

УДК 37.211.34

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/55-1-34>

**Юлія БУГАЄВСЬКА,**  
*orcid.org/0000-0001-9982-8526*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри українознавства  
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету  
(Харків, Україна) [bugaevskaylia@ukr.net](mailto:bugaevskaylia@ukr.net)

## ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ КОРПОРАТИВНО-ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ СТУДЕНТІВ

*У статті зазначено, що необхідними для студентів є знання про вимоги, що висуваються до інженерів певного профілю з боку суспільства, про специфіку обраної професії, фахові обов'язки і функції тощо, а необхідними корпоративно-особистісними якостями є інтелектуальна мобільність, відповідальність за свої професійні рішення, самостійність, відданість професії, комунікабельність тощо.*

*Відповідно метою статті є розширення й доповнення уявлення студентів і викладачів про феномен корпоративної культури та з'ясування питання про те, які корпоративно-особистісні якості, що входять до складу корпоративної культури, треба вважати професійно значущими. Доведено необхідність забезпечення викладачами у процесі організації педагогічної взаємодії зі студентами формування в них не тільки знань та умінь, які входять до складу корпоративної культури, а також професійно значущих якостей.*

*З'ясовано, що майбутні фахівці мають певні труднощі в організації взаємодії з іншими людьми та побудові ділової комунікації з ними, проєктуванні колективної роботи для досягнення поставлених цілей із подальшою їх реалізацією на практиці, в оцінюванні поточних результатів спільної роботи та внесенні в її перебіг відповідних змін, знаходженні оптимальних варіантів вирішення наявних проблем і подібні.*

*Проаналізовано шляхи реалізації технології формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожнього складу, яка повинна комплексно охоплювати весь процес їхньої професійної підготовки, тобто цілісну систему, що включає заняття з певних навчальних дисциплін, а також позааудиторну навчально-виховну роботу зі студентами.*

*Відображено результати оцінювання викладачами й самими студентами процесу оволодіння останніми корпоративною культурою, на основі якого викладачі отримали можливість при появі певних негативних моментів у зазначеному процесі своєчасно й адекватно реагувати на них, вносячи до педагогічної взаємодії відповідні зміни.*

**Ключові слова:** корпоративна культура, професійно значущі якості, колективна робота, професійна підготовка, педагогічна взаємодія.

**Yuliia BUHAIEVSKA,**  
*orcid.org/0000-0001-9982-8526*  
Candidate of Pedagogical Sciences,  
Associate Professor at the Department of Ukrainian Studies  
Kharkiv National Automobile and Highway University  
(Kharkiv, Ukraine) [bugaevskaylia@ukr.net](mailto:bugaevskaylia@ukr.net)

## PROFESSIONALLY SIGNIFICANT CORPORATE AND PERSONAL QUALITIES OF STUDENTS

*The article states that students need to know the requirements for engineers of a certain profile from the society, the specifics of the chosen profession, professional duties and functions, etc., and the necessary corporate and personal qualities are intellectual mobility, responsibility for their professional decisions, independence, dedication to the profession, communication skills, etc.*

*Accordingly, the purpose of the article is to expand and supplement the understanding of students and teachers about the phenomenon of corporate culture and to clarify the question of what corporate and personal qualities that are part of corporate culture should be considered professionally significant. The necessity of providing teachers in the process of organizing pedagogical interaction with students to form in them not only knowledge and skills that are part of corporate culture, but also professionally significant qualities is proved.*

*It is found out that future specialists have certain difficulties in organizing interaction with other people and building business communication with them, designing teamwork to achieve the set goals with their further implementation in practice, evaluating the current results of joint work and making appropriate changes in its course, finding optimal solutions to existing problems, etc.*

*The ways of realization of the technology of formation of corporate culture of future specialists of the automobile-road composition are analyzed, which should comprehensively cover the whole process of their professional training, that is, an integral system that includes classes in certain disciplines, as well as extracurricular educational work with students.*

*The results of evaluation by teachers and students of the process of mastering the corporate culture by the latter are reflected, on the basis of which teachers were able to timely and adequately respond to them, making appropriate changes to pedagogical interaction when certain negative aspects in this process appear.*

**Key words:** corporate culture, professionally significant qualities, teamwork, professional training, pedagogical interaction.

**Постановка проблеми.** Під час проведення наукового пошуку встановлено, що формування корпоративної культури студентів як майбутніх фахівців автомобільно-дорожнього складу передбачає оволодіння ними певними професійно значущими якостями, оскільки тільки в такому випадку вони будуть здатними до кваліфікованого виконання своїх професійних обов'язків та успішної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу.

**Аналіз досліджень.** Як свідчить аналіз наукової літератури, термін «професійно значущі якості» науковці розуміють по-різному. Так, Н. Чопова формулює його як індивідуальні особливості, що сприяють формуванню в людини позитивного ставлення до професії та до людей, з якими вона працює, прагнення особистісного росту та професійного вдосконалення (Чопова, 2009: 96). А. Гриньов вважає професійно значущими ті якості, що покликані забезпечити трудовий старт і високі виробничі показники особистості (Гриньов, 2003). О. Грішнова бачить їх як окремі динамічні риси особистості, психічні та психомоторні властивості, що виражаються рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів, а також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини певної професійної сфери та сприяють успішному оволодінню певною професією (Грішнова, 2010). Дослідники І. Каук та В. Логінов розглядають це поняття як систему сталих особистих якостей, що створює можливість успішного виконання професійної діяльності (Каук).

**Мета статті.** Через те, що у переважній більшості студентів уявлення про феномен корпоративної культури є неповними й досить розрізненими, потрібно з'ясувати, які корпоративно-особистісні якості, що входять до складу корпоративної культури, треба вважати професійно значущими.

**Виклад основного матеріалу.** На основі висновків фахівців (І. Грошев, І. Ємельянов, В. Юр'єв та інші) та результатів дослідження встановлено, що другим етапом технології формування в майбутніх фахівців корпоративної культури має бути змістово-організаційний етап,

який забезпечує опанування ними необхідними знаннями, групами професійно необхідних умінь, а також певними корпоративно-особистісними якостями (Грошев, 2004).

Так, сутність корпоративної культури 28,6 % опитаних студентів звели тільки до сукупності визначених в організації норм і правил поведінки, 22,7 % – до сталих традицій і зовнішньої атрибутики фірми, 19,6 % – до результату роботи організації щодо створення позитивного іміджу на ринку послуг тощо. І тільки 6,4 % учасників пілотажного дослідження більш-менш правильно розкрили зміст корпоративної культури.

Важливо також відзначити, що 68,7 % учасників сприймають корпоративну культуру тільки як комплексну характеристику організації, тобто як властивість колективу її працівників, не замислюючись над тим, що абсолютно правомірно можна говорити про корпоративну культуру окремого працівника.

За результатами опитування з'ясовано, що в переважній більшості студентів (72,3 %) групи вмінь та знань, які входять до складу корпоративної культури особистості, сформовані в недостатній мірі.

Зазначимо, що змістовий аспект формування корпоративної культури студентів, перш за все, пов'язаний із добором, структуруванням та коригуванням змісту професійної підготовки у вищому технічному навчальному закладі на основі врахування сучасних динамічних тенденцій розвитку країни та тенденцій глобалізації процесів підготовки інженерних кадрів, а також визначеного змісту структурних компонентів корпоративної культури майбутнього фахівця автомобільно-дорожньої галузі.

Серед методів формування корпоративної культури вищого навчального закладу, які використовує керівництво, можна виділити такі: розробка та прийняття документів про корпоративний кодекс та філософію організації; формування й регулярна демонстрація прикладів необхідної поведінки формальним і неформальним лідерам; прищеплення навичок, необхідних для здійснення трудової діяльності згідно з кодексом закладу (Шейн, 2002).

Проте, за результатами пілотажного дослідження, тільки третина студентів більш-менш регулярно займається професійним самовдосконаленням, причому, тільки 1,3 % із них намагається цілеспрямовано підвищувати рівень сформованості власної корпоративної культури. За висновками студентів, викладачі теж не приділяють цьому аспекту гідної уваги, тому питання формування корпоративної культури майбутнього фахівця обговорюються на заняттях лише зрідка.

У світлі цього важливо розуміти, що і студентську спільноту, і весь колектив закладу вищої освіти можна сприймати як колективний суб'єкт, якому притаманні такі властивості: взаємозалежність членів групи, що сприяє виникненню групового стану – так званого стану «спільної активності», що об'єднує в собі сукупність різних групових феноменів: спільна діяльність, спілкування, групова поведінка, міжособистісні стосунки тощо, а також саморефлексія, що дозволяє формувати у членів організації відчуття «Ми» як переживання своєї належності до групи та образу «Ми» як групового уявлення про цю групу (Віханський, 2003).

Доцільно відзначити, що з метою формування в студентів знань, які входять до складу корпоративної культури інженера автомобільно-дорожнього напрямку, застосовувалися різні методи й форми роботи, зокрема такі:

- лекції, бесіди, диспути, дебати («Суть і роль корпоративної культури в діяльності кожного окремого члена колективу», «Складання кодексу поведінки для інженерів автомобільно-дорожнього складу» тощо),
- розв'язання проблемних ситуацій;
- написання есе та інших творчих робіт за темами «Мій ідеал фахівця в обраній професії», «Вивчення та творче застосування передового досвіду в своїй професійній діяльності» тощо.

Із цією метою використовувалися такі методи й форми роботи, як ділові ігри («Складання бізнес-плану» тощо), дискусії («Як скоординувати роботу членів бригади?» тощо), тренінги («Організація групової роботи над вирішенням визначеної проблемної професійної ситуації» тощо).

Майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі активно залучали також до проведення навчально-дослідницької роботи, в межах якої вони досліджували різні аспекти своєї майбутньої професійної діяльності. Значна увага також приділялася формуванню корпоративної культури студентів під час проходження ними виробничої практики.

Особливо важливим є те, щоб студенти усвідомлено контролювали зміни у стані сформова-

ності в самих себе корпоративної культури. З цією метою їм пропонувалося скласти відповідну програму самовдосконалення, а потім реалізовувати її на практиці. Щоб більш точно відобразити зміни в зазначеному напрямі, майбутнім фахівцям рекомендовалося також вести щоденник самостережень, в якому пропонувалося кожного дня відображати найбільш важливі позитивні та негативні аспекти у формуванні цієї культури.

Для студентів було також розроблено відповідні методичні матеріали, які допомагали майбутнім фахівцям вдосконалювати процес саморозвитку корпоративної культури. Зокрема, пропонувалася модифікована методика М. Іонцевої для визначення структури та мотивації студентів стосовно оволодіння корпоративною культурою.

I. Шановні студенти! Просимо відповісти на запропоновані питання, використовуючи числа в діапазоні від 1 (при обранні відповіді «абсолютно неправильно») до 7 (при обранні відповіді «абсолютно правильно»):

1. Я впевнений, що професія інженера в автомобільно-дорожній галузі є надійною базою для постійних високих заробітків і стабільного життя.

2. Я думаю, що навчання в технічному ЗВО дозволить стати справжнім професіоналом у своїй галузі.

3. Люди починають ставитися до мене з більшою повагою, коли узнають, що я оволодіваю автомобільно-дорожньою спеціальністю.

4. Я думаю, що, почавши працювати за спеціальністю, я буду постійно відчувати нестачу часу для «особистого життя».

5. Існуючий рівень оплати праці за мою спеціальність дасть мені права вважати себе достатньо заможною людиною.

6. Фахівці в галузі моєї професійної діяльності завжди виглядають впевнено і привабливо. Вони зазвичай добре тримаються та орієнтуються в будь-якій ситуації.

7. Для моєї майбутньої праці характерні постійна висока інтенсивність та значний обсяг робіт.

8. Я думаю, що, якщо в мене виникнуть проблеми, пов'язані з навчанням чи майбутньою професійною діяльністю, я зможу їх вирішити, звернувшись на свою випускаючу кафедру.

9. Я впевнений, що фахівці, які працюють в одній галузі, завжди готові надати допомогу один одному.

10. Отримавши диплом за обраною автомобільно-дорожньою спеціальністю, я завжди буду мати чудову можливість для набуття практичного досвіду та нових знань.

Таблиця 1

**Оцінка позитивної значущості різних параметрів роботи в балах**

Параметри (характеристики) роботи	Значущість (у балах)
Стабільність положення, яку дає отримана професія	
Позитивний імідж фахівця автомобільно-дорожньої галузі	
Високий рівень оплати праці	
Приваблива система пільг для співробітників	
Можливість набуття практичного досвіду та нових знань	
Згуртований і дружній колектив	
Існування можливостей для швидкої кар'єри	

Таблиця 2

**Оцінка негативної значущості різних параметрів роботи в балах**

Параметри (характеристики) роботи	Значущість (у балах)
Висока інтенсивність праці	
Високий ступінь відповідальності за результати праці	
Жорсткі вимоги до дотримання дисципліни	
Відсутність гарантії зайнятості	
Відсутність вільного часу	
Відсутність достатніх повноважень для вирішення поставлених завдань	

11. Професійна діяльність інженерів автомобільно-дорожньої галузі передбачає наявність умінь працювати в команді.

12. Я впевнений, що фахівці в автомобільно-дорожній галузі бувають особливо успішними, якщо вони готові вирішувати проблеми замовника, не жалкуючи витратити на нього багато часу.

13. Представнику автомобільно-дорожньої галузі притаманні жорсткий режим роботи та високі вимоги до зовнішнього вигляду.

14. Мене непокоять думки про те, що я не можу знайти роботу за спеціальністю.

15. Успішно працюючи, я зможу швидко просунутися в кар'єрному рості.

16. Я впевнений, що відповідальність – це важлива характеристика справжнього професіонала в автомобільно-дорожній галузі.

17. Я вважаю, що інтерес до професійної діяльності в мене буде зберігатися тривалий час, він стане гарним стимулом для самовдосконалення.

II. Укажіть у таблиці 1 у балах (від 1 до 10), наскільки значущими для Вас є наступні моменти, які, на Ваш погляд, можуть бути присутні у Вашій роботі. Використовуйте, за можливістю, не тільки крайні значення, а весь діапазон шкали (1 бал – абсолютно незначущі, 10 балів – надзвичайно важливі):

III. Укажіть у таблиці 2 у балах (від 1 до 10), які моменти в роботі та якою мірою для Вас особисто можуть знижувати задоволеність працею, сприймаються вами як особисті труднощі, «особисті втрати». При відповіді використовуйте, за можливістю, не тільки крайні значення, а весь діапазон чисел (1 бал означає, що наявність цих моментів у роботі зовсім не сприймається як недолік, 10 балів – як надзвичайно значущий недолік).

Додатково дайте відповідь, будь ласка, на такі питання:

1. Чи працювали Ви за фахом?
2. Що вам більш за все подобається у Вашому ЗВО?
3. Що Вам більш за все не подобається у Вашому ЗВО?

*Дякуємо за співпрацю!*

**Висновки.** Отже, для зміни наявної ситуації необхідне забезпечення викладачами у процесі організації педагогічної взаємодії зі студентами формування в них не тільки знань та умінь, які входять до складу корпоративної культури, а також професійно значущих якостей.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Чопова Н.В. Формирование профессиональных качеств будущего специалиста при обучении инженерной графике в вузе. Вестник ЦМО МГУ, 2009. № 3. С. 96.
2. Гриньов А.В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. Харків: ІНЖЕК, 2003. 308 с.
3. Грішнова О.А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації в корпоративній системі. Формування ринкової економіки: спец. випуск у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика: збірник наукових праць. Київ: КНЕУ, 2010. Т. 1. 549 с.
4. Каук І.В. Професійно-важливі якості людини інженера-педагога. URL: [http://users.kpi.kharkov.ua/ire/MicroCAD/seksia13/Micro\\_1.htm](http://users.kpi.kharkov.ua/ire/MicroCAD/seksia13/Micro_1.htm).
5. Грошев І.В. Организационная культура: учебное пособие. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 288 с.
6. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. / ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
7. Виханский О.С. Менеджмент: учебник. Москва: Гардарики, 2003. 528 с.

#### REFERENCES

1. Chopova N.V. Formirovanie professionalnykh kachestv buduschego spetsialista pri obuchenii inzhenernoy grafike v vuze. [Formation of future specialist's professional qualities in teaching engineering graphics in higher education institution]. Vestnik TsMO MGU, 2009, Nr 3, p. 96 [in Russian].
2. Hrynov A.V. Innovatsiyni rozvytok promyslovykh pidpriemstv: kontseptsii, metodolohiia, stratehichne upravlinnia. [Innovative development of industrial enterprises: concept, methodology, strategic management]. Kharkiv: INZhEK, 2003, 308 p. [in Ukrainian].
3. Hrishnova O.A. Vzaiemozviazok tsinnosti liudyny y tsinnosti orhanizatsii v korporatyvni systemi. [Interrelation of human values and values of the organization in the corporate system]. Formuvannia rynkovo ekonomiky. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka: zbirnyk naukovykh prats. (Vol. 1). Kyiv: KNEU, 2010, 549 p. [in Ukrainian].
4. Kauk I.V. Professionalno-vazhnyie kachestva lichnosti inzhenera-pedagoga. [Professional-bonding qualities of an engineer-pedagogue's personality]. URL: [http://users.kpi.kharkov.ua/lre/MicroCAD/sekcia13/Micro\\_1.htm](http://users.kpi.kharkov.ua/lre/MicroCAD/sekcia13/Micro_1.htm). [in Russian].
5. Groshev I.V. Organizatsionnaya kultura: uchebnoe posobie. [Organizational culture: a textbook]. Moscow: YuNITI-DANA, 2004, 96 p. [in Russian].
6. Sheyn E.H. Organizatsionnaya kultura i liderstvo. [Organizational culture and leadership]. (V.A. Spivak, Ed., Trans.). Saint Petersburg: Piter, 2002, 336 p. [in Russian].
7. Vihanskiy O.S. Menedzhment: uchebnik. [Management: textbook]. Moscow: Gardariki, 2003, 528 p. [in Russian].