

УДК 378.013+379

Ногінська Аліна Олександрівна
Кандидат педагогічних наук, доцент
Одеський державний аграрний університет

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ-АГРАРІЇВ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті визначені критерії сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв. Пропонуються засоби перевірки рівня сформованості професійно-етичної, етнокультурної та статусно-рольової компетентності у студентів менеджерів-аграріїв. Зазначено, що дослідження не вичерпує усіх проблем щодо формування корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв у процесі фахової підготовки. Перспектива подальших досліджень вбачається у встановленні педагогічних умов необхідних для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв.

Ключові слова: корпоративна культура, компетентність, професійно-етичної, етнокультурної та статусно-рольової компетентності.

Перехід до ринкових відносин, формування багатокладної економіки в агропромисловому комплексі та різних форм господарювання вимагають відповідного кадрового забезпечення і суттєвих змін у підготовці працівників до роботи в цих умовах. Формування сучасного кадрового потенціалу в аграрному виробництві, визначення, розробка та запровадження конкретних механізмів щодо вдосконалення системи підготовки кадрів, створення умов для працевлаштування неможливе без формування корпоративної культури в майбутніх менеджерів-аграріїв.

Аналіз науково-методичної літератури, зокрема словників, довідників, посібників і т. ін., дозволив констатувати, що єдиного підходу до визначення сутності поняття «корпоративна культура» серед науковців не існує. Ряд науковців (А. Єгоршин, Е. Капітонов, А. Радугін та ін.) при визначенні сутності поняття «корпоративна культура» пропонували застосовувати метод термінологічної реструктуризації, тобто визначати складові його змісту; інші (Н. Зубрева; Л. Карташов, Ю. Семенов, А. Силін, О. Родін, Е. Шейн та ін.) ототожнювали поняття «корпоративна культура» і «організаційна культура». Окрему групу складають науковці (М. Ахмедова, О. Бала, Л. Белова, О. Бетіна, А. Єгоршин, М. Іонцева та ін.), які визначають сутність поняття «корпоративна культура» в контексті окремих галузевих проблемних питань [3, с. 126-127].

Як видно з аналізу, головними елементами корпоративної культури більшість авторів називає: людський фактор; лояльність працівника до фірми; набір норм поведінки і традицій, покликаних зміцнювати внутрішню структуру організації. Корпоративна культура створює у свідомості людей точні і яскраві образи, що дозволяють працівникам реально відчувати себе частиною єдиної корпорації. Дослідники (Н. Зубрева, Т. Кицак, В. Усачова та ін.) поняття корпоративної культури вважають, що стан певної культури корпорації визначальним чином впливає на поведінку персоналу та його реакцію на будь-які зміни в діяльності першої [4, с. 101].

Аналіз дисертаційних досліджень показав, що проблема корпоративної культури вищих навчальних закладів освіти досліджувалася значною кількістю російських дослідників, таких як М. Іонцев, Л. Білова, О. Горбатько, О. Бетіна, Г. Литовченко, М. Ахмедова, М. Шустова, О. Тишина та ін. Більшість російських вчених проводили свої дослідження в рамках економіки, соціології, педагогіки, менеджменту, теорії організації, соціальної психології, культурології [2, с. 67].

Проведений нами аналіз дозволяє констатувати, що єдиного підходу до визначення сутності поняття «корпоративна культура» у науковців не існує. Ми визначаємо, що

корпоративна культура – це система притаманних цій корпорації матеріальних і духовних цінностей, що взаємодіють між собою і відображають її індивідуальність.

У контексті зазначеного вище наша дослідницька увага була спрямована на визначення критеріїв сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв.

Першим критерієм оцінки рівнів сформованості корпоративної культури менеджерів-аграріїв є професійно-етична компетентність.

Серед ключових компетентностей, якими повинен оволодіти майбутній менеджер-аграрій, є професійно-етична компетентність. Вона виступає показником і одночасно результатом професійно-особистісної готовності фахівця до роботи у аграрній галузі. Етична компетентність майбутнього менеджера-аграрія репрезентує головні регуляції його дій, що закріплюються у звичках, традиціях, принципах життя і професійній діяльності, психічних станах, діях, вчинках і професійно важливих особистісних якостях, забезпечує вибір ним свідомої етичної поведінки згідно професійно-етичних норм.

Професійно-етична компетентність за специфікою реалізації належить до так званих надпредметних компетентностей. Вони мають інтегрований характер і поєднують у собі певний комплекс знань, умінь і відносин, які набуваються майбутніми менеджерами-аграріями протягом засвоєння всього змісту професійної освіти. Саме тому нами були визначені такі показники оцінки професійно-етичної компетентності, як: знання загальних морально-етичних цінностей; вміння узгоджувати власні інтереси/цілі/мотиви з вимогами і нормами аграрних підприємств, установ та організацій.

Щодо другого критерію – етнокультурної компетентності, оцінки рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв, то слід зазначити, що більшість науковців (Г. Алімжанова, Н. Арзамасцева, Т. Атрощенко, П. Надолішний, Т. Сенюшкіна, Г. Філіпчук, М. Шульга та ін.) етнокультурну компетентність розглядають як засіб передавання культурного досвіду від одного покоління етносу до іншого, а етнокультурну компетентність особи визначають як здатність людини вільно орієнтуватися у світі значень культури свого етносу, вільно розуміти мову («коди», «шифри») цієї етнокультури і вільно творити цією мовою. Інші (О. Гуренко, І. Жуковський, О. Кузнєцова) переконують у тому, що етнокультурна компетентність сприяє розвитку національної самосвідомості, вихованню і навчанню людини, спираючись на етнокультурні традиції конкретного регіону [1, с. 48].

Таким чином, оцінювання етнокультурної компетентності за показниками: обізнаність із етнокультурними традиціями та обрядами у аграрній сфері та готовність до участі в них; вміння узгоджувати власні інтереси/цілі/мотиви з вимогами і нормами аграрних підприємств, установ та організацій можна вважати достатніми для отримання необхідної інформації при визначенні рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв.

На наш погляд, варто звернути увагу на важливість розуміння того, що етнокультурна компетентність особи – це не лише здатність людини вільно орієнтуватися в світі, а і здатність вільно будувати поведінку всередині відповідної культури й одночасно відчувати її межі і початок світу іншої культури.

Етнокультурна компетентність розглядається нами як складне інтегроване поняття, яке включає в себе теоретичну і практичну готовність майбутнього фахівця до професійної діяльності в поліетнічному соціумі. Етнокультурна компетентність майбутнього менеджера-аграрія – це сукупність особистісних якостей, що включають високий професіоналізм, знання, вміння й навички, які дозволяють свідомо взаємодіяти з культурно багатозначущими предметами аграрній галузі, створювати складний, насичений різноманітним змістом і зв'язками професійно-культурний простір.

Третім критерієм оцінки рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв є статусно-рольова компетентність.

У соціальному плані роль, яку виконує менеджер-аграрій, є об'єктивним результатом його діяльності, у психологічному – відповідністю якостей менеджера-аграрія виконуваний ролі, у соціально-психологічному – глибиною розуміння, прийняття та відповідальності у виконанні ролі, співвідношенням ролі з груповими нормами та цінностями.

Особливості поведінки менеджера-аграрія у групі визначаються також характером діяльності групи, рівнем організації спільності і груповими процесами.

У сучасних дискусіях науковці звертають увагу на те, що соціальна компетентність – це якісна характеристика особистості, здатність адекватно оцінювати навколишню дійсність на основі повноти знань про неї, які дають змогу зрозуміти основну закономірність соціальної ситуації, вміння знаходити інформацію в невизначеній ситуації і впевнено будувати свою поведінку для досягнення балансу між своїми потребами, очікуваннями, сенсом життя і вимогами соціальної дійсності; вміння задовольняти бажання, спираючись на норми [5, с.36].

Отже, статусно-рольова компетентність менеджерів-аграріїв розглядається нами як здатність опанувати свої соціальні (статусні) і психологічні ролі, стати повноправним суб'єктом цих ролей, вводити рольову поведінку у процес власної життєдіяльності і професійну взаємодію та взаємовідносини, що дає змогу розв'язувати різні професійні і життєві проблеми. Це дозволяє стверджувати, що саме такі показники, як знання основ статусно-рольової взаємодії та взаємовідносин у аграрній галузі; вміння планувати кар'єру та визначати стратегію життєвих перспектив; вміння розробляти й реалізовувати соціальні і професійні проекти, а також брати на себе відповідальність за прийняті рішення та їх виконання, дозволять результативно оцінити рівень статусно-рольової компетентності менеджерів-аграріїв.

Таким чином, рівень сформованості корпоративної культури менеджерів-аграріїв доцільно визначати за такими критеріями: професійно-етична компетентність (показники: знання загальних морально-етичних цінностей; вміння узгоджувати власні інтереси/цілі/мотиви з вимогами і нормами аграрних підприємств, установ та організацій); етнокультурна компетентність (показники: обізнаність із національними традиціями та обрядами у аграрній сфері; вміння взаємодіяти, створювати та розвивати, насичений різноманітними за змістом і зв'язками, професійно-культурний простір); статусно-рольова компетентність (показники: знання основ статусно-рольової взаємодії та взаємовідносин у аграрній галузі; вміння планувати професійну кар'єру та визначати стратегію життєвих перспектив; вміння розробляти й реалізовувати соціальні і професійні проекти, а також брати на себе відповідальність за прийняті рішення та їх виконання).

Процедура визначення рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв передбачала проведення анкетування, тестування та впровадження курсу «Основи корпоративної культури менеджерів-аграріїв».

Для вивчення навчальних потреб майбутніх менеджерів-аграріїв було проведено анкетування. Використовувались, як анкети інших дослідників, так і анкета, яка була розроблена нами.

Майбутні менеджери-аграрії найбільш вагомими факторами у формуванні корпоративної культури вважають: взаємовідносини з викладачами та взаємовідносини з іншими студентами – 2 бали; фактор дотримання національних традицій отримав 1,9 балів; 1,8 балів отримали такі фактори, як дотримання традицій університету, естетика навчальних приміщень; 1,7 – лекції з навчальних дисциплін, особистий приклад викладачів; 1,5 – заняття з етики та культурології; 1,4 – бесіди з питань культури поведінки та навчальний процес в університеті.

Щоб перевірити рівень сформованості професійно-етичної, етнокультурної та статусно-рольової компетентності у студентів менеджерів-аграріїв було проведене тестування. Результати тестування показали, що рівень сформованості цих компетентностей недостатній (34%). Для підвищення рівня сформованості професійно-етичної, етнокультурної та статусно-рольової компетентності у студентів менеджерів-аграріїв був розроблений і впроваджений елективний курс «Основи корпоративної культури менеджерів-аграріїв», який складається з двох кредитів (72 год., з них лекцій – 12 год.; практичних занять – 18 год.; самостійна робота – 42 год.).

Мета курсу – вивчення принципів і категорій корпоративної культури; засвоєння методів і шляхів підвищення ефективності системи «людина – людина»; опанування принципами та механізмами забезпечення умов для розвитку особистісних рис людини в процесі праці.

У рамках курсу «Основи корпоративної культури менеджерів-аграріїв» проводилися проблемні лекції, які передбачають виклад матеріалу, що включає систему проблем і вимагає самостійної пошуково-дослідної діяльності студентів. На такій лекції застосовувався диференційований підхід до навчання. Психологічну підготовку розпочинали з проблемної ситуації, аналізу суперечностей, формулювання проблемних запитань, участі у пошуку відповідей на них, студенти максимально залучалися до участі в лекціях.

Повторне тестування засвідчило, що завдяки введенню у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів-аграріїв курсу «Основи корпоративної культури менеджерів-аграріїв» засвідчено значні позитивні зміни у рівнях сформованості професійно-етичної, етнокультурної та статусно-рольової компетентності. Результати порівняльних кількісних даних свідчать про ефективність впровадження курсу «Основи корпоративної культури менеджерів-аграріїв» у фахову підготовку студентів (82%).

Дослідження не вичерпує усіх проблем щодо формування корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв у процесі фахової підготовки. Перспективу подальшого дослідження вбачаємо у встановленні педагогічних умов необхідних для формування корпоративної культури майбутніх менеджерів-аграріїв.

Література:

1. Гуренко О. І. До питання формування етнокультурної компетентності студентів педагогічного ВНЗ: Зб. наук. пр. / О. І. Гуренко; за ред. Г. В. Троцько. – Харків: ХНПУ, 2005. – Вип. 15. – С. 48-52.
2. Ионцева М.В. Механизмы формирования корпоративной культуры вуза: [монография] / М.В. Ионцева. – М.: Логос. – 2006. – С. 67-72.
3. Ногінська А.О. Корпоративна культура як об'єкт наукових досліджень / А.О. Ногінська // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського: зб. наук. пр. – Одеса: ПДПУ ім. К. Д. Ушинського. – 2012. – № 7-8. – С. 125-131.
4. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних заклад: сутність і складові // В. Н. Парсяк, І. М. Драгомирова / Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №2(92) – С. 97-104.
5. Рудинская Е. В. Корпоративный менеджмент / Е. В. Рудинская, С. А. Яромиш. – К.: КНТ, Эльга-Н. – 2008. – С. 36-42.

УДК: 378:316.7

Чебан Оксана Михайлівна

Кандидат філософських наук, доцент
Одеський державний аграрний університет

ЗНАЧЕННЯ МІЖПРЕДМЕТНИХ ЗВ'ЯЗКІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ АГРАРІЇВ

Стаття присвячена особливостям впровадження міжпредметних зв'язків в навчально-виховний процес студентів аграріїв вищих навчальних закладів. Зосереджується увага на набутті практичних педагогічних знань і вмінь студентами магістрами в ході проведення семінарських занять та закріпленні навчального матеріалу студентами бакалаврами .

Ключові слова: міжпредметні зв'язки, студенти магістри, студенти бакалаври, семінарські заняття..

В процесі навчання студенти оволодівають значною кількістю навчальних дисциплін, що формують різні знання та вміння, і повинні сприйматися як єдиний взаємопов'язаний процес . Саме інтеграція знань дозволяє забезпечити міцність умінь і навичок студентів, зосереджує їх увагу на головному, виявляє і усуває прогалини в раніше вивченому навчальному матеріалі.

Процес професійної підготовки студентів аграріїв має можливість збагачення й розвитку за умови, якщо його зміст набуватиме системного характеру, охоплюватиме найважливіші й найсуттєвіші досягнення аграрної науки, культури, мистецтва, спрямовуватиме увагу та зусилля майбутнього фахівця в аграрній галузі на комплексне розв'язання актуальних завдань його професійного становлення, розвитку особистого педагогічного досвіду, знань, умінь і навичок. Звідси актуального характеру набувають питання інтеграції знань у процесі