

УДК 378-057.212:005.73

Вікторія Шаполова

ВИКОРИСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩІЙ ТЕХНІЧНІЙ ШКОЛІ

Проблема формування корпоративної культури майбутніх фахівців останнім часом привертає увагу багатьох як вітчизняних (А. Ногівська, О. Ходань, Л. Кошева, Л. Мішина), так і зарубіжних учених (А. Хачатурян, В. Нетужилова, М. Ахмедова, О. Габдулхакова, О. Чижикова, О. Сви-дерський, О. Литвиненко, О. Горбатько, О. Малая та багато інших). Причиною цього є значна роль корпоративної культури у процесі соціальної інтеграції та соціальної адаптації студентів, мотивації, пізнавальної та навчальної діяльності. У процесі фахової підготовки важливим є аналіз існуючих педагогічних технологій та їх корекція або впровадження більш ефективних та результативних технологій, які сприятимуть формуванню корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ.

У сучасних умовах інформаційного, соціально-економічного та наукового розвитку українського суспільства істотно підвищуються вимоги до кваліфікації та якості підготовки майбутніх фахівців, до педагогічних технологій, які використовуються при підготовці майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Це пов'язано не лише зі стрімким зростанням у світовому просторі масштабів виробництва, але й із розширенням і вдосконаленням структур організацій із промисловою, технічною й управлінською революціями. Сучасні ВТНЗ досить активно реагують на виклики сучасності, тому для них є актуальним забезпечити відповідну підготовку фахівців у галузі управління, що допоможе сучасному майбутньому менеджеру не лише мати достатній рівень фахової та організаційно-адміністративної підготовки, але й бути особистістю, яка наділена високою корпоративною культурою.

Питання підвищення якості підготовки фахівців у ВТНЗ та розвитку їх професіоналізму розробляються в дослідженнях відомих науковців: В. Андрющенка, Г. Балла, І. Беха, Г. Васяновича, Є. Барбіної, С. Гончаренка, В. Гриньової, Т. Дмитренко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Кудіна, В. Лозової, Н. Ничкало, І. Підласого, О. Пехоти, І. Прокопенка, Л. Пуховської, О. Романовського, О. Савченко, С. Сисоевої, В. Семиченко, О. Пономарьова та ін.

Проблема професійної підготовки майбутніх менеджерів у ВТНЗ має своє відображення в наукових дослідженнях українських і російських вчених, а саме: В. Денисюка, Л. Бондаревої, Л. Володарської-Золи, В. Козакової, Н. Кіргізової, І. Нікіфорова, С. Воробйової, Л. Ковтунович. У Польщі проблемами створення програм підготовки менеджерів та їх методологічно-інформаційного забезпечення займалися У. Гжелонська, Е. Хмелевська, В. Кравчик, Я. Бексяк, Я. Антошкевич, В. Белецький, Я. Дієтл, Е. Скшипек.

Теорію і практику підготовки управлінців-лідерів у вищих технічних навчальних закладах висвітлювали О. Романовський, Л. Товажнянський, О. Пономарьов, Г. Попова, С. Резнік, Є. Воробйова та ін.

Мета статті – розглянути основні педагогічні технології, застосування яких допоможе майбутнім менеджерам оволодіти цілісними та стійкими якостями, необхідними для успішного розвитку їх корпоративної культури; з'ясувати зміст чотириступеневої емпіричної моделі навчання Д. Колба, сутність активних соціально-психологічних методів, кейс-методу, соціально-психологічних тренінгів і методів впливу.

Сучасний стан освіти вимагає від фахівця високого рівня корпоративної культури, що забезпечується за допомогою впровадження її компонентів у навчально-виховний процес вищої освіти. Процес формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ містить у собі, на наш погляд, цілеспрямовану й організовану діяльність майбутніх фахівців у процесі оволодіння цілісними та стійкими рисами, а також якостями, які необхідні для успішного розвитку їх корпоративної культури на вищій, більш удосконаленій і розвиненій рівень за допомогою необхідних дій, засобів та умов.

Одним зі способів ефективного вирішення проблем формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ є пошук і впровадження інноваційних педагогічних технологій навчання на основі використання не лише найкращих зразків вітчизняної педагогічної спадщини, а й з урахуванням загальних тенденцій європейського розвитку освіти, результатів міжнародних досліджень. В основі впровадження педагогічних технологій при формуванні корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ знаходяться різні моделі процесу навчання й освоєння майбутніми фахівцями нової інформації, серед яких слід звернути увагу на **чотириступеневу емпіричну модель Девіда Колба**. Слід відмітити, що модель стилів навчання Д. Колба, створена ним теорія емпіричного навчання визнана вченими, педагогами, менеджерами й інструкторами як така, що містить у

собі фундаментальні ідеї, які пояснюють навчальну поведінку людини та надають допомогу в навчанні інших.

Згідно з цією моделлю, на першому ступені навчання й освоєння нової інформації майбутні фахівці лише набувають безпосередній, конкретний досвід (concrete experience). Другий ступінь має назву рефлексорного спостереження (observation and reflection), у ході якого майбутній фахівець розмірковує над тим, про що дізнався. Третій ступінь – теоретичне узагальнення або формування абстрактних моделей і концепцій (forming abstract concepts), у ході якого майбутній фахівець вводить нові відомості у систему вже наявних знань і встановлює між ними зв'язок. Останній, четвертий ступінь моделі включає у себе експеримент і самостійне застосування нових знань на практиці (testing in new situations), після чого майбутні фахівці можуть почати будувати власні плани застосування знань [8]. Процес навчання може починатися з будь-якої стадії та здійснюватися доти, доки буде відпрацьоване певне вміння. Використовуючи у процесі навчання модель Д. Колба, для забезпечення ефективності процесу формування корпоративної культури можливе використання її стадій у будь-якому порядку. Тобто можна розпочинати як із першої, так і з четвертої стадії. Враховуючи позитивні сторони цієї моделі, вважаємо за доцільне використання її у процесі навчання майбутніх менеджерів і формування корпоративної культури.

З огляду на вищесказане слід зазначити, що на різних стадіях цієї моделі застосовуються різні педагогічні технології, які відповідають поставленим цілям кожної з них. Розглядаючи педагогічні технології при формуванні корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ, варто звернути увагу на застосування **методів активного соціально-психологічного навчання**, які є в певному розумінні вершиною майстерності викладача. Використання цих методів як при всіх видах аудиторних занять, так і в самостійній роботі майбутніх менеджерів допоможе опанувати сучасні технології прийняття управлінських рішень, сформуванню комунікативну компетентність, підвищити рівень навичок роботи в групі та керівництва групою, вміння застосовувати основні функції менеджменту та реалізовувати на високому професійному рівні основні **функції** управлінської діяльності, а також підвищити культуру особистості майбутнього менеджера.

Активні соціально-психологічні методи відносяться до прогресивних методів навчання, які відносяться до комплексного соціально-дидактичного напрямку, орієнтованого на широке охоплення соціальної практики. Активні соціально-психологічні методи базуються на формах,

максимально наближених до реальних ситуацій, із якими майбутні менеджери можуть стикатися у професійній та інших сферах життя. На відміну від традиційних форм навчання (до них відносяться лекції, семінари, практичні заняття: лабораторні роботи та практикум, самостійна аудиторна робота, самостійна позааудиторна робота майбутніх менеджерів, консультації, курсове та дипломне проектування, усі види практик), вони використовують соціально-психологічні закономірності групової динаміки й інших процесів, які спонтанно можуть виникати у будь-якій групі, а також закономірності поведінки особистості в цій групі. Активне соціально-психологічне навчання використовує багатий арсенал конкретних практичних методів і методик.

Одним із цих методів є ***аналіз практичних ситуацій*** (*Case study, кейс-метод або метод аналізу ситуацій*), який набув популярності у Великобританії, Німеччині, Данії, США та у багатьох інших країнах. Засновниками цього методу були англійські науковці М. Шевером, Ф. Едейем та К. Єйтс. Саме кейс-методу у світовій практиці відводиться важливе місце для вирішення сучасних проблем у навчанні. В основу кейс-методу покладені концепції розвитку розумових здібностей [3].

Суть методу полягає у використанні конкретних випадків (ситуацій, історій, тексти яких називаються “кейсом”) для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішень студентами з певного розділу навчання дисципліни. Основними навчальними завданнями кейс-методу є: набуття навичок використання теоретичного матеріалу при аналізі практичних проблем менеджменту; формування навичок оцінки ситуації, вибору й організації пошуку ключової інформації; набуття вміння вірно формулювати питання та запити; набуття уміння розробляти багатоваріантні підходи до реалізації плану дії; формування вміння розробляти управлінські рішення у умовах невизначеності; формування навичок ясного та чіткого висловлювання та відстоювання власної точки зору (письмово, при проведенні дискусій в малих групах та при виступі перед аудиторією); формування уміння самостійно приймати рішення, використовуючи інформацію групового аналізу ситуації; формування навичок і прийомів усебічного аналізу управлінських ситуацій, прогнозування шляхів розвитку ситуації; формування вміння і навичок конструктивної критики [9, с. 25].

На сьогодні кейс-метод дуже популярний та ефективний у процесі формування корпоративної культури у майбутніх менеджерах у ВТНЗ. Викладачі пропонують майбутнім менеджерам: розбір конкретної ситуації з певного сценарію, який включає самостійну роботу;

“мозковий штурм” у мережах малої групи; публічний виступ із представленням і захистом запропонованого рішення; контрольне опитування учасників на предмет знання фактів кейсу, що розбирається [4].

Соціально-психологічний тренінг є наступним методом активного соціально-психологічного навчання. В Україні цей метод використовується завдяки німецькому психологу К. Левіну, а також розробкам вітчизняних психологів, таких як І. Вачков, Г. Попова, Г. Ковальов, С. Макшанов, Л. Петровська, С. Петрушин, Ю. Сидоренко, Є. Швалб, Т. Яценко та ін. Як зазначав Л. Петровський, соціально-психологічний тренінг є засобом впливу, який спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь і досвіду в області міжособистісного спілкування, це засіб розвитку міжособистісної та професійної компетентності у професійному й особистому житті. Тобто використання соціально-психологічних тренінгів сучасними педагогами дає змогу активно й ефективно формувати корпоративну культуру у майбутніх менеджерів, а також досліджувати динамічні процеси в цих групах задля подальшої корекції, допомагає змінити психологічний феномен майбутнього фахівця шляхом гармонізації професійного й особистісного буття людини [1].

Існує група методів, що максимально наближені до практики, фактично є її повноцінною заміною, які мають назву **методів дії**. До цієї групи методів відносяться: рольова гра, психодрама, соціодрама та ін.

Перевагами методів дії є: максимальне наближення до реальності, бо вони працюють із реальними ситуаціями з життя й діяльності учасників; тренінговий процес протікає в дії, внаслідок чого відбувається активне залучення інтелекту, пам'яті, сприйняття, емоційно-почуттєвої і тілесно-рухової складових поведінки людини, що сприяє засвоєнню досвіду й ефективності занять; такий спосіб роботи дозволяє зачіпати глибші особистісні шари, що дає можливість знаходити й опрацьовувати внутрішньоособистісні перешкоди ефективної діяльності (бар'єри, стереотипи, страхи тощо) та допомагає підвищенню спонтанності та творчого потенціалу людини, розкриттю її внутрішньоособистісних ресурсів [6].

Рольова гра – це групова форма навчання, у процесі якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку студентів. Це досягається активізацією пізнавально-оцінювальної та практичної діяльності учасників заняття, певною організацією їх взаємодії та спілкування [4].

Науковці виділяють такі види рольових ігор, як навчально-рольові та ділові ігри (за типом використовуваних завдань). Призначення навчально-рольової гри полягає в забезпеченні всебічного і глибокого

аналізу різних проблем. Ділова гра спрямована на імітування реальних ділових ситуацій, що допомагає набуттю вмінь і навичок, необхідних для використання різних видів практичної діяльності [4, с. 78].

На думку А. Вербицького, ділова гра виконує такі функції: формування у майбутніх фахівців цілісного уявлення про професійну діяльність у її динаміці; засвоєння як предметно-професійного, так і соціального досвіду, в тому числі прийняття індивідуальних і спільних рішень; розвиток професійного теоретичного і практичного мислення; формування пізнавальної мотивації, забезпечення умов прояву професійної мотивації [2, с. 142].

Відомий учений Г. Щедровицький розробив нову форму організації колективного мислення та діяльності, яка спрямована на вирішення складних міждисциплінарних, виробничих, науково-технологічних та організаційно-управлінських проблем, яка отримала назву ***організаційно-діяльнісної гри***. Вони відносяться до розряду рефлексивних ігор і вважаються одним з найбільш ефективних методів організації та здійснення колективної розумової роботи, яка полягає в підборі оптимальних рішень, які можуть бути реалізованими під час вирішення складних технічних, організаційних, управлінських проблем з інноваційним компонентом під час формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ. Їх мета полягає в логічно обґрунтованій зміні діяльності учасників (на всіх рівнях організаційного життя), яка приводить до знаходження рішення – продукту гри, реальних чи спеціально сформульованих проблем організації. У ході гри використовуються різні розумово-інтелектуальні, соціально-психологічні й інші методики і техніки.

Розкриття емоційної сфери особистості майбутнього фахівця реалізується завдяки впровадженню у педагогічний процес такого методу дії, як ***психодрама***. Різноманіття варіантів і підходів до психодрами залежить від проблем психологічного характеру, складу групи, в якій проводиться цей метод, а також інших психологічних і клінічних показників. Крім клінічної сфери, психодраматичний метод плідно використовується й у сферах, зовсім далеких від вирішення особистісних проблем, наприклад, психологічні тренінги всілякого спектра: бізнес, політика, освіта, професійна підготовка, організаційний розвиток і багато чого іншого.

Застосування цього методу під час формування у майбутніх менеджерів корпоративної культури сприяє розкриттю глибин емоційної сфери у більш яскравій та дієвій формах, допомагає знайти ефективні шляхи вирішення проблем у професійному й особистому житті.

Соціодрама як ще один метод дії розглядається одними авторами як різновид психодрами, а іншими – як самостійний метод дії, як суспільно-

політична гра. Під час проведення соціодрами увага зосереджується на соціальних групах і групових проблемах, тобто розгляд групи як суб'єкта дії та психологічних змін. Соціодрама дуже ефективна для роботи з численними факторами соціальної напруженості, міжгруповими або внутрішньогруповими протистояннями і конфліктами, у роботі з подолання негативних тенденцій групової динаміки та в інших випадках.

На думку П. Келлермана, “соціодрама – це заснований на досвіді цілісно-груповий метод соціального дослідження та перетворення міжгрупового конфлікту” [5]. Вчений виділяє три основні аспекти її застосування: соціодрама кризи, соціальний фокус якої спрямований на колективні травми, що базується на соціальній теорії адаптації та як соціальний ідеал розглядає гомеостаз; політична соціодрама, її соціальний фокус спрямований на суспільну дезінтеграцію, вона базується на соціальній теорії адаптації і як соціальний ідеал розглядає рівність; соціодрама розмаїтості, соціальний фокус якої спрямований на суспільні й колективні упередження, що базується на теорії соціального конформізму і як соціальний ідеал розглядає терпимість [5, с. 14].

За допомогою соціодрами успішно вирішено численні суспільні проблеми. Серед них: релігійні, расові, етнічні конфлікти, наслідки війн, терористичних актів тощо. Подібні ігри мають справу з сильними переживаннями, особливо якщо мова йде про дуже глибокі суперечності, пов'язані з груповою ідентичністю, тому цей метод вважається дуже складним технологічно та вимагає великого мистецтва соціодраматурга.

Спектр проблем, які соціодрама здатна піднімати й опрацьовувати, надзвичайно широкий: від злободенних гострих конфліктних відносин до вічних цінностей, пов'язаних із сутністю буття, моральними ідеалами, високим призначенням культури. Тому в процесі формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ застосування таких методів дії, як соціодрама, рольова гра та психодрама, допоможе майбутнім фахівцям зрозуміти та розкрити основні проблеми і шляхи їх подолання, з якими майбутні фахівці можуть зіткнутися у процесі професійної діяльності та становлення їх як членів нового колективу. Ці методи допоможуть відшліфувати знання, вміння та навички, якими повинні володіти найкращі фахівці, а також напрацювати такі особистісні якості, які допоможуть їм безболісно адаптуватися до будь-якої корпоративної культури в організації та в силу набутих якостей уміти у процесі виконання своїх професійних обов'язків бути джерелом змін до найкращого життя в організації.

Нині корпоративна культура розглядається провідними вченими усього світу як механізм, який може впливати на мотивацію, мораль, ділову репу-

тацію, продуктивність і ефективність трудової діяльності всіх співробітників, а також на привабливість самої компанії як роботодавця. Тобто вона є головним механізмом, який забезпечує практичне підвищення ефективності роботи та рівень професійної діяльності майбутнього менеджера. Формування корпоративної культури у ВТНЗ повинно стати однією з найважливіших стратегічних цілей процесу навчання. Реалізація вищезазначених педагогічних технологій сприятиме підвищенню ефективності процесу формування корпоративної культури у майбутніх менеджерів у ВТНЗ.

Посилання:

1. *Бакли Р.* Теория и практика тренинга : уч. пос. / Пер. с англ. *Бакли Р., Кэйпа Дж.* — С.-Пб. : Питер, 2002. — 352 с.
2. *Вербицкий А.* Активное обучение в высшей школе. Контекстный подход : метод. пособие / *А. Вербицкий.* — М. : Высш. шк., 1991. — 207 с.
3. *Гончаренко С.* Український педагогічний енциклопедичний словник [Текст] / *Семен Гончаренко.* — Вид. 2-ге, допов. й випр. — Рівне : Волинські обереги, 2011. — 519 с.
4. *Карамушка Л. М.* Рольова гра // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. *В. Г. Кремень.* — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.
5. *Келлерман П. Ф.* Социодрама // Психодрама и современная психотерапия. — 2004. — № 4. — С. 7—21.
6. *Лейтц Г.* Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я. Л. Морено : пер с нем. — 2-е изд. / *Г. Лейтц.* — М. : “Когито-Центр”, 2007. — 380 с.
7. *Михайлова Э. А.* Кейс и кейс-метод : метод. пос. / *Э. А. Михайлова.* — М. : Центр марк. исслед. и менеджд., 1999. — 59 с.
8. *Модестов С. Ю.* Цикл Дэвида Колба и теория поэтапного формирования умственных действий [Электронный ресурс] / *С. Ю. Модестов.* — Режим доступа : http://www.treko.ru/show_article_927
9. *Сангадиева И. Г.* Методические указания по составлению “кейс-стади” по курсу экономики [Электронный ресурс] / *И. Г. Сангадиева, Г. И. Новолодская.* — Улан-Удэ : Изд-во Восточно-Сибирского государственного технологического университета, 2005. — Режим доступа : <http://www.esstu.ru>.

References (transliterated and translated):

1. *Buckley R., Cape G.* Teorija i praktika treninga : uch. pos. (Theory and practice of training : tutorial / Trans. from English. St. Petersburg, 2002. 352 p.
2. *Verbickij A.* Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole. Kontekstnyj podhod : metod. posobie (Active learning in higher education. Contextual approach : method. manual). Moscow, 1991. 207 p.
3. *Honcharenko S.* Ukrainskyi pedahohichnyi entsyklopedychnyi slovnyk (Ukrainian Pedagogical Encyclopedic Dictionary). 2nd ed., Rivne, 2011. 519 p.
4. *Karamushka L. M.* Rolova hra (Roleplay). // Encyclopedia of Education / Academy of ped. sciences of Ukraine; V. H. Kremen (Ed.-in-chief). Kyiv, 2008. 1040 p.
5. *Kellerman P. F.* Sociodrama (Sociodrama) // Psychodrama and Modern Psychotherapy, 2004. № 4. P. 7—21.
6. *Leitz G.* Psihodrama: teorija i praktika. Klassicheskaja psihodrama Ja. L. Moreno : per s nem. (Psychodrama: Theory and Practice. Classical psychodrama of J. L. Moreno). Moscow, 2007. 380 p.
7. *Mihajlova Je. A.* Kejs i kejs-metod : metod. pos. (Case and the case method : method. manual). Moscow, 1999. 59 p.

8. *Modestov S. Ju.* Cикл Dжеvida Колба і теорія поетапного формировація умствених деіствіє (Cycle of David Kolb and the theory of stage formation of mental actions) [Electronic resource]. — Mode of access : http://www.treko.ru/show_article_927
9. *Sangadieva I. G., Novolodskaja G. I.* Metodicheskie ukazanija po sostavleniju “кеіs-stadi” po kursu jekonomiki (Methodical instructions on preparation of “case studies” while teaching the economy [Electronic resource]. Ulan-Ude, East Siberian State Technological University Publishing House, 2005. — Mode of access : <http://www.esstu.ru>.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2013

В. Шаполова

Использование педагогических технологий в формировании корпоративной культуры будущих менеджеров в высшей технической школе

Рассмотрены основные педагогические технологии, применение которых поможет будущим менеджерам овладеть целостными и устойчивыми чертами, а также качествами, которые необходимы для успешного развития их корпоративной культуры. Раскрыто содержание четырехступенчатой эмпирической модели обучения Д. Колба, сущность активных социально-психологических методов, кейс-метода, социально-психологических тренингов и методов воздействия (ролевой игры, социо- и психодрамы). Корпоративная культура является главным механизмом, который обеспечивает практическое повышение эффективности работы и уровень профессиональной деятельности будущего менеджера. Формирование корпоративной культуры в высшей технической школе должно стать одной из важнейших стратегических целей процесса обучения. Реализация рассмотренных в статье педагогических технологий будет способствовать повышению эффективности процесса формирования корпоративной культуры у будущих менеджеров в техническом высшем учебном заведении.

Ключевые слова: корпоративная культура, педагогические технологии, цикл Д. Колба, активные социально-психологические методы, кейс-метод, социально-психологический тренинг, методы воздействия.

V. Shapolova

Pedagogical Technologies in Formation of Corporate Culture of Future Managers at Higher Technical School

The article deals with main pedagogical technologies, the application of which will help future managers to possess holistic and sustainable features and qualities that are necessary for successful development of their corporate culture. The content of the David Kolb four-stage model of learning, the essence of active social and psychological methods, case-method, socio-psychological workshops and methods of influence (role-play, socio- and psychodrama) are revealed. Corporate culture is the main mechanism that provides practical efficiency of work and level of future manager’s professional activity. The corporate culture formation at the higher technical school should be one of the most important strategic goals of the learning process. The implementation of pedagogical technologies discussed in the article will enhance the efficiency of the process of corporate culture formation of future managers in technical universities.

Key words: corporate culture, pedagogical technologies, the D. Kolb cycle, active social and psychological methods, case method, socio-psychological workshop, methods of influence.

Рецензент – кандидат педагогічних наук,
доцент Л. О. Мільто