

ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНОГО СКЛАДУ ЗВО З ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Алексєєв А.І., Смагло Я.Д.

аспіранти кафедри МКБМ

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету,
м. Харків, Україна*

Нові підходи повинні бути спрямовані на забезпечення розвитку майбутніх фахівців, формування в них лідерських якостей, спонукання кожного з них до постійного самовдосконалення. На основі аналізу практики підготовки майбутніх інженерів робиться висновок про те, що її відставання від динаміки науково-технічного прогресу вимагає проектування й реалізації на практиці нової моделі вищої інженерної освіти, що ґрунтується на ідеях випереджального навчання.

Підвищення уваги до підготовки фахівців зумовлене, з одного боку, необхідністю вирішення загальних завдань, що постають сьогодні перед вітчизняною системою вищої освіти, а з іншого – зростанням вимог до професійної майстерності інженерних кадрів автомобільно-дорожнього профілю.

Інтенсивний розвиток сучасних технологій вимагає від інженерів будь-якого профілю здійснення постійного самовдосконалення у професійній сфері, спроможності творчо використовувати свої фахові знання й уміння в принципово нових виробничих ситуаціях, знаходити більш ефективні технічні, економічні й соціальні рішення професійних проблем.

Саме високі технології, інноваційні продукти інженерної думки значною мірою визначають ступінь конкурентоспроможності організації на ринку. Тому сучасний інженер повинен бути не тільки професіоналом у галузі проектування, але й виступати в ролі кваліфікованого фахівця, здатного створювати новий конкурентоздатний продукт праці [1].

Пізнавальна діяльність студентів, якою керує викладач, являє собою процес оволодіння ними певними знаннями, вміннями й навичками. Однак роль педагога як керівника процесу формування корпоративної культури майбутніх фахівців не обмежується наданням їм нового матеріалу.

Головною метою його діяльності є організація та коригування діяльності студентів щодо усвідомлення ними норм і принципів корпоративної культури, створення сприятливих умов для найбільш раціонального та продуктивного їх опанування. Здійснюючи контроль за цією діяльністю, викладач має забезпечити надання студентам необхідної допомоги, коли в ній виникає потреба.

У свою чергу, це зумовлює необхідність підготовки у вищій школі висококваліфікованих інженерів автомобільно-дорожнього складу, здатних до: активного впровадження передових науково-технічних ідей в автомобільно-дорожню практику; конструювання, ремонту й діагностики різних моделей автомобільного транспорту на основі динамічної модернізації сучасного виробництва; проектування, будівництва й експлуатації автомобільно-транспортних шляхів, забезпечення підвищення їхньої якості та безпеки; формування інженерних команд, спроможних колективно вирішувати поставлені перед ними завдання.

Тобто, формування корпоративної культури студентів є складним багатоаспектним процесом цілеспрямованої й організованої діяльності педагогічного складу ЗВО, спрямованої на оволодіння майбутніми фахівцями професійно необхідними знаннями, цінностями, особистісними якостями, нормами й правилами взаємодії з колегами та діловими партнерами. Результатом цього процесу є сформованість у майбутніх фахівців корпоративної культури, що дозволить їм в майбутньому швидше адаптуватися до умов організації, де вони будуть працювати, позитивно впливатиме на підвищення продуктивності праці й покращення відносин між співробітниками.

Неабиякий вплив на формування корпоративної культури студентів здійснює також структура навчального закладу. Керівники різних ЗВО неоднаково уявляють найбільш ефективну організацію навчальної діяльності. Одні вважають запорукою успіху жорстку ієрархію й централізовану систему контролю, інші – більш вільну структуру, в якій відстань між студентами та педагогами є найменшою. Тому в обраній структурі організації закладу вищої освіти вже закладаються певні корпоративні цінності.

Проникнення молодого покоління у сутність української національної ідеї можливе лише в умовах національної системи виховання, що передбачає засвоєння тих цінностей, з якими живе і розвивається українська нація.

Водночас український національний концепт слід розглядати як ціннісну смислову домінанту індивідуальної національної системи виховання.

Відзначаючи значну роль організації у формуванні корпоративної культури студентів, зазначають, що цей процес відбувається через реалізацію відповідних постанов керівництва, визначених норм, правил, цілей, структури, що формують певне середовище, в якому проявляються властиві лише цій організації ритуали, легенди, традиції та церемонії. Корпоративна культура уособлює саму сутність конкретної організації, а значить, вона є необхідним атрибутом усіх її представників [2].

Підтримуючи ці ідеї, можна відзначити, що ефективному формуванню корпоративної культури в конкретному вищому навчальному закладі сприяє дотримання певних вимог. По-перше, це наявність чітко встановлених принципів діяльності конкретного ЗВО, наприклад, складання педагогічного колективу лише з висококваліфікованих фахівців, прояв ними відповідальності, творчого підходу до трудової діяльності. По-друге, вибір оптимальних засобів формування, підтримки й коригування корпоративної культури в ньому.

Список використаних джерел:

1. Башук Т.О. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві. Маркетинг та менеджмент інновацій. 2011. № 2. С. 179-185.
2. Стрельников В.Ю. Оцінювання корпоративної культури навчального закладу через якість корпоративного середовища. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології: зб. наук. праць. Херсон: Херсонський національний технічний університет. 2012. С. 442-448.