

**Ю. В. Бугаєвська**  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри українознавства  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет  
м. Харків, Україна

## РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНИХ НОРМ І ПРАВИЛ ПОВЕДІНКИ

***Анотація.** У статті відображено способи вдосконалення професійно-мотиваційної сфери, а також впливу на розвиток в особистості мотивації. Підкреслено, що інтерес до проблеми корпоративної культури має сприйматися як важлива суспільна чи індивідуальна цінність. Показана важливість цілеспрямованого формування корпоративної культури у процесі підготовки майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі.*

***Ключові слова:** професійне самовизначення, студенти технічних спеціальностей, формування корпоративної культури.*

Мета статті полягає у встановленні мотивів внутрішнього спонукання студентів до діяльності, методів їх самоактуалізації та професійного самовизначення завдяки опануванню ними знань про специфіку майбутньої професійної діяльності.

Для визначення стану сформованості корпоративної культури студентів було проведено дослідження, в якому брали участь студенти різних технічних ЗВО міста Харків. Так, за результатами анкетування стало зрозуміло (текст авторської анкети наведено нижче), що майже половина опитаних студентів чітко не усвідомлюють значущість корпоративної культури і для організації загалом і для кожного її окремого представника. Вони стверджували, що в деяких фірмах відбувається насаджування працівникам певних корпоративних норм і правил поведінки, але вважали, що це робиться тільки для спрощення процесу управління робочим колективом та контролю за якістю його роботи.

Авторська анкета для визначення уявлень студентів про сутність корпоративної культури та її роль у професійній діяльності інженерів автомобільно-дорожньої галузі.

Шановний учаснику анкетування!

Допишіть, будь ласка, у вільних графах свої відповіді на такі запитання:

1. Як Ви розумієте суть поняття «корпоративна культура»? \_\_\_\_\_
2. Чи можна, на Вашу думку, говорити про корпоративну культуру окремої організації, окремої професійної спільноти, окремого фахівця? \_\_\_\_\_
3. Які основні функції виконує корпоративна культура в життєдіяльності організації загалом та в роботі окремого працівника? \_\_\_\_\_
4. Які складники, на Вашу думку, можна визначити у структурі корпоративної культури? \_\_\_\_\_
5. Які основні цінності, ідеали мають бути покладені, на Ваш погляд, в основу професійної роботи інженера автомобільно-дорожнього складу? \_\_\_\_\_
6. Чи вважаєте Ви за необхідне забезпечувати цілеспрямоване формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі в професійній підготовці? Чому Ви так вважаєте?

Майбутні інженери не бачили сенсу в цілеспрямованому формуванні корпоративної культури у студентів, не сприймали її як важливу суспільну чи індивідуальну цінність. За даними пілотажного дослідження встановлено, що тільки 3,6% студентів виявили активний інтерес до проблеми корпоративної культури та визнали, що її формування в майбутніх фахівців є актуальною потребою сьогодення. Це засвідчило недостатній рівень сформованості в студентів мотивації щодо оволодіння корпоративною культурою.

Першим етапом вищевказаної технології має бути мотиваційно-установчий етап. Зокрема, як свідчить аналіз наукової літератури, автори пропонують різні визначення терміна «мотивація».

Наприклад, у довідковій літературі мотивація визначається як:

– складне явище людської психіки, спонукання до діяльності, що пов'язане із задоволенням потреб суб'єкта;

– спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість;

– сукупність різних спонукань: мотивів, потреб, інтересів, прагнень, цілей, потягів, мотиваційних установок або диспозицій, що в найширшому сенсі має на увазі детермінацію поведінки.

Схожої думки дотримуються й інші, розглядаючи мотивацію як сукупність усіх чинників, механізмів і процесів, які спрямовують поведінку на задоволення потреб особистості [2, с. 153].

Т. Ільїна вважає мотив внутрішнім спонуканням до діяльності, що задовольняє об'єктивні потреби та інтереси людини [3, с. 223]. Н. Шестак розглядає мотивацію у вигляді системи, що складається із взаємопов'язаних і супідрядних мотивів діяльності особистості та виступає свідомим визначальним фактором поведінки особистості. При цьому мотив виступає як причина вибору дій та вчинків [7, с. 46].

Визначення й реалізація різних способів впливу на розвиток в особистості мотивації може успішно відбуватися тільки на основі постійного вивчення її стану. Зокрема, науковці зазначають, що професійно-мотиваційна сфера майбутнього фахівця включає такі структурні елементи:

– трудове покликання – потяг до певної трудової діяльності, що спирається на знання про її призначення;

– трудові наміри – усвідомлене ставлення до певного виду трудової діяльності;

– вироблені суспільством і визнані особистістю ціннісні орієнтації у професійній діяльності;

– мотиви професійної діяльності, внутрішні спонукання, що впливають на професійну орієнтацію особистості;

– професійні намагання досягти певного рівня професійної діяльності;

– професійні очікування успіхів у сфері своєї професійної діяльності [4; 5].

Наголошується на важливості розуміння та постійного вдосконалення професійно-мотиваційної сфери майбутнього фахівця як важливої передумови підвищення професіоналізму його майбутньої трудової діяльності. Дослідники одностайно погоджуються з тим, що для майбутніх професіоналів навчання має набувати життєвого сенсу, що спрямувало б їх на професійне самовизначення, життєве самоствердження та розвиток своїх потенційних можливостей.

Важливе значення також має емоційний стан для саморозвитку й підтримання психологічного клімату в колективі, який би сприяв розвитку в особистості допитливості. У наукових працях зазначається значний вплив позитивних емоцій саме на підвищення результатів педагогічного процесу і формування корпоративної культури майбутніх фахівців зокрема [2; 6].

Крім того, якщо взяти до уваги значні розбіжності в компаніях, що стають місцем майбутньої трудової діяльності студентів, то забезпечення усвідомлення студентами важливості засвоєння корпоративної культури своєї професійної спільноти, розвитку в них прагнення засвоїти правила та норми корпоративної культури конкретної компанії є необхідною передумовою для успішного входження їх у новий колектив. Тоді як Ю. Бабанський підкреслює, що мотиваційний аспект є важливим у всіх видах освітньої діяльності людини, що дає змогу розглядати розвиток мотивації як один із важливих напрямів у формуванні корпоративної культури фахівця [1].

Важливо також зазначити, що перший етап розробленої технології пов'язаний із забезпеченням свідомого сприйняття та прийняття студентами наявної системи цінностей і переконань певного закладу вищої освіти, а також відповідної професійної спільноти загалом, оволодінням майбутніми фахівцями встановленими правилами поведінки, формами й нормами здійснення діяльності. Визначені корпоративні цінності мають обов'язково узгоджуватися із загальнолюдськими цінностями, які є загальними критеріями для поведінки людини в соціумі.

Варто також звернути увагу на той факт, що ідентифікація студентів з основними корпоративними цінностями допомагає їм на молодших курсах легше пережити ті психологічні труднощі, які з'являються в них у процесі адаптації до умов навчання в новому для них освітньому закладі.

Поступово, у процесі забезпечення грамотної педагогічної підтримки з боку викладачів, майбутні фахівці починають сприймати, а згодом і поділяти корпоративні цінності, які є загальноприйнятими в середовищі конкретного вищого технічного закладу та забезпечують позитивне ставлення студента до майбутньої професії, усвідомлення ним значущості ролі автомобільної промисловості в економічному розвитку країни та необхідності покращення шляхів дорожнього сполучення, стимулюють прояв гордості за належність до відповідної професійної спільноти та прагнення до постійного професійного самовдосконалення. Водночас у студентів формується впевненість у позитивному впливі цих цінностей на їхню навчальну діяльність і взагалі на їхнє життя.

На основі вищевикладеного можна підсумувати, що мотиваційно-установчий етап, який забезпечує розвиток у студентів необхідної мотивації щодо оволодіння майбутньою професією, засвоєння ними ідеалів, ціннісних установок, що мають бути сформовані в інженерів зазначеного профілю, є об'єктивно необхідним етапом у технології формування корпоративної культури в майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі.

Своєю чергою, на основі аналізу змісту навчального матеріалу з названих дисциплін було обрано найбільш перспективні теми для формування корпоративної культури в майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі.

Приклади таких тем класифіковані в таблиці 1.

Таблиця 1

**Перспективні теми для формування корпоративної культури  
в майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі**

Навчальна дисципліна	Назва теми
Основи і фундаменти	Основні вимоги і проблеми, пов'язані з проектуванням і будівництвом фундаментів. Досягнення вітчизняної і зарубіжної науки та техніки в галузі фундаментобудування. Основні види основ і фундаментів. Розрахунок опор. Фундаменти в особливих умовах. Перспективи розвитку теорії і практики фундаментобудування. Застосування набутих знань у процесі вивчення мостів і споруд на автомобільних дорогах, а також у практиці спорудження мостів і будівельних конструкцій.
Технологія будівельного виробництва	Підготовчий період будівництва. Технологічні процеси при зведенні кам'яних конструкцій. Матеріали залізобетонних конструкцій – технологія виготовлення бетону і арматури. Контроль якості укладання і вібрування. Особливості зимового бетонування. Види і класифікація підмоцування та рихтування.
Транспортні тунелі	Основні вимоги і проблеми, пов'язані з проектуванням і будівництвом тунелів і підпірних стінок на автомобільних дорогах. Основи розрахунку і конструювання підпірних стінок. Класифікація тунелів. Транспортні та інші види тунелів глибокого закладення, конструкції обробок тунелів. Підводні тунелі. Приклади конструкцій підводних тунелів.
Опір матеріалів	Наука про опір матеріалів, її завдання і значення. Основні поняття курсу: міцність, жорсткість, стійкість. Основні гіпотези науки про опір матеріалів. Типи опор. Характеристики міцності та пластичності. Розрахунки на міцність та жорсткість. Коефіцієнт запасу міцності конструкцій. Траєкторія головних напружень. Потенціальна енергія деформації. «Втомлена» міцність матеріалів. Надійність та довговічність автомобільних конструкцій.
Будівельна механіка	Будівельна механіка як наука, її основні завдання. Зв'язок будівельної механіки з іншими науками. Поняття про багатопрофільну балку. Статичний метод побудови ліній впливу. Кінематичний метод побудови ліній впливу. Поняття про розпірну систему. Види розпірних систем.

На змістово-організаційному етапі реалізації технології формування корпоративної культури у студентів автомобільно-дорожніх спеціальностей забезпечувалось опанування ними знань про специфіку майбутньої професійної діяльності, власні фахові функції й обов'язки, а також певними групами професійно необхідних умінь та корпоративно-особистісних якостей.

Під час вивчення навчальних програм і навчальних планів для студентів автомобільно-дорожніх спеціальностей було зроблено висновок, що цей процес має охоплювати заняття з таких навчальних дисциплін, як «Основи і фундаменти», «Транспортні тунелі», «Технологія будівельного виробництва», «Опір матеріалів», «Будівельна механіка», «Маркетинг», «Економіка підприємств», а також позааудиторну навчально-виховну роботу зі студентами.

Таким чином, забезпечення позитивного ставлення студента до майбутньої професії досягається шляхом засвоєння корпоративних цінностей певного вищого технічного закладу. Завдяки прагненню до постійного професійного самовдосконалення забезпечується успішне входження майбутніх фахівців до нового колективу.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Бабанский Ю.К. Рациональная организация учебной деятельности. *Новое в жизни, науке, технике. Серия «Педагогика и психология»*. 1981. № 3. 96 с.
2. Гребенюк О.С. Общие основы педагогики : учебник для студентов высших учебных заведений. Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 160 с.

3. Ильина Т.А. Педагогика: курс лекций: учебное пособие для студентов педагогических вузов. Москва : Просвещение, 1984. 496 с.
4. Романовський О.Г. Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності : дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2001. 490 с.
5. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы. Киев : Миллениум, 2004. 521 с.
6. Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки. Тбилиси, 1961. 210 с.
7. Шестак Н.В. Высшая школа: технология обучения. Москва : Вузовская книга, 2000. 80 с.

**Ю. В. Бугаевская. Роль профессиональной подготовки в формировании корпоративных норм и правил поведения. – Статья.**

*Аннотация.* В статье отражены способы совершенствования профессионально-мотивационной сферы, а также влияния на развитие у личности мотивации. Подчеркнуто, что интерес к проблеме корпоративной культуры должен восприниматься как важная общественная или индивидуальная ценность. Показана важность целенаправленного формирования корпоративной культуры в процессе подготовки будущих специалистов автомобильно-дорожной отрасли.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, студенты технических специальностей, формирование корпоративной культуры.

**Yu. Bugaievska. The role of training in the formation of corporate norms and rules of conduct. – Article.**

*Summary.* The article describes ways to improve the professional and motivational sphere, as well as influence on the development of personality motivation. It is emphasized that interest in the problem of corporate culture should be perceived as important social or individual value. The importance of purposeful formation of corporate culture in the process of preparation of future specialists of the automobile and road field is shown.

**Key words:** professional self-determination, students of technical specialties, formation of corporate culture.

**УДК 374.72**

**О. В. Василенко**

кандидат педагогических наук, доцент,  
профессор кафедры иностранных языков  
Национальная академия внутренних дел  
м. Київ, Україна

## **НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ДОРΟΣЛИХ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИТОКИ**

*Анотація.* Розкривається поняття неформальної освіти, заснованої на гуманістичному й особистісно-орієнтованому підході. Аналізуються теоретичні засади гуманістичної психології, прогресивної й експериментальної педагогіки, андрагогіка, що вплинули на становлення та розвиток НФО дорослих.

**Ключові слова:** неперервна освіта, неформальна освіта, освіта дорослих, гуманістична психологія, андрагогіка.

**Постановка проблеми.** Стрімкі соціально-економічні і політичні перетворення, глобалізація, перехід до інформаційної цивілізації зумовили появу нових проблем у сфері освіти, зокрема зростаюча значущість для людини і суспільства навчання впродовж життя. Водночас неперервна освіта стала одним із провідних факторів соціального й економічного розвитку всіх розвинених країн світу; виникла велика різноманітність її організаційних форм, навчально-методичного забезпечення та технологічного здійснення навчального процесу. За таких умов зросло розуміння, що лише формальна освіта не в силах задовольнити стрімке зростання освітніх потреб дорослого населення, а також з'явилося усвідомлення того, що розвиток у першу чергу залежить від самих людей і що набагато більше уваги варто приділяти