

## СТУПЕНІ СФОРМОВАНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ НА КОНСТАТУВАЛЬНОМУ ЕТАПІ ЕКСПЕРИМЕНТУ

### DEGREES OF THE FORMATION OF THE CORPORATE CULTURE OF STUDENTS AT THE ASCERTAINING STAGE OF THE EXPERIMENT

*У статті проаналізовані результати проведення на констатувальному етапі діагностики рівня сформованості у майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі деяких груп корпоративних умінь, знань та якостей. Проведення діагностики передбачало застосування певних методів дослідження під час виконання студентами різної навчальної діяльності та позааудиторної роботи. У статті зображено характер прояву студентами обраних груп корпоративно-особистісних якостей та показано рівень сформованості в них визначених груп умінь та знань на констатувальному етапі експерименту. Зазначається, що педагогічний експеримент включав, окрім цього, ще формувальний і контрольний етапи.*

**Ключові слова:** корпоративна культура, констатувальний етап, педагогічний експеримент, корпоративні якості, уміння та знання.

*В статье проанализированы результаты проведения на констатирующем этапе диагностики уровня сформированности у будущих специалистов автомобильно-дорожной отрасли некоторых групп корпоративных умений, знаний и качеств. Проведение диагностики предусматривало применение определенных методов исследования при выполнении студентами различной учебной деятельности и внеаудиторной работы.*

*В статье отображен характер проявления студентами избранных групп корпоративно-личностных качеств и показан уровень сформированности у них определенных групп умений и знаний на констатирующем этапе эксперимента. Отмечается, что педагогический эксперимент включал, кроме этого, еще формирующий и контрольный этапы.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, констатирующий этап, педагогический эксперимент, корпоративные качества, умения и знания.

*The article analyzed the results of carrying out at the qualitative stage of the diagnostics of the level of formation of future specialists of the automobile and road sector of some groups of corporate skills, knowledge and qualities. The diagnosis provided for the application of certain research methods when students performed different educational activities and extra-curricular work. The character of the display of students of selected groups of corporate and personal qualities is displayed. The level of formation in them of certain groups of skills and knowledge at the stage of the experiment is shown. It is noted that the pedagogical experiment included, in addition, the molding and control stages.*

**Key words:** corporate culture, ascertaining stage, pedagogical experiment, corporate qualities, skills and knowledge.

УДК 37.211.34

**Бугаєвська Ю.В.,**  
канд. пед. наук, доцент,  
доцент кафедри українознавства  
Харківського національного  
автомобільно-дорожнього університету

#### Постановка проблеми у загальному вигляді.

Як відзначає Т. Лапіна, в останні роки серед науковців набула поширення позиція, відповідно до якої сформованість корпоративної культури передбачає наявність у членів організації певних загальних якостей і вмінь (зокрема, виконання своїх обов'язків на високому рівні, прояв ініціативності та здатності до ризику, здатність приймати самостійні рішення, вміння працювати в команді тощо) [4; с. 14]. До вказаних нею характеристик членів організації, в якій сформована корпоративна культура, М. Кабушкін і В. Пронніков додають ще деякі: приховування або прояв працівниками свого внутрішнього емоційного стану; демонстрація творчого підходу до роботи, її здійснення на засадах співробітництва; дотримання членами фірми висунутих вимог щодо моделі поведінки на робочому місці та інші [2; с. 169]. За Т. Соломанідіною, сформованість корпоративної культури, проявляється в демонстрації членами організації згуртованості, спрямованості на підвищення результативності колективної роботи та на зростання іміджу компанії [6]. І. Халітова і Т. Кіцак також звертають увагу на те, що корпоративна культура проявляється в демонстрації працівниками організації конкретних властивостей [3; 7, с. 17].

Проте цими науковцями не були детально розроблені методи діагностики рівнів сформованості у студентів корпоративних умінь, корпоративно-особистісних якостей та адекватності самооцінки щодо готовності працювати в команді над вирішенням професійних завдань.

**Мета статті** – доведення висунутого припущення, що успішність формування корпоративної культури студентів у процесі професійної підготовки забезпечується науково обґрунтованою технологією, для чого повинен бути організований педагогічний експеримент. Необхідність вивчення педагогами чинників, пов'язаних із процесом формування корпоративної культури, є завжди актуальною та передбачає завдання визначення вихідного стану сформованості корпоративної культури у студентів експериментальної та контрольної груп.

**Виклад основного матеріалу.** Експеримент відбувався за трьома основними етапами. Перший із них – констатувальний. Діагностика проводилася під час виконання студентами різних групових і колективних видів навчальної діяльності на заняттях з різних навчальних дисциплін, а також під час реалізації позааудиторної роботи студентів. Для цього застосовувалися такі методи дослідження,

як спостереження, бесіди, тестування, експертне оцінювання тощо. Дані щодо стану сформованості груп корпоративних умінь зображені в таблиці 1.

Отримані дані засвідчують, що в цілому визначений на констатувальному етапі рівень сформованості у студентів автомобільно-дорожніх спеціальностей усіх визначених груп умінь залишається недостатнім, що в майбутньому не дозволить їм успішно виконувати поставлені перед ними фахові завдання.

Відповідно до першого показника рефлексивно-особистісного критерію, на констатувальному етапі експерименту визначався також характер прояву студентами обраних експериментальної та контрольної груп стану сформованості в них визначених корпоративно-особистісних якостей: інтелектуальної мобільності, відповідальності за свої професійні рішення, самостійності, відданості професії, чесності, порядності, комунікабельності.

З цією метою застосовувалися такі методи дослідження, як спостереження, бесіди й незалежне оцінювання. Використовувалися такі методики: «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі [1, с. 105-119], «Здатність до емпатії» І. Юсупова [1, с. 119-123], «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса [5, с. 470-475].

Так, використання методики «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі дало змогу визначити характер прояву студентами індивідуальних властивостей за такими параметрами: 1) суб-

шкала авторитарності: лідерство – власність – деспотичність; 2) субшкала егоїстичності: впевненість у собі – самовпевненість – самозакоханість; 3) субшкала агресивності: вимогливість – непримиримість – жорстокість; 4) субшкала підозрливості: скептицизм – упертість – негативізм; 5) субшкала підпорядкування: поступливість – лагідність – пасивне підпорядкування; 6) субшкала залежності: довірливість – слухняність – залежність; 7) субшкала товариськості: добросердя – несамостійність – надмірний конформізм; 8) субшкала альтруїстичності: чуйність – безкорисливість – жертвовність. Як свідчать результати опрацювання одержаних даних, тільки в 6,5% студентів експериментальної групи та 6,9% студентів контрольної групи сформованість усіх визначених цією методикою особистісних якостей знаходилася на бажаному рівні.

Використання в діагностичній діяльності методики «Здатність до емпатії» І. Юсупова дозволило з'ясувати, що на констатувальному етапі експерименту у 2,0% студентів експериментальної групи та у 2,1% контрольної групи спостерігався занадто високий рівень емпатії, що могло спричинити негативний вплив оточення на психологічний стан людини, у 6,5% студентів експериментальної групи та 6,7% студентів контрольної групи було виявлено дуже високий рівень емпатії, у 16,3% студентів експериментальної групи та 16,1% контрольної групи – високий рівень емпатії. Негативним фактом, відзначеним під час діагнос-

Таблиця 1

**Констатувальні дані про рівень сформованості у студентів визначених груп корпоративних умінь (у %)**

Групи Рівні	Е (156 осіб)	К (145 осіб)
1	2	3
<i>організаційно-вольові</i>		
високий	4,8	4,9
середній	51,4	51,1
низький	43,8	44,0
<i>перцептивно-комунікативні</i>		
високий	5,1	5,2
середній	53,5	53,1
низький	41,4	41,7
<i>конструктивно-проективні</i>		
високий	4,6	4,7
середній	48,0	48,5
низький	47,4	46,8
<i>оцінно-регулятивні</i>		
високий	4,8	4,7
середній	46,1	46,4
низький	49,1	48,9
<i>виконавчо-фахові</i>		
високий	5,8	5,9
середній	48,7	48,0
низький	45,5	46,1

Таблиця 2

**Констатувальні дані про характер прояву студентами корпоративно-особистісних якостей (у %)**

Групи Характер прояву корпоративно-особистісних якостей	Е (211 осіб)	К (213 осіб)
практично завжди	6,8	6,6
час від часу	43,7	44,5
майже не проявляються	49,5	48,9

Таблиця 3

**Констатувальні дані адекватності самооцінки студентів щодо готовності працювати в команді над вирішенням поставлених професійних завдань (у %)**

Групи Адекватність самооцінки	Е (211 осіб)	К (213 осіб)
адекватна	6,8	6,9
завищена	53,5	54,4
занижена	39,7	38,7

Таблиця 4

**Узагальнені констатувальні дані про рівні сформованості корпоративної культури студентів (у %)**

Групи Рівень	Е (129 студентів)	К (134 студенти)
високий	5,9 %	5,8 %
середній	58,2 %	58,2 %
низький	35,9 %	36,0 %

тики є те, що у 23,1% студентів експериментальної групи та 23,7% студентів контрольної групи було виявлено низький рівень сформованості емпатії, а в решти студентів, тобто в 52,1% студентів експериментальної групи та 51,4% студентів контрольної групи, – навіть дуже низький.

У процесі опрацювання даних, які отримані за допомогою використання методики «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса було визначено, що студентам найбільшою мірою притаманні такі способи вирішення конфліктної ситуації: компроміс – 14,6% студентам експериментальної групи та 12,7% студентам контрольної групи, уникнення – 23,7% студентам експериментальної групи та 24,3% студентам контрольної групи, пристосування – 19,6% студентам експериментальної групи та 18,5% студентам контрольної групи, змагання – 33,4% студентам експериментальної групи та 35,6% студентам контрольної групи. На жаль, як з'ясовано на констатувальному етапі експерименту, до найбільш продуктивного способу вирішення конфлікту (співробітництво) в більшості випадків звертається тільки 8,7% студентів експериментальної групи та 8,9% студентів контрольної групи.

Узагальнені дані щодо прояву корпоративно-особистісних якостей студентів відображені в таблиці 2.

Отже, можна підсумувати, що переважною більшістю студентів експериментальної й контрольної груп зазначені корпоративно-особистісні якості виявляються час від часу або взагалі майже не виявляються.

На констатувальному етапі експерименту вивчався також ступінь адекватності самооцінки студентів щодо готовності працювати в команді над вирішенням поставлених професійних завдань. Для цього результати їхньої самооцінки з окресленого питання порівнювалися з висновками членів експертної групи стосовно сформованості у студентів такої готовності. Загальні результати діагностики наведені в таблиці 3.

Як свідчать отримані результати, більшість студентів на констатувальному етапі має неадекватну самооцінку щодо визначення власної готовності працювати в команді над вирішенням поставлених професійних завдань.

На основі аналізу, систематизації й узагальнення отриманих даних були зафіксовані такі констатувальні дані про стан сформованості у студентів корпоративної культури, що представлені в таблиці 4.

На ґрунті вищевикладеного було зроблено такі висновки:

- 1) на констатувальному етапі експерименту за всіма визначеними критеріями в рівнях сформованості корпоративної культури студентів обох названих груп принципових відмінностей не виявлено;
- 2) початковий рівень її сформованості у студентів обох груп є недостатнім для успішного здійснення в майбутньому професійної діяльності в автомобільно-дорожній галузі, що зумовлює проведення спеціальної педагогічної роботи в цьому напрямі.

На формувальному етапі проведення експерименту в експериментальній групі впроваджувалася представлена технологія формування корпоративної культури в майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі. У контрольній групі цей процес здійснювався спонтанно, тобто під час застосування традиційних для вищого технічного навчального закладу методів та форм організації навчально-виховної роботи.

Проведення контрольного етапу експерименту передбачало порівняння отриманих результатів щодо сформованості корпоративної культури у студентів експериментальної й контрольної груп, що дозволяло сформулювати загальні висновки про правильність висунутого в дослідженні припущення.

Для проведення кількісного аналізу результатів використовувалися методи математичної статистики. Правдивість гіпотези про те, що відмінності у розподілах студентів експериментальної й контрольної груп за рівнями сформованості компетентності є статистично значущими, була перевірена

за допомогою критерію Пірсона  $\chi^2$ . Значення статистики Тексп. обчислювалося за формулою:

$$\text{Тексп.} = \frac{1}{N_1 N_2} \sum_{i=1}^3 \frac{(N_1 Q_{2i} - N_2 Q_{1i})^2}{Q_{1i} + Q_{2i}}$$

де  $N_1$  – кількість студентів експериментальної групи,

$N_2$  – кількість студентів контрольної групи,

$Q_1$  і  $Q_2$  – кількість студентів, в яких стан корпоративної культури відповідає одному з визначених рівнів: високому ( $i = 1$ ), середньому ( $i = 2$ ) чи низькому ( $i = 3$ ) в експериментальній і контрольній групах відповідно.

Значення  $T$ , яке було отримане з експериментальних даних, порівнювалося з критичним значенням  $T_{\text{крит}}$ , що визначалося за допомогою  $\chi^2$  із  $C-1$  ступенями свободи (де  $C$  – кількість обраних категорій) з урахуванням прийнятого рівня значущості  $\alpha$ . Результати порівняння давали можливість прийняти або відхилити нульову гіпотезу.

**Висновки.** Таким чином підтверджується вірогідність припущення про те, що відмінності у розподілах студентів експериментальної та контрольної груп за рівнями сформованості їх корпоративної культури є статистично значущими.

Перспективним є зображення результатів формувального етапу експерименту, на якому відбувалася реалізація розробленої технології формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі, що базується на

особистісно-діяльнісному, аксіологічному й компетентнісному підходах та передбачає засвоєння студентами професійно необхідних знань, умінь, особистісних якостей, а також визначених в обраній професійній діяльності цінностей, ідеалів та еталонів поведінки на мотиваційно-установочому, змістово-організаційному й рефлексивно-коригувальному етапах.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Архипова И.А. Лучшие тесты самодиагностики и личности старшеклассников и студентов. *Психологический практикум*. Санкт Петербург : Наука и Техника, 2009. 288 с.
2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента : учебник. Минск : БГЭУ, 1996. 284 с.
3. Кицак Т.Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип.: *Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. Київ : КНЕУ, 2007. Т. 2. Ч. I. С. 327–336.
4. Корпоративная культура: учеб.-метод. пособ. / за ред. Т.А. Лапина. Омск : изд-во ОмГУ, 2005. 96 с.
5. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тексты : учеб. пособ. Самара : изд. дом «БАХРАХ М», 2002. 672 с.
6. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах. Москва : ИНФА-М, 2007. 395 с.
7. Халитова И.С. Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Казань, 2009. 184 с.