

- Открытого Образования системы образования РФ (краткая редакция) [Текст] – Дистанционное образование в СГУ. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://do.sgu.ru/conc.html>.
11. Костина, Т.Н. Гуманизация и компьютеризация образования как факторы развития личности: дис. ... канд. филос. наук [Текст] / Т.Н. Костина. – М., 1995.
  12. Лотман, Ю.М. Семиосфера [Текст] / Ю.М. Лотман. – СПб.: Искусство-СПБ, 2000. – 704с.
  13. Омаров, О.А. Информационно-образовательная среда региона и информационные ресурсы [Текст] / О.А. Омаров, С.А. Ахмедов // Всероссийская научно-методическая конференция Телематика-2002. – Санкт-Петербург, 2002. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://tm.ifmo.ru/db/doc/get\\_thes.php?id=91](http://tm.ifmo.ru/db/doc/get_thes.php?id=91).
  14. От образовательных сред к образовательному пространству: культурологический подход к проблеме [Текст] / Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций “Информика”. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.informika.ru/text/magaz/pedagog/pedagog\\_5/a03.html](http://www.informika.ru/text/magaz/pedagog/pedagog_5/a03.html).
  15. Панюкова, С.В. Концепция реализации личностно ориентированного обучения при использовании информационных и коммуникационных технологий [Текст] / С.В. Панюкова. – М.: Изд-во ИОСО РАО, 1998. – 120с.
  16. Солдаткин, В.И. Информационно-образовательная среда открытого образования [Текст] / В.И. Солдаткин // Телематика'2002: Всероссийская научно-методическая конференция – Санкт-Петербург, 2002. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://tm.ifmo.ru/db/doc/get\\_thes.php?id=22](http://tm.ifmo.ru/db/doc/get_thes.php?id=22).
  17. Федосеев, Л.Л. О моделях и методах использования информационных технологий в обучении [Текст] / Л.Л. Федосеев // Системы и средства информатики. – М.: Наука; Физматлит, 1996. – № 8. – С. 14-16.

### ГНЕЗДІЛОВА К.М.,

доцент кафедри педагогіки вищої школи і освітнього менеджменту  
Черкаського національного університету ім. Богдана Хмельницького,  
кандидат педагогічних наук, доцент

УДК 378.14:316.723

## ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

*У статті порушується питання сутності корпоративної культури викладача вищої школи, її складових. Автором здійснено спробу розглянути корпоративну культуру викладача крізь призму її складових і запропонувати методики їх дослідження.*

*Ключові слова: корпоративна культура викладача вищої школи, корпоративна ідентичність, організаційна поведінка, організаційна інтеграція, індивідуалізація, довіра, довіра до себе.*

*В статті затрагується питання про сутність корпоративної культури викладача вищої школи, її складових і запропоновано спробу розглянути корпоративну культуру викладача крізь призму її складових і запропонувати методики їх дослідження.*

*Ключевые слова: корпоративная культура преподавателя высшей школы, корпоративная идентичность, организационное поведение, организационная интеграция, индивидуализация, доверие, доверие к себе.*

*The article raises the question concerning the nature of university instructor's corporate culture components. The author has made an attempt to examine the university instructor's corporate culture through the prism of its components and propose techniques for their study.*

*Keywords: university instructor's corporate culture, corporate identity, organizational behavior, organizational integration, personalization, trust, trust in yourself.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Питання підвищення якості підготовки фахівців на сьогодні набуває ще більшої актуальності, що пов'язана з непридатністю частини студентів-випускників до працевлаштування. Перед закладами вищої освіти з боку суспільства та ринку праці висувуються нові вимоги, виконання яких залежить від правильної організації з боку викладачів освітньої і професійної підготовки майбутніх фахівців. А отже, мова йде про вдосконалення підготовки самих викладачів вищої школи.

Вищезазначеній проблемі приділяється значна увага з боку науковців. Це пояснюється багатьма

причинами, серед них варто виділити наступні:

- модернізація вищої освіти вимагає реалізації педагогічних ідей у новій формі, що відповідатиме сучасному стану розвитку суспільства;
- упровадження компетентного підходу у вищій школі орієнтує викладачів на перебудову навчального процесу, результатами якого є система сформованих компетентностей майбутніх фахівців;
- вищий навчальний заклад у сучасному суспільстві розглядається не як просвітницька й наукова установа, а як організація, що надає освітні послуги, а це потребує поступового перегляду системи управління ВНЗ й безперечно впливає на

діяльність викладачів.

**Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття.** З огляду на останню причину, що зазначена вище, відзначимо актуальне на сьогодні питання формування й розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу. У наукових доробках дослідників, публікаціях відомих діячів увага акцентується саме на тому положенні, що підвищення ефективності діяльності університету можливе завдяки об'єднанню зусиль усіх суб'єктів навчально-виховного процесу – студентів, викладачів, керівників, співробітників. Таку єдність забезпечує корпоративна культура вищого навчального закладу. Безперечним є й взаємозв'язок корпоративної культури ВНЗ з рівнем сформованості корпоративної культури його співробітників, зокрема викладачів. Тому важливим, на нашу думку, є розгляд феномену корпоративної культури викладачів ВНЗ для визначення її складових і побудови системи її формування у майбутніх викладачів у процесі магістерської підготовки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.** Відзначимо, що результати здійсненого теоретичного аналізу різноманітних джерел інформації, зокрема, досліджень і наукових публікацій, свідчать про недостатність уваги з боку науковців до цієї проблематики. Справді, у сучасних наукових працях простежуються дослідження різноманітних аспектів діяльності викладача вищої школи і його професійної підготовки (С. Архангельський, О. Барабаншиков, Л. Басуріна, О. Гура, Р. Гуревич, О. Дубасенюк, М. Ільязова, І. Ісаєв, Б. Корольов, Н. Кузьміна, А. Кузьмінський, В. Лозова, Г. Матушанський, В. Сластьонін, М. Сметанський та ін.). Водночас більша частина наукового доробку присвячена різним аспектам професійної підготовки майбутніх викладачів для здійснення ними педагогічної діяльності. Зокрема акценти зміщені на особливості педагогічної діяльності викладача, його взаємодії зі студентською аудиторією, формування в нього широкого кола компетентностей, професійно-педагогічної культури тощо. Поза увагою залишаються питання, що розкривають професійну діяльність викладача як співробітника своєї організації, зокрема: як можна пояснити ту чи іншу організаційну поведінку викладача; у чому полягає специфіка взаємодії викладача з колегами, що мають різний соціальний статус; як і у чому виявляється корпоративна ідентичність викладача...

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** З огляду на вищевказане, у межах зазначеної проблематики, вважаємо за доцільне дослідити можливість вивчення складових корпоративної культури викладача вищої школи

для подальшої розробки моделі її формування в магістрантів – майбутніх викладачів вищої школи, що по-суті й є завданням презентованого дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Як відомо, корпоративна культура організації проявляється через уявлення про цінності (задекларовані в місії), а вже на основі прийнятих цінностей формулюються норми і правила поведінки, що є підґрунтям для формування конкретної поведінки співробітників. Вітчизняні університети вбачають сьогодні необхідність у формуванні корпоративної культури, розробці офіційних документів, зокрема Кодексу корпоративної культури, Кодексу корпоративної етики. Кодекс корпоративної культури вже розроблено Київським університетом ім. Б. Грінченка, Сумським державним університетом; Кодекс корпоративної етики запропонований Мелітопольським державним педагогічним університетом ім. Богдана Хмельницького. Аналіз документів, презентованих українськими університетами, дає можливість встановити, що ключовими цінностями, закладеними в основу корпоративної культури університету є: особистість, спільнота, довіра, культура лідерства, соціальна активність, самовдосконалення (Кодекс корпоративної культури Київського університету ім. Б. Грінченка); особистість, соціальна відповідальність, творча реалізація, солідарність, взаємоповага, толерантність та патріотизм відносно університету (Кодекс корпоративної культури Сумського державного університету); повага до прав і гідності особистості, взаємна повага і співпраця, тактовність і коректність, ввічливість і взаємодопомога (Кодекс корпоративної етики Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Богдана Хмельницького) тощо.

Відмінністю документів, які декларують цінності і принципи корпоративної культури університету, від будь-якої іншої організації є орієнтування на єдність спільноти студентів, викладачів і співробітників. Насамперед, у цьому виявляється, як вже зазначалось вище, специфіка діяльності вищого навчального закладу. Зважаючи на це, експериментально-дослідна робота з вивчення ставлення студентів, викладачів і майбутніх викладачів вищої школи до ВНЗ (факультету, інституту) та ідентифікації з ним проводилась за допомогою модифікованого опитувальника Ю. Ліппонена. Опитувальник містив наступні позиції:

- ставлення до факультету (інституту);
- ставлення до університету в цілому;
- моє уявлення про єдність факультету;

- чи є викладачі представниками університету як єдиної освітньої корпорації?
- моє уявлення стосовно єдності студентства.

Кожна із вказаних позицій містила п'ять тверджень, погодження з якими респондент оцінював за п'ятибальною шкалою. Для інтерпретування результатів опитування бали підраховувались за кожною позицією (шкалою).

Важливим компонентом корпоративної культури є система внутрішньої і зовнішньої комунікації. Завдяки добре налагодженій комунікації (формальні й неформальні методи передачі інформації) система цінностей організації, норми і правила поведінки передається до студента, викладача, співробітника.

Так, Д.В. Ньюстром і К. Дейвис у своїй праці вказують на комунікації, які об'єднуються в рамках організаційної соціалізації і сприяють формуванню організаційної культури. Остання тлумачиться авторами як накладання відбитків «пальців» організації на її співробітників або «щеплення» їм «генетичного коду». Обернений процес, що виявляється в активних діях співробітників, спрямованих на внесення змін у організаційну культуру, має назву – індивідуалізація. З огляду на це автори презентують матрицю співвідношення соціалізації та індивідуалізації й визначають чотири можливих випадки: ізоляція, конформізм, творчий індивідуалізм та бунт [5].

Відзначимо, що саме на цьому етапі варто говорити про систему цінностей вищого навчального закладу як організації і цінностей самого співробітника, та їх співвідношення. Оскільки у кожного співробітника сформовані власні цінності, то формується й різне ставлення до системи цінностей, які пропагуються організацією. У наукових працях вітчизняних і закордонних дослідників розрізняють різні типи ставлення людини до системи цінностей сучасного суспільства, організації, групи тощо. Виокремлюють, зокрема, (Я. Гудечек) активне ставлення, конформне ставлення, індиферентність, непогодження (критика, осудження, негативне оцінювання, прагнення її змінити), активну протидію [1].

Як зазначалось вище, на основі прийнятих корпоративних цінностей формулюються норми і правила поведінки людей в організації. Однак, як зазначає І. Макарова, співробітник може поділяти цінності організації і водночас негативно ставитися до встановлених у організації норм поведінки або й зовсім не приймати їх (тип співробітника – «оригінал») [4].

З огляду на сказане, виникає запитання: як пояснити конформне ставлення співробітників до цінностей організації? Причиною цього феномену називають груповий тиск. Так, розкриваючи корпоративну культуру організації та комунікації,

Т. Персікова розглядає питання ефективності роботи групи й конформізм. Авторка виділяє такі причини того, чому члени групи підпорядковуються груповому тиску. По-перше, існування негласного правила, відповідно до якого уникнення постійно виникаючих проблем можливе лише завдяки дотриманню людьми певних правил і принципів. За словами дослідниці: «...блага, що супроводжують «гру за правилами», і побоювання позбутися цих благ примушують людей застосовувати систему покарань стосовно тих, хто порушує правила». По-друге, на індивідуальному рівні кожна людина прагне певного порядку й сенсу у житті, інакше кажучи, людина намагається обмежити те невідоме, що її лякає [6].

Іншою причиною вважаємо корпоративну ідентичність особистості. Мова йде про групову або соціальну ідентичність, сутність якої полягає у віднесенні себе до певної соціальної групи і яка є «...однією складовою образу-Я, відповідаючи на запитання про те, що є й де є людина в соціальному смислі» [3, с. 16].

Досліджуючи складові корпоративної культури викладача, варто говорити швидше про корпоративну, аніж про професійну ідентичність. В основу корпоративної ідентичності покладена корпоративна ідентифікація співробітників організації. Однак для пояснення процесу ідентифікації викладача з ВНЗ вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі важливі моменти з досліджень професійної ідентичності.

Так, узагальнюючи результати досліджень динаміки взаємодії індивіда та його професійного оточення, в яких показано, що успішність у діяльності виявляють ті люди, які підлаштувалися під вимоги роботи і професійного оточення, С.П. Іванова приходиться до висновку, що професійна ідентичність виступає в якості внутрішньої схеми, в якій відображено уявлення людини про те, якою вона повинна бути, що повинна вміти робити й як поводитися у професійній спільноті з метою ефективної реалізації у професії [2, с. 92].

Екстраполоючи зазначене вище, можна стверджувати, що корпоративна ідентичність викладача виступає внутрішньою схемою, яка відображає відповіді на запитання: «Хто я в цьому колективі, у цій організації?». Саме від цих відповідей залежить організаційна поведінка викладача, правильність побудови міжособистісної взаємодії з колегами, адміністрацією. Вартими уваги є й слова авторки стосовно того, що люди, які підлаштувалися під вимоги роботи і професійного оточення, досягають успішності у своїй професійній діяльності.

Ідентичність виявляється в діалозі з іншими людьми й залежить від характеру комунікації між суб'єктами, які беруть у ній участь, інакше кажучи від характеру міжособистісної взаємодії (Н. Іванова,

О. Купріянов). Дослідження корпоративної ідентичності спрямоване на виявлення досвіду взаємодії членів освітньої організації (кафедри, інституту), ступеня довіри у відносинах, стереотипних образів один стосовно одного. Окрім ступеня довіри у відносинах варто відзначити й довіру до себе, яка є частковим випадком феномена довіри, володіє такими ознаками як міра, вибірковість і парціальність.

У межах проблематики формування корпоративної культури майбутніх викладачів одним із результатів дослідження Т. Скрипкіної є те, що сумарний показник рівня довіри до себе позитивно корелює зі шкалою ціннісних орієнтацій [7]. Тому при дослідженні компонентів корпоративної культури викладачів вищої школи були проведені «Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості» та «Рефлексивний опитувальник рівня довіри до себе» (Т. Скрипкіна).

Однак, повертаючись до системи ціннісних орієнтацій особистості, про що йшлося вище, акцентуємо увагу на тому, що успішність міжособистісної взаємодії викладача залежить від системи його цінностей. С.П. Іванова зауважує, що «...головним чинником, який детермінує успішність міжособистісної взаємодії суб'єкту з оточуючими, є побудова системи його цінностей, смислів й емпіричного усвідомлення як орієнтовно-здатної соціальної поведінки» [3, с. 85]. Тому для виявлення характеру взаємодії між викладачами була використана методика «Дослідження сприйняття індивідом групи» (Є. Залюбовська), а також здійснена спроба виявити залежність між ціннісними орієнтаціями респондентів та характером їх взаємодії. У процесі дослідження респондентам пропонувалось пройти тест на виявлення толерантності. Це пояснюється тим, що міжособистісна взаємодія визначається наявністю комунікативної компетентності, що задається безпосередньо комунікативною установкою. Спрямованість останньої визначається рівнем толерантності до людей.

Узагальнюючи, зауважимо, що сутність корпоративної культури викладача вищої школи має глибинний характер. Уточнення її складових проводилось за допомогою письмового опитування (у вигляді есе) магістрантів, які мають певний досвід роботи у закладах освіти (загальноосвітні середні заклади, вищі навчальні заклади різних рівнів акредитації, інші установи й заклади). Дослідження виявило, що респонденти розкривали зміст корпоративної культури викладача за наступними твердженнями:

- взаємоповага і взаємодопомога у вирішенні спільних проблем і питань;
- ідентифікація себе (викладача) як одного з членів команди, що мають спільну мету;
- корпоративна культура виявляється в

поведінці, манері спілкування;

- це основні правила поведінки, які у більшості випадків визначаються керівником, зокрема, стосовно залагоджування конфліктних ситуацій;
- це сукупність морально-етичних норм, правил, традицій, які склалися протягом певного часу;
- це особливий вид внутрішньо-організаційних зв'язків, що склались у колективі та мають певні зовнішні прояви, які, на жаль, у окремих випадках не мають внутрішнього підґрунтя;
- це сукупність цінностей, на основі яких викладачі можуть працювати у колективі, працювати в команді, підтримуючи доброзичливі стосунки між собою;
- це культурні традиції, які тривалий період існують у закладі;
- відносини між викладачами й адміністрацією, між викладачами;
- проявом корпоративної культури є імідж викладача.

По-суті, мова йде про сформованість корпоративної культури викладача вищої школи, основними компонентами якої можна вважати: корпоративну ідентичність, організаційну поведінку, комунікативну компетентність. Сутність кожного із зазначених компонентів розкривається за допомогою ціннісно-мотиваційного, когнітивного, діяльно-творчого та рефлексивного критеріїв.

**Висновки з цього дослідження й перспективи подальших пошуків у даному напрямку.** Таким чином, корпоративна культура вищого навчального закладу (університету) проявляється через уявлення про цінності, які задекларовані у місії; на основі прийнятих у організації цінностей формуються норми і правила поведінки співробітників (адміністрації, викладачів, студентів тощо), останнє є підґрунтям для формування конкретної організаційної поведінки співробітників.

Для розробки моделі формування корпоративної культури магістрантів – майбутніх викладачів вищої школи – необхідним виявилось дослідження її складових. Експериментально-дослідна робота проводилась на основі розробленої методики діагностування складових корпоративної культури й охоплювала респондентів груп, які відрізнялися педагогічним стажем, освітою, соціальним статусом у організації (ВНЗ). Підсумовуючи, зазначимо, що перспективи подальших наукових розвідок полягають у інтерпретації отриманих експериментально-дослідним шляхом даних.

#### *Список джерел:*

1. Гудечек, Я. Ценностная ориентация личности [Текст] / Я. Гудечек // Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности. – М.: Наука, 1989. – С.102-109.
2. Іванова, Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях [Текст]

- / Н.Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – № 1. – С. 89-100.
3. Иванова, С.П. Учитель XXI века: ноопсихологический подход к анализу профессионально-личностной готовности к педагогической деятельности [Текст] / С.П. Иванова. – Псков: ПГПИ им. С.М. Кирова, 2002. – 228 с.
  4. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента [Текст] / И.К. Макарова. – М.: Дело, 2007. – 232 с.
  5. Ньюстром, Д.В. Организационное поведение [Текст] / Д.В. Ньюстром, К. Дейвис; пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптулевского. – СПб: Питер, 2000. – 346 с.
  6. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: [учебное пособие] [Текст] / Т.Н. Персикова – М.: Логос, 2002. – 224 с.
  7. Скрипкина, Т.П. Психология доверия: [учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений] [Текст] / Т.П. Скрипкина. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 264 с.

### КАСЯРУМ Я.О.,

*інженер-програміст Черкаського інституту банківської справи Університету банківської справи Національного банку України*

УДК 378.14

## ДОТРИМАННЯ ВИМОГ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ КОРПОРАТИВНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ЕКОНОМІСТА

*У статті розглянуто існуючі вимоги сучасної системи безпеки корпоративної інформації, в умовах якої майбутній економіст повинен працювати.*

*Ключові слова: майбутній економіст, вимоги системи безпеки, корпоративна інформація.*

*В статье рассмотрены существующие требования современной системы безопасности корпоративной информации, в условиях которой будущий экономист должен работать.*

*Ключевые слова: будущий экономист, требования системы безопасности, корпоративная информация.*

*The existent requirements of the modern system of safety of corporate information which a future economist must work in the conditions of are considered in the article.*

*Key words: future economist, requirements of the system of safety, corporate information.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Процеси глобалізації у світовій економіці, що призвели до доступності фінансових послуг усі 24 години на добу, незважаючи на існуючі кордони, ґрунтуються на сучасних телекомунікаційних та інформаційних технологіях. Їх упровадження стало практикою життєдіяльності всіх організацій завдяки обміну електронними даними та електронному документообігу. «Обмін електронними даними – це умова діяльності банку, фірми, це обмін діловими, комерційними, фінансовими документами» [1, с. 343]. Оскільки певну частину інформації (залежно від типу організації) складає інформація з обмеженим доступом, то виникає потреба в її захисті. Це завдання покладається на співробітників служби безпеки та на персонал організації.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття.** Випускники економічних факультетів після завершення процесу професійної підготовки працюють на підприємствах державної і приватної форми власності. «Приховане безробіття» часто призводить до необхідності працювати не за здобутою спеціальністю, а там, де є робота. Ми відносимо «приховане безробіття» і «роботу не за спеціальністю» до соціальних чинників, які

впливають на працевлаштування майбутнього економіста. Водночас його конкурентоспроможність визначається й навчальним планом професійної підготовки, яка здійснюється вищим навчальним закладом. На жаль, у змісті підготовки відсутня навчальна дисципліна, яка б знайомила студентів – майбутніх економістів – з вимогами систем безпеки корпоративної інформації, які реально існують на підприємствах і фірмах, у банках та організаціях. Таку дисципліну вивчають лише майбутні банківські службовці та фахівці із зовнішньоекономічної діяльності. Така ситуація є незрозумілою та невиправданою в умовах втрат комерційної інформації, що постійно зростають.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.** Різним аспектам захисту інформації в економічній діяльності надають увагу багато авторів (Г.А. Андрощук, Г.Г. Браїловській, М.С. Вертузасв, Г.І. Зубок, Н.І. Реверчук, Л.Г. Стрельбицька, Г.П. Стрельбицький, М.І. Татарчук, Л.В. Чижевська, В.О. Хорошко, В.І. Ярочкін та інші). Зауважимо, що серед наукових робіт не виявлено досліджень, присвячених особливостям професійної підготовки економістів до роботи в корпоративній системі захисту інформації (КСЗІ). Це створює