

ЛУКОМСЬКА С. О., ЧУЙКО О. В.

ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

В статті проаналізовані термінологічні особливості професійної ідентичності в отечественной і зарубіжній психології. Описано особливості використання поняття «професійна психологія» в європейських і американських емпіричних дослідженнях.

Ключевые слова: ідентичність, професійна ідентичність, Я-концепція, професійне самосвідомість.

LUKOMSKA S. O., CHUYKO O. V.

TERMINOLOGICAL ASPECTS PROFESIYN IDENTITY

The article is devoted to the analyses of terminological peculiarities of the professional identity application. The features of the application of this term in Ukrainian and foreign psychology are revealed.

Keywords: identity, professional identity, self-concept, professional self-awareness.

Стаття надійшла до редколегії 12. 09. 2013 року.

УДК 371.015

ЛЮТА Л. П.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

СТРУКТУРА І ФУНКЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ У БІЗНЕС ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті розглянуто неінституційні форми освіти, які виникають у сфері корпоративного навчання у бізнес організаціях. Корпоративне навчання аналізується як елемент корпоративної культури організації. Розглянуто функції навчання в організації та виокремлено параметри визначення його психологічної ефективності.

Ключові слова: корпоративне навчання, корпоративна освіта, корпоративна культура, типи освітніх інституцій, функції неформального навчання.

Освіта займає одну з головних позицій серед соціальних інститутів суспільства, який, з одного боку, транслює норми та зразки культури, а з іншого – передає знання, вміння та навички, необхідні для вдалої соціалізації індивіда. Сьогодні вона переживає помітні трансформаційні зміни. Актуальність нашого дослідження полягає у тому, що найбільш помітні зміни відбуваються у сфері корпоративного навчання у бізнес організаціях.

Сучасні дослідники аналізували освіту з філософської точки зору, а саме І. Колосюк займався антропологічними вимірами освітньої культури,

О. Плахотнік – суб'єктом в освітньому просторі, С. Подмазін – особистісно-орієнтованою освітою. У колі зору О. Марущенко та О. Колесової є інноваційна освіта. Економістів освіта цікавить з точки зору розвитку бізнес освіти (С. Опацька), підприємницька освіта (О. Романовський), попит на освітні послуги, післядипломна освіта (С. Рзаєва). Аналіз недержавної вищої школи можна зустріти у працях О. Огаренко.

Загальнометодологічні проблеми професійної підготовки і перепідготовки кадрів на сучасному підприємстві розроблені: С. Батишевим, Н. Кузьміною, П. Новіковим, П. Суховим.

Удосконалення роботи системи підвищення кваліфікації представлено у працях А. Даринського, І. Жерносек, О. Купцова, В. Маслова, А. Худоминського.

Думка закордонних авторів Т. Бойдел, Н. Діксон, Т. Пітерс, Р. Уотерман - базується на тому, що організація, яка навчається, створює умови для навчання і розвитку всіх працівників. Перебуваючи у процесі постійного вдосконалення, організація змінює таким чином оточуючий її світ.

Л. Пасечнікова виокремлює такі підходи до моделювання корпоративного навчання:

- проблемно-орієнтована модель (Е. Гельфман, М. Холодна);
- комплементарна модель (О. Зайченко, М. Певзнер);
- особистісно-орієнтована модель (Т. Базарова, А. Кібанов).

Перша модель базується на навчанні через метод проблемних ситуацій. Друга – має задачу адаптувати працівників до мінливих зовнішніх умов та сформувати відсутні професійні компетенції. Третя – орієнтує навчання на інноваційний шлях, застосовуючи творчий підхід до виконання працівниками професійних обов'язків [1].

Тематика сучасних досліджень у галузі освіти зорієнтована на аналіз соціального інституту

загалом. Неінституційні форми, а саме система корпоративного навчання, присутня у дослідженнях, які мають не науковий, а виключно практичний характер. Мета нашого дослідження – з'ясувати, які функції в організації виконує корпоративне навчання, та яке місце воно посідає у структурі соціального інституту освіти.

У процесі історичного розвитку освіти як суспільного явища відбувається його диференціація та ускладнення, у першу чергу, за параметрами ступеня інституціалізації. Насьогодні можна говорити про наявність трьох форм: інституційна, неінституційна і позаінституційна освіта, де визначальною є ступінь інституціалізації. До інституційного рівня належить найбільш формалізована дошкільна, шкільна, вища та післядипломна освіта. До неінституційного – курси підвищення кваліфікації, корпоративна тощо. Позаінституційний рівень складають такі освітні практики, як, наприклад, репетиторство.

I. Пригожин так характеризує ці три типи освітніх інституцій:

- формальні (formal) освітні інститути (незалежно від форми власності), зорієнтовані на державні стандарти освіти, зафіксовані у декларативних цілях, змісті та методах навчання;
- неформальні (non-formal) освітні інститути, які здійснюють освітню діяльність безпосередньо по запиті окремих індивідів, соціальних груп або організацій, орієнтуючись на задоволення їх пізнавальних чи практичних потреб;
- позаформальні (in-formal) освітні інститути, у структурі діяльності котрих чітко виокремлюється освітня функція, прте мета, засоби і результати її реалізації не мають фіксованої чи нормативної форми [4].

За I. Пригожиним, корпоративне навчання належить до неформального типу.

Корпоративне навчання – це систематичний процес підвищення рівня компетенцій й отримання нових навичок і вмій працівниками однієї компанії, яке направлене на підвищення ефективності роботи як окремого працівника, так й організації загалом. Головна особливість – виключно практична направленість.

Сучасні дослідники виокремлюють поняття «корпоративна освіта» та «корпоративне навчання». Освіта, у першу чергу, відрізняється більшим ступенем інституціалізації, тому у рамках одних організацій налагоджена система внутрішньокорпоративної освіти, у деяких це лише внутрішнє навчання.

Основна відмінність полягає у тому, що навчання проходить через всю систему підготовки

до виконання виробничих функцій та підвищення кваліфікації на займаній посаді. Освіта передбачає вихід за рамки безпосереднього виконання функціональних обов'язків. Працівник намагається оволодіти знаннями, навичками, які розширюють його функціональні можливості та дають змогу професійного зростання. Наприклад, працівник середньої ланки, прагне освоїти переговорні техніки, з метою у подальшому зайняти більш високу позицію в організації, що для безпосереднього виконання обов'язків не потрібно. Таким чином працівник уключається у систему корпоративної освіти.

Перед керівниками організацій виникає вибір між організацією системи корпоративного навчання чи освіти. Деякі переконані, що навчання – в організації має бути направлене лише на підвищення ефективності виконання завдань, які стоять перед працівником. Якщо запити у працівників щодо навчання виходять за рамки виконання своїх обов'язків постає проблема, що після цього він може претендувати на вищу посаду, і скоріш за все, в іншій організації. Тому мета ефективної системи навчання стимулювати бажання до саморозвитку у працівників, але поруч з цим формування відданості та ідентифікації з організацією. Зробити це можна через систему корпоративної культури, де навчання буде одним з її елементів.

Корпоративна культура – це система цінностей, переконань, норм, правил, традицій, моделей поведінки, що існують в організації та визначають поведінку кожного працівника. Вважається, що якщо в організації побудована сильна корпоративна культура, то у працівників вищий рівень відданості та ідентифікації з організацією.

Розрізняють корпоративну культуру на двох рівнях. Перший – це те, що постає в уявленні інших (партнери, споживачі і т. д.). Наприклад, символи, уніформа, атрибути, церемонії. Другий рівень – це уявлення самих працівників. Наприклад, переконання, цінності, думки, тобто дещо незриме. Однак, коли запитуєш у самих працівників про зміст їх власної корпоративної культури, вони називають атрибути на матеріальному рівні. Зміст корпоративних цінностей думок і переконань з'являється після питань про корпоративне навчання. Воно постає ланкою, яка пов'яже матеріальне та нематеріальне у корпоративній культурі, як в очах інших, так і в усвідомленні працівників.

Корпоративна культура має формувати відданість та ідентифікацію з організацією. Ідентифікація з організацією – це безмежна прихиль-

ність працівників до організації. Однак, слід виокремлювати прихильність до організації та зобов'язання перед нею.

Цю відмінність ілюструє Аллен і Меєр у своєму концепті прихильності до організації, який включає три компоненти. Афективне, нормативне та орієнтоване на наслідки зобов'язання. Афективне зобов'язання означає, що організація має для працівника велике значення. Він переживає свою належність до організації як належність до сім'ї і бажає у подальшому бути з нею. Нормативне зобов'язання означає, що людину пов'язують з організацією морально-етичні переконання («Фірма платила за моє навчання, тому я просто так не можу піти»). Зобов'язання зорієнтоване на наслідки, слід розуміти, як прихильність до організації на основі «затрат», які виникнуть у разі зміни робочого місця [3].

Люди, які мають афективну прихильність до організації, залишаються у ній тому, що вони цього бажають. Ті, хто нормативно прихильні до організації, залишаються у ній тому, що переконані у тому, що вони мають це роботи. І ті люди, які пов'язані з організацією внаслідок своєї орієнтації на наслідки, залишаються у ній тому, що вони повинні робити це [3].

У цьому концепті прихильність та зобов'язання одне й те ж, за винятком, афективного зобов'язання, яке ґрунтується на бажанні самого індивіда. Корпоративна культура має формувати у працівника афективне зобов'язання. Досягти цього можна як раз у процесі навчання працівників.

Підсилення корпоративної культури у процесі навчання відбувається якщо:

- виникає єдине поле взаємодії для працівників, незалежно від займаної посади;
- кожен працівник відчуває, що він є важливою частиною цілого організму;
- можливість обміну та живого спілкування між усіма підрозділами організації (якщо виробнича діяльність цього не передбачає).

Наявність афективного зобов'язання знімає побоювання власників щодо того, що вкладенні кошти у навчання не повернуться і працівник залишить організацію.

Для організації ефективної системи корпоративного навчання, слід визначити функції, які вона може виконувати в організації.

Ми пропонуємо такі:

- ефективне виконання виробничих функцій;
- підтримка стійкого розвитку за рахунок постійної підтримки інноваційного потенціалу;
- забезпечення комунікаційного обміну.

Реалізація першої функції обумовлена двома чинниками. Перший – жодна система формальної освіти не може підготувати спеціаліста з урахуванням усіх нюансів та специфіки майбутнього робочого місця. Корпоративна освіта постає як система певного доопрацювання, доведення до вимог функціонування на певному робочому місці. Другий чинник, урахування умов постійних соціальних змін. У нашій країні найбільш схильна до змін та інновацій, як на рівні законодавства, так і на рівні внутрішніх нововведень – банківська сфера.

Корпоративна освіта за таких умов має підтягувати компетентність працівників до рівні бажаних компетенцій.

Сучасне підприємство та його конкурентоспроможність визначається наявністю інноваційного потенціалу. Інноваційний потенціал забезпечує стійкий розвиток у системі постійних змін. Спільно працівники організації здатні до знаходження нових виробничих рішень. Таким чином, корпоративне навчання стає елементом корпоративної культури і забезпечує можливість виживання і конкурентоспроможність організації. Інноваційний потенціал надає можливість виходу за рамки наявного функціонування та допомагає вижити. Для працівника – це нова позиція в організації, а для організації – це освоєння нових ринків. Забезпечити розвиток інноваційного потенціалу організації можливо лише на рахунок навчання, яке виходить за межі простого виконання обов'язків. У цьому полягає зміст другої функції корпоративної освіти.

Діяльність працівників у рамках організації досить нормована й індивідуалізована. Корпоративна освіта – єдина ситуація, що забезпечує комунікацію працівників як вертикально, так і горизонтально. У процесі навчання знімаються бар'єри та кордони між працівниками різних рангів. Формується відчуття потреби та належності у рамках корпоративної культури організації, що і є третьою функцією корпоративної освіти.

Система корпоративного навчання включає у себе два рівні: зовнішній та внутрішній. Перший – це навчання працівників в інших установах та закладах з метою ліцензування, сертифікації чи участі у семінарах, конференціях. На цьому рівні працівники включаються у формальну складову інституту освіти. Зміни у законодавстві, умови отримання ліцензій чи наявність сертифікату відповідного зразка змушують керівництво відряжати працівників до відповідних установ. За таких обставин йде мова не про під-

вищення кваліфікації, а про відповідність займаний посаді, тому працівник інколи змушений самотійно сплачувати за навчання, щоб не залишитися без робочого місця.

Оскільки предметом нашого аналізу є неформальне (внутрішнє) навчання, зупинимось детальніше на формах, у яких воно живе сьогодні у бізнес організаціях.

Головна відмінність від зовнішнього, полягає у тому, що організація всередині самотійно визначає навчання: «чому?», «для кого?», «у якій формі?». Проблема полягає у тому, що власники не завжди можуть озвучити мету діяльності організації. Особи, які відповідають за змістовну складову навчання, мають бути серед топ-менеджерів організації, для того щоб розуміти стратегічні цілі організації. Якщо цього не відбувається, то організація живе своїм життям, а навчання вирішує відірвані від життя проблеми.

Внутрішнє навчання може проводитися у таких формах: навчання спеціалістів під керівництвом начальників та відповідальних працівників для вивчення актуальних виробничих питань законодавчо та нормативно-правових актів; проведення семінарів-нарад для самотійних підрозділів; інститут наставництва; стажування у структурних підрозділах; проведення внутрішніх тренінг-семінарів; проведення виїзних тренінг-семінарів; організація інституту внутрішніх тренерів; проведення тестування; проведення організаційно-діяльнісних ігор; організація дистанційної системи навчання за наявності розгалуженої мережі.

Усі зазначені види можна розподілити на форми, які мають складати єдину систему:

- дистанційне навчання (вебінари, відеолекції, on-line конференції);
- очне навчання (семінари, тренінги, ОДІ);
- самотійне навчання.

Наявність самонавчання свідчить про вдало організовану систему навчання, яке спонукає працівників до самовдосконалення та саморозвитку.

Для координації діяльності ефективним є створення власного навчального центру. Головною проблемою при такому рішенні є те, що керівник такої структурної одиниці або володіє відповідними навчальними методиками, або розуміється на змістовній частині процесу. Доцільним є поєднання потенціалу провідних фахівців, які мають бути залучені до формування компетенцій працівників.

Залучення зовнішніх спеціалістів не завжди є ефективним, оскільки вони дорого коштують, і

незнайомі зі специфікою внутрішніх запитів, тому доцільно готувати своїх спеціалістів. Система внутрішніх тренерів дозволить ефективно реагувати на наявні актуальні проблеми.

Якщо система корпоративного (внутрішнього) навчання вже налагоджена, з часом постає питання оцінки ефективності діяльності. Відповісти на питання, у чому суттєва відмінність, можна, лише проаналізувавши, яким чином вимірюється ефективність праці у різних типах (бізнес, громадські, державні) організацій.

Розвиватися у рамках бізнес організацій можна, тільки усвідомлюючи свої параметри ефективності. Більш чітка усвідомленість може виникнути лише після активного включення до системи корпоративного навчання, яка існує майже у всіх комерційних організаціях.

Функціональні обов'язки у бізнес організаціях направлені на збільшення прибутку: хоч прямо, хоч опосередковано. Комерційні параметри можна просто порахувати, чого не можна зробити в інших типах організацій.

У державних та громадських організаціях існує своя система параметрів ефективності, прте вона абсолютно іншого змісту. Ці параметри знаходять своє вираження не у кількісних показниках, а скоріш у визнанні, авторитеті, індексі цитування. Наприклад, учений, художник, науковець.

У висновках можемо зазначити, що навчання в організаціях існує для того, щоб відповідати її параметрам. Паралельно з виконанням функціональних обов'язків працівник включається у систему корпоративного навчання і моніторинг відповідності відбувається саме на його основі. Головне, щоб мета діяльності організації співпала з метою навчання.

Організації зорієнтовані на навчання всередині, власними засобами та з залученням власних працівників. Організація краще знає, що їй потрібно. Ззовні звертаються лише у випадку, коли виникає потреба, наприклад, у ліцензуванні.

Нові навчальні форми інституціалізуються саме у корпоративному навчанні. Дистанційне – наприклад, починалося як раз з кореспондентського (по пошті), а сьогодні кожна поважаюча себе компанія бажає його налаштувати. Воно присутнє на всіх рівнях – інституційному, неінституційному, позаінституційному. У такій формі ви можете отримати як диплом державного зразка, так закінчити курси крою та шиття.

Особливість корпоративного навчання – наявність запиту та адресності у виборі форм учасниками навчального процесу, тобто вони форму-

ють запит самостійно. У державних установах є деяке уявлення про запити ринку, а в комерційних організаціях – швидка реакція на запит.

Головна мета навчання у комерційних організаціях – підготовка спеціаліста до нової позиції. Університет повинен хоча б формувати деяку готовність до того, щоб студент зайняв професійну позицію.

За таких обставин перспективними дослідженнями у цій сфері є пошук шляхів взаємодії між класичним університетським та корпоративним навчанням. Такі дослідження мають дати відповідь на питання: яким чином навчання у вищій школі можна наблизити до запитів ринку?

ку? Як відбувається запозичення нових форм до університетської практики? Як визначити параметри ефективності навчання у вищій школі?

Список використаних джерел

1. Пасечнікова Л. П. Корпоративне навчання як спосіб створення згуртованої команди професіоналів / Л. П. Пасечнікова // Наукова скарбниця Донеччини. — 2010. — №1. — С. 66—69.
2. Пискунова Е. В. Повышение квалификации в современной социокультурной ситуации / Е. В. Пискунова // Зарубежный опыт повышения квалификации учителей. Сборник статей. — СПб, 2005. — С. 6—29.
3. Рольф ван Дик. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. / Рольф ван Дик. — Х. : Изд-во Гуманитарний Центр, 2006. — 142 с.
4. Швалб Ю. М. Методология и теория экспертной деятельности: психологические аспекты: Монография / Ю. М. Швалб. — К. : «Основа», 2013. — 240 с.

ЛЮТА Л. П.

СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИЯХ

В статье рассмотрены неинституциональные формы образования, которые возникают в сфере корпоративного обучения в бизнес организациях. Корпоративное обучение анализируется как элемент корпоративной культуры организации. Рассмотрены функции обучения в организации и выделены параметры определения его психологической эффективности.

Ключевые слова: корпоративное обучение, корпоративное образование, корпоративная культура, типы образовательных институций, функции неформального обучения.

LUTA L. P.

THE STRUCTURE AND FUNCTIONS OF THE CORPORATE TRAINING IN BUSINESS ORGANIZATIONS

The article deals with the not-institutions forms of education, which arise in the field of corporate training in business organizations. Corporate training is analyzed as an element of corporate culture of the organization. Were examined the function of education in the organisation and allocated parameters determine its effectiveness.

Keywords: corporate training, corporate education, corporate culture, types of institutions, the functions of the non-formal education.

Стаття надійшла до редколегії 12. 09. 2013 року.

УДК 159.9

ЛЯХОВА В. П.

Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА І ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

У статті розглядається відповідальність як актуальна проблема сучасності і важливий чинник в розвитку і становленні школяра. Досліджується питання рівнів розвитку відповідальності та механізмів їх формування. Приділяється увага умовам, за яких відповідальність може стати особистісним психічним новоутворенням, що має ознаки рис характеру. Розкривається значення усвідомлення соціальних цінностей, норм, правил для розуміння своїх рішень та їх наслідків.

Ключові слова: відповідальність, психологічний феномен, риси характеру, рівні розвитку відповідальності, вимогливість.

Безответственные, необязательные, вечно опаздывающие и халтурящие, обещающие и не выполняющие своих обещаний, заявляющие публично о чём-либо и также публично отказывающиеся от своих заявлений, как минимум, в

обществе вызывают раздражение. Существуют даже речевые стереотипы в оценивании таких личностей: «на него нельзя положиться – подведёт», «ему нельзя доверять – обманет», «с ним нельзя идти в разведку – предаст». Приблизительно