.2 Критерії і показники сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ

У вищій освіті України система оцінювання результатів навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців традиційно базується на

критеріальному підході. Головною особливістю даного підходу є те, що він дає змогу співвідносити рівень індивідуальних навчальних досягнень студента із запланованим, що відповідає вимогами стандартів до окремих навчальних дисциплін або професійної підготовки взагалі. Тобто критеріальний підхід дає змогу проаналізувати та виявити рівень (обсяг) знань, умінь, навичок (ЗУН), які майбутні фахівці отримали в процесі навчання.

Розкриттям та вирішенням проблеми діагностування й оцінювання навчальних досягнень майбутніх фахівців займалися у своїй науковій діяльності В. Аванесова, В. Беспалько, Г. Дмитренко, Н. Менчинська, В. Олійник, О. Онуфрієва, А. Підласий, М. Скаткіна, А. Усова, В. Ягупов та ін. [71; 283].

Згідно із словником іншомовних слів та енциклопедичних видань термін «критерій» визначається як підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось [23]. Критерій - «мірило» для визначення оцінки явища або предмета; ознака, взята за основу класифікації, орієнтир, індикатор, на основі якого відбувається оцінка або класифікація чогось, а також визначається значущість або незначущість у стані об'єкта [97, с. 178] . В. Ягупов у своїх працях говорить про те, що «критерії практично визначають зміст і перебіг навчально-пізнавальної діяльності студентів та безпосередньо встановлюють її результативність».

Вибір критеріїв залежить від вимог, які перед ними (критеріями) ставляться: індивідуальність, систематичність, достатня кількість даних про оцінки, тематична спрямованість, об'єктивність, умотивованість оцінок, єдність вимог з боку контролюючих, оптимальність, всебічність, дієвість та гуманність [283, с. 411-412].

У своїй роботі ми дотримувалися того, що основними критеріями оцінювання ЗУН щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів виступають: глибина, повнота, міцність, оперативність, якість, гнучкість та систематичність. Кожний критерій оцінювання рівня знань, умінь та навичок майбутніх фахівців характеризується власною сукупністю

показників. У педагогічних дослідженнях критерієм є принцип оцінки ефективності, а показник виступає в ролі моделі кількісної характеристики явища [30, с. 71].

Термін «показник» має декілька трактувань: наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; явище або подія, на підставі яких можна робити висновки про перебіг якого-небудь процесу; свідчення, доказ, ознака чого-небудь; дані про досягнення у чому-небудь [166]. Для нашого дослідження важливим є визначення поняття «оцінювання», оскільки ми кожний компонент корпоративної культури майбутніх менеджерів оцінюємо за трьома рівнями.

Оцінювання трактується як систематичне тлумачення різноманітних фактів, що приводить до судження про їх цінність, що дає можливість планувати правильні дії [288, с. 15-41]. В енциклопедії освіти поняття «оцінювання навчальних результатів» визначається як встановлення ступеня виконання майбутніми фахівцями завдань, рівня їхньої якості [75, с. 630].

Критерій є ознакою, на основі якої проводиться оцінювання або класифікація чого-небудь. А це значить, що критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів мають відповідати її компонентам [223].

У параграфі 1.2 дисертаційної роботи було виявлено взаємопов'язані компоненти корпоративної культури майбутнього менеджера, які на достатньому рівні повинні бути сформовані у майбутніх менеджерів ВТНЗ: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний.

Визначені нами компоненти корпоративної культури майбутніх менеджерів дозволяють нам описати рівні її сформованості через критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Нами були виявлені наступні критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ відповідно до структурних компонентів цієї культури: мотиваційно-ціннісний, когнітивний та діяльнісний.

Кожний компонент корпоративної культури особистості оцінювався за трьома рівнями: низький рівень (елементарний рівень знань, умінь, мінімальні

прагнення до оволодіння корпоративною культурою майбутнього менеджера); середній (вибіркове застосування знань, пасивність у навчальному процесі, орієнтація на самостійне застосування знань, критичне ставлення до процесу формування корпоративної культури); високий рівень (прагнення до самореалізації у професійному житті, глибина та системність отриманих знань корпоративної культури, сформована активна особиста позиція та ідентифікація з майбутньою сферою діяльності, активне прагнення до оволодіння корпоративною культурою майбутнього менеджера) [92; 108; 180 та ін.].

Критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів, показники та рівні її сформованості зображені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Критерії, показники та рівні сформованості корпоративної культури
майбутніх менеджерів у ВТНЗ**

Рівні	Критерії та показники сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів
1	2
	Мотиваційно-ціннісний
Високий	активний прояв зацікавленості та усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення (чітко виражене позитивне ставлення до майбутньої професії, притаманне почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності, притаманна ідентифікація з майбутньою сферою діяльності); сформовано цінності; сильно розвинуто мотивацію на спільну діяльність.

1	2
Середній	певна зацікавленість та ситуативне усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення (позитивне ставлення до майбутньої професії, спостерігається прояв почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності, розвинена ідентифікація з майбутньою сферою діяльності); часткове усвідомлення важливості цінностей; середньо розвинуто мотивацію на спільну діяльність.
Низький	не має усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення (нейтральне ставлення до майбутньої професії та приналежності до сфери управлінської діяльності, не розвинена ідентифікація з майбутньою сферою діяльності); не сформовано усвідомлення важливості цінностей; наявність мотиваційної спрямованості на індивідуальну діяльність.
	Когнітивний
Високий	системні, глибокі, дієві знання щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації (глибокий аналіз та оцінювання якостей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури; засвоєння знань про соціально-психологічні особливості діяльності менеджера; знання про ідеали та еталони у сфері менеджменту мають усвідомлений і аналітичний характер; глибокі знання щодо корпоративної культури, її функцій, типів та шляхів формування; глибокі, системні знання щодо норм взаємодії у професійній діяльності).

1	2
Середній	<p>знання щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації (знання про норми взаємодії у професійній діяльності не організовані в систему; наявність знань щодо якостей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури; поверховість засвоєння й оперування майбутніми менеджерами знаннями про соціально-психологічні особливості діяльності менеджера; ознайомлення з ідеалами та еталонами в сфері менеджменту носить поверховий, стереотипний характер; знання щодо корпоративної культури, її функцій, типів та шляхів формування за деякими питаннями поверхові).</p>
Низький	<p>знання щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації на побутовому рівні, студенти роблять суттєві помилки в теоретичних питаннях (відсутнє чітке уявлення щодо якостей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури; сформовані знання щодо соціально-психологічних особливостей діяльності менеджера, а також щодо норм взаємодії у професійній діяльності слабкі, носять фрагментарний характер; не засвоєні знання щодо ідеалів та еталонів у сфері менеджменту; слабкі знання корпоративної культури, її функцій, типів та шляхів формування).</p>
	Діяльнісний
Високий	<p>творчий підхід до реалізації професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності, уміння носять цілеспрямований, системний характер (вміння аналізу,</p>

1	2
	планування та реалізації поставлених цілей; сформованість вмінь конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації та командоутворення; креативна реалізація засвоєних вмінь створювати власний імідж та організації, здатність до створення самопрезентації).
Середній	реалізація професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності носить стереотипний характер (необхідність переконувати, згуртовувати колектив чи самостійно опрацювати матеріал часто викликає розгубленість та слабкість самовладання; уміння аналізу, планування та реалізації поставлених цілей та корекції своєї діяльності не завжди носить завершений характер; слабо розвинені вміння створювати власний імідж, організації та здатність до самопрезентації, студенти проявляють середній рівень активності в напрацюванні цих вмінь; посередні вміння конструктивного вирішення конфліктних ситуацій).
Низький	досить слабо використовуються професійно-важливі, організаторські вміння щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності (ситуативне використання прийомів планування та корекції своєї діяльності; низька активність реалізації комунікативних вмінь та командоутворення; вміння формувати власний імідж та організації, здатність до створення самопрезентації, вирішення конфліктних ситуацій на побутовому, інтуїтивному рівні).

Таким чином, визначено критерії та показники сформованості корпоративної культури майбутнього менеджера, що відповідають структурним

компонентам цієї культури. Охарактеризовано рівні її сформованості за кожним критерієм – мотиваційно-ціннісним, когнітивним, діяльнісним.

2.3 Організація педагогічного експерименту та аналіз результатів його констатувального етапу

Для перевірки розроблених педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ нами було обрано педагогічний експеримент, який розглядається як провідний метод дослідження, що дозволяє одержати найбільш вірогідні факти, які об'єктивно характеризують можливості вдосконалення процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Завдяки попередньому плануванню експерименту ми мали можливість чіткіше організувати експериментальну роботу, представити його етапи, динаміку взаємодії компонентів процесу від одного етапу до іншого, що сприяло ефективності процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах.

Слід зазначити, що організація і проведення експерименту здійснювалася на основі внесення у навчальний процес суттєвих змін відповідно до завдань нашого дослідження та за визначеною гіпотезою [54, с. 25].

Процес реалізації завдань експерименту повинен задовольняти таким вимогам:

- реалізуються при професійній підготовці майбутніх менеджерів з метою розвитку знань, умінь, норм взаємодії, ціннісних орієнтацій, мотивів, здібностей та якостей студентів, необхідних для майбутньої професійної діяльності;

- процес формування здійснюється на основі інтеграції із процесом професійної підготовки цих фахівців, використання подвійної (індивідуальної і спільної (корпоративної)) мотивації та форм і методів їх реалізації.

Педагогічний експеримент формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНТЗ проходив у три етапи:

- на першому етапі нашого дослідження ми провели діагностику рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів, що дало нам змогу підтвердити необхідність реалізації запропонованих педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (констатувальний експеримент);

- на другому етапі нашого дослідження ми впроваджували до процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів теоретично обґрунтовані та розроблені педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (формувальний експеримент);

- на третьому етапі експерименту нами було визначено рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів в експериментальній та контрольній групах після впровадження педагогічних умов її формування (контрольний експеримент).

Всі етапи нашого дослідження щодо формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНТЗ представлено на рис. 2.4.

Експериментальна робота здійснювалася протягом 2009-2014 навчальних років на базі факультетів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»). Серед них факультет БФ - бізнес і фінанси (спеціальності «Менеджмент організацій», «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності», «Менеджмент організацій і адміністрування»). На цьому факультеті передбачено достатню кількість годин на вивчення дисциплін гуманітарної спрямованості, а саме 72 - 161 години. Студентам цього факультету притаманні високий рівень вмотивованості до навчання, про що свідчать високий рівень їхніх навчальних досягнень, зацікавленість у вивченні дисциплін гуманітарної спрямованості, активне відвідування консультацій, ініціативність у написанні рефератів, відвідуванні заходів, що проводить кафедра психології і педагогіки управління соціальними

системами, дисциплінованість та активність у громадянському житті факультету.



Рис. 2.4 Етапи педагогічного дослідження щодо формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНЗ

Також у педагогічному дослідженні брали участь студенти факультету ЕК – економічного факультету (спеціальності «Менеджмент організацій», «Управління персоналом і економіка праці», «Менеджмент інноваційної діяльності», «Менеджмент організацій і адміністрування»).

На цьому факультеті передбачено достатню кількість годин на вивчення дисциплін гуманітарного циклу, а саме 108 - 161 години. Експеримент проходив у рамках таких дисциплін: «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділове адміністрування». З боку керівництва факультетів, під час проведення дослідження, відчувалася підтримка та розуміння важливості процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, демократичне ставлення до студентів та підтримка їхніх позитивних прагнень у процесі навчання, легкість спілкування та зацікавленість в інноваційних підходах до педагогічно-виховного процесу.

Майбутні фахівці, які навчаються на цих факультетах, протягом всього навчання демонструють відкритість до сприйняття нових форм засвоєння інформації, їх апробації на практиці, прагнуть опанувати частину матеріалу самостійно, консультуючись паралельно із викладачами на предмет складних і цікавих проблем.

Також студенти мають можливість проходити практику за кордоном, брати участь у міжнародних проектах та грантах, і досить часто посідають призові місця (програма ім. Фулбрайта, III Міжнародний конкурс наукових робіт молодих вчених у галузі нанотехнологій, програма Tempus, Регіональний студентський конкурс PR-проектів, гранти ЕС за програмами TEMPUS/TACIS, Сертифікаційного Центра Програми ECDL (European Computer Driving Licence) та інші). Тобто умови та наявність експериментальних груп для проведення нашого педагогічного дослідження є достатніми для реалізації експерименту.

Ми зупинили свій вибір на студентах цих факультетів через зацікавленість у вивченні дисциплін професійної та практичної, гуманітарної та соціально-економічної складових професійної підготовки, зокрема психологічних та дисциплін у галузі менеджменту, що дає змогу студентам

глибше пізнати особливості їхньої майбутньої діяльності. Вивчення дисциплін цього напрямку впливає на рівень ефективності майбутньої професійної діяльності студентів, мобільності та успішності на ринку праці. Існує інноваційна педагогічна концепція попереднього відбору і цільової підготовки фахівців Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Згідно цієї концепції домінантою підготовки майбутнього менеджера має бути формування високих морально-етичних якостей, моральних принципів і переконань майбутнього керівника, які зможуть допомогти йому максимально ефективно реалізувати своє призначення у професійному житті. Дисципліни гуманітарного напрямку сприяють реалізації цієї концепції.

Вищезазначене підтверджує той факт, що багато поколінь політехніків виховано на принципах, закладених першим ректором В. Кирпичовим, які мають відображення у професіоналізмі, науковості, чесності, працездатності, патріотизмі. Засновник ХПТІ мав на меті: підтримку духу професіоналізму та недопущення схоластики; культуру взаємовідносин педагогів зі студентами; раціональний вибір курсів для викладання, методів навчання; створення найсучаснішої навчально-експериментальної бази; передбачав, що кожний випускник повинен стати особистістю компетентною, творчою, умілою, неординарною. Ці засади, покладені першим ректором В. Кирпичовим у кінці ІХХ ст., актуальними є і сьогодні та стали рушійною силою для впровадження нових педагогічних технологій молодими науковцями та підтримки їх у цьому з боку досвідчених представників, ректорату та професорсько-викладацького складу [227, с. 3-12].

Окрема дослідницька робота проводилася на базі Харківського національного університету будівництва та архітектури, а також Харківського національного автомобільно-дорожнього університету.

У дослідженні також брали участь експерти – керівники середньої та вищої ланок управління – 20 осіб (середній стаж праці на керівній посаді – 25,6 років). Це представники ректорату та керівництва середньої ланки НТУ «ХПІ»; найкращі представники професорсько-викладацького складу НТУ «ХПІ», які

багато років займалися у своїй науково-практичній діяльності проблемами управління та формування національно-технічної еліти; керівники різних фірм, які працюють у галузях будівництва, інформаційних та комп'ютерних технологій; держслужбовці силових структур України (прізвища було змінено у зв'язку з їх службовим положенням); магістри спеціальності «Адміністративний менеджмент», які мають досвід роботи в галузі менеджменту. В табл. 2.2 представлені особисті дані експертів, які брали участь у нашому дослідженні.

Таблиця 2.2

Особисті дані експертів, які брали участь у дослідженні щодо формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ

ПІБ експертів	Посада, вчений ступінь, вчене звання та стаж роботи на керівній посаді або навчальній діяльності в галузі менеджменту, педагогіки, психології та ін.
1	2
Романовський О.Г.	Професор, член-кореспондент НАПН України, проректор НТУ «ХП», завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами, проректор з науково-педагогічної роботи; 35 років
Пономарьов О.С.	Професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХП»; 14 років на керівній посаді та багато років займається науковою діяльністю
Долгарєв А.В.	Доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХП»; 38 років
Іващенко В.І.	Начальник відділу постачання НТУ «ХП»; 15 років
Клімов В.К.	Начальник технічного відділу НТУ «ХП»; 39 років
Семененко Л.П.	Директор НТБ НТУ «ХП»; 26 років
Фомін А.Й.	Голова первинної профспілкової організації НТУ «ХП»; 37 років
Панфілов Ю.І.	Начальник методичного відділу НТУ «ХП»; 40 років
Цомах С.М.	Директор будівельної компанії; 12 років
Лук'янов А.М.	Директор будівельної компанії; 15 років
Пономаренко К.В.	Полковник СБУ; 27 років

1	2
Пономаренко С.В.	Підполковник СБУ; 12 років
Ночьовка В.П.	Начальник відділу СУ ДПС у Харківській області; 20 років
Шульга Є.К.	Начальник відділу СУ ДПС у Харківській області; 25 років
Соломатін В.В.	Директор приватної ветеринарної лікарні; 30 років
Талинський С.У.	Начальник відділу СУ ДПС у Харківській області; 35 років
Кашевський І.Л.	Начальник одного із структурних підрозділів Головного територіального управління МНС України у Харківській області; 37 років
Рибін Н.Г.	Директор ТОВ у сфері інформаційних та комп'ютерних технологій; 33 роки
Маховіч С.О.	Директор центру з підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; 5 років
Ліманська А.В.	Заступник директора із розвитку тютюнової компанії; 10 років

Педагогічний експеримент з формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ проводився в природних умовах педагогічного процесу і включав констатувальний (2009-2010 р.р.), формувальний (2010-2013 р.р.) та контрольний етапи експерименту (2013-2014 рр.).

На початку нашого експерименту нами було проведено розробку та уточнення діагностичного апарату [188, с. 149]. Було уточнено деталі анкет, тестів, практичних вправ, скориговано організаційні форми проведення дослідження тощо.

На констатувальному етапі було проаналізовано зміст дисциплін професійної та практичної, гуманітарної та соціально-економічної складових професійної підготовки майбутніх менеджерів, а саме: «Психологія управління», «Управління розвитком соціально-економічних систем» та «Ділове адміністрування», що дало змогу скоригувати запланований нами хід педагогічного експерименту. Перші дві дисципліни входять до циклу варіативних дисциплін, а «Ділове адміністрування» входить до нормативної частини навчального плану на обох факультетах. Кількість годин,

передбачених на вивчення цих дисциплін, дає змогу впроваджувати усі теми, необхідні для модифікації навчальних планів усіх спеціальностей, зазначених вище, та для підвищення ефективності формувального процесу.

Сформованість корпоративної культури майбутніх менеджерів визначалася за рівнями: високий, середній та низький (див. табл. 2.1), які знаходяться в межах:

- низький рівень – від 1,0 до 3,0 балів;
- середній рівень – від 3,1 до 4,0 балів;
- високий рівень – від 4,1 до 5,0 балів.

Адже в рамках усього діагностичного апарату оцінювання здійснювалося за п'ятибальною шкалою. Для оцінки рівнів сформованості корпоративної культури було виділено критерії: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний.

Для визначення рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ було використано комплекс діагностичних методик. Із метою оцінки ціннісних орієнтацій, мотивів, здібностей та якостей студентів, необхідних для майбутньої професійної діяльності, яких набувають майбутні менеджери у процесі професійної підготовки, застосовувалися психолого-педагогічні методики, бесіди з майбутніми фахівцями та викладачами, проводилося спостереження за майбутніми менеджерами в природних ситуаціях та при виконанні практичних вправ у процесі професійної підготовки.

Проводили контрольне опитування з метою визначення рівня знань щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації (аналіз та оцінювання якостей, що властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури; знання про соціально-психологічні особливості діяльності менеджера; знання про ідеали та еталони в сфері менеджменту; знання щодо корпоративної культури, її функцій, типів та шляхів формування; щодо норм взаємодії у професійній діяльності).

Було обрано інструментарій, який діагностує рівні сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками кожного критерію. Для діагностики показників мотиваційно-ціннісного критерію було обрано:

1. Анкети на виявлення усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення (Додаток А, Б);

2. Тест Рокича «Ціннісні орієнтації» (Додаток В);

3. Методика щодо мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (за І. Ладанів, В. Уразаєвою) та методика виявлення індивідуальної чи колективної спрямованості особистості (Додаток Д);

4. Опитувальники Ю. Ліппонена на «виявлення рівня ідентифікації з майбутньою сферою діяльності та виявлення почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності (Додаток Е).

Для діагностики показників когнітивного критерію було обрано:

1. Контрольні опитування на виявлення рівня теоретичних знань з організації спільної діяльності;

2. Анкета щодо виявлення рис особистості менеджера (Додаток Ж).

Завдяки цим методикам було зроблено діагностику показників діяльнісного критерію:

1. Методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» - (КОС-2) (Додаток З);

2. Методика «Тактика поведінки у конфлікті» К. Томаса (адаптація Н.В.Гришиної) (Додаток И);

3. Практичні вправи (Додатки К, Л, М, Н) на виявлення професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності (умінь конструктивного спілкування та командоутворення, аналіз поведінки у конфліктних ситуаціях, виявлення умінь аналізу, планування та реалізації поставлених цілей, умінь створювати власний імідж, здатність до створення самопрезентації).

За допомогою даного діагностичного апарату було проведено діагностику рівнів значення показників за кожним критерієм сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у всіх респондентів нашого дослідження. Результати констатувального дослідження (2009-2010 р.р.) щодо рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів описано у табл. 2.3-2.18.

У процесі констатувального експерименту виявлено необхідність теоретичного обґрунтування, розробки і експериментальної реалізації педагогічних умов навчально-виховного процесу підготовки майбутніх менеджерів, що забезпечують ефективність 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.

Загалом різними видами експериментальної діяльності було охоплено 209 студентів, 20 експертів та 56 викладачів. Експериментальну групу (ЕГ) склали 106 студентів, а до контрольної групи (КГ) увійшло 103 студенти.

Наступним етапом був формувальний експеримент, на початку якого протягом 2011-2013 років було проведено опитування та анкетування експертів - керівників середньої та вищих ланок управління (див. табл. 2.2), які відповіли на наступне питання: «Які шляхи формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та її корекції Ви можете запропонувати?». Деякі експерти відповідали письмово, а деякі «задиктовували» свої думки з цього питання. Аналіз думок експертів із цього приводу дав нам можливість на початку формувального етапу експерименту скоригувати свої дії щодо формування корпоративної культури. Також експертам були видані бланки з переліком якостей, що властиві менеджеру зі сформованою корпоративною культурою. Одночасно необхідно було вказати якості, які можуть їм в цьому

зашкодити. Це дало нам можливість виявити різницю в думках щодо якостей, які виділили майбутні менеджери та експерти.

На цьому етапі експерименту проводилося впровадження педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів до процесу їхньої професійної підготовки у вищих технічних навчальних закладах.

На третьому – контрольному етапі педагогічного дослідження з метою визначення рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ використали комплекс діагностичного інструментарію: контрольне опитування на визначення рівня знань, анкетування, психолого-педагогічні методики, опитування, аналіз виконання практичних вправ у процесі професійної підготовки. Визначалася середня арифметична – показник критеріїв сформованості корпоративної культури кожного майбутнього менеджера. Отримані дані будуть представлені у параграфі 2.5.

У процесі обробки результатів також використовувалися статистичний t-критерій Ст'юдента та ϕ - критерій Фішера для оцінки статистичної значущості отриманих результатів. Також отримані дані ми підраховували за допомогою програми SPSS Statistics 17.0. (Statistical Package for the Social Sciences).

Таким чином, була запланована поетапна реалізація мети педагогічного дослідження. На початку констатувального етапу було вибрано необхідний інструментарій, який направлений на діагностику рівнів сформованості за кожним критерієм корпоративної культури майбутніх менеджерів, було визначено дисципліни, які більш точно підходять для реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів. Було проведено діагностику рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів, що дало змогу підтвердити необхідність реалізації розроблених педагогічних умов. У процесі формування етапу дослідження було впроваджено до професійної підготовки майбутніх менеджерів розроблені педагогічні умови формування їхньої корпоративної культури. На третьому – контрольному етапі експерименту було зроблено діагностику рівня

сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ в експериментальній та контрольній групах.

На констатувальному етапі рівень значення показників за мотиваційно-ціннісним критерієм сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів було встановлено за допомогою визначення середнього значення показників, в яке увійшли результати отриманих балів кожного студента за роботу з анкетами щодо усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення. З метою більш глибокого аналізу цього показника було проведено анкети на визначення того, наскільки сильно виражене позитивне ставлення до майбутньої професії, наскільки їм притаманне почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності, наскільки сильно виражена ідентифікація з нею. Також було проведено тест на виявлення цінностей, які переважають у майбутніх менеджерів, та анкета на виявлення мотиваційної спрямованості на спільну діяльність.

У табл. 2.3 було показано особливості прояву усвідомлення значущості корпоративної культури менеджерів у всіх досліджуваних.

Таблиця 2.3

Рівні прояву усвідомлення значущості корпоративної культури менеджерів у всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву	Доля прояву
Високий	1,44
Середній	40,67
Низький	57,89

Аналіз отриманих результатів свідчить про низький рівень усвідомлення майбутніми менеджерами значущості корпоративної культури як професійно-важливого утворення (57,89 %, тоді як середній рівень характерним є для

40,67% респондентів, а високий - тільки для 1,44 %). Тому існує потреба у з'ясуванні особливостей корпоративної культури майбутніх менеджерів, розкритті пріоритетів її розвитку для майбутніх фахівців, що підвищить її значущість для студентів.

Дуже важливою, на наш погляд, складовою прояву усвідомлення значущості корпоративної культури є ідентифікація майбутніх менеджерів зі сферою їхньої майбутньої діяльності та прояв почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності. У табл. 2.4 показані особливості прояву рівня ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності респондентів.

Таблиця 2.4

Особливості прояву рівня ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності всіх досліджуваних на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву ідентифікації	Доля прояву
Високий	20,6
Середній	43,5
Низький	35,9

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що майбутнім менеджерам більше притаманний середній рівень (43,5%), на другому місці низький рівень (35,9%) та високий (20,6%) рівні ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності. Тобто не всі майбутні менеджери ідентифікують себе із фахівцями сфери менеджменту. Сьогодення вимагає від студента бути креативним, інноваційним та володіти навичками комунікації для створення успішної кар'єри у майбутньому. У процесі становлення майбутніх менеджерів як фахівців, при викладанні навчального матеріалу викладач повинен створити умови для повноцінної самореалізації особистості студентів, для відчуття майбутніми менеджерами максимального задоволення від навчання саме на цій

спеціальності й розуміння значущості (особистої та суспільної) того, що вони будуть робити у майбутньому професійному житті. Прагнення до максимальної самореалізації у професійній діяльності і професійній майстерності, прийняття цінностей і вимог вибраної професії, адекватна професійно-особистісна самооцінка є запорукою ефективного формування корпоративної культури майбутніх менеджерів, і, відповідно, високого рівня професійної ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності. При удосконаленні змісту навчальних дисциплін необхідно ураховувати вищезазначені вимоги до майбутніх спеціалістів з метою досягнення ними високого рівня ідентифікації із майбутньою сферою діяльності, що, в свою чергу, приведе до виникнення почуття гордості та престижу за приналежність до управлінської сфери як складових змісту корпоративної культури майбутніх менеджерів. Автором також було проведено оцінку рівня прояву почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності у майбутніх менеджерів на підставі опитувальника Ю. Ліппонена (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Особливості рівня прояву почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності у всіх досліджуваних на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності	Доля прояву
Високий	17,2
Середній	50,2
Низький	32,5

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що майбутнім менеджерам більше притаманний середній (50,2%), на другому місці низький (32,5%) та високий (17,2%) рівні прояву почуття гордості та престижу щодо приналежності до сфери управлінської діяльності. Тобто у студентів

спостерігається недостатній рівень сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності як одного з показників рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів. Існує значущий позитивний зв'язок між сприйняттям престижу і силою ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності студентів. Тобто майбутній менеджер більше ідентифікується зі сферою менеджменту, якщо вважає її престижною. Виходячи з того, що цінності є ядром корпоративної культури майбутніх менеджерів і ядром мотивації життєвої активності кожної особистості, вважаємо за необхідне виявити ціннісні орієнтації як змістовну сторону спрямованості майбутніх менеджерів у житті.

У табл. 2.6 та на рис. 2.5 показано особливості прояву термінальних цінностей у всіх респондентів (чим менше бал, тим більше значуща цінність для всіх досліджуваних).

Таблиця 2.6

Особливості прояву термінальних цінностей у всіх досліджуваних на констатувальному етапі експерименту

Термінальні цінності	Бали	Термінальні цінності	Бали
Активне дієве життя	10,4	Пізнання	14,2
Життєва мудрість	10,7	Продуктивне життя	13,8
Здоров'я	4,5	Розвиток	9,1
Цікава робота	9,4	Свобода	9,9
Красота природи та мистецтва	15,6	Щасливе сімейне життя	4,5
Любов	2,7	Щастя інших	8,4
Матеріально забезпечене життя	5,8	Творчість	11,5
Наявність хороших і вірних друзів	4,6	Впевненість у собі	6
Суспільне визнання	10,3	Задоволення	7,5

З огляду на те, що ціннісні орієнтації особистості впливають на ставлення майбутніх менеджерів до навколишньої дійсності та на вибір форми їх

поведінки, аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що досліджувані прагнуть виробити в собі і прийняти такі цінності, життєві орієнтири, які дозволили б їм знайти своє місце в різних системах взаємодії і самовизначитися. У даному випадку ціннісні орієнтири досліджуваних спрямовані на неформальні системи взаємовідносин: любов (2,7), здоров'я (4,5), щасливе сімейне життя (4,5), наявність хороших і вірних друзів (4,6), матеріально забезпечене життя (5,8), впевненість у собі (6), задоволення (7,5) та щастя інших (8,4).

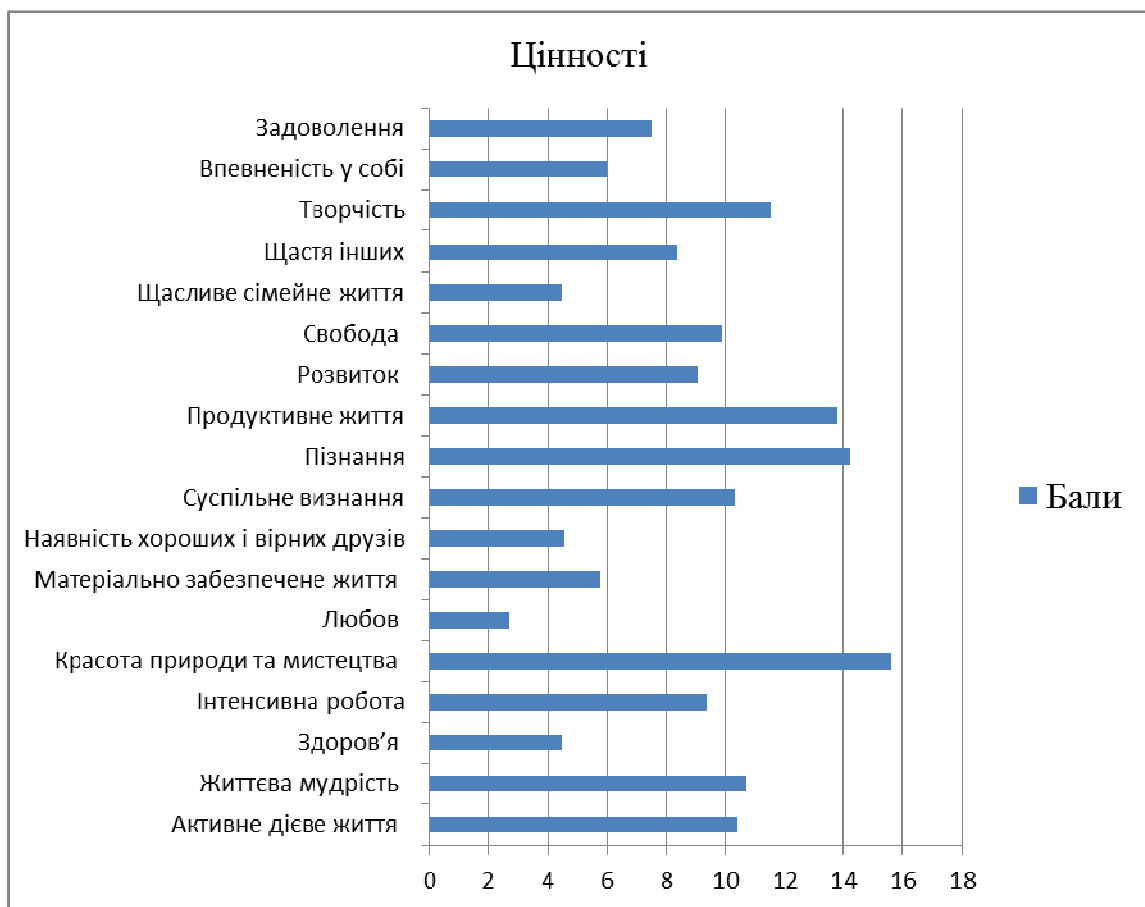


Рис. 2.5. Особливості прояву термінальних цінностей у всіх досліджуваних на констатувальному етапі експерименту

Такі цінності професійної самореалізації, як продуктивне (13,8), суспільне визначення (10,3), цікава робота (9,4), творчість (11,5), а також ті цінності, які виділили експерти: розвиток (9,1) та активне дієве життя (10,4) – грають

другорядну роль. Тобто ті термінальні цінності, які характеризують відношення та направленість досліджуваних на професійну діяльність, на їхній розвиток як фахівців у галузі менеджменту, їх мало цікавлять. Такі ціннісні пріоритети майбутніх менеджерів будуть заважати їм у процесі професійного становлення. Завдання викладача полягає у підвищенні ролі праці в житті молоді та зміні пріоритетів щодо професійного становлення майбутніх фахівців, адже суспільство, ринок праці та умови сьогодення вимагають від молодих спеціалістів активної життєвої позиції, ефективності та продуктивності у діяльності, творчого підходу до роботи, ціннісного ставлення до справи, яку виконує особистість, що є показником корпоративної культури майбутніх менеджерів. У табл. 2.7 та на рис. 2.6 показані особливості прояву інструментальних цінностей у всіх досліджуваних (чим менше бал, тим більше значуща цінність для всіх досліджуваних).

Таблиця 2.7

**Особливості прояву інструментальних цінностей у всіх досліджуваних
на констатувальному етапі експерименту**

Інструментальні цінності	Бали	Інструментальні цінності	Бали
Акуратність	15,2	Раціоналізм	13,2
Вихованість	14,9	Самоконтроль	13,2
Високі запити	5,9	Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів	4,3
Життєрадісність	8,2	Тверда воля	4
Ретельність	14,8	Терпимість	14,9
Незалежність	8,3	Широта поглядів	6,9
Непримиренність до недоліків у собі й інших	7,4	Чесність	7,15
Освіченість	6,6	Ефективність у справах	9
Відповідальність	8,4	Чуйність	9,3

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що серед інструментальних цінностей, тобто цінностей-засобів, які більш важливі для досліджуваних, є більш індивідуалістичні цінності: тверда воля (4), сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів (4,3), високі запити (5,9), освіченість (6,6). Серед цих цінностей є ті, які назвали експерти: широта поглядів (6,9), чесність (7,15). У свою чергу, такі цінності, які більш направлені на професійну саморегуляцію – акуратність (15,2), терпимість (14,9), вихованість (14,9), ретельність (14,8) та цінності, визначені експертами – ефективність у справах (9), відповідальність (8,4) менш важливі для майбутніх фахівців.



Рис. 2.6 Особливості прояву інструментальних цінностей у всіх досліджуваних на констатувальному етапі експерименту

Ці дані свідчать про прагнення майбутніх менеджерів тримати все під власним контролем, активно брати участь у створенні власної долі, але цього прагнення замало для професійного життя, для професійного становлення, адже без акуратності, вихованості, терпимості, ретельності та відповідальності буде

дуже важко зайняти провідні позиції у професійній ніші. Розглянуті цінності безпосередньо входять до мотиваційно-ціннісного компоненту корпоративної культури майбутніх менеджерів.

У процесі фахової підготовки та навчання необхідно розвивати у студентів ті цінності, які допоможуть управлінцю в професійній діяльності. Тому зміст навчальних дисциплін гуманітарного циклу має бути доповнено теоретичним матеріалом, спрямованим на розвиток та активізацію ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів, що допоможе їм відповідально відноситися до вирішення професійних завдань, націлюватиме їх на активну, продуктивну спільну діяльність та суспільне визначення. Рівень розвитку цінностей є показником рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Ще одним важливим показником мотиваційно-ціннісного критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів є сильно розвинута мотиваційна спрямованість на спільну діяльність. У табл. 2.8 показані особливості прояву рівня мотиваційної спрямованості на спільну діяльність у майбутніх менеджерів.

Таблиця 2.8

Показники особливості прояву рівня мотиваційної спрямованості на спільну діяльність у майбутніх менеджерів на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву мотивації до успіху	Доля прояву
Високий	6,2
Середній	57,9
Низький	35,9

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що більшість досліджуваних мають середній рівень мотивації до спільної діяльності (57,9%),

низьким рівнем володіють 35,9%, високим лише 6,2%. Це говорить про те, що більшість досліджуваних характеризуються середнім рівнем наполегливості у досягненні спільної мети та бажанням працювати у команді на засадах взаємовідповідальності та взаємодопомоги, прагненням виконувати справу самостійно.

Високий рівень мотиваційної спрямованості на спільну діяльність говорить про потребу, про бажання працювати у команді, виконувати індивідуальну діяльність узгоджено з іншими, проявляючи взаємовплив, взаєморозуміння з метою досягнення єдиної, спільної мети.

У табл. 2.9 показано узагальнюючі дані щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію у всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту.

Таблиця 2.9

Узагальнюючі дані щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту

Рівні прояву знань	Доля прояву
Високий	5,74
Середній	50,23
Низький	44,01

Таким чином, після узагальнюючого аналізу всіх отриманих даних, було зроблено висновок про необхідність формування корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію.

Для виявлення рівня значення показників за когнітивним критерієм сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів було проведено контрольне опитування, в ході якого було виявлено рівень знань щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування

корпоративної культури в організації (знання про соціально-психологічні особливості діяльності менеджера; про ідеали та еталони в сфері менеджменту; щодо корпоративної культури, її функцій, типів та шляхів формування; щодо норм взаємодії у професійній діяльності, які мають спрямування на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег тощо).

Результати отриманих даних показано у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Прояв рівня теоретичних знань щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації в у всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву знань	Доля прояву
Високий	2,87
Середній	44,02
Низький	53,11

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що майбутнім менеджерам більше притаманний низький (53,11%), на другому місці середній (44,02%) рівні знань. Лише 2,87% студентів мають високий рівень, що свідчить про недостатній рівень володіння знаннями щодо організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації.

Також для виявлення рівня значення показників за когнітивним критерієм сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів було проведено аналіз думок всіх досліджуваних щодо якостей, які властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури.

У рамках дисертаційного дослідження було проведено опитування та анкетування експертів з метою виявлення необхідних якостей.

Дослідження у студентів та експертів якостей та розуміння того, якими якостями повинні бути наділені майбутні менеджери з високо сформованою корпоративною культурою, показало наступні результати.

У табл. 2.11 зображено лише ті якості, які були обрані експертами.

Таблиця 2.11

Думки всіх досліджуваних та експертів щодо якостей, які властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури на констатувальному етапі експерименту (у %)

Якості	Доля прояву відповідей студентів	Доля прояву відповідей експертів
1	2	3
Комунікативність	27,3	90
Схильність до організаторської діяльності	21,5	90
Схильність до розвитку	18,2	85
Доброзичливе та поважне ставлення до людей	34,4	80
Справедливість	32,5	70
Відповідальність	43,5	75

Аналіз отриманих даних, які відображено у табл. 2.11, дозволяє зробити висновок, що майбутні менеджери не в повному обсязі мають уявлення про особистісні якості, властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури. Такі якості, як доброзичливе та поважне ставлення до людей (34,4%) та відповідальність (43,5%) – домінуючі.

Також аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок, що думки експертів та майбутніх менеджерів відрізняються. Ці дані дозволяють нам зробити висновок про необхідність розкриття ролі у професійному житті тих

якостей, що спонукатимуть формування корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками когнітивного критерію.

У табл. 2.12 показано узагальнюючі дані щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками когнітивного критерію у всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту.

Таблиця 2.12

Узагальнюючі дані щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками когнітивного критерію у всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву знань	Доля прояву
Високий	3,82
Середній	53,11
Низький	43,06

Таким чином, слід зробити висновок про необхідність формування корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками когнітивного критерію.

Для діагностики рівня значення показників за діяльнісним критерієм сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів було проведено ряд практичних вправ (ділові та навчально-рольові ігри, аналіз кейсів) на виявлення професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності (умінь конструктивного спілкування та командоутворення, типів поведінки у конфліктних ситуаціях, виявлення умінь аналізу, планування та реалізації поставлених цілей, умінь створювати власний імідж, здатність до створення самопрезентації тощо).

Було проаналізовано та поставлено оцінки викладачем та експертами в галузі психології, педагогіки та соціально-психологічних тренінгів доцентом

Л. Грень, старшим викладачем А. Книш та професором Г. Поповою. Результати оцінювання були переведені у середні бали для кожного студента.

Результати аналізу виконання практичних вправ студентів показані у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Прояв професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності у всіх респондентів (%)

Рівні прояву практичних навичок	Доля прояву
Високий	0,96
Середній	34,45
Низький	64,59

Із наведеної табл. 2.13 видно, що рівень практичних умінь студентів, якими повинні володіти менеджери, у більшості своїй на низькому рівні (64,59%), на другому місці середній (34,45%) та на останньому високий (0,96%) рівні прояву. Ці дані дозволяють зробити висновок про необхідність напрацювання професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності.

З метою більш повного та об'єктивного аналізу виконання практичних вправ щодо поведінки у конфліктних ситуаціях майбутніми менеджерами, виявлення навичок аналізу, планування та реалізації поставлених цілей, виявлення вмінь і навичок створювати власний імідж, здатності до створення самопрезентації, виявлення вмінь і навичок конструктивного спілкування нами були проведені психологічні методики.

У табл. 2.14 та 2.15 показані особливості прояву комунікативних і організаторських схильностей у респондентів обох груп.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що майбутнім менеджерам більше притаманний середній (56,4% / 60,8%), на другому місці низький (28,2,5% / 30,6%) рівні комунікативних та організаторських

схильностей відповідно. Лише тільки 15,3% / 8,6% студентів мають високий рівень прояву цих схильностей. Це говорить про те, що у більшості досліджуваних не має високої стійкості в відстоюванні своєї думки, плануванні своєї діяльності, вони не ставлять перед собою за мету проявляти ініціативу у спілкуванні.

Таблиця 2.14

Прояв рівня комунікативних схильностей у всіх досліджуваних (%)

Рівні прояву комунікативних схильностей	Доля прояву
1	2
Високий	15,3
Середній	56,4
Низький	28,2

Лише невеликий відсоток досліджуваних не губляться в новому середовищі, прагнуть розширити коло своїх знайомих, намагаються займатися громадською діяльністю. Проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями, як і повинні діяти менеджери з високим рівнем корпоративної культури та вмінням організувати спільну діяльність.

Таблиця 2.15

Прояв рівнів організаторських схильностей у всіх досліджуваних (%)

Рівні прояву організаторських схильностей	Доля прояву
Високий	8,6
Середній	60,8
Низький	30,6

Розвиток організаторських та комунікативних навичок, вміння переконувати, а також уміння працювати в команді допоможе майбутнім менеджерам у професійному житті при виконанні спільної діяльності на основі норм взаємодії та її організації для своїх підлеглих і колег у майбутньому.

Також, паралельно з виявленням організаційних та комунікативних схильностей, було досліджено особливість прояву стратегій поведінки у конфлікті майбутніх менеджерів, яка може привести до порушення цінностей, норм взаємодії у професійній діяльності, спрямованих на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег, знизити мотиваційну спрямованість на спільну діяльність (див. табл. 2.16).

Таблиця 2.16

**Особливості прояву стратегій поведінки у конфлікті
всіх досліджуваних (у %)**

Стратегія поведінки у конфлікті	Доля прояву типу конфліктної поведінки
Змагання (конкуренція)	24,4
Пристосування	13,9
Компроміс	16,7
Уникнення	32,1
Співпраця	12,9

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що домінуючою стратегією поведінки майбутніх менеджерів у разі виникнення конфлікту є уникнення (32,1%) та змагання (24,4%). Менш схильні майбутні менеджери до компромісу (16,7%) та пристосування (13,9%). Насторожує той факт, що співпраця (12,39%) як найбільш адаптивна стратегія поступається місцем компромісу – безконфліктній, але часто менш раціональній стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

Це говорить про те, що в ситуаціях зіткнення інтересів, яка дуже часто трапляється у сфері менеджменту, майбутні фахівці більше налаштовані уникати конфліктних ситуацій, тобто спостерігається низький рівень спрямованості на інтереси опонента та одночасно низький рівень спрямованості на задоволення їхніх власних інтересів, низький рівень мотивації на спільну діяльність.

Схильність майбутніх менеджерів до стратегії змагання говорить про деструктивний спосіб вирішення конфліктних ситуацій. Звісно цією стратегією часто користуються у менеджменті, активно використовуючи владу, зв'язки, авторитет, силу закону, але частіше це призводить до неповаги, порушення людських прав та розірвання дружніх або ділових відносин.

Таким чином, слід відмітити необхідність корекції стратегій поведінки майбутніх менеджерів у конфлікті в процесі їхньої фахової підготовки.

Ознайомлення майбутніх фахівців з можливими варіантами їх поведінки у конфліктних ситуаціях, програвання на практиці різноманітних шляхів вирішення конфліктів допоможе їм у майбутньому реальному професійному житті легко маневрувати у міжособистісних стосунках.

У негативному випадку невідпрацювання та нерозуміння того, якої стратегії поведінки у конфліктній ситуації необхідно дотримуватися, може привести до порушення цінностей, норм взаємодії, які є показниками корпоративної культури.

У табл. 2.17 показано узагальнюючі дані щодо рівня сформованості діяльнісного критерію у всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту.

Дані, які було отримано у табл. 2.17, свідчать про необхідність формування корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію.

Таблиця 2.17

Узагальнюючі дані щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію всіх респондентів на констатувальному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву знань	Доля прояву
Високий	6,69
Середній	52,15
Низький	39,71

З метою узагальнення результатів констатувального дослідження нами було проведено диференціацію учасників дослідження відповідно до рівня сформованості у них корпоративної культури за показниками усіх критеріїв та сформованості корпоративної культури в цілому (див. табл. 2.18 та на рис. 2.4).

Таблиця 2.18

Розподіл досліджуваних відповідно до рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками усіх критеріїв на констатувальному етапі дослідження

Критерії	Високий рівень		Середній рівень		Низький рівень	
	Кіль-ть осіб	%	Кіль-ть осіб	%	Кіль-ть осіб	%
Мотиваційно-ціннісний	12	5,74	105	50,23	92	44,01
Когнітивний	8	3,82	111	53,11	90	43,06
Діяльнісний	14	6,69	109	52,15	83	39,71
Сформована корпоративна культура	9	4,3	106	50,71	94	44,97

Із табл. 2.18 та рис. 2.6 видно, що у загальній групі досліджуваних переважають особи з середнім та низьким рівнем сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками усіх критеріїв та сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів. У той же час, кількість студентів із високим рівнем не перевищує 7 % від загальної вибірки, що вказує на гостру актуальність формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури.

Таким чином, було проведено діагностику рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками усіх критеріїв. Результати цієї діагностики показали, що у 44,97% досліджуваних на низькому рівні знаходиться сформована корпоративної культури майбутніх менеджерів, у 50,71% – на середньому та лише у 4,3% – на високому.

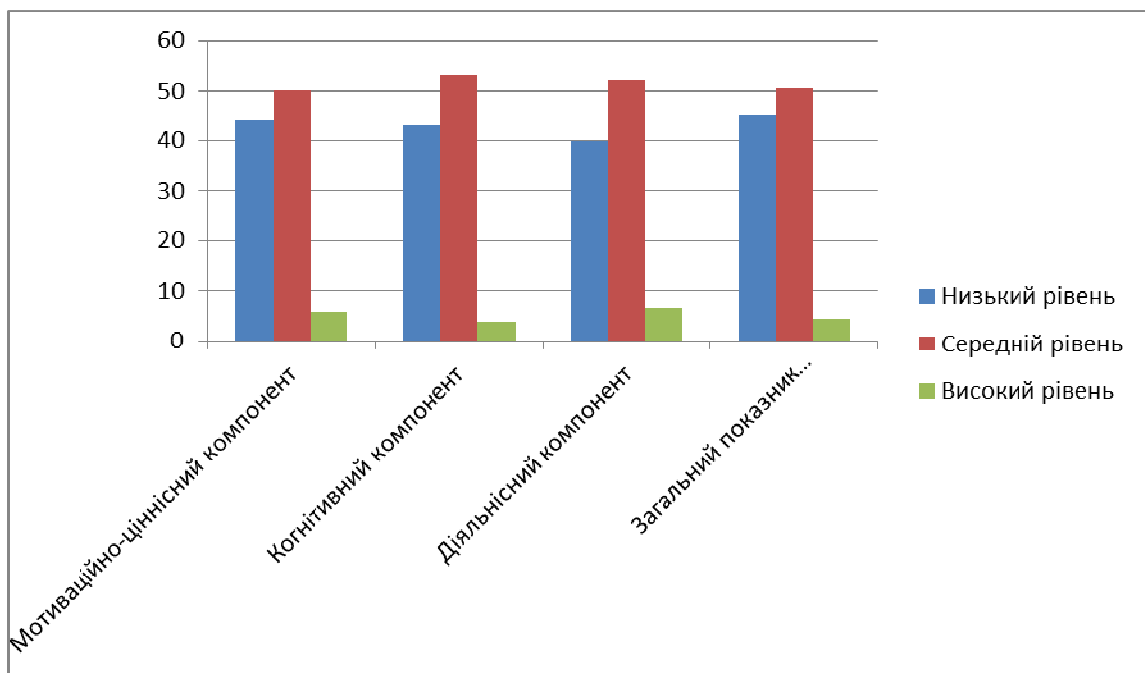


Рис. 2.7. Розподіл досліджуваних відповідно до рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками усіх критеріїв на констатувальному етапі дослідження

Отримані дані свідчать про необхідність впровадження педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у навчальний процес вищих технічних навчальних закладів.

2.4 Аналіз результатів контрольного етапу експерименту

Основними завданнями підсумкового етапу педагогічного експерименту є порівняння даних, отриманих засобами педагогічного дослідження, аналіз причини приросту або зменшення величини показників, з'ясування динаміки рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів, підтвердження експериментальним шляхом ефективності педагогічних умов її формування.

Для одержання достовірних результатів педагогічного експерименту здійснювалася діагностика сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ на початку формуючого експерименту та після його завершення.

Ми аналізували дані експериментальної (106 студентів) та контрольної (103 студенти) груп за трьома критеріями сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів, перевіряючи ефективність реалізації педагогічних умов досліджуваного процесу за допомогою наступних емпіричних методів: діагностичні тестування, анкетування, бесіда, опитування, інтерв'ю, педагогічне спостереження, оцінка, самооцінка, експертна оцінка.

Результати експерименту оцінювалися за рівнями сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками усіх критеріїв (результати зображено у табл. 2.19 – 2.32). Одним із показників мотиваційно-ціннісного критерію є усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення.

У табл. 2.19 показані значущі відмінності між респондентами контрольної та експериментальної груп. Рівні прояву усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення було встановлено за результатом отриманих балів кожним студентом за роботу з анкетами та результатами опитування.

Підрахування було здійснено за допомогою критерію Фішера.

Аналіз отриманих результатів, згідно табл. 2.19, свідчить про високий рівень усвідомлення майбутніми менеджерами експериментальної групи значущості корпоративної культури як професійно-важливого особистісного утворення (29,25 %), середній рівень є характерним для 54,72 % респондентів ЕГ, а низький – лише для 16,03 %. Отримані дані контрольної групи свідчать про домінування середнього (55,33 %) та низького (33,98 %) рівня, тоді як лише 10,67 % студентів КГ володіють високим рівнем. Також слід відмітити значущість відмінностей рівнів усвідомлення у майбутніх менеджерів ЕГ та КГ на високому та низькому рівнях на користь студентів експериментальної групи.

Таблиця 2.19

Прояв рівнів усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву	Показники КГ	Показники ЕГ	Значенняφ критерію	р
Високий	10,67	29,25	3,486	$p \leq 0,01$
Середній	55,33	54,72	0,101	$p > 0,05$
Низький	33,98	16,03	2,835	$p \leq 0,01$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Необхідно зазначити, що до початку експерименту низький рівень усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів був притаманний більшості майбутніх менеджерів – 57,89% (див. табл. 2.3). Зазначимо позитивний вплив реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів на студентів експериментальної групи щодо розкриття пріоритетів розвитку корпоративної культури для майбутніх фахівців та усвідомлення його значущості як професійно-важливого утворення.

Одним із ключових елементів прояву усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів є ідентифікація зі сферою майбутньої діяльності. Адже прагнення до максимального входження у майбутню професію, до самореалізації як фахівця в конкретній професійній діяльності і професійній майстерності, усвідомлення та прийняття цінностей, цілей і вимог вибраної студентами професії, адекватна професійно-особистісна самооцінка є запорукою ефективного формування корпоративної культури майбутніх менеджерів та показником прийняття її як цінності. У табл. 2.20 показані значущі відмінності між рівнем ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп. Підрахування значущості відмінності здійснено за допомогою критерію Фішера.

Таблиця 2.20

Прояв рівнів ідентифікації респондентів контрольної та експериментальної груп зі сферою їх майбутньої діяльності на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні ідентифікації	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф критерію	p
Високий	33,98	59,43	3,585	$p \leq 0,01$
Середній	57,28	38,68	2,708	$p \leq 0,01$
Низький	8,74	1,89	1,598	$p > 0,05$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що рівень ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності у респондентів контрольної та експериментальної груп значно відрізняються: низький рівень прояву ідентифікації (КГ – 8,74; ЕГ – 1,89), середній рівень (КГ – 57,28; ЕГ – 38,68), високий рівень (КГ – 34; ЕГ – 59,43). Більш високі значення на низькому та середньому рівнях прояву ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності виражені у досліджуваних контрольної групи. Високий рівень прояву

ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності переважає у майбутніх менеджерів експериментальної групи.

Ці дані говорять про те, що представники ЕГ зробили вибір цілей, цінностей, культури та вимог майбутньої сфери діяльності, внутрішньо переконані у правильності даного вибору професії та бачать себе представниками сфери менеджменту.

Отже, педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ позитивно вплинули на процес ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності.

Також, у даному дослідженні роботу було спрямовано на розкриття позитивних складників діяльності менеджера та місце менеджерів у світовій системі праці, створені умови для повноцінної самореалізації особистості студентів, для відчуття майбутніми менеджерами максимального задоволення від навчання саме на цій спеціальності й розуміння значущості (особистої та суспільної) того, що вони будуть робити у майбутньому.

Слід відмітити, що існує значущий позитивний зв'язок між сприйняттям престижу сфери майбутньої діяльності студентів і силою їх ідентифікації зі сферою майбутньої діяльності. Тобто майбутній менеджер більше ідентифікує себе зі сферою майбутньої діяльності, якщо вважає її престижною.

У табл. 2.21 показані значущі відмінності між рівнем сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп. Підрахування значущості відмінності здійснено за допомогою критерію Фішера.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що прояв рівнів сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності у респондентів контрольної та експериментальної груп значно відрізняються, а саме: низький рівень (КГ – 3,89; ЕГ - 3,78), середній рівень (КГ – 66; ЕГ – 50,94), високий рівень (КГ – 30,09; ЕГ – 45,28).

Таблиця 2.21

Прояв рівнів сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні сприйняття престижу	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф-критерію	p
Високий	30,09	45,28	2,206	$p \leq 0,05$
Середній	66,02	50,94	2,305	$p \leq 0,05$
Низький	3,89	3,78	0,031	$p > 0,05$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Більш високі значення на низькому та середньому рівнях прояву сприйняття престижу виражені у досліджуваних контрольної групи, що теж говорить про ефективність процесу входження до спеціальності. Високий рівень прояву сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності переважає у майбутніх менеджерів експериментальної групи.

Отримані дані свідчать про позитивний вплив на сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності у респондентів експериментальної групи.

Переважання високого рівня сприйняття престижу сфери майбутньої діяльності (як одного з елементів усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів) у респондентів експериментальної групи говорить про гордість та впевненість у правильності вибору майбутньої професії. Відчуття престижу тієї сфери діяльності, в якій буде працювати майбутній фахівець, по-перше, впливає на ефективність отримання професійно-важливих знань та вмінь, а по-друге, спонукає у майбутньому до бажання працювати та відповідати за те, що відбувається у сфері цієї діяльності. Коли майбутні фахівці починають навчання і відчувають користь і престиж майбутньої сфери діяльності, бачать перспективи діяльності та розвитку у межах цієї професії – успіх майбутнім фахівцям гарантовано.

При розробці педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНЗ за мету було поставлено підвищення ролі спільної праці, професійної діяльності в житті молоді та зміна пріоритетів на користь професійного становлення майбутніх фахівців, а не на їх особисте життя. У табл. 2.22 показані значущі відмінності в прояві цінностей (показник мотиваційно-ціннісного критерію) у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп (показані лише ті цінності, які визначили експерти). Отримані в ході дослідження ранги значущості цінностей були перетворені за принципом монотонної переробки даних. У результаті чого були отримані бальні оцінки, які дозволили нам здійснювати арифметичні дії з даними, а саме провести підрахунок t-критерію Ст'юдента.

Таблиця 2.22

Прояв цінностей у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (ранг)

Цінності	Показники КГ (середнє значення)	Показники ЕГ (середнє значення)	Значення t критерію	p
Відповідальність	14,5943	9,5631	11,486	$p \leq 0,01$
Чесність	3,6604	3,6893	-0,117	-
Розвиток	11,7547	6,7472	15,532	$p \leq 0,01$
Широта поглядів	8,8585	8,7087	0,250	$p > 0,05$
Активне дієве життя	14,0849	10,6214	9,428	$p \leq 0,01$
Ефективність у справах	14,3962	9,4563	10,721	$p \leq 0,01$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Ст'юдента.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що пріоритетні ціннісні досліджуваних експериментальної групи значно відрізняються від цінністей контрольної групи в прояві таких цінностей, як відповідальність (ЕГ – 9,56; КГ – 14,59), розвиток (ЕГ – 6,74; КГ – 11,75), активне дієве життя (ЕГ – 10,62; КГ – 14,08) та ефективність у справах (ЕГ – 9,45; КГ – 14,39). Такі якості, як чесність (ЕГ – 3,68; КГ – 3,66) та широта поглядів (ЕГ – 8,7; КГ – 8,85) однаково важливі для студентів обох груп.

Тобто ставлення досліджуваних ЕГ до професійної діяльності, до їх розвитку як фахівців у галузі менеджменту значно покращилося та досягло більшої значущості в їхньому житті. Їхні думки стали більш ідентичні думкам експертів щодо цінностей, які властиві менеджеру з високим рівнем їхньої корпоративної культури. Цінності професійної самореалізації в експериментальній групі більш виражені, що свідчить про активну життєву позицію студентів, прагнення ефективно та продуктивно діяти, розвиватися та відповідально ставитися до своїх дій. У процесі педагогічного експерименту реалізація розроблених педагогічних умов була спрямована на те, щоб допомогти майбутнім менеджерам навчитися реалізовувати себе у вибраній ними професії керівника, для котрих буде цінним напрацювання необхідних якостей та здібностей, які будуть спонукати їх та майбутню організацію, в якій вони будуть керувати, до неперервного розвитку та успіху на засадах взаємодопомоги, взаємовідповідальності та толерантного ставлення до своїх колег.

У процесі реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів дії викладача були націлені на активізацію потреб майбутніх менеджерів у саморозвитку, у досягненні найвищих результатів у сфері їхньої навчальної та майбутньої професійної діяльності, на формування готовності студентів співпрацювати з іншими людьми щодо досягнення єдиної мети – щоб разом переживати радість успіху. Тобто викладач прагнув до активізації мотиваційної спрямованості на спільну

діяльність, що є показниками мотиваційно-ціннісного критерію сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів.

У табл. 2.23 показані значущі відмінності між рівнем мотиваційної спрямованості на спільну діяльність у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп. Підрахування значущості відмінності здійснено за допомогою критерію Фішера.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що рівень мотивації до мотиваційної спрямованості на спільну діяльність у досліджуваних експериментальної групи значно відрізняється від рівня мотиваційної спрямованості на спільну діяльність контрольної групи на низькому (КГ – 38,8; ЕГ – 13,21), середньому (КГ – 50,5; ЕГ – 66) та високому (КГ – 10,7; ЕГ – 20,75) рівнях.

Таблиця 2.23

Показники рівня мотиваційної спрямованості на спільну діяльність у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф критерію	p
Високий	10,7	20,75	2,001	$p \leq 0,05$
Середній	50,5	66,04	2,284	$p \leq 0,05$
Низький	38,8	13,21	3,196	$p \leq 0,01$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Тобто, більшість досліджуваних в обох групах мають середній рівень мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, низьким рівнем володіють більше досліджувані контрольної групи, високим – представники експериментальної групи. Результати кращі у студентів експериментальної групи, в порівнянні з контрольною. Експериментальна група характеризується

середнім та високим рівнем наполегливості до співпраці, до взаємодії та взаємодопомоги, одержання задоволення від єдиного успіху, бажанням досягти високих спільних результатів.

У табл. 2.24 показані результати статистичного порівняння щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп на контрольному етапі.

Аналіз даних табл. 2.24 свідчить про те, що у респондентів контрольної та експериментальної груп значно відрізняються рівні сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію, а саме: низький рівень (КГ – 32,1; ЕГ - 19,82), високий рівень (КГ – 8,7; ЕГ – 26,41).

Таблиця 2.24

Результати статистичного порівняння щодо сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експетименту (у %)

Рівні сформованості	Показники КГ	Показники ЕГ	Значенняф критерію	р
Високий	8,7	26,41	3,201	$p \leq 0,01$
Середній	59,2	53,77	0,856	$p > 0,05$
Низький	32,1	19,82	2,128	$p \leq 0,05$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Таким чином, під час узагальнюючого аналізу статистичного порівняння сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками мотиваційно-ціннісного критерію у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі було зроблено висновок про ефективність розроблених та реалізованих педагогічних умов даного дослідження..

Показником когнітивного критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів виступає сформованість знань з організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації (знання про соціально-психологічні особливості діяльності менеджера; про ідеали та еталони в сфері менеджменту; щодо корпоративної культури, її функцій, типів та шляхів формування; щодо норм взаємодії у професійній діяльності, які мають спрямування на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег тощо).

У табл. 2.25 показані значущі відмінності між рівнем знань з організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп.

Рівні прояву знань майбутніх менеджерів було встановлено за результатом отриманих балів кожним студентом під час контрольного опитування, підрахування значущості відмінності було здійснено за допомогою критерію Фішера.

Таблиця 2.25

Прояв рівнів знань з організації спільної діяльності та її зв'язку з процесом формування корпоративної культури в організації у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні знань	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф критерію	p
Високий	23,31	29,24	2.468	$p \leq 0,01$
Середній	45,63	48,12	0.283	$p > 0,05$
Низький	31,06	22,64	1.464	$p > 0,05$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що значення рівнів знань у респондентів контрольної та експериментальної груп значно

відрізняються: високий рівень (КГ – 23,31; ЕГ – 29,24) більший у студентів експериментальної групи, що говорить про більшу глибину та повноту їх знань.

Також для виявлення рівня значення показників за когнітивним критерієм сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів було проведено аналіз думок всіх досліджуваних щодо якостей, які властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури.

У табл. 2.26 показані значущі відмінності у думках респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп щодо якостей, які найбільш точно характеризують менеджера з високим рівнем корпоративної культури. Підрахування ми здійснили за допомогою статистичного критерію Фішера.

Таблиця 2.26

Ступінь значущості відмінності думок контрольної та експериментальної групи щодо якостей, які найбільш точно характеризують менеджера з високим рівнем корпоративної культури на контрольному етапі експерименту (у %)

Якості	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф критерію	p
Комунікативність	41,74	68,8	4,377	$p \leq 0,01$
Схильність до організаторської діяльності	56,3	60,4	0,877	$p > 0,05$
Схильність до розвитку	31,06	49,06	2,616	$p \leq 0,01$
Доброзичливе та поважне ставлення до людей	42,71	64,15	3,147	$p \leq 0,01$
Справедливість	51,4	62,3	1,881	$p \leq 0,05$
Відповідальність	45,63	57,54	1,667	$p \leq 0,05$

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що уявлення студентів експериментальної групи щодо якостей, які властиві менеджеру з високим рівнем корпоративної культури, значно відрізняються від думок контрольної групи майже при оцінюванні усіх якостей, крім схильності до організаторської діяльності (обидві групи однаково вважають цю якість важливою). Тобто майбутні менеджери в ЕГ більш вимогливі, ніж представники КГ. Найбільший бал набрали в КГ такі ділові якості, як схильність до організаторської діяльності (56,3%), справедливість (51,4), відповідальність (45,63%). В ЕГ: доброзичливе та поважне ставлення до людей (64,15%), комунікативність (68,8%), справедливість (62,3%) та відповідальність (57,54%).

Тобто в процесі ознайомлення майбутніх менеджерів із особливостями їх діяльності, з вимогами, які до них висуває суспільство, з урахуванням різноманіття, складності і динамізму внутрішнього і зовнішнього середовища, а також особливостей феномену корпоративної культури як професійно-важливого особистісного утворення, усвідомлення важливості особистісних якостей менеджера підвищилося у студентів експериментальної групи.

Форми, методи, які були реалізовані в педагогічному дослідженні, змінили погляди на діяльність керівника в організації та на критерії оцінки його якостей. Майбутні фахівці, з огляду на отримані результати, усвідомили їх значущість та будуть і далі намагатися опрацьовувати якості, які їм допоможуть сформувати та закріпити корпоративну культуру. Напрацьовані якості забезпечать майбутнім менеджерам гармонійне входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним, можливості та вміння соціальної інтеграції, формування у майбутніх співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртування єдиної команди в організації, в якій вони будуть працювати.

У табл. 2.27 показані результати статистичного порівняння рівня сформованості когнітивного критерію у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп на контрольному етапі.

Таблиця 2.27

Результати статистичного порівняння рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками когнітивного критерію у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні сформованості	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф критерію	p
Високий	8,73	16,07	1,761	$p \leq 0,05$
Середній	63,12	56,61	1,011	$p > 0,05$
Низький	28,15	27,35	0,156	$p > 0,05$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками когнітивного критерію у КГ та у ЕГ значно відрізняється. В ЕГ значно більше студентів, які володіють знаннями на високому рівні (КГ – 8,73, ЕГ – 16,07).

У процесі реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів було розвинуто у студентів творчий підхід до реалізації професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності. Серед них були презентаційні вміння, також вміння аналізувати, планувати та реалізовувати поставлені цілі, їх коригувати. Роз'яснювалося про шляхи конструктивного спілкування та ефективної взаємодії у процесі професійної діяльності. По закінченні педагогічного експерименту майбутнім менеджерам ставилися оцінки за правильність, творчість, за креативність та активність у процесі виконання контрольних практичних вправ (Додаток Л-П), а також оцінки за виконання практичних завдань у процесі навчання. Середній показник цих оцінок дозволив виявити рівень сформованості діяльнісного компоненту їхньої корпоративної культури. Результати оцінювання були переведені у середні бали для кожного студента.

Результати аналізу рівнів практичних умінь майбутніх менеджерів показані у табл. 2.28.

Таблиця 2.28

Рівні сформованості професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності, у контрольній та експериментальній групах на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні сформованості	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення Φ критерію	p
Високий	24,3	34,9	2,341	$p \leq 0,01$
Середній	60,2	62,3	1,619	$p > 0,05$
Низький	15,5	2,8	3,419	$p \leq 0,01$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Із табл. 2.28 видно, що рівень сформованості практичних умінь, необхідних у професійній діяльності менеджера у контрольній та експериментальній групах значно не відрізняються на середньому рівні (КГ – 60,2; ЕГ – 62,3). Значні відмінності спостерігаються на низькому (КГ – 15,5; ЕГ – 2,8) та на високому (КГ – 24,3; ЕГ – 34,9) рівнях: у КГ більш виражено низький рівень умінь.

Після аналізу практичних умінь, з метою більш детальної оцінки рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію, по закінченні педагогічного експерименту було проведено методику щодо виявлення комунікативних та організаторських схильностей майбутніх менеджерів.

У табл. 2.29 та 2.30 показані відмінності між рівнями комунікативних і організаторських схильностей у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп.

Підрахування значущості відмінності ми здійснили за допомогою критерію Фішера.

Таблиця 2.29

Прояв рівня комунікативних схильностей у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву комунікативних схильностей	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф-критерію	Р
1	2	3	4	5
Високий	9,71	23,58	2.765	$p \leq 0,01$
Середній	66,02	66,99	0.034	$p > 0,05$
Низький	24,27	9,43	2.687	$p \leq 0,01$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Рівень комунікативних схильностей у досліджуваних експериментальної групи відрізняються від рівня комунікативних схильностей контрольної групи на низькому (КГ – 24,7; ЕГ – 9,43) та високому (КГ – 9,7; ЕГ – 23,58) рівнях. На середньому рівні (КГ – 66; ЕГ – 66,99) значних відмінностей не виявлено.

Таблиця 2.30

Прояв рівня організаторських схильностей у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні прояву організаторських схильностей	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф-критерію	Р
Високий	14,56	24,53	1.98	$p \leq 0,05$
Середній	66,99	70,75	0.193	$p > 0,05$
Низький	18,45	4,72	3.345	$p \leq 0,01$

Така сама ситуація спостерігається між рівнями організаторських здібностей: показники досліджуваних експериментальної групи значно відрізняються (більші) від показників контрольної групи на низькому (КГ –

18,45; ЕГ – 4,7) та високому (КГ – 14,56; ЕГ – 24,53) рівнях. На середньому рівні (КГ – 67; ЕГ – 70,75) значущих відмінностей не виявлено.

У ході педагогічного експерименту дії викладача були спрямовані також на ознайомлення майбутніх фахівців з можливими варіантами стратегії їхньої поведінки у конфліктних ситуаціях, розкриття різноманітних шляхів вирішення конфліктів із метою дотримання ними у майбутньому норм взаємодії у процесі спільної діяльності, що спрямовані на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег.

У табл. 2.31 та на рис. 2.8 показані результати прояву стратегії поведінки у конфліктній ситуації у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп. Підрахування значущості відмінності у прояві типів конфліктної поведінки майбутніх менеджерів було здійснено за допомогою статистичного t-критерію Ст'юдента.

Таблиця 2.31

Прояв стратегій поведінки у конфліктній ситуації у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (в балах)

Тип конфліктної поведінки	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення t критерію	p
Змагання (конкуренція)	5,2330	5,2075	0,154	p>0,05
Пристосування	6,0388	4,5377	-5,723	p ≤0,01
Компроміс	4,5534	7,5472	10,969	p ≤0,01
Уникнення	4,9515	4,7264	-0,580	p>0,05
Співпраця	3,1748	6,1038	11,110	p ≤0,01

Примітка: * — p≤0.05 – ступінь достовірності за критерієм Ст'юдента.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що домінуючі стратегії поведінки при виникненні конфлікту у досліджуваних

експериментальної групи значно відрізняються від домінуючих стратегій поведінки майбутніх менеджерів контрольної групи, а саме: пристосування (КГ – 6,03; ЕГ – 4,53), компроміс (КГ – 4,55; ЕГ – 7,54) та співпраця (КГ – 3,17; ЕГ – 6,1). Значущих відмінностей у прояві таких стратегій, як змагання та уникнення, не виявлено.

Пріоритетними стратегіями поведінки у конфліктній ситуації в експериментальній групі є співпраця та компроміс. Це свідчить про прагнення студентів ЕГ конструктивно та з найменшими втратами для всіх учасників вирішувати конфліктні ситуації, що в майбутньому професійному житті буде позитивно впливати на робочий процес та створення єдиного корпоративного духу та команди. Щодо низького прояву в ЕГ стратегії уникнення, то це свідчить про небажання досліджуваних зневажати свої та інтереси опонентів, адже вони в процесі педагогічного експерименту були ознайомлені з негативними наслідками, які можуть бути в подібному випадку, а також ознайомилися з ситуаціями, в яких можна вирішити конфлікт за допомогою уникнення.

Вирішення конфліктних ситуацій шляхом співпраці та компромісу допоможе студентам у майбутньому професійному житті легко маневрувати при досягненні єдиного успіху, легко знаходити єдність думок та прагнень у міжособистісних стосунках, з повагою спілкуватися з підлеглими та колегами, що забезпечуватиме гармонійне входження до корпоративного співтовариства у майбутньому та керівництво цим товариством. У свою чергу, сформовані комунікативні та організаційні уміння допоможуть студентам у їх майбутній професійній діяльності формувати у співробітників корпоративний дух, стимулювати їх до досягнення загальних цілей, згуртовувати єдину команду.

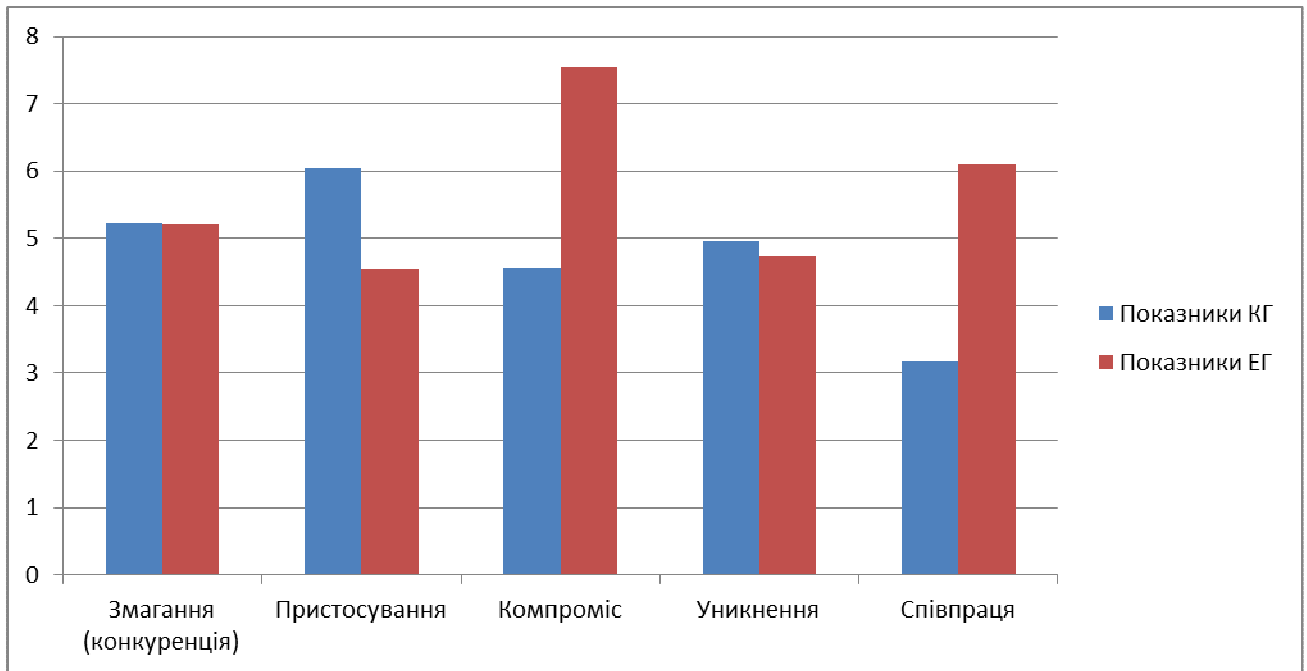


Рис. 2.8 Показники прояву стратегії поведінки у конфліктній ситуації у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (в балах)

У табл. 2.32 показані результати статистичного порівняння рівня сформованості діяльнісного критерію у респондентів контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп на контрольному етапі.

Таблиця 2.32

Результати статистичного порівняння рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію у респондентів контрольної та експериментальної груп на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівні сформованості	Показники КГ	Показники ЕГ	Значення ф критерію	р
Високий	8,7	16,04	1,761	$p \leq 0,05$
Середній	65,1	52,83	1,867	$p \leq 0,05$
Низький	26,2	31,13	0,785	$p > 0,05$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Рівень сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію у досліджуваних експериментальної групи відрізняються від рівня сформованості у контрольній групі на середньому (КГ – 65,1; ЕГ – 52,83) та високому (КГ – 8,7; ЕГ – 16,04) рівнях. На низькому рівні (КГ – 26,2; ЕГ – 31,13) значущих відмінностей не виявлено.

Після закінчення педагогічного експерименту було здійснено статистичне порівняння результатів контрольного та констатувального етапів експерименту з метою визначення їхньої динаміки та доведення результативності запропонованих педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів.

У табл. 2.33 представлено статистичне порівняння результатів констатувального та контрольного дослідження рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками всіх критеріїв в експериментальній групі.

Таблиця 2.33

Результати статистичного порівняння рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію до та після експерименту в експериментальній групі (у %)

Рівень	До експерименту	Після експерименту	Значення ф критерію	p
1	2	3	4	5
Мотиваційно-ціннісний критерій:				
Високий	5,66	26,41	2,574	$p \leq 0,01$
Середній	50	53,77	0,553	$p > 0,05$
Низький	44,34	19,82	2,984	$p \leq 0,01$
Когнітивний критерій:				
Високий	3,77	16,07	2,97	$p \leq 0,01$
Середній	51,88	56,61	0,684	$p > 0,05$
Низький	44,33	27,35	2,793	$p \leq 0,01$

Продовж. табл. 2.33

1	2	3	4	5
Діяльнісний критерій:				
Високий	6,6	16,04	1,747	$p \leq 0,05$
Середній	51,88	52,83	0,131	$p > 0,05$
Низький	41,5	31,13	1,478	$p > 0,05$
Сформованість корпоративної культури:				
Високий	3,77	21,69	4,052	$p \leq 0,05$
Середній	50	54,73	0,684	$p > 0,05$
Низький	46,22	23,58	3,472	$p \leq 0,01$

Примітка: * — $p \leq 0.05$ – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

На рис. 2.9 представлено статистичне порівняння результатів констатувального та контрольного дослідження рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками всіх критеріїв в експериментальній групі.

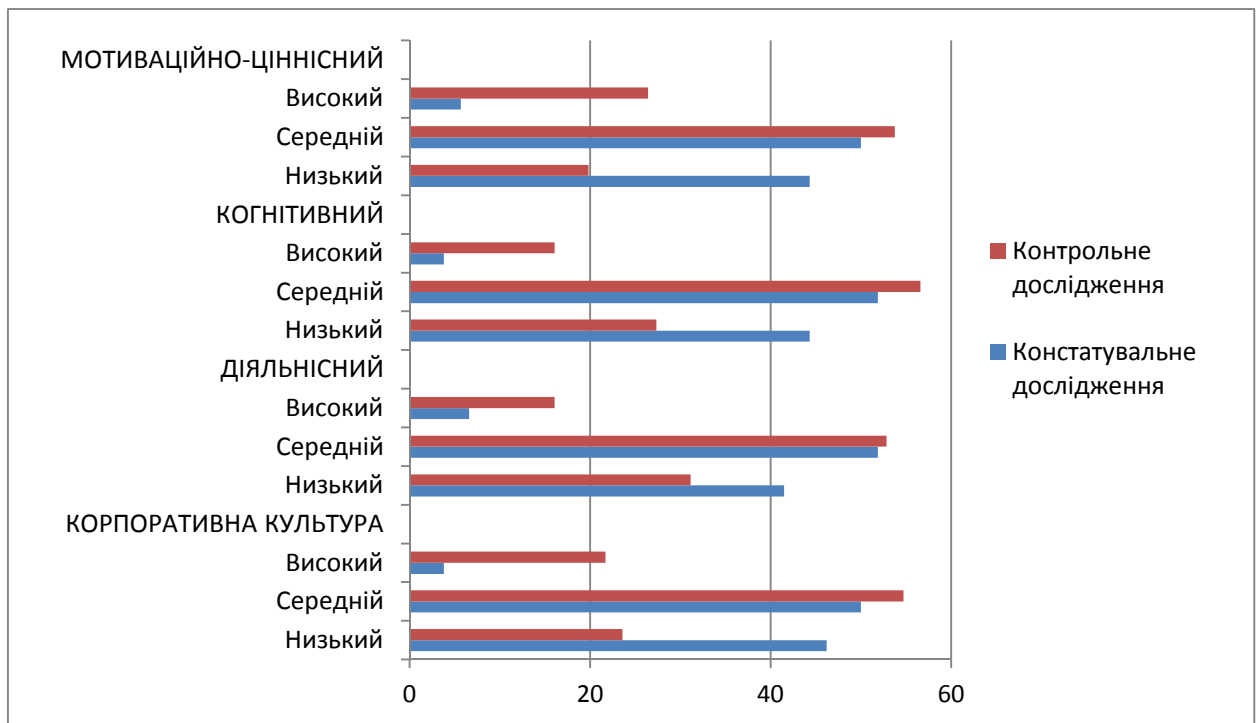


Рис. 2.9 Порівняння рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію до та після експерименту в експериментальній групі (у %)

При аналізі змін значення показників мотиваційно-ціннісного, когнітивного та діяльнісного критеріїв, а також у цілому сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів в експериментальній групі, було виявлено значущу позитивну динаміку у кількості осіб з високим рівнем та значущу негативну динаміку у кількості майбутніх менеджерів з низьким рівнем. 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) та суттєво зменшилася кількість студентів із низьким рівнем значення показників цих критеріїв (на: 24,52; 16,98; 10,37; 22,64 – відповідно).

Для підтвердження ефективності реалізації педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів було проведено подібне порівняння у контрольній групі. Результати цього порівняння представлені в табл. 2.34 та на рис. 2.10.

Таблиця 2.34

Результати статистичного порівняння рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію до та після експерименту в контрольній групі (у %)

Рівень	До експерименту	Після експерименту	Значення ф критерію	p
1	2	3	4	5
Мотиваційно-ціннісний				
Високий	5,82	8,7	0,811	p>0,05
Середній	50,48	59,2	1,256	p>0,05
Низький	43,68	32,1	1,73	p≤0,05
Когнітивний				
Високий	3,88	8,73	1,206	p>0,05
Середній	54,36	63,12	1,409	p>0,05
Низький	41,74	28,15	1,945	p≤0,05

Продовж. табл. 2.34

1	2	3	4	5
Діяльнісний				
Високий	6,79	8,7	0,51	p>0,05
Середній	52,42	65,1	1,837	p≤0,05
Низький	40,77	26,2	2,232	p≤0,05
Корпоративна культура				
Високий	4,85	8,73	1,117	p>0,05
Середній	57,28	59,23	0,29	p>0,05
Низький	37,86	32,04	0,742	p>0,05

Примітка: * — p≤0.05 – ступінь достовірності за критерієм Фішера.

Із табл. 2.34 та рис. 2.0 було виявлено менший приріст кількості студентів КГ з високим рівнем значення показників мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного критеріїв сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів (на 2,88%, 4,85%, 1,91% відповідно). Зменшилася кількість студентів на низькому рівні значення показників усіх критеріїв на 11,58%, 13,59%, 14,57% відповідно.

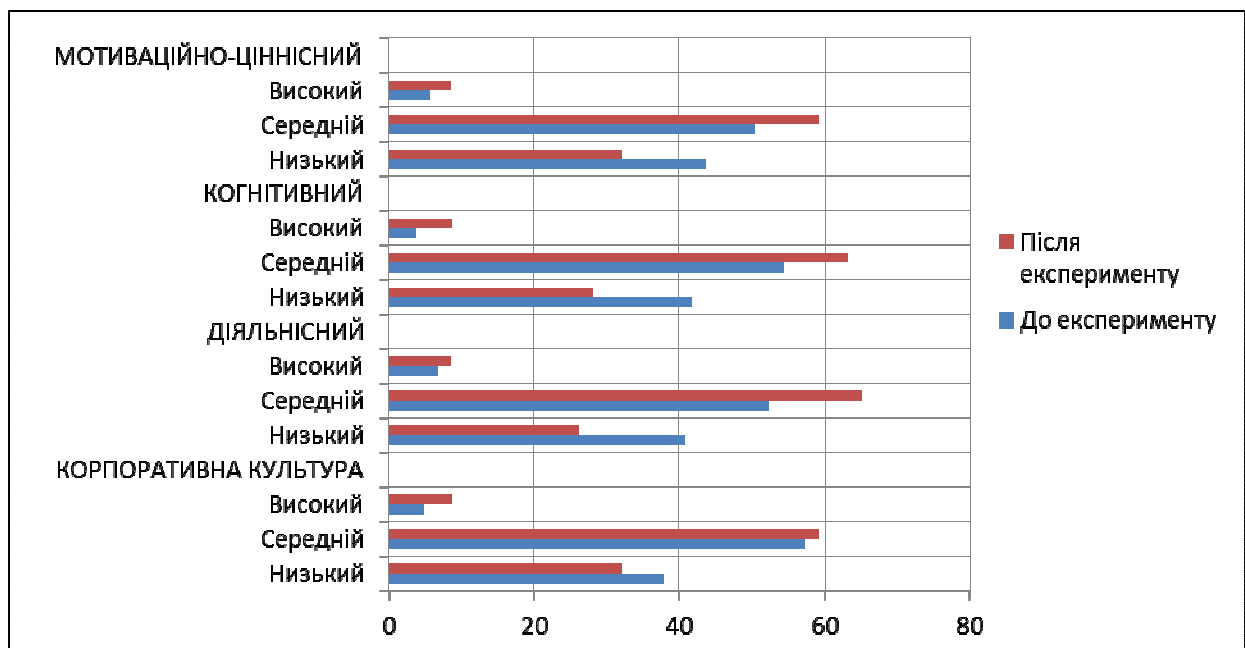


Рис. 2.10 Порівняння рівня сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів за показниками діяльнісного критерію до та після експерименту в контрольній групі (у %)

У табл. 2.35 та на рис. 2.11 представлено результати педагогічного дослідження та різниця значень показників сформованості корпоративної культури обох груп до та після експерименту.

Таблиця 2.35

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

Показники та рівні їх сформованості	ЕГ			КГ		
	до експерименту	після експерименту	Різниця значення показників	до експерименту	після експерименту	Різниця значення показників
	3	4		6	7	
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.

Таким чином, аналіз результатів педагогічного експерименту засвідчив, що експериментальна група досягла більшого приросту кількості студентів з високим рівнем значення показників мотиваційно-ціннісного, когнітивного,

діяльнісного критеріїв сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів.

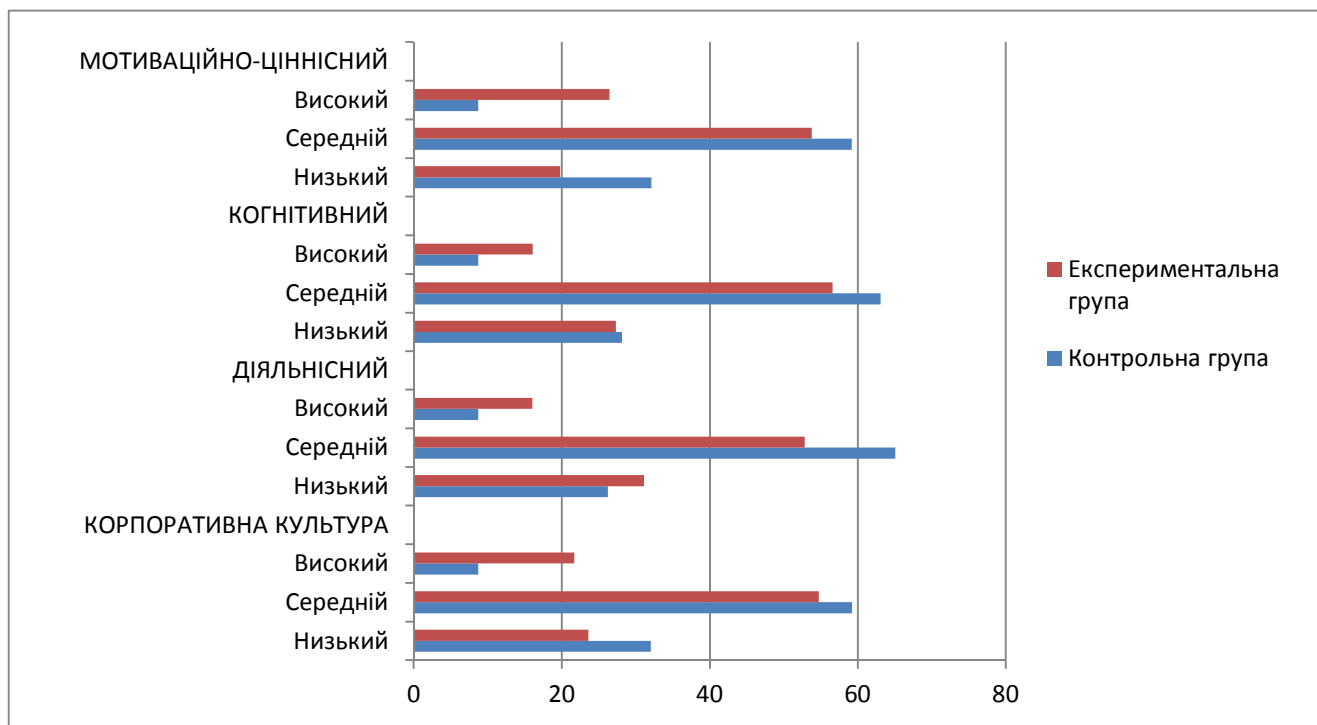


Рис. 2.11 Результати експериментальної перевірки розроблених педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів (у %)

Виражена позитивна динаміка процесу формування професійно-важливого особистісного утворення – корпоративної культури майбутніх менеджерів. Реалізація педагогічних умов її формування сприяла позитивним змінам професійної підготовки студентів, що свідчать про результативність створених педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ.

Висновки до розділу 2

1. Відповідно до структурних компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів було уточнено критерії і показники сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів: 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 у процесі спільної діяльності).

2. Педагогічний експеримент формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНТЗ проходив у три етапи. На першому етапі 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.

3. На другому етапі було впроваджено до навчально-виховного процесу розроблені педагогічні умови (формувальний експеримент), 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.

Інтегрований зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів реалізовано за рахунок одночасного формування корпоративної культури, а також професійно-практичної, гуманітарної та соціально-економічної складових 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 їхнього змісту.

Подвійна мотивація була реалізована на основі взаємодії індивідуальної і 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.

Форми організації навчальної діяльності було вдосконалено через поєднання теоретичної та практичної складових процесу формування корпоративної культури майбутніх менеджерів 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.

Реалізація удосконалених методів формування корпоративної культури майбутніх менеджерів відбувалася на основі комплексних форм організації навчальної діяльності. Провідними методами формування корпоративної культури майбутніх менеджерів обрано кейси, тренінги та рольові ігри. Їх удосконалення реалізовувалося на основі відповідного інтегрованого змісту та доповнення їхньої структури подвійною мотивацією.

4. 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.

Таким чином, 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.

Результати експерименту підтверджено даними математичної статистики та викладено автором у роботах: [257; 258; 259; 260].

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 до процесу 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 їхньої 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 із 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 їхнього 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 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, 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 із 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 їхнього 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 їхньої 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. У 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний тлумачний словник (1970–1980) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/umova>.
2. Андрущенко В. П. Соціокультурна динаміка ХХІ століття: пошук пріоритетів / В. П. Андрущенко // Пам'ять століть. — 2003. — № 4. — С. 4–22.
3. Андрущенко В. Сучасна соціальна філософія : курс лекцій / В. Андрущенко, М. Михальченко— Київ : Генеза, 1996. — 368 с.
4. Антонов В. Г. Корпоративное управление : учеб. пособие / В. Г. Антонов, В. В. Крылов, А. Ю. Кузьмичев [и др.] ; под ред. В. Г. Антонова. — Москва : «ФОРУМ» ; ИНФРА-М, 2006. — 288 с.
5. Арапетян А. Куплю цінності, дорого. Львівська бізнес-школа Українського Католицького університету [Електронний ресурс] / А. Арапетян . — Режим доступу : <http://www.lvbs.com.ua/exch/file/values%20article.pdf>
6. Арефьев И. П. Подготовка учителя к профильному обучению старшеклассников / И. П. Арефьев // Педагогика. — 2003. — № 5. — С. 49–55.
7. Артеменко М. Г. Соціокультурні виміри мотивів діяльності в корпоративній мікрокультурі / М. Г. Артеменко // Наукові записки ХУПС : зб. наук. пр./ ХУПС, – 2009. – Вип. 2(33). – С. 187.
8. Артюх С. Ф. Зміст і структура професійної освіти / С. Ф. Артюх, О. Е. Коваленко // Управління якістю професійної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. — Донецьк, 2001. — С. 41–49.
9. Артюшина М. В. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч. посібник / Артюшина М. В., Журавська Л. М. [та ін.] ; заг. ред. М. В. Артюшиної. — Київ : КНЕУ, 2008. — 336 с.

10. Арутюнов С. А. Этнографическая наука и культурная динамика // Исследования по общей этнографии / С. А. Арутюнов. — Минск : Изд-во БГУ, 1983. — С. 31–34.
11. Ахмедова М. А. Педагогические условия формирования корпоративной культуры вуза : на примере факультета : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / М. А. Ахмедова. — Ульяновск, 2007. — 251 с.
12. Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды / Ю. К. Бабанский ; [сост. М. Ю. Бабанский]. — Москва : Педагогика, 1989. — 560 с.
13. Бакирова Г. Х. Тренинг управления персоналом / Г. Х. Бакирова. — Санкт-Петербург : Речь, 2004. — 400 с.
14. Бакли Р. Теория и практика тренинга : пер. с англ. / Р. Бакли, Дж. Кэйпа. — Санкт-Петербург : Питер, 2002. — 352 с.
15. Балашова Ю. В. Корпоративна культура як складова професійно-особистісної характеристики майбутнього офіцера-прикордонника / Ю. В. Балашова // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». — 2013. — №1 (7). — С. 20–23.
16. Баллер Э. А. О культуре и культурности / Э. А. Баллер. — Москва : Знание, 1996. — 234 с.
17. Башмаков А. И. Разработка компьютерных учебников и обучающих систем: [монография] / А. И. Башмаков. — Москва : Филинь, 2003. — 613 с.
18. Беккер Г. Современная социологическая теория в ее преемственности и изменении / Г. Беккер, А. Босков. — Москва, 1961. — 895 с.
19. Белозерцев Е. П. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков [и др.] ; под ред. В. А. Сластенина. — 3-е изд., стер. — Москва : Издательский центр «Академия», 2007. — 368 с.

20. Берн Э. Групповая психотерапия : пер. с англ. / Э. Берн. — Москва : Академический Проект, 2000. — 464 с.
21. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання / І. Д. Бех. — Київ, 1998. — 237 с.
22. Белова О. К. Системи і системний підхід у навчанні : навч. посібник для студентів магістратури спец. 8.000009 «Управління вищими навч. закладами» / О. К. Белова, О. Е. Коваленко ; Укр. інж.-пед. акад. — Харків : [б. в.], 2008. — 64 с.: рис., табл. — Бібліогр.: с. 60–61.
23. Бибик С. П. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / С. П. Бибик, Г. М. Сюта ; за ред. С. Я. Єрмоленко. — Харків : Фоліо, 2006. — 623 с.
24. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идей общеобразовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. — 2003. — № 10. — С. 7–18.
25. Большаков В. Ю. Психотренинг: социодинамика, игры упражнения / В. Ю. Большаков. — Санкт-Петербург : Питер, 1996. — 381 с.
26. Большой экономический словарь. — Москва : Книжный мир, 2003. — 895 с.
27. Бондаревская Е. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. — Москва : Ростов-на-Дону, 1999. — 123 с.
28. Бондаревская Е. В. Теория практика личностно-ориентированного образования : монография / Е. В. Бондаревская. — Ростов-на-Дону : РГПУ, 2000. — 352 с.
29. Браже Т. Г. Современная аттестация учителей: цели и тенденции / Т. Г. Браже // Педагогика. — 1995. — № 3. — С. 69.

30. Брокгауз Ф. А. Иллюстрированный энциклопедический словарь. Современная версия / Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. — Москва : Эксмо, 2008. — 703 с.
31. Брюханова Н. О. Діяльнісний підхід як складова змісту професійної підготовки педагогічних кадрів / Н. О. Брюханова // Науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, науковців, аспірантів та співробітників академії (40-ва; 24–25 січня 2007; Харків) : зб. тез доп. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків, 2007. — Ч. 1. — С. 14.
32. Брюханова Н. О. Логічні та семантичні прийоми конструювання змісту навчання / Н. О. Брюханова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків, 2004. — Вип. 6. — С. 63–69.
33. Бугаєвська Ю. В. Формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Бугаєвська Юлія Володимирівна ; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. — Харків, 2013. — 200 с.
34. Бурлацкий Ф. М. Социология. Политика. Международные отношения / Бурлацкий Ф. М., Галкин А. А. — Москва : Международные отношения, 1974. — 326 с.
35. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. В. Васильченко ; Терноп. нац. пед. ун-т ім. В.Гнатюка. — Тернопіль, 2006. — 20 с.
36. Вачко И. В. Основы технологи группового тренинга [Электронный ресурс] / Вачко И. В. — Москва, 2001. — Режим доступа : <http://psylib.org.ua/books/vachk01/>

37. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
38. Вейлл П. Искусство менеджмента. Новые идеи для мира хаотических перемен / П. Вейлл ; пер. с англ. Козыревой И. Б. — Москва : Новости, 1993. — 224 с.
39. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Г. Бусел. — Київ : Ірпінь: ВТ «Перун», 2001. — 1440 с.
40. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : метод. пособие / А. А. Вербицкий. — Москва : Высш. шк., 1991. — 207 с.
41. Волгин Н. А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров : учебник для вузов / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, О. Н. Волгина. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. — 440 с.
42. Володарска-Зола Л. Професійна підготовка майбутніх менеджерів у вищих технічних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Володарська-Зола Лідія ; Ін-т педагогіки та психології професійної освіти АПН України. — Київ, 2003. — 20 с.
43. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами : філософські засади : навч. посібник / В. Г. Воронкова. — Київ : ВД «Професіонал», 2006. — 576 с. — http://pidruchniki.ws/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg
44. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер : для руководителя-практика : пер. с англ. / Вудкок М., Френсис Д. — Москва : Дело ЛТД, 1994. — 320 с.
45. Выготский Л. С. Собрание сочинений / Л. С. Выготский. — Москва : Педагогика, 1984. — Т. 4. — 432 с.

46. Габдулхакова О. И. Педагогические условия формирования корпоративной культуры студенческой группы вуза : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.01 / О. И. Габдулхакова. — Ульяновск, 2006. — 256 с.
47. Галузевий стандарт вищої освіти. Освітньо-професійна програма МАГІСТРА напряму підготовки «Специфічні категорії» – К.: МОН України, 2004. – 65 с.
48. Галузевий стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційна характеристика МАГІСТРА напряму підготовки «Специфічні категорії» – К.: МОН України, 2004. – 48 с.
49. Ганин Е. А. Педагогические условия использования современных информационных и коммуникационных технологий для самообразования будущих учителей [Электронный ресурс] / Е. А. Ганин // Информационные технологии и образование. — 2003. — № 13. — Режим доступа : <http://ito.edu.ru/2003/VII/VII-0-1673.html>. — Заголовок с экрана.
50. Геллерт М. Все о командообразовании : руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. — Москва : Вершина, 2006. — 350 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.klex.ru/dli>
51. Глузман О. В. Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості / О. В. Глузман // Педагогіка і психологія. — 2009. — № 2. — С. 51–61.
52. Головнева И. В. Психологические основы кадрового менеджмента : учеб. пособие для студентов высших учеб. Заведений / И. В. Головнева ; Нар. укр. акад. — 2 изд., доп. и перераб. — Харьков : Изд-во НУА, 2007. — 152 с.
53. Гончаренко С. У. Дисертаційні дослідження з педагогіки: діапазон наукових пошуків і проблем якості / С. У. Гончаренко, Н. Г. Ничкало // Педагогіка і психологія проф. освіти. — 2001. — № 2. — С. 6–18.

54. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження : метод. поради молодим науковцям / С. У. Гончаренко. — Київ : Редакційно-видавничий відділ АПН України. — 1995. — 46 с.
55. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. — Київ : Либідь, 1997. — 374 с.
56. Горбатько О. И. Теоретико-педагогические основания особенностей корпоративной культуры образовательного учреждения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ольга Ивановна Горбатько. — Ставрополь, 2006. — 200 с.
57. Горностаева И. Н. Формирование профессионально важных качеств личности будущих менеджеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ирина Николаевна Горностаева. — Брянск, 2002. — 243 с.
58. Горохова Е. А. Формирование культуры организационного поведения будущих экономистов в условиях высшего профессионального образования [Электронный ресурс] / Елена Александровна Горохова. — Режим доступа : <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-kultury-organizatsionnogo-povedeniya-budushchikh-ekonomistov-v-usloviyakh-vyssh>
59. Гриньова Я.Г. Формування правової держави засобами викладання правових дисциплін / Я.Г. Гриньова // Педагогічні науки : зб. наук. пр. — 2014. — Вип. № 61-62. — С. 60-65
60. Гриньова Я.Г. Формування правової культури майбутніх фахівців транспортної галузі у процесі вивчення правових дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Яна Генадіївна Гриньова ; Класич. приват. ун-т. — Запоріжжя : 2011. — 20 с.
61. Гринчук О. І. Психологічні засади комунікативної підготовки майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Гринчук Олександра Іванівна ; Прикарпатський національний ун-т ім. В. Стефаника. — Івано-Франківськ, 2004. — 22 с.

62. Гришина Н. В. Психология конфликта / Наталья Владимировна Гришина.— 2-е изд. — Санкт-Петербург : Питер, 2008. — 544 с.
63. Groshov I. V. Organizational culture / I. V. Groshov, P. V. Emel'yanov, V. M. Yur'ev. — Moscow : YUNITI-DANA, 2004.— 376 s.
64. Guba A. V. Teoretiko-metodichni zasady formuvannya upravlin's'koyi kultury vchytel'ya — maybutnyogo menedzhera osviti : dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.04. / Guba Anatolij Vasyl'ovych. — Kharkiv, 2010. — 512 s.
65. Gurevich R. S. Informatsiyno-telekomunikatsiyni tehnologii v pidgotovtsi maybutnyogo fakhivt'ya / R. S. Gurevich // Nеперервна osvita: teoriya i praktika. — Kyiv, 2002. — Vip. 4 (8). — S. 61–68.
66. Gurevich R. S. Poniatynno-terminologichnyi aparat informatsiynih tehnologiy v osviti / R. S. Gurevich // Problemy ta perspektivy formuvannya natsionalnoyi humanitarno-technichnoyi elity : zb. nauk. pr. / Naц. техн. ун-т «ХПІ»; за ред. Л. Л. Товажняковського, О. Г. Романовського. — Kharkiv : NTU «ХПІ», 2004. — Vip. 4 (8). — S. 132–139.
67. Gэлэгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер ; пер. с англ. В. Каменской ; ред. С. Воробьев. — Москва : Деловая кн., 2006. — 348 с.
68. Darvish O. B. Vikova psikhologiya : navch. posibnik dlya stud. viщ. navch. zakladiv / O. B. Darvish ; ред. В. Є. Клочко. — Москва : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕС, 2003. — 264 с.
69. Derzhavna natsionalna programma «Osvita» (Ukraina XXI st.) // Osvita. — 1992. — № 44–46. — S. 2.
70. Desyatov T. M. Tendentsii rozvittu nepererвної osviti v kraїnah svidnoyi Svropи (druga polovina XX stolitt'ya) : monografiya / T. M. Desyatov. — Kyiv : ArtEк, 2005. — 405 с.

71. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко. — Киев : МАУП, 1998. — 187 с.
72. Друкер П. Задачи менеджмента в 21 веке ; [пер. с англ.] / П. Друкер. — Москва : Вильяме, 2002. — 272 с.
73. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред) [та ін.]. — Київ : Видавничий центр «Академія», 2001. — Т. 2. — 848 с.
74. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. — Л. : Изд. ЛГУ, 1985. — 166 с.
75. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. — Київ : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.
76. Етика ділового спілкування : навч. посібник / ред. Гриценко Т. Б. — Київ : Центр учбової літератури, 2007. — 344 с.
77. Ємельянов П. В. Організаційна культура / І. В. Грошев, П. В. Ємельянов, В. М. Юр'єв. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 288 с.
78. Жалдак М. І. Основи інформаційної культури вчителя / М. І. Жалдак // Використання нової інформаційної технології в навчальному процесі : зб. наук. пр. / КДПІ ім. О. М. Горького. — Київ : РНМК, 1990. — С. 3–24.
79. Жила С.О. Теорія і практика вивчення української літератури у взаємозв'язках із різними видами мистецтв у старших класах загальноосвітньої школи : дис. ... док. пед. наук : 13.00.02 / Світлана Олексіївна Жила; Чернігівський держ. пед. ун-т ім. Т.Г. Шевченка — Київ, 2004. — 466 с.
80. Закон України «Про освіту» № 76–VIII від 28.12.2014. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

81. Зарецкий В. К. Рефлексивно-личностный аспект формирования решения творческих задач / В. К. Зарецкий, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. — 1980. — № 5. — С. 113–118.
82. Зимняя И. Педагогическая психология : учебник для вузов / И. Зимняя. — Москва : Логос, 2001. — 384 с.
83. Иванова А. Ю. Управление процессом формирования системы ценностей группы российских топ-менеджеров (социологический анализ) : автореф. дисс. ... канд. соц. наук : 22.00.08 / А.Ю. Иванова ; Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет. — СПб, 2008. — 22 с.
84. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — Санкт-Петербург : Питер, 2003. — 512 с. — (Мастера психологии).
85. Ігнатюк О. А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика / О. А. Ігнатюк. — Харків : НТУ «ХП», 2009. — 432 с.
86. Каган М. С. Философия культуры : [текст] / М. С. Каган. — Санкт-Петербург : ТООТК «Петрополис», 1996. — 393 с.
87. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / Ким Камерон, Роберт Куинн ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — Санкт-Петербург : Питер, 2001. — 320 с: ил. — (Сер. «Теория и практика менеджмента»).
88. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений : дис. ... док. соц. наук : 22.00.06 / Э. А. Капитонов ; Северо-Кавказская академия гос. Службы. — Ростов-на-Дону, 2003. — 426 с.

89. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. — Москва : Альфа-Пресс, 2005. — 352 с.
90. Карамушка Л. М. Рольова гра / Л. М. Карамушка // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. — Київ : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.
91. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посібник / Л. М. Карамушка, Г. Л. Федосова, О. І. Бондарчук [та ін.] ; ред. Л. М. Карамушка. — Київ : Науковий світ, 2008. — 230 с.
92. Квасник О. В. Формування соціокультурної компетентності студентів технічних університетів у процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. В. Квасник ; Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. — Київ, 2014. — 20 с.
93. Келлерман П. Ф. Социодрама / П. Ф. Келлерман // Психодрама и современная психотерапия. — 2004. — № 4. — С. 7–21.
94. Кипнис М. Тренинг лидерства / М. Кипнис. — Москва : Ось-89, 2004. — 144 с.
95. Киппер Д. Клинические ролевые игры и психодрама : пер. с англ. / Киппер. — Москва : Класс, 1993. — 224 с.
96. 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
97. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. — Москва : ИКЦ «МарТ», 2005. — 448 с.

98. Козлакова Г. О. Використання систем типу мультимедіа (Multimedia) у навчальному процесі вищого закладу освіти : монографія / Г. О. Козлакова // Сучасна вища школа: психолого-педагогічний аспект. — Київ, 1999. — С. 235–245.
99. Колесников Г. Стратегическое управление и организационная культура / Г. Колесников // Персонал. — 2000. — № 3. — С. 40–46.
100. Колесніков Г. О. Менеджерський словник : навчально-довідкове видання / Колесніков Г. О. — Київ : «ВД «Професіонал», 2007. — 288 с.
101. Комлева В. В. Механизм формирования оценок престижа государственной службы / В. В. Комлева // Социология власти. — 2003. — № 5. — С. 113–128.
102. Конюхов И. Н. Словарь-справочник по психологии / И. Н. Конюхов. — Москва, 1996. — 160 с.
103. Кордон М. В. Українська та зарубіжна культура : курс лекцій / М. В. Кордон. — Київ : ЦУЛ, 2002. — 508 с.
104. Корпоративна культура : навч. посібник / заг. ред. Хаєт Г. Л. — Київ : Центр навч. л-ри, 2003. — 402 с.
105. Корпоративна культура : навч. посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. — Київ : Центр навчальної літератури, 2003. — 403 с.
106. Корпоративные видение, миссия и цели [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.cecsi.ru/coach/values_shared.html#Disney.
107. Корпорації: правління та культура : монографія / заг. ред. А. Е. Воронкової. — Дрогобич : Вимір, 2006. — 376 с.
108. Кошева Л. В. Формування корпоративної культури студентів ВТНЗ засобами фізичного виховання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Людмила Василівна Кошева ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2011. — 161 с.

109. Кравченко Л. М. Наукові основи підготовки менеджера освіти у системі неперервної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Любов Миколаївна Кравченко. — Київ, 2009. — 526 с.
110. Краткий психологический словарь /сост. Л. А. Карпенко ; общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — Москва : Политиздат, 1985. — 431 с.
111. Кремень В. Г. Якісна освіта в контексті загально цивілізаційних змін / В. Г. Кремень // Педагогіка і психологія. — 2007. — № 2 (55). — С. 5–17.
112. Крижко В. В. Аксіологічний потенціал державного управління освітою : навч. посібник / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. — Київ : Освіта України, 2005. — 217 с.
113. Кропотова Н. В. Профессиональная компетентность (опыт трансдисциплинарного исследования) [Электронный ресурс] / Н. В. Кропотова // Проблемы инженерно-педагогического образования. — 2006. — № 16. — Режим доступа : <http://www.uipa.kharkov.ua/sbornik/sbornik16.html>.
114. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста: метод. пособие / Н.Б. Крылова– М., 1990. – 142 с.
115. Кулешова В. В. Педагогічна майстерність викладача вищого навчального закладу / В. В. Кулешова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків, 2007. — Вип. 17. — С. 362–366.
116. Культурологія: українська та зарубіжна культура : навч. посібник / І. Зязюн, В. Семашко та ін. ; ред. М. М. Закович. — Київ : Знання, 2007. — 567 с.
117. Лазарєв М. І. Деякі підходи в навчанні, що сприяють творчому розвитку студентів / М. І. Лазарєв, Н. П. Рубан // Науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, науковців, аспірантів та

співробітників академії (45-а; 2012 р.; м. Харків) : зб. тез доп. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків : [б. в.], 2012. — Ч. 5: Секції: Українознавства і політології; Економіки підприємницької та освітньої діяльності; Менеджменту; Креативної педагогіки та інтелектуальної власності. — С. 74.

118. Левин Курт. Решение социальных конфликтов : [пер. с англ.] / Курт Левин. — Санкт-Петербург : Речь, 2005. — 408 с.

119. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я. Л. Морено : пер. с нем. / Г. Лейтц. — 2-е изд. — Москва : «Когито-Центр», 2007. — 380 с.

120. Лега Ю. Г. Концептуальні засади підготовки менеджерів вищої кваліфікації / Ю. Г. Лега, В. В. Мельник, І. М. Цимбалюк. — Черкаси : ЧДТУ, 2003. — 107 с.

121. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. — Москва : Политиздат, 1975. — 304 с.

122. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики / С. А. Липатов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 1997. — № 4. — С. 55–65.

123. Литовченко Г.Б.Формирование корпоративной культуры студентов туристского вуза : автореф. дисс. ... канд. пед. наук спец. : 13.00.08 / Галина Борисовна Литовченко ; Российская международная академия туризма. — Сходня, 2006. — 20 с.

124. Лобас В. Х. Українська і зарубіжна культура / В. Х. Лобас. — Київ : МАУП, 2000. — 224 с.

125. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка: основні положення : навч. посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. С. Лозниця. — Київ : ЕксОб, 2001. — 304 с.

126. Лохонова Г. М. Формирование корпоративной культуры у будущих работников потребительской кооперации в процессе научно-исследовательской работы в вузе : дис. ... кан. пед. наук : 13.00.08 / Г. М. Лохонова. — Чебоксары, 2011. — 217 с.
127. Макаренко А. С. Методика організації виховного процесу / А. С. Макаренко // Твори : в 7 т. / А. С. Макаренко. — Т. 5. — Київ : Радянська школа, 1954. — С.7–93.
128. Максименко А. А. Организационная культура: системно-психологические описания : учеб. пособие / А. А. Максименко. — Кострома : КГУ, 2003. — 168 с.
129. Малая О. Г. Развитие социальной компетентности личности в условиях корпоративной культуры : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Ольга Геннадьевна Малая. — Москва, 2005. — 174 с.
130. Маршалова И. Н. Социальное партнёрство как средство формирования корпоративной культуры будущих инженеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Маршалова Ирина Николаевна ; Казанский государственный технологический у-т. — Казань, 2010. — 20 с.
131. Маури А. А. Формирование управленческой культуры будущих менеджеров в вузе : автореф. дис... канд. пед. Наук : 13.00.08 / А. А. Маури ; Вят. соц.-эконом. ин-т. — Нижний Новгород, 2009. — 24 с.
132. Медведєва О. А. Формування корпоративної культури студентів вищих технічних навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Медведєва Ольга Анатоліївна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. — Луганськ, 2013. — 20 с.
133. Менте М. ван. Эффективное использование ролевых игр в тренинге : пер. с англ. / Менте М. ван. — Санкт-Петербург : Питер, 2001. — 208 с.

134. Метельков А. Ю. Формирование организационной культуры сотрудников пограничных органов в период их подготовки в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Метельков А. Ю. — Москва, 2010. — 135 с.
135. Методика професійного навчання : навч. посібник для вищих навч. закл. інж.-пед. спец. для традиційної та дистанційної форм навч. / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, Н. В. Корольова, Є. В. Шматков ; Укр. інж.-пед. акад. — Харьков : Контраст, 2008. — 488 с.: табл.
136. Методичне та технологічне забезпечення педагогічного процесу : зб. наук. пр. / Упр. культури Харк. облдержадмін., Обл. метод. кабінет учбових закл. мистецтв та культури; ред. Г. Є. Гребенюк. — Харків, 1999. — 77 с. — (Проблеми сучасного мистецтва і культури).
137. Методологические основы профессионального образования : учеб. пособие для иностр. студ. высш. учеб. заведений инж.-пед. спец. / Е. Э. Коваленко [и др.] ; Укр. инж.-пед. акад. — Харьков : [б. и.], 2011. — 63 с.
138. Милюкова А. Г. Практикум по конфликтологии : учеб. пособие / А. Г. Милюкова. — Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2014. — 244 с.
139. Михайлова Э. А. Кейс и кейс-метод / Э. А. Михайлова. — Москва : Центр Марк. исслед. и менеджд., 1999. — 59 с.
140. Мішина Л. М. Особливості корпоративної культури студентів університету / Л. М. Мішина // Вісник Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка. — 2011. — № 13 (224), ч. I. — С. 236–242.
141. Могутнова Н. Н. Корпоративная культура: понятия, подходы / Н. Н. Могутнова // Социол. исслед. — 2005. — № 4. — С. 130–136.
142. Могутнова Н. Н. Типы корпоративной культуры на современных российских предприятиях : дис. ... канд. социологических наук : 22.00.04 / Могутнова Наталья Николаевна. — Москва, 2007. — 195 с.

143. Модернізація системи вищої освіти: соціальна цінність і вартість для України : монографія / М. Михальченко [та ін.]. — Київ : Пед. думка, 2007. — 257 с.
144. Модестов С. Ю. Цикл Дэвида Колба и теория поэтапного формирования умственных действий [Электронный ресурс] / С. Ю. Модестов. — Режим доступа : www.treko.ru/show_article_927.
145. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка : навч. посібник / Н. Є. Мойсеюк. — 3-те вид., доп. — Київ : Гранмна, 2001. — 608 с.
146. Молоткова Н. В. Проектирование системы формирования профессиональной культуры инженера средствами физического воспитания : монография / Н. В. Молоткова, В. А. Гриднев, А. Н. Груздев. — Тамбов : Изд-во ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. — 144 с.
147. Моль А. Социодинамика культуры : [пер. с фр.] / А. Моль. — Москва : Прогресс, 1973. — 223 с.
148. Моторна Л. В. Педагогічні умови застосування освітніх технологій в процесі викладання природничонаукових дисциплін у технічних коледжах / Л. В. Моторна // Гуманізм та освіта : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. : [Електронне видання]. — 2008. — Режим доступу : conf.vntu.ua.
149. Найн А. Я. Проблемы развития профессионального образования; региональный аспект / А. Я. Найн, Ф. Н. Ключев. — Челябинск : Изд-во ин-та разв. проф. обр., 1998. — 264 с.
150. Небава М. І. Підвищені вимоги ринку праці до якості професійних практичних компетенцій менеджерів / М.І. Небава // Шляхи підвищення ефективності навчального процесу у вищому навчальному закладі / Науковий вісник Вінницького кооперативного інституту: зб. наук.-метод. пр. – Вінниця : Вінницький кооперативний інститут, 2013. – С.84-88.

151. Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицало. — Минск : Изд. В. М. Скакун, 1998. — 896 с.
152. Ногінська А. О. Формування корпоративної культури в майбутніх винаробів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Аліна Олександрівна Ногінська ; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. — Одеса, 2011. — 20 с.
153. Носенко Є. Л. «Застосування ІТ в освіті» / Є. Л. Носенко // Іноземні мови в школі. — 2004. — № 6. — С 9–11.
154. Носков В. Психологічні детермінанти корпоративної культури / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросиніна // Політичний менеджмент. — 2006. — № 17. — С. 76 — 88.
155. Нумировский И. И. Статистические закономерности формирования знаний и умений учащихся / Нумировский И. И., Гладышева Н. К. — Москва : Педагогика, 1991. — 224 с.
156. Общая психокоррекция : учеб. пособие для студентов вузов / А. А. Осипова. — Москва : ТЦ Сфера, 2004. — 512 с.
157. Огієнко І. Українська культура / І. Огієнко // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В.Г. Кремень. — Київ : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.
158. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Ожегов С. И. ; ред. И. Ю. Шведова. — Москва : Рус. яз., 1990. — 916 с.
159. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. — Київ : Академвидав, 2003. — 568 с.
160. Организационное поведение : учебник для вузов / А. Н. Силин [и др.] ; под. ред. Э. М. Короткова, А. Н. Силина. — Тюмень : Вектор Бук, 1998. — 308 с.

161. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. — Київ : Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менедж. і бізнесу, 2000. — 211 с.
162. Палеха Ю. Культура управління та підприємства : навч.-метод. посібник / Ю. Палеха, В. Кудін. — Київ : МАУП, 1998. — 96с.
163. Пальчевський С. С. Педагогіка : навч. посібник / С. С. Пальчевський. — Київ : Каравела, 2007. — 576 с.
164. Панфилова А. П. Основы менеджмента : полное руководство по кейс-технологиям / Панфилова А. П., Громова Л. А., Богачек И. А., Абчук В. А. ; под ред. Соломина В. П. — Санкт-Петербург : Питер, 2004. — 240 с.
165. Педагогика / [Ю. К. Бабанский и др.] ; под. ред. Ю. К. Бабанского. — Москва : Просвещение, 1988. — 478 с.
166. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. — Москва : Изд-во МГУ, 1989. — 216 с.
167. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій : навч. посібник / ред. І. А. Зязюн. — Київ : Видавництво А.С.К., 2003. — 238 с.
168. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий : учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования / К. К. Платонов. — 2-е изд. перераб. и доп. — Москва : Высш. шк., 1984. — 174 с.
169. Планування та організація навчального процесу у вищій школі : метод. вказ. по проведенню практич. занять і орг. самот. роботи слухачів магістратури заоч. форми навч. спец. 8.18010021 (8.000005) Педагогіка вищої школи / Укр. інж.-пед. акад.; уклад. А. П. Тарасюк. — Харків : [б. в.], 2011. — 16 с.: табл. — Бібліогр.: с. 10–11 (8 назв).

170. Позінкевич Р. О. Освіта в системі культури / Р. О. Позінкевич. — Луцьк : Ред.-вид.відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. — 348 с.
171. Полікарпов В. С. Лекції з історії світової культури : навч. Посібник / В. С. Полікарпов. — 5-те вид., стер. — Київ : Знання : КОО, 2002. — 359 с.
172. Пономарьов О. Місце культури мовлення у формуванні національної гуманітарно-технічної еліти / О. Пономарьов, І. Снігурова. // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія / Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т» [та ін.]. — Харків : НТУ ХПІ, 2004г. — № 4. — С. 19–26.
173. Попович М. В. Нарис історії культури України / М. В. Попович. — Київ, 1998. — 728 с.
174. Поташник М. М. В поисках оптимального варианта из опыта работы народных учителей СССР / М. М. Поташник. — Москва : Педагогика, 1988. — 192 с.
175. Пригожин А. И. Методы развития организации / А. И. Пригожин. — Москва : МЦФЭР, 2003. — 864 с.
176. Про освіту : закони України від 23 трав. 1991 р. № 1060-ХІІ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
177. Професійна освіта у зарубіжних країнах : порівняльний аналіз : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало, В. О.Кудіна. — Черкаси : Вибір, 2002. — 322 с.
178. Пуховська Л. П. Професійна підготовка вчителів у Західній Європі : спільність і розбіжності : монографія / Л. П. Пуховська. — Київ : Вища школа, 1997. — 180 с.

179. Радугин А. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управление / Радугин А. А., Радугин К. А. — Воронеж : Гос. арх. : Строит. акад. : Высш. шк. предприним., 1995. — 194 с.
180. Разумова Е. Д. Формирование основ корпоративной культуры будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе : дис. ... кан. пед. наук : 13.00.08 / Разумова Елена Дмитриевна. — Москва, 2008. — 205 с.
181. Резник С. Д. Управление персоналом : практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации / С. Д. Резник, И. А. Игошина, К. М. Кухарев. — Москва : Инфра-М, 2002. — 212 с.
182. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / наук. кер. В. В.Цветков. — Київ : Оріяни, 1998. — 228 с.
183. Рибалка В. В. Особистісний підхід у професійному навчанні старшокласників / В. В. Рибалка. — Київ : Деміур, 1998. — 159 с.
184. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : навч. посібник / В. В. Рибалка. — Київ : ІЗМН, 1996. — 236 с.
185. Рабочая книга практичного психолога: технология эффективной профессиональной деятельности : пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Деркача. — Москва : Изд. дом «Красная площадь», 1996. — 400 с.
186. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность / О. Родин // Менеджмент. — 1998. — № 7. — С. 67–77.
187. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх менеджерів до управлінської діяльності : монографія / О. Г. Романовський. — Харків : Основа, 2001. — 312 с.
188. Романчиков В. І. Основи наукових досліджень / В. І. Романчиков : навч. посібник. — Київ : Центр учбової літератури, 2007. — 254 с.

189. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — Санкт-Петербург : Питер, 2000. — 712 с .
190. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. — Москва : Педагогика, 1989. — Т. 2 — 324 с.
191. Рудинская К. В. Корпоративный менеджмент : учеб. пособие / К. В. Рудинская, С. А. Яромиш. — Киев : КНТ, Эльга-Н, 2008. — 416 с.
192. Руднев В. А. Менеджмент [Электронный ресурс] / Руднев В. А. — Режим доступа : http://pidruchniki.ws/15840720/menedzhment/menedzhment_rudnev_va.
193. Рябчиков М. Л. Проблематика аналізу практичної ефективності впровадження інформаційно-комунікативних навчальних технологій / М. Л. Рябчиков, Д. В. Борисенко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків, 2013. — Вип. 40–41. — С. 151–155.
194. Сабатовська І. С. Соціокультурні чинники формування професійної культури фахівця в сучасній вищій школі : автореф. дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Сабатовська Інна Сергіївна ; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. — Харків, 2009. — 17 с.
195. Сангадиева И. Г. Методические указания по составлению «кейс-стади» по курсу экономики / И. Г. Сангадиева, Г. И. Новолодская. — Улан-Удэ : Изд-во Восточно-Сибирского гос. технологического ун-та, 2005. — 16 с.
196. Светличный С. А. Корпоративная культура: взгляд социолога / С. А. Светличный // Управління розвитком : зб. наук. пр. / Харк. нац. екон. ун-т. — Харків, 2005. — № 2 : Науково-практична конференція «Проблеми організації та планування інноваційної діяльності підприємств», 21–22 квітня 2005 р. — С. 53–54. Всеукр. наук. конф. «Проблеми гендерної політики в Україні», 28 квітня 2005 р.

197. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека : модульный курс психологии. Модуль «Направленность» : лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы / В. А. Семиченко. — Киев : Миллениум, 2004. — 521 с.
198. Серьожникова Р. К. Основы психології і педагогії : навч. посібник / Серьожникова Р. К., Пархоменко Н. Д., Яковицька Л. С. — Київ : Центр навч. літератури, 2003. — 243 с.
199. Сидоренко В. Політехнічна освіта: сучасне бачення проблем / В. Сидоренко, О. Калігаєва // Трудова підготовка в закладаї освіти. — Київ : Педагогічна преса. — 2005. — № 2 (36). — С. 4–7.
200. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг / Е. В. Сидоренко. — Санкт-Петербург : Речь, 2000. — 234 с.
201. Сидоренко О. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика : практ. посібник / О. Сидоренко, В. Чуба. — Київ : Центр інновацій та розвитку, 2001. — 256 с.
202. Синельник, И. В. Формирование информационной культуры будущих инженеров-педагогов в процессе педагогической підготовки / И. В. Синельник // Науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, науковців, аспірантів та співробітників академії (39-та; 26-27 січня 2006; Харків) : зб. тез доп. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків, 2006. — Ч. 1. — С. 15–16.
203. Синякова М. Г., Шкиндер О. Л. Нрпвственно-профессиональные ценности менеджеров: этика бизнеса и стандарты нового поколения / М.Г. Синякова, О.Л. Шкиндер // Педагогическое образование в России / ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет». — 2011. Вып. № 5. — С. 31-36.

204. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості : [підручник] / С. О. Сисоєва. — Київ : Міленіум, 2006. — 346 с.
205. Скрипичникова И. В. Корпоративная культура фирмы как объект организационного консультирования [Электронный ресурс] / И. В. Скрипичникова. — Режим доступа : [www / kadrovik. ru](http://www.kadrovik.ru).
206. Сластенин В. А. Общая педагогика : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений : в 2 ч. / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; ред. В. А. Сластенин. — Москва : ВЛАДОС, 2003. — Ч. 2. — 576 с.
207. Соколова Г. Н. Труд и профессиональная культура / Г. Н. Соколова. — Минск : Изд-вл БГУ, 1980. — 142 с.
208. Соловйова А. В. Подготовка менеджеров сестринского дела к формированию корпоративной культуры : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / А. В. Соловйова. — Москва, 2008. — 250 с.
209. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании : учеб. пособие / Т. О. Соломанидина. — Москва : ООО «Журнал управление персоналом», 2003. — 456 с.
210. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. — Санкт-Петербург : Питер, 2001. — 416 с. : ил. — (Сер. «Учебники для вузов»).
211. Столин В. В. Внутренние преграды и конфликтные личностные смыслы / В. В. Столин // Тезисы VIII Закавказской конференции психологов. — Ереван, 1980. — С. 281–282.
212. Столин В. В. Проблема самосознания личности с позиции теории деятельности А. Н. Леонтьева / В. В. Столин // А. Н. Леонтьев и современная психология : сб. ст. памяти А. Н. Леонтьева ред. А. В. Запорожец [и др.] — Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1983. — С. 220–231.

213. Сурмін Ю. П. Метод аналізу ситуацій (Case study) та його навчальні можливості. Глобалізація і Болонський процес: проблеми і технології : монографія. — КИЇВ : МАУП, 2005. — С. 173–179.
214. Сухомлинська О. В. Ушинський Костянтин Дмитрович / О. В. Сухомлинська // Українська педагогіка в персоналіях : навч. посібник для студентів ВНЗ : у 2 кн. / за ред. О. В. Сухомлинської. — Київ : Либідь, 2005. — Кн. 2. : XX століття. — С. 284–292.
215. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : в 5 т. / В. О. Сухомлинський. — Київ : Рад. шк., 1976. — Т. 4. — 637 с.
216. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : у 5 т. / В. О. Сухомлинський. — Київ : Радянська школа, 1976. — Т. 1. — 654 с.]
217. Сухомлинський В. О. Сто порад учителям / В. О. Сухомлинський. — Київ : Радянська школа, 1988. — 304 с.
218. Сущенко А. Гуманізація педагогічної діяльності як інноваційний процес / А. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. праць. — К. ; Запоріжжя : Запорізький обласн. ін-т післядипломної освіти, 2003. — Вип. 29. — С. 32–39.
219. Талтынов С. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] / С. М. Талтынов // Вып. 7. Практикум: деловые игры, ситуации, тесты. — Режим доступа : http://vac.at.ua/_ld/0/21_Upravlenie_pers.pdf
220. Талызина Н. Ф. Деятельностный подход к построению модели специалиста / Н. Ф. Талызина // Вестник высшей школы. — 1986 — № 5. — С. 10–14.
221. Талызина Н. Ф. Теоретические проблемы программированного обучения / Н. Ф. Талызина. — Москва : Изд-во МГУ, 1969. — 134 с.

222. Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний (психологические основы) / Н. Ф. Талызина. — Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. — 345 с.
223. Тамаркіна О.Л. Дидактичні умови розвитку самостійності студентів вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.09 / Ольга Леонідівна Тамаркіна; Криворізький держ. пед. ун-т — Кривий Ріг, 2011. — 200 с.
224. Тараненко Т. М. Синергетичний підхід в організації навчально-виховного процесу. / Т.М. Тараненко // Таврійський вісник освіти : зб. наук. пр. — Вип. № 1(45). — Ч. 2 — 2014. — С. 10-15
225. Тарасюк А. П. Про вдосконалення викладання профілюючих дисциплін/ А. П. Тарасюк, А. І. Посторонко // Проблеми трудової і професійної підготовки : наук.-метод. зб. / Слов'янський держ. пед. ін-т. — Слов'янськ, 1999. — Вип. 3. — С. 72–75.
226. 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.
227. Товажнянський Л. Л. В. Л. Кірпічов і досягнення НТУ "ХП" в галузі механіки та машинобудування / Л. Л. Товажнянський // Вісник Національного технічного університету "ХП". — 2013. — № 10. — С. 3–12
228. Товажнянський Л. Л. Педагогіка управління : навч. посібник / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, З. О. Черваньова. — Харків : НТУ «ХП», 2003. — 408 с.
229. Товажнянський Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХП» та шляхи її реалізації : навч.-метод. посібник / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. — 2 вид. стереотип. — Харків : НТУ «ХП», 2004. — 416 с.

230. Торн К. Полное руководство по тренингу : пер. с англ. / К. Торн, Д. Маккей. — Москва : «ИНФРА-М», 2002. — 244 с.
231. Туленко М. В. Вступ до теорії та практики менеджменту : навч. посібник / М. В. Туленко. — Київ : МАУП, 1998. — 136 с.
232. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
233. Фадєєв С. В. « Про питання застосування комп'ютера в навчанні ІМ» / С. В. Фадєєв // Іноземні мови в школі. — 2003. — № 5. — С 15–17.
234. Файоль А. Генеральный и промышленный менеджмент. — Москва : Наука, 1949.
235. Федорова О. Ф. Некоторые вопросы активизации учащихся в процессе творческого и производственного обучения / О. Ф. Федорова. — Москва : Высш. шк., 1970. — 324 с.
236. Феномен інновації: освіта, суспільство, культура : [монографія] / [авт. кол.: В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, С. В. Пролєєв] ; ред. В. Г. Кремень ; Ін-т обдар. дитини АПН України. — Київ : Пед. думка, 2008. — 470 с.
237. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2002. — 339 с.
238. Философский словарь / [под ред. И. Т. Фролова]. — [4-е изд.]. — Москва : Политиздат, 1981. — 445 с.
239. Философский энциклопедический словарь. — Москва : Наука, 1989. — 504 с.
240. Фіцила М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посібник / Фіцила М. М. — Київ : Академвидав, 2006. — 352 с.

241. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності : монографія / О. Г. Романовський [та ін.]; ред. О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. — Харків : Видавець Савчук В. К. ; НТУ «ХП», 2011. — 336 с.

242. Фромм Э. Иметь или быть / Э. Фромм. — Москва, 1990. — 256 с.

243. Халитова И. С. Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / И. С. Халитова. — Казань, 2009. — 184 с.

244. Хейзинг Й. Homo Ludens : статьи по истории культуры / Й. Хейзинг ; пер. с гол. Д. В. Сильвестрова. — Москва : Прогресс ; Традиция, 1997. — 416 с.

245. 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.

246. Хоменко В. В. К проблеме определения профессиональной компетенции менеджера образования / В.В. Хоменко [Электронный ресурс] // Научные работы ДонНТУ. Серия: «Педагогика, психология и социология». – Донецк : ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», 2013. – Вып. № 2.

– Режим доступа :
file:///C:/Users/%D0%92%D0%B8%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F/Downloads/Npdntu_pps_2013_2_40.pdf

247. Цветков В. В. Державне управління: Основні фактори ефективності (політико-правовий аспект) / В. В. Цветков. — Харків : Право, 1996. — 164 с.

248. Чернишова Т. О. Деякі аспекти корпоративної культури організації / Т. О. Чернишова, Т. А. Немченко // Научные работы КНТУ. Економічні науки. — 2010. — Вып. 17. — С. 98–101.

249. Чибісова Н. Г. Вищий навчальний заклад як середовище формування цінностей студентської молоді в соціокультурних умовах сучасної України : монографія / Н. Г. Чибісова ; НУА. — Харків : НУА, 2004. — 256 с.

250. Чижикова Е. С. Формирование корпоративной культуры студенческого сообщества вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Елена Сергеевна Чижикова. — Москва, 2010. — 230 с.

251. Чмут Т. К. Культура ділового спілкування менеджера : навч. посібник / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка. — Київ : Знання, 2005. — 442 с.

252. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие / В. Д. Шадриков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Логос, 1996. — 320 с.

253. Шайн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шайн ; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — Санкт-Петербург : Питер, 2002. — 630 с.

254. 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.

255. 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 // Збірник наукових праць. — Х.: НТУ „ХП”, 2009. — Вип.22 (26) — С.109-119.

256. Шаполова В.В. Соціально-психологічні особливості діяльності керівників у сфері управління навчальними закладами / Шаполова В.В. // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я // Матеріали XVII міжнародної науково-практичної конференції 20-22 травня 2009 року / за ред.. проф. Товажнянського Л.Л. — Х.: НТУ «ХП», 2009 — С. 271.

257. 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-практической конференции 9-11 декабря 2009 г. . // Под ред. А.Г. Романовского, Ю.И. Панфилова. – Х.: НТУ «ХПИ», 2010, – С. 143-145.

258. 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. / Редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін. – Київ-Винниця: ТОВ фірма «Планер», 2011. – Випуск 28 – С. 491-495.

259. Шаполова В.В. Проблеми формування та розвитку корпоративної культури у ВНЗ. / В. В. Шаполова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. / редкол.: Т. І. Сущенко (гол. ред.) [та ін.]. — Запоріжжя, 2011. — Вип. 18 (71). — С. 404–410.

260. 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. — 2011. — №4. — С. 101–106.

261. 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. XXI між нар. наук.-практ. конф., 29–31 травня 2013 р. / ред. Товажнянський Л. Л. — Харків : НТУ «ХП», 2013. — С. 292.

262. 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.

263. Шаполова В.В. Використання педагогічних технологій у формуванні корпоративної культури у майбутніх менеджерів у вищій технічній школі / В. В. Шаполова // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2014. — № 3. — С. 55–63.

264. Шаполова В.В. Забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення як умова формування корпоративної культури майбутніх менеджерів / В.В. Шаполова // Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства // Матеріали XXII міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів, та молодих учених, 15-16 квітня 2015 р. – Том 4. – Кременчук: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2015.– с. 91-92.

265. Шаполова В.В. Модернізація навчальних програм майбутніх менеджерів в процесі формування корпоративної культури / Шаполова В.В. // Духовно-моральні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації / Зб. наук. праць: за матер. Міжнарод. наук.-практ. конф. 5–6 листопада 2014 р. – У 2 ч. : Ч. 1 / під ред. О.Г. Романовського, Ю.І. Панфілова. – Харків: НТУ «ХП», 2015. – С. 271-276.

266. 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 // Збірник наукових праць. – Х.: НТУ „ХП”, 2015. – Вип.42 (46) – С. 107-116.247.

267. Швайкина Н. С. Формирование корпоративной культуры инженеров–менеджеров в процессе обучения иностранному языку в техническом вузе : дис. ... кан. пед. наук : 13.00.08 / Н. С. Швайкина. — Самара, 2009. — 180 с.

268. Шевелев В. Г. Организация проведения деловых игр в учебном процессе. Часть 1. Концепция, принципы и методы : учеб. пособие / В. Г. Шевелев, М. В. Новиков. — Таганрог : Изд-во ТРТУ, 1988. — 114 с.
269. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. — Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1996. — 297 с.
270. Шекшня С. Россия: управление людьми и национальная культура : Гл. 2 из кн. С. Шекшни «Как это skazat` porussi?» / С. Шекшня // Упр. персоналом. — 2004. — № 3. — С. 38–46.
271. Шемчук Л. О. Сущность, особенности содержания и структура понятия корпоративная культура офицера органов внутренних дел / Л. О. Шемчук [Электронный ресурс] // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. — Хмельницьк : [б. в.], 2014. — Вип. 1. — Доступ до ресурсу : file:///C:/Users/Virtoriya/Downloads/Vnadps_2014_1_14.pdf
272. Шендеровський В. А. «Ні, я українець!» — Костянтин Ушинський / Шендеровський В. А. // Нехай не гасне світ науки. Кн. перша. — Київ : ВД «Простір», 2009. — 416 с.
273. Шеремета П. М. Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі / П. М. Шеремета, Л. Г. Каніщенко ; за ред. О. І. Сидоренка. — 2-е вид. — Київ : Центр інновацій та розвитку, 1999. — 80 с.
274. Шутценбергер А. А. Психодрама : пер. с франц / А. А. Шутценбергер. — Москва : Психотерапия, 2007. — 448 с.
275. Штефан Л. В. Інновації в освіті - вимога сьогодення / Л. В. Штефан, Н. М. Ніколаєнко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. — Харків : УІПА, 2014. — Вип. 42–43. — С. 280–291.

276. Штефан Л. В. Теоретичні і методичні засади формування інноваційної культури майбутніх інженерів-педагогів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... д-ра пед. наук спец. : 13.00.04 — теорія і методика професійної освіти / Л. В. Штефан ; наук. кер. д-р пед. наук, проф. О. Е. Коваленко; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. — Харків : [б. в.], 2013. — 40 с.: табл., рис. — Бібліогр.: с. 32–38 (64 назви).

277. Щедровицкий Г. П. Организационно-деятельностная игра как новая форма организации коллективной мыследеятельности / Г. П. Щедровицкий, С. И. Котельников // Нововведения в организациях. — Москва : Просвещение, 1983. — С. 33–54.

278. Щедровицкий П. Г. Очерки по философии образования : статьи и лекции / П. Г. Щедровицкий. — Москва : Педагогический центр «Эксперимент», 1993. — 154 с.

279. Щербина С. В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике : дис. ... канд. экон. наук : 22.00.08 / Щербина Сергей Вячеславович. — Москва, 1999. — 146 с.

280. Элвессон М. Организационная культура : пер. с англ. / Мэтс Элвиссон. — Харьков : Гуманитарный центр, 2005. — 460 с.

281. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис : пер. с англ. / Э. Эриксон. — Москва : Флинта, 2006. — 342 с. — (Сер. «Библиотека зарубежной психологи»).

282. Эстетика : словарь / общ. ред. А. А. Беляева [и др.]. — Москва : Политиздат, 1989. — 447 с.

283. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посібник / В. В. Ягупов. — Київ : Либідь, 2002. — 560 с

284. Якиманская И. С. Личностно-ориентированное образование в современной школе / И. С. Якиманская. — Москва : Сентябрь, 1996. — 95 с.
285. Якиманская И. С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения / И. С. Якиманская // Вопросы психологии. — 1995. — № 2. — С. 31–42.
286. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції / Т. С. Яценко. — Київ : Вища школа, 2004. — 679 с.
287. Fiedler F. E. Contingency model of leadership effectiveness. / Fiedler F. E. // *Advances in experimental social psychology*. — New York, 1964. — № 1. — P. 149–190.
288. Fidler F. Personality and situational determinants of leadership effectiveness / F. Fidler // *Group dynamics. Research and theory*. — New York : Harper & Brothers, 1968. — P. 137–149.
289. Kelly A. V. *Curriculum: Theory and Practice : [Fifth Edition]* ; / Albert Victor Kelly. — London : Sage Publication, Incorporated, 2004. — 269 p.
290. Lippman W. Publik opion [Электронный ресурс] / W. Lippman // *A Free Press Parperbak*. — N/Y., 1950. — 59 p. — Режим доступа : http://time4english.ucoz.ru/index/metody_aktivnogo_obuchenija/0-35.
291. Murdock G. P. *Outline of cultural materials*. — 4th ed. / Murdock G. P., Ford C. S., & Hudson, A. E. — New Haven, CT: Human Relations Area Files
292. Shapolova V. The level of professionalism of the professional's personality as the main factor of his competitiveness / V. Shapolova // *Analele universitatii Romano-Germane Din sibiul. Serai Economica*. — Editura Burg, 2013. — Nr. 11. — P. 42–47.
293. Shapolova V. A comparative analysis of approaches to the concepts of «corporate culture» and «organizational culture» / 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.

294. Schein E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. — San Francisco : Jossey-Bass, 1985. — 358 p.

295. Steiner C. M. Achieving emotional literacy / Steiner C. M., Perry P. — L. : Bloomsbury, 1999. — 235 p.

296. Weber M. Economy and Society / Weber M. — Berkeley : University of California Press, 1978. — Vol. I. — P. 48/

297. Worldwide Conference on Cultural Policies. — www.unesco.org. — 1982.

Діагностика показників мотиваційно-ціннісного критерію корпоративної
культури майбутніх менеджерів

Анкета на виявлення усвідомлення значущості корпоративної культури
майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення

АНКЕТА № 1.

Добрий день, шановні респонденти!

Просимо Вас відповісти на декілька питань.

1. Яке значення має сформована корпоративна культура менеджера для його професійної діяльності? _____

2. Чи вважаєте Ви важливим для менеджера володіння корпоративною культурою як особистісним утворенням?

- вважаю важливим;

- іноді;

- ні, не вважаю важливим.

3. Чи бажаєте Ви розвинути у себе корпоративну культуру менеджера?

- так, для мене це буде корисним;

- можливо, вона принесе мені користь, але я не знаю, коли саме;

- не бачу сенсу.

4. Наскільки важливою Ви вважаєте корпоративну культуру як особистісне утворення для майбутньої професійної діяльності?

- дуже важливо;

- є більш важливі особистісні утворення, такі, як _____

_____;

- не важливо зовсім

Дякуємо за участь в анкетуванні!

Діагностика показників мотиваційно-ціннісного критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів

Анкета на виявлення усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів як професійно-важливого особистісного утворення та ідентифікації із майбутньою сферою діяльності, позитивного ставлення до неї.

АНКЕТА № 2.

Добрий день, шановні респонденти!

Просимо Вас відповісти на декілька питань стосовно розкриття особливостей професійної діяльності менеджера.

1. Чому Ви обрали своєю майбутньою сферою діяльності менеджмент?

- мені запропонували батьки одержати цю спеціальність;
- я вважаю сферу менеджменту дуже престижною;
- я бачу себе здатним до великих досягнень у цій галузі;
- мені не вдалося поступити до навчання на іншу спеціальність;
- мені подобається робота менеджерів.

2. Напишіть вимоги до менеджера для успішної реалізації його діяльності

3. Якими рисами та здібностями повинен володіти провідний менеджер будь-якої організації? _____

4. Чи повинен менеджер бути взірцем для своїх підлеглих?

- так, він завжди повинен бути попереду;
- ні, його повинні боятися, а не наслідувати його риси, здібності та вчинки;
- він не повинен думати щодо думки інших, для менеджера головне досягати своєї цілі, не зважаючи на обставини та оточуючих людей;

5. Керівник – це:

- тиран та егоїст;
- батько та помічник;
- людина, чий примхи виконують інші;
- престижна професія, яка заслуговує на повагу.

6. Що повинно домінувати в менеджері?

- високі моральні цінності та якості, які націлені на гармонійне співтовариство з оточуючими;
- спрага перемоги та домінування;
- матеріальні складові, а не моральні.

7. Що бажаєте Ви розвинути у собі для майбутньої діяльності, як менеджер? _____

8. Я завжди мріяв бути схожим на:

- _____ бо _____;
- я не знаю таких особистостей, які можуть бути взірцем для мене;
- мене ніколи не цікавили представники світу менеджменту.

Дякуємо за участь в анкетуванні!

Діагностика показників мотиваційно-ціннісного критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів

Тест «Ціннісні орієнтації» (автор М. Рокич) [63] направлено на вивчення ціннісних орієнтацій майбутніх менеджерів: термінальні (цінності-цілі, Т-цінності відображають основні цілі людини та її довготривалу життєву перспективу) та інструментальні (цінності-засобу, І-цінності характеризують шляхи, які вибираються для досягнення цілей життя, вони є інструментом реалізації Т-цінностей).

Інструкція. «Зараз Вам буде пред'явлений 2 набори з 18 позначених цінностей. У кожному списку необхідно привласнити кожній цінності ранговий номер (найменш важлива цінність залишиться останньою і займе 18 місце), тобто розкласти їх у порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті.

Список А (термінальні цінності):

- активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя)
- життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом)
- здоров'я (фізичне і психічне)
- цікава робота
- краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві)
- любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною)
- матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних утруднень)
- наявність гарних і вірних друзів
- суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі)
- пізнання (можливість розширення свого утворення, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток)

- продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей)

- розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне удосконалювання)

- розваги (приємний, необтяжливий плин часу, відсутність обов'язків)

- воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)

- щасливе сімейне життя

- щастя інших (добробут, розвиток і удосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому)

- творчість (можливість творчої діяльності)

- впевненість у собі (внутрішня гармонія, воля від внутрішніх протиріч, сумнівів)

Список Б (інструментальні цінності)

- акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах

- вихованість (гарні манери)

- високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання)

- життєрадісність (почуття гумору)

- ретельність (дисциплінованість)

- незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)

- непримиренність до недоліків у собі й інших

- освіченість (широта знань, висока загальна культура)

- відповідальність (почуття обов'язку, вміння дотримувати слова)

- раціоналізм (вміння реалістично і логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення)

- самоконтроль (стриманість, самодисципліна)

- сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів

- тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)

- терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани)

- широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)

- чесність (правдивість, щирість)

- ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)

- чуйність (дбайливість)

Дякуємо за участь!

Діагностика показників мотиваційно-ціннісного критерію корпоративної
культури майбутніх менеджерів

Методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях (за І. Ладанів, В. Уразаєвою) [197].

Призначення: методика націлена на визначення основних комунікативних орієнтацій та їхньої гармонійності в процесі формального спілкування.

Інструкція: На запропоновані в опитувальнику твердження вам необхідно вибрати один із варіантів відповідей: А) саме так — 4 бали; Б) майже так — 3 бали; В) здається, так — 2 бали; Г) можливо, так — 1 бал.

У процесі роботи з методикою намагайтеся спиратися на свій досвід спілкування з діловими партнерами.

Опитувальник

1. Мій партнер розглядає предмет обговорення всебічно, зважаючи і на мою точку зору.
2. Мій партнер вважає мене гідним поваги.
3. Коли обговорюються різні точки зору, ми вдаємося до суті справи. Дріб'язки нас не хвилюють.
4. Я впевнений, що партнер розуміє мої наміри щодо налагодження добрих взаємин із ним.
5. Мій партнер завжди належним чином оцінює мої висловлювання.
6. Мій партнер відчуває, коли в ході бесіди треба слухати, а коли — говорити.
7. Я впевнений, що під час обговорення конфліктної ситуації поводжуся стримано.
8. Я відчуваю, що партнер може зацікавитися предметом мого повідомлення.
9. Мені подобається проводити час у бесідах із партнером.
10. Коли ми із партнером доходимо згоди, то добре знаємо, що кожному з нас слід робити.
11. Якщо обстановка вимагає, мій партнер готовий продовжити обговорення проблеми до її розв'язання.

12. Я намагаюся йти назустріч проханням мого партнера.
13. Ми обидва, мій партнер і я, намагаємося догодити одне одному.
14. Мій партнер звичайно говорить по суті, без зайвих слів.
15. Після обговорення з партнером різних точок зору я відчуваю, що це мені на користь.
16. Якщо я розгублений, то використовую занадто різкі висловлювання.
17. Я намагаюся щиро зрозуміти наміри мого партнера.
18. Я цілком можу розраховувати на щирість мого партнера.
19. Я вважаю, що гарні взаємини залежать від зусиль з боку обох партнерів.
20. Після якоїсь сварки із партнером ми зазвичай намагаємося бути уважнішими одне до одного.

Дякуємо за участь!

Методика (практична вправа) на виявлення індивідуальної чи колективної спрямованості особистості [197].

У ході виконання практичної частини заняття студентам пропонують розіграти три першості: особисту, групову й університетську.

Є три мішені, розташовані на невеликій відстані одна від одної. Необхідно потрапити м'ячем в одну з них. Попадання в ціль приносить очко: в особистий рахунок - мішень ліворуч, в рахунок групи - мішень посередині, в університетський - мішень праворуч. М'яч кидає 10 разів кожен студент. Якщо м'яч не влучив у мішень, то знімається очко; при цьому студент повинен вказати, за чий рахунок зняти очко.

Дякуємо за участь!

Діагностика показників мотиваційно-ціннісного критерію корпоративної
культури майбутніх менеджерів

Опитувальник №1 Ю. Ліппонена на виявлення рівня ідентифікації з організацією / підрозділом [225].

На момент пояснення інструкції досліджуваним було запропоновано уявити замість організації / підрозділу, які були запропоновані в тексті опитувальника, свою майбутню сферу діяльності та відповідати на запитання згідно їх уявленню.

Опитувальник № 1. Вам пропонується 10 тверджень, що показують Ваше ставлення до організації / підрозділу (майбутньої сфери діяльності). Оцініть ступінь Вашої згоди з даними твердженнями за наступною трьохбальною шкалою:

- 3 - «повністю згоден»;
- 2 - «важко відповісти»;
- 1 - «абсолютно не згоден».

Поставте відповідну цифру навпроти кожного пункту:

Ставлення до підрозділу:

1. Коли хтось критикує організацію / відділ, в якому(якій) я працюю, це сприймається мною як особиста образа.
2. Мені дуже цікаво, що думають інші співробітники про організацію / відділ, в якому(якій) я працюю.
3. Коли я говорю про співробітників моєї / мого організації / відділу, я зазвичай кажу «ми», а не «вони».
4. Коли хто-небудь хвалить організацію / відділ, в якому (якій) я працюю, я сприймаю це, як особистий комплімент.
5. Коли хто-небудь критикує організацію / відділ, в якому (якій) я працюю, я відчуваю замішання (розгубленість).

Опитувальник № 2. Опитувальник Ю. Ліппонена на виявлення рівня сприйманого престижу організації / підрозділу.

На момент пояснення інструкції досліджуваним було запропоновано уявити замість організації / підрозділу, які були запропоновані в тексті опитувальника, свою майбутню сферу діяльності та відповідати на запитання згідно їх уявленню.

Інструкція. Вам пропонується 7 тверджень, що відбивають Ваше ставлення до Вашої організації / підрозділу (майбутньої сфері діяльності). Оцініть ступінь Вашої згоди з даними твердженнями за наступною трьохбальною шкалою:

- 3 - «повністю згоден»;
- 2 - «важко відповісти»;
- 1 - «абсолютно не згоден».

Поставте відповідну цифру навпроти кожного пункту:

1. Ваша організація / підрозділ вважається однією / одним з кращих.
2. У людей висока думка про мою організацію / підрозділ.
3. Коли роботодавці наймають нових фахівців, попередня робота в моїй організації / підрозділі вважається гарною рекомендацією.
4. Людина, яка шукає нову роботу, повинна всіляко применшувати свій зв'язок з моєю організацією / підрозділом.
5. Інші фахівці, що працюють у різних сферах діяльності, часто заздять тим, хто працює в моїй організації / підрозділі.
6. Фахівці, що працюють в моїй організації / підрозділі, мають високу думку про цю сферу.
7. Фахівці інших організацій / підрозділів мають високу думку про мою організацію / підрозділ.

Дякуємо за участь!

Діагностика показників когнітивного
критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів

Анкета щодо виявлення рис особистості менеджера.

Інструкція даної анкети була дещо змінена: До Вашої уваги запропоновано перелік особистісних якостей. Виберіть 5 якостей, які, на Вашу думку, найбільш точно характеризують менеджера з високим рівнем корпоративної культури. Потім оцініть ті якості, які максимально притаманні Вам.

високий рівень освіти	справедливість
практичний досвід	відповідальність
прагнення до постійного самовдосконалення	почуття обов'язку
новаторство	доброзичливе та поважне ставлення до людей
організованість	почуття гумору
фізичне і психологічне здоров'я	широта світогляду
енергійність	комунікативність
принциповість	витриманість
рішучість	зовнішня привабливість
чесність	порядність
професійна компетентність	ініціативність
схильність до організаторської діяльності	схильність до розвитку

Дякую за участь!

Діагностика показників когнітивного

критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів

Методика «Комунікативні та організаторські схильності» (за Б. Федоришиним і В. Синявським) [174].

Дана методика використовується для виявлення комунікативних і організаторських здібностей майбутніх менеджерів (уміння чітко і швидко встановлювати ділові та товариські стосунки з людьми, намагання розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання виявляти ініціативу тощо).

Методика складається із 40 запитань, на кожне з яких досліджуваний повинен дати відповідь “так” або “ні”. Час виконання методики – 10-15 хвилин. Після цього за ключем визначається рівень комунікативних і організаторських здібностей.

Запитання:

1. Чи маєте Ви бажання вивчати людей, зав'язувати знайомства з різними людьми?

2. Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?

3. Чи довго Вас непокоїть почуття образи, спричиненої Вам кимось із Ваших друзів?

4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися у складній критичній ситуації?

2. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?

3. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх друзів до прийняття ними Вашої думки?

4. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час з книжками чи за якоюсь іншою справою, аніж спілкуватися з людьми?

5. Якщо виникли певні труднощі у здійсненні Ваших намірів, то чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?

6. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші Вас за віком?
7. Чи любите Ви організовувати і вигадувати з товаришами різноманітні ігри та розваги?
8. Чи важко Вам входити у нові для Вас компанії?
9. Чи часто Ви відкладаєте на інший день справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
10. Чи легко Вам встановлювати контакти з незнайомими людьми?
11. Чи домагаєтеся Ви того, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
12. Чи важко Вам освоюватись у новому колективі?
13. Чи правда, що у Вас не виникає конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, обов'язків?
14. Чи намагаєтеся Ви за зручних обставин познайомитися і поговорити з новими людьми?
15. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви берете ініціативу на себе?
16. Чи дратують Вас оточуючі, і чи не хочеться Вам побути на самоті?
17. Чи правда те, що Ви зазвичай погано орієнтуєтесь у незнайомій ситуації?
18. Чи подобається Вам завжди знаходитися серед людей?
19. Чи виникає у Вас роздратування, коли Вам не вдається завершити розпочату справу?
20. Чи відчуваєте Ви труднощі, якщо потрібно виявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
21. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
22. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
23. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?

24. Чи правда те, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
25. Чи правда, що Ви рідко наполягаєте на доведенні своєї правоти?
26. Чи вважаєте ви, що Вам вдасться без особливих труднощів внести пожвавлення у малознайому групу?
27. Чи берете Ви участь у суспільній роботі інституту (школи, на виробництві)?
28. Чи намагаєтесь Ви обмежити коло своїх товаришів?
29. Чи правда те, що Ви не намагаєтесь відстоювати свою думку чи рішення, якщо воно не було відразу прийняте групою?
30. Чи відчуваєте Ви себе вільно, потрапивши у незнайомий колектив?
31. Чи із задоволенням Ви беретесь за організацію різних заходів для своїх товаришів?
32. Чи правда те, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевнено і спокійно, коли потрібно щось говорити великій групі людей?
33. Чи часто Ви запізнюєтесь на ділові зустрічі і побачення?
34. Чи правда, що у Вас багато друзів?
35. Чи часто Ви опиняєтесь у колі уваги своїх товаришів?
36. Чи часто Ви соромитесь, ніяковієте при спілкуванні з малознайомими людьми?
37. Чи правда, що Ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Дякуємо за участь!

Діагностика показників діяльнісного
критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів

Методика «Тактика поведінки у конфлікті» К. Томаса (адаптація Н.В.Гришиної). Мета: визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях [55].

Інструкція. У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. Відведений час — не більше 15-20 хвилин.

Типова карта методики

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.

Б. Я намагаюся добитися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну досягнути свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.

12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші

відносини.

Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.

Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають усі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. Зазвичай я настійливо прагну добитися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я, зазвичай, стараюся знайти підтримку у іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Дякуємо за участь!

Діагностика показників діяльнісного
критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Практичні вправи на виявлення професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності.

Практичні вправи на виявлення умінь конструктивного спілкування, організаційних умінь, планування та командоутворення.

1. Гра «Створи свою команду».

Мета: виявлення організаційних та комунікативних умінь, а також умінь планування та взаємодії у команді.

Хід вправи. Викладач поділяє студентів на команди по 3 особи. Кожній команді ставиться завдання створити свою власну команду. Кожен член команди повинен взяти на себе відповідальність за створення конкретної моделі корпоративної культури та презентацію конкретної характеристики життєдіяльності організації (направленість діяльності організації та ресурси, структура, взаємовідносини, стиль, цінності, мотивація, вирішення конфліктних ситуацій тощо). В обговоренні та прийнятті рішення повинні брати участь усі члени команд. Свою відповідь студенти повинні у повній формі написати на папері та віддати викладачу до моменту виступу перед колегами з метою уникнення «плагіату» в процесі прослуховування інших відповідей. На це завдання відводиться 20 хвилин. На виступ не більше 7 хвилин.

Обговорення виконання практичної вправи:

1. Аналіз наповнення відповідей студентів (чи розкрили вони особливості корпоративної культури своєї організації; чи розкрили особливості взаємодії у колективі, цінності та норми поведінки; систему мотивації персоналу та відношення до нього з боку менеджерів компанії; ієрархічні рівні взаємодії; артефакти організації; зв'язок із зовнішнім середовищем; шляхи командоутворення в організації тощо).

2. Аналіз комунікативних умінь студентів у процесі виконання вправи та при презентації своєї організації.

3. Аналіз рефлексії кожного студента по закінченні вправи.

Примітка: вправа вважається виконаною, якщо студенти розкривають важливість кожної особистості організації, свідомо донесуть особливості корпоративної культури організації та роль керівника в процесі її формування, розкривають місію, цілі, правила поведінки, умови праці, традиції, важливі дати та їх святкування, а також позитивні та важливі заходи, які направлені на покращення життєдіяльності людей, природи, тварин тощо.

2. Вправа «Єдина команда».

Мета: виявлення навичок командоутворення.

Хід вправи. Кожному студенту необхідно спланувати дії керівника, які будуть сприяти згуртуванню колективу організації. Інші студенти дають оцінку запропонованим варіантам командоутворення.

Примітка: вправа вважається виконаною, якщо студенти розкривають важливість не тільки корпоративних вечірок, але вкажуть заходи, які спрямовані на розвиток членів організації, на взаємодію із зовнішнім середовищем (наприклад: участь у тренінгах, вивчення мов, покращення фізичного та психологічного здоров'я, дні чистоти чи захисту тварин тощо).

Діагностика показників діяльнісного
критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Практичні вправи на виявлення професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності.

Практичні вправи на аналіз поведінки у конфліктних ситуаціях;

1. Вправа «Усунення організаційних конфліктів»

Мета: виявлення навичок швидкого реагування на конфліктну ситуацію.

Хід вправи: студенти діляться на трійки. Протягом 5 хвилин кожна трійка придумує сценарій, за яким двоє учасників представляють конфліктуючі сторони (наприклад, сваряться підлеглий та стажер), а третій грає керівника.

На обговорення ведучий виносить наступні питання:

- Які методи усунення конфліктів були продемонстровані?
- Які, на ваш погляд, цікаві знахідки використовували учасники під час гри?
- Як варто було повести себе тим учасникам, кому не вдалося вирішити конфлікт?

2. Вправа «за» та «проти»:

- зафіксованих правил внутрішньої поведінки в організації;
- оплати навчання підлеглих;
- «інтимних/подружніх стосунків в організації» тощо.

Мета: виявлення комунікативних умінь, безконфліктної взаємодії та самопрезентації.

Хід вправи: студенти діляться на пари (кожен має протилежну думку). У кожній парі майбутні менеджери повинні аргументувати та донести своє бачення щодо обговорюваного предмету.

Викладач фіксує напрям потоку затраченої енергії: на з'ясування стосунків чи прийняття рішення, а також стилю поведінки студентів.

Виявлення рівня розвитку діяльнісного компоненту корпоративної культури
майбутніх менеджерів.

Практичні вправи на виявлення навичок аналізу, планування та реалізації поставлених цілей, здатність до корекції своєї діяльності;

Вправа «Цілі». Час виконання: 25 хв.

Мета: навчитися правильно встановлювати цілі, вибирати основні та усвідомлювати можливості досягнення цілей, оптимальної кількості дій тощо.

Інструкція: кожен учасник отримує бланк, який містить 4 таблиці (обов'язкових для заповнення):

Бланк №1. Кожному учаснику пропонується написати 5 цілей, яких студенти хочуть досягти для підвищення ефективності роботи організації, в якій вони, нібито, працюють та навпроти кожної цілі вказати дату досягнення цієї цілі.

Бланк №2. Із вищевказаних 5 цілей необхідно вибрати одну найважливішу і зазначити дії, які будуть необхідні для її реалізації.

Бланк №3. Необхідно вказати свої особистісні якості, що є необхідними для досягнення поставленої цілі.

Бланк №4. Перелічити можливі труднощі, що можуть виникати і які доведеться перебороти на шляху досягнення цілі.

Пояснення для студентів: Дії, необхідні для реалізації даної цілі: тут запишіть те, що ви повинні будете зробити, щоб досягти своєї цілі. Необхідні якості, які знадобляться для досягнення даної цілі: детально опишіть, яких якостей характеру потребує досягнення даної цілі. Труднощі, які мені доведеться перебороти: задумайтеся над тим, які перешкоди можуть завадити Вам. Чесно оцініть, що може стати перешкодою на Вашому шляху до цілі. Це може бути лень, схильність тратити час, нетерпеливість – визначивши те, що може заважати, Ви будете готові це подолати. Аналогічно зробіть із кожною ціллю, яку ви написали. Завжди тримайте ці записи перед собою, щоб контролювати себе і не забути про власні цілі та шляхи їх реалізації.

Примітка: справа вважається виконаною, якщо студенти проаналізували та виділили ті цілі, досягнення яких спонукатиме розвиток організації не тільки у фінансовому плані (або лише її керівника), але і в духовному, культурному та соціально-психологічному аспектах.

Діагностика показників діяльнісного
критерію корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Практичні вправи на виявлення професійно-важливих комунікативних, організаторських вмінь щодо успішної реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності.

Практичні вправи на виявлення вмінь і навичок створювати власний імідж, здатність до створення самопрезентації;

Вправа «Обери мене».

Мета: відпрацювання навичок самопрезентації та активного слухання.

Хід вправи. Учасники поділяються на дві команди. За допомогою жереба з'ясовують, яка команда яку позицію займатиме з певного питання, наприклад: ті, хто «полює» на провідних фахівців та ті, хто бажає працевлаштуватися до найкращої фірми. Потім кожен студент повинен продемонструвати, в процесі публічного виступу, чому саме він заслуговує на цю посаду або чому саме його фірма заслуговує на найкращих працівників. Потім кожна команда обирає по одному студенту з команд, які найкраще себе презентували.

Практична вправа «Негайна нарада директорів корпорацій».

Формування мотиваційно-ціннісного, когнітивного та діяльнісного компонентів корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Мета: поліпшення командної роботи, розвиток комунікативних умінь (висловлювати власні думки, слухати і обговорювати ідеї), отримання досвіду участі в ділових нарадах, розширення знань щодо обговорюваних питань та формування мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної підготовки та корпоративної культури майбутніх менеджерів.

Засоби навчання: листки паперу та олівці (ручки) для нотаток.

Опис етапів практичної вправи:

1. Викладач розповідає мету практичної вправи та розкриває професійне значення отриманих знань та умінь у ході її виконання.

2. Завдання для студентів. Майбутнім менеджерам необхідно уявити себе директорами крупних корпорацій, яким необхідно виступити на нараді з презентацією своєї думки щодо актуальних питань життєдіяльності їх організацій.

3. Методом жеребкування майбутні менеджери обирають теми своїх доповідей та колег для розробки виступів (у залежності від кількості студентів у групі). Для підготовки свого виступу дається 10 хвилин та 2-3 хвилини, в які вони повинні навести переконливі аргументи та розкрити свою точку зору щодо обговорюваного питання. Теми студенти вибирають методом жеребкування. У виступах беруть участь всі члени робочих груп (виступи діляться на логічні блоки).

Теми доповідей першого блоку:

1. Вплив корпоративної культури на формування відданості та прихильності до компанії.

2. Вплив корпоративної культури на якість продукції.

3. Вплив корпоративної культури на лояльність співробітників до компанії.

4. Вплив корпоративної культури на ефективність внутрішніх комунікацій.

5. Вплив корпоративної культури на ефективність зовнішніх комунікацій.
6. Вплив корпоративної культури на формування єдиної команди та єдиного духу.
7. Вплив корпоративної культури на формування ціннісного ставлення до послуг, що надаються компанією, або до її товарів.
8. Вплив корпоративної культури на збільшення результативності (продуктивності) праці.

Теми доповідей другого блоку:

1. Особистість менеджера. Його головні якості для виконання професійних обов'язків.
2. Особистість менеджера. Його головні цінності для виконання професійних обов'язків.
3. Особистість менеджера. Його головні знання для виконання професійних обов'язків.
4. Особистість менеджера. Його головні уміння для виконання професійних обов'язків.
5. Особистість менеджера. Його головні норми взаємодії для виконання професійних обов'язків.

Теми доповідей третього блоку:

1. Негативні наслідки командної роботи при вирішенні проблем організації.
2. Позитивні наслідки командної роботи при вирішенні проблем організації.
3. Допомога колегам та підлеглим в їхній професійній діяльності.
4. Позитивні наслідки вирішення лише своїх (локальних) завдань.
5. Негативні наслідки вирішення лише своїх (локальних) завдань.
6. Спільна корпоративна мета. Хто повинен відповідати за її досягнення?
7. Співвідношення та взаємозв'язок досягнення особистої мети в професійній діяльності та корпоративної мети.

Теми доповідей четвертого блоку:

1. Роль менеджера у процесі становлення колективу.
2. Роль кожного члена колективу у процесі розвитку організації.
3. Роль менеджера у процесі розв'язання конфліктних ситуацій.
4. Роль менеджера у процесі встановлення норм взаємодії в організації.
5. Імідж менеджера та шляхи його вдосконалення.
6. Менеджер як приклад для наслідування. За чи проти?

Теми доповідей п'ятого блоку:

1. Роль підтримки соціально-психологічного клімату в організації.
2. Дії менеджера у підвищенні психофізіологічного стану членів корпорації.
3. Мотивація членів організації на досягнення єдиної мети.
4. Робоче місце та його роль у життєдіяльності фахівця.
5. Корпоративні заходи. Їхні види та роль у ефективності роботи всієї організації.

По закінченні кожної доповіді майбутні менеджери задають питання своїм колегам-директорам з метою уточнення їхньої думки та налагодження групової комунікації.

4. Виступ майбутніх менеджерів із рефлексією щодо труднощів, з якими вони зіткнулися в ході виконання справи. Аналіз якостей, цінностей, норм взаємодії, умінь та знань, які вони повинні напрацювати та розвивати для кращого виконання цієї справи, для вирішення обговорюваного питання, а також виявлення та аналіз тих, якими вони вже володіють.

5. Виступ викладача з розкриттям корпоративного значення отриманих знань та умінь у ході її виконання.

6. Аналіз виступів майбутніх менеджерів та одержання оцінок на основі інформативності, креативності та активності студентів.

Тренінг «Я – майбутній керівник».

Мета: забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної підготовки майбутніх менеджерів та їхньої корпоративної культури, ідентифікація з майбутньою сферою діяльності.

Засоби навчання: листки паперу та олівці (ручки) для нотаток, відеопроєктор, ноутбук, відеофільм, дошка та фломастери.

Тренінг розрахований на 3 години.

Опис етапів тренінгу:

1. Мотиваційно-ознайомчий блок індивідуальної направленості:

Перегляд відеофільму з метою ознайомлення майбутніх менеджерів з особливостями видів, елементів та проявів корпоративної культури в організації.

Рефлексія майбутніх менеджерів та обговорювання з викладачем ролі менеджера в процесі визначення, формування корпоративної культури в організації. Мета – усвідомлення важливої ролі керівника в процесі створення, впровадження корпоративної культури; усвідомлення необхідності урізноманітнення особистих вмінь та знань щодо майбутньої професійної діяльності.

2. Теоретичний блок:

Розкриття значення корпоративної культури для успішної діяльності менеджера. Роль формування корпоративної культури менеджерів на основі духовних, ціннісних, культурних аспектів. Розкриття сутності поняття корпоративної культури організації, її структури, видів і функцій. Розкриття ролі менеджера у створенні, впровадженні та корекції корпоративної культури в організації.

3. Практичний блок:

Розв'язання кейсів за тематикою тренінгу з метою практичного опрацювання отриманих теоретичних знань.

Кейс № 1.

Мета кейсу: аналіз та осмислення майбутніми менеджерами своїх знань та умінь щодо командоутворення, вирішення конфліктних ситуацій, планування своєї діяльності на основі духовних, ціннісних, культурних аспектів. Напрацювання навичок швидкого прийняття управлінських рішень та усвідомлення відповідальності за них.

Завдання кейсу: зробити аналіз даної ситуації та запропонувати шляхи її вирішення; виявити, які наслідки вона принесе для керівника, для підлеглих, для його друзів та для всієї компанії.

Зміст кейсу. Олексія Івановича щойно призначили на посаду керівника крупної авіакомпанії Reliable Airways. Перші його кроки були направлені на створення «своєї» команди. При цьому, в організації працюють багато років провідні фахівці, які володіють всіма особливостями успішної діяльності авіакомпанії. У той же час, новому керівникові необхідно оточити себе фахівцями, яких він знає багато років, але вони не є працівниками даної компанії.

Питання до студентів: Які ви запропонуєте шляхи вирішення цієї ситуації?

Кейс № 2.

Мета кейсу: аналіз та осмислення майбутніми менеджерами своїх знань та умінь щодо створення корпоративної культури організації на основі духовних, ціннісних, культурних аспектів. Напрацювання навичок швидкого прийняття управлінських рішень та усвідомлення відповідальності за них.

Завдання кейсу: зробити аналіз даної ситуації, виявити її проблемні аспекти та запропонувати шляхи вирішення цих проблем.

Зміст кейсу. На рахунок української компанії, яка займається виготовленням хімічних речовин для їх подальшого застосування в косметології, поступила велика сума грошей від їхніх іноземних партнерів. Ці гроші були направлені на створення більш комфортних умов праці та оздоровлення членів організації. Керівник даної компанії вирішив їх вкласти в

капітальний ремонт свого кабінету та своїх заступників. Решту грошей вклали в косметичний ремонт їдальні, якою користувалися всі члени організації.

Питання до студентів: Як ви можете охарактеризувати дії керівника? Які елементи прояву корпоративної культури ви бачите? Які шляхи вирішення цієї ситуації ви можете запропонувати?

4. Рефлексивний блок: кожен студент повинен висловити свої думки з приводу виконання практичної частини тренінгу (труднощі, з якими їм довелося зіткнутися; які якості, уміння та знання їм необхідно напрацювати для кращого виконання практичних завдань; які особливості взаємодії вони спостерігали при виконанні завдань та що хотілося б змінити).

5. Мотиваційно-підсумковий блок корпоративної направленості:

Резюмування значення корпоративної культури для успішної діяльності організації загалом. Фактори, які впливають на формування корпоративної культури. Роль формування корпоративної культури менеджерів на основі корпоративно-ціннісних аспектів. Культурні сценарії діяльності організації та її імідж. Розкриття ролі корпоративної культури для досягнення єдиної мети. Розкриття ролі норм взаємодії, які засновуються на взаємодопомозі, взаємовідповідальності та поважному ставленні до оточуючих.

Перегляд відеофільму з елементами сильного командного духу та наслідків досягнення єдиної мети.

Проведення рольової гри «Підсумкова доповідь!».

Мета гри: напрацювання навичок командної роботи та швидкого вирішення негайних питань; виявлення культурно-ціннісного потенціалу майбутніх менеджерів при вирішенні даної проблеми; напрацювання навичок презентації та публічного виступу.

Завдання: підготувати та презентувати підсумкову доповідь.

Хід виконання гри: майбутні менеджери обирають ролі, знайомляться із завданням, інструкцією, особистісними характеристиками учасників гри, гуртом вирішують завдання гри та роблять коротку презентацію з доповіддю. По закінченні кожен учасник робить рефлексію своїх емоцій, думок,

труднощів, з якими зіткнувся, аналіз якостей та норм взаємодії, які йому повинні допомогти (допомогли) при вирішенні завдання. Потім викладач робить свої зауваження та аналіз ходу гри.

Інструкція: майбутні менеджери повинні прослухати ситуацію, яка склалася у компанії. Отримати ролі керівників підрозділів (маркетингу, інформаційних технологій (ІТ), забезпечення якості; безпеки; постачання; збуту; аналітики; проектів) та інформацію про особистісні характеристики кожного учасника. У кожного з них є власні обставини, які заважають їм залишитися на всю ніч на роботі для спільної роботи та досягнення єдиної мети – підготовки доповіді та презентації їхньої піврічної плідної праці.

Ситуація: Топ-менеджер компанії скликав менеджерів підрозділів (відділів) о 15:00. У ході зустрічі вони дізналися про раптовий приліт їхнього англійського спонсору, який має за мету ознайомитися з підсумками піврічної роботи відділів у вигляді єдиної доповіді з презентацією. Нарада відбудеться завтра о 10:00.

Особистісні характеристики учасників:

Менеджер з маркетингу – 36 річна мати-одиначка з 4-річною донькою. На цей час проживає у місті одна. Дитячий садок зачинається о 18:00.

Менеджер з інформаційних технологій (ІТ) – 42-річний одинак, любить спорт та має багато друзів.

Менеджер підрозділу забезпечення якості – 40-річна мати двох дітей. Розлучена.

Менеджер відділу безпеки – 62-річний полковник СБУ у відставці. Одружений, має трьох дорослих дітей та четверо онуків.

Менеджер відділу постачання – 38-річний холостяк, живе за 50 км від міста, має чотирьох собак;

Менеджер відділу збуту – 42-річний чоловік. Має молоду дружину та трьох маленьких діточок. Живе у великому власному будинку за містом.

Менеджер відділу аналітики – 54-річна жінка. Має чоловіка та двох дорослих дітей.

Менеджер відділу проектів – 29-річна жінка. Не одружена. Дітей не має.

Топ-менеджер – 35-річна жінка, роль якої виконує викладач.

Примітка: гра вважається виконаною, якщо студенти зможуть на засадах взаємодопомоги, взаємовідповідальності та креативності підготувати доповідь та презентацію.

6. Рефлексія майбутніх менеджерів та обговорювання з викладачем ролі корпоративної культури менеджерів для організації, для досягнення єдиної мети, цілі, ідеї. Мета – усвідомлення важливої ролі керівника у створенні єдиного командного духу, цінностей, норм взаємодії, які будуть направлені на єдність думок, мотивів, дій та цілей усіх членів корпорації.

Рольова гра

Мета гри: закріплення теоретичного матеріалу щодо теорії конфліктології, мотивації, виявлення та аналіз мотивів діяльності майбутніх менеджерів (через проєкцію запропонованих студентами стимулюючих факторів), формування ідентифікації із майбутньою сферою діяльності, усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх менеджерів, виявлення та напрацювання організаційних, комунікативних умінь та шляхів мотивації підлеглих, навичок командної роботи та швидкого вирішення негайних питань.

Завдання: змодельовати абстрактну компанію, розробити систему заходів щодо мотивації своїх підлеглих, підготувати та презентувати єдину концепцію мотиваційного забезпечення в компанії. Хід виконання гри (інструкція): майбутні менеджери проходять тест «Ієрархія потреб» на виявлення їхніх власних незадоволених потреб (матеріальні, захищеність, міжособистісне спілкування, визнання, самовираження – самореалізація) та роблять рефлексію щодо особистісно-професійного значення отриманих результатів. Потім майбутні менеджери обирають ролі (топ-менеджер, його заступники з різних питань), гуртом вирішують завдання гри та роблять коротку презентацію. По закінченні кожен учасник робить рефлексію своїх емоцій, думок, труднощів з якими зіткнувся. Аналіз норм взаємодії, мотивів та цінностей, які вони виявили при вирішенні завдання (у особистісному та корпоративному аспекті). Потім викладач робить свої зауваження та аналіз ходу гри.

Ситуація: У корпорації останнім часом спостерігається зниження працездатності членів колективу, плинність кадрового складу тощо. На нараді провідних менеджерів гостро постає питання щодо аналізу ситуації та створення єдиної системи мотивації. Примітка: гра вважається виконаною, якщо студенти зможуть на засадах взаємодопомоги, взаємовідповідальності та креативності підготувати доповідь та презентацію, в ході якої вони розкриють наступні проблеми та шляхи їх вирішення: незадоволеність матеріальними проблемами підлеглих; відчуття незахищеності підлеглих; комунікативні труднощі; нереалізовані потреби підлеглих у визнанні; незадоволення самореалізації підлеглих тощо.

Кейс «Працівник постійно спізнюється...».

Мета кейсу: практичне опрацювання прийняття управлінських рішень, прогнозування та аналіз дій менеджера, вирішення конфліктних ситуацій, аналіз якостей та ціннісних пріоритетів дійових осіб.

Завдання кейсу: зробити аналіз даної ситуації, виявити її проблемні аспекти, виявити наслідки для взаємовідносин друзів та організації, а також корпоративної культури організації взагалі, запропонувати шляхи вирішення цих проблем. Зробити аналіз соціально-психологічних характеристик учасників та їхнє індивідуально-професійне та корпоративне значення.

Зміст кейсу. Геннадій Львович – топ-менеджер фірми, діяльність якої направлена на постачання та реалізацію оригінальних запчастин для марок автомобілів класу «преміум» та «люкс». Фірма тісно співпрацює з японською корпорацією Toyota Motor, японською компанією Nissan Motor, німецькою компанією Porsche Automobil Holding SE. Нещодавно лави провідних працівників фірми поповнив друг керівника – Максим Мойсейович. Він несе відповідальність за зв'язок та оформлення документації із німецькою компанією. Наради серед менеджерів підрозділів починаються о 10:00 ранку, але Максим Мойсейович постійно спізнюється (хвилин на 10-15). На цих нарадах дуже часто відбуваються відеопереговори із закордонними партнерами. З огляду на давні дружні стосунки топ-менеджер не вступав у конфлікт із Максимом, але через тривалий термін на наради деякі члени колективу почали спізнюватися, а інші менеджери почали обурюватися з цього powodu. Натяки та дружні бесіди не давали ніякого ефекту. Кожного разу у Максима знаходилися вагомі пояснення...

Питання до студентів: Які шляхи вирішення цієї ситуації ви запропонуєте та який результат вони принесуть (особистісного та корпоративного значення)? Якими якостями, цінностями та нормами взаємодії керуються, наділені учасники ситуації?