

УДК 378.6:656.2.071.1:005.3(043.3/5)

**Р. В. СУЩЕНКО**

кандидат наук з державного управління, доцент  
Запорізький національний технічний університет

**ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ,  
СПРЯМОВАНОГО НА ФОРМУВАННЯ  
УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

*У статті подано основні детермінанти й напрями формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту в процесі професійного навчання.*

***Ключові слова:** управлінська культура, професійне навчання, майбутній інженер, професійна підготовка, формування.*

Час впливає на швидкі зміни перспектив стратегічного розвитку вищої освіти, перспектив навчання і розвитку інженерних кадрів, на основні характеристики функціонування окремих університетів.

Транспортні університети теж позиціонують себе як організації, що постійно розвиваються, щоб відповідати європейським міжнародним стандартам, здійснювати на високому рівні викладацьку, методичну й дослідницьку роботу, забезпечуючи відповідну якість цих процесів.

Але без відповіді й наукового обґрунтування залишається питання “Як треба змінювати підготовку інженера залізничного транспорту”? На які пріоритети професійної підготовки інженерних кадрів майбутнього необхідно опиратись?

Відомо, що найбільш значущі детермінанти професійної готовності до інженерної діяльності виявляються у спрямованості професійної мотивації, стресостійкості, здатності до довільної самореалізації, задоволеності від обраної професії й розвиненості рефлексивності, рівні компетентності як системи професійних знань, професійно значущих якостей, що усе разом закладено в управлінській культурі.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що в сучасній педагогічній науці існують об’єктивні передумови для дослідження проблеми формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту. Вагомим внеском у визначення методологічних засад цієї проблеми є дослідження вітчизняних учених, у яких відображено: погляди та ідеї щодо гуманізації професійної освіти (А. Алексюк, В. Андрущенко, В. Беспалько, Б. Гершунський, Н. Дем’яненко, І. Зязюн, В. Лозова, В. Майборода, Н. Ничкало, О. Попова, В. Сластьонін, А. Сущенко, Г. Шевченко; стратегія розвитку вищої педагогічної освіти, інноваційні процеси й реформи у вищій школі (С. Гончаренко, М. Євтух, С. Ісаєнко, В. Зінченко, С. Золотухіна, В. Манько, І. Прокопенко, Л. Соколова, С. Сисоєва, В. Шадриков). Управління як цілісний педагогічний процес розглянуто у працях

В. Андрєєва, Ю. Бабанського, В. Євдокимова, Н. Кузьміної, А. Міщенко, А. Орлова, В. Стадова.

У дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців зосереджено увагу на формуванні управлінської культури фахівців різних галузей: керівників навчально-виховних закладів як менеджерів освіти (З. Багірова, Л. Васильченко, С. Королук, В. Медвідь); учителів як майбутніх менеджерів освіти (А. Губа, М. Кононенко); майбутніх педагогів (Л. Азарова, Т. Горюнова, І. Кузнецова, Н. Тамарська); керівників дошкільної освіти (Т. Пономаренко); менеджерів (О. Єршова, Ю. Клоков); керівників організацій (лідерів) (А. Залезнік (A. Zaleznik), С. Калашнікова, Ф. Лавітца (F. Lavitsa), В. Майборода; керівників профспілкових організацій (М. Якібчук); фахівців соціальної сфери (О. Поздняков); державних службовців (В. Луговий, І. Мяготіна, Ж. Таланова, О. Ярковой).

Управлінська культура є складовою професіоналізму інженера, який ґрунтується на загальній культурі та професійній самосвідомості, що вимагає стимулювання цілеорієнтованої мотивації як розвитку і саморозвитку управлінської культури, так і розвитку професіоналізму, заохочення до професійного самовдосконалення майбутнього інженера.

Втім, близькі до цього проблеми тільки в таких важливих, але окремих напрямках, зокрема: підготовка й управління кадрами різними галузями економіки ((Г. Атаманчук, В. Бойков, Г. Мальцев, В. Мальцев, Е. Охотський та ін.); становлення особистості керівника-професіонала (А. Деркач, В. Зазикін, О. Ігнатюк, Т. Мардахаєв, А. Маркова, А. Чернишов та ін.); психолого-педагогічні аспекти формування культури спеціалістів у процесі професійної підготовки (А. Абрамова, Ю. Адлер, А. Аменд, А. Беліков, Н. Болдирєв, Ю. Васильєв, А. Глазунов, Т. Гура, О. Пономарьов, О. Романовський та ін.); управлінська культура спеціалістів (С. Алієва, О. Виханський, В. Дятлов, А. Турчинов, Т. Шаргун та ін.); формування професійних якостей спеціалістів залізничного транспорту (І. Булатніков, Н. Повесьма, С. Рижак, А. Чурилін та ін.). Втім, аналіз літератури показав, що досі відсутні дослідження з формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту.

**Мета статті** – висвітлити пріоритетні напрями та детермінанти формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту в процесі професійного навчання

Здійснений теоретико-педагогічний аналіз наукових підходів до розуміння сутності управлінської культури інженера залізничного транспорту дав можливість *управлінську культуру розглядати як соціально-педагогічний феномен професіоналізму особистості фахівця, особливістю якого є постійне активне прагнення до оновлення й удосконалення інженерної діяльності, відповідальність і відданість справі, багатство змісту запропонованих управлінських рішень і авторських пропозицій, культура аналізу, планування й успішної організації та підтримка психологічно комфортного спілкування, духовної взаємодії з людьми.*

Управлінська культура інженера залізничного транспорту – це високий сплав вияву культури, інтелігентності й професіоналізму в цілепокладанні, плануванні, успішній організації виконання управлінських рішень, пов'язаних з удосконаленням інженерної діяльності та ділового спілкування людей.

Повертаючись до створеної нами концептуальної моделі формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту, узагальнюючи існуючі наукові погляди, можемо констатувати: незважаючи на те, що управлінська культура інженера залізничного транспорту є динамічним явищем, що розвивається вона протягом усіх етапів професіогенезу і що цей процес формування не є рівномірним, найбільш сенситивними періодами її розвитку є такі:

- час професійної підготовки у вищому навчальному закладі, коли студент усвідомлює як майбутній фахівець сутність інженерної діяльності на залізничному транспорті, свої професійні функції і ролі, наміри, цілі (далекі і близькі), визначає свій професійний образ, домінування особистих норм поведінки та форм взаємодії з людьми, встановлення професійних контактів, цінності й особливості професійної дружби тощо;

- час професійної адаптації, коли відбувається практична реалізація інженерної діяльності, професійні контакти;

- у процесі професійного самовдосконалення, проектування перспектив професійного розвитку і кар'єрного зростання.

Крім того, зазначимо, що яскраво виражена особистісно керована потреба студента в розвитку управлінської культури полягає не в тому, щоб обов'язково бути керівником, а набуття необхідних теоретичних знань і практичних умінь для того, щоб в умовах динамічних змін на залізничному транспорті висувати нові кваліфікаційні пропозиції, в яких поєднується і кваліфікація в строгому сенсі цього слова, і соціальна поведінка, і здатність працювати в команді, і любов до оновлення й ризику; розвивати професійно-особистісні якості у процесі підготовки до ефективної професійної діяльності, які допоможуть легко та набагато доцільніше, ніж це було раніше, професійно розв'язувати компетентно орієнтовані завдання, застосовуючи отримані знання, починаючи від самих простих до самих складних.

Звідси – *перша детермінанта* (причина, що визначає виконання чогось) – *зміна самої сутності професійної підготовки інженера залізничного транспорту з метою формування його управлінської культури в умовах навчання.*

Сутність її знаходить вияв у забезпеченні можливостей зміни змісту навчання з урахуванням динаміки соціального замовлення і потреб розвитку залізничної галузі, досягнення цілей професійної підготовки, щоб забезпечити глибоке розуміння студентом того, що завдяки наявності в нього управлінської культури можна досягти не тільки академічних успіхів, але й отримати позитивне визнання суспільства, якості й повноцінності життя, впевненість у можливості подальшого примноження свого інтелектуально-

го потенціалу. Ця детермінанта спирається на тезу, згідно якої управлінська культура є рушійною силою професійного розвитку й саморозвитку.

*Друга детермінанта* формування у майбутніх інженерів управлінської культури в процесі професійного навчання, яка дає підстави для активного її саморозвитку – *диверсифікація* (лат. *diversus* – різний і *facere* – робити), полягає в широкій різноманітності навчальних програм і навчальних планів, здатності формувати власну стратегію, визначати найважливіші пріоритети у навчанні, оптимально використовувати час свого професійного становлення й отримувати позитивні результати для професійного саморозвитку загальної та управлінської культури, отримати дійсно глибоке розуміння поняття “розвиток управлінської культури і професіоналізму протягом життя”.

Першочергового значення набуває диверсифікація у формуванні відповідальності самого студента за якість отриманої професійної освіти й управлінської культури, власних пріоритетів у навчанні, надаючи йому можливість і право вибору в сучасному навчальному закладі (за наявності різноманітності навчальних програм) з допомогою досвідчених викладачів знайти надійний шлях прискорення особистісно-професійного саморозвитку.

Під цим кутом зору пропонується для експериментальної перевірки *третьою детермінантою* – *створення у ВНЗ залізничного профілю педагогічного середовища для стимулювання успішного виконання студентами професійно-творчих управлінських завдань, презентації їхніх результатів, у тому числі, й на заняттях із спецдисциплін, оприлюднення, генерування студентських управлінських ідей з розвитку Укрзалізниці та рефлексії управлінської культури за рахунок розроблених науково-методичних рекомендацій, їх реалізації*.

Як один із кроків у вирішенні цих складних і актуальних для формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту завдань нами було здійснено невеликий соціально-історичний нарис уже набутого вітчизняного і світового досвіду в галузі професійної педагогіки та перспектив упровадження його кращих зразків у навчально-виховний процес вищих навчальних залізничних закладів, який має й сьогодні ознаки випереджального характеру.

Надзвичайно цікавим з давніх-давен виявився досвід наукової організації праці, коли здійснювалась детальна розробка методичних способів і прийомів налагодження трудової діяльності не маси, а кожного конкретного працівника, його антропологічні, психологічні особливості, етнічні розбіжності, до яких мали пристосовувати знаряддя праці, а не навпаки. Проводились наукові пошуки з аналізу мотивації, формування корисності праці для себе, ефективності праці й вилучення з неї зайвих та неефективних прийомів, вироблялись закони, правила, формули, якими треба було обов’язково керуватись. Особливого значення надавалось управлінським функціям: плануванню, організації, контролю (Система Ф. Тейлера,

1882 рік. Написав книгу “Менеджмент” про управління виробничими процесами).

Вітчизняний фізіолог І. Сеченов заклав наукові засади розуміння рефлексорної природи психічних процесів у трудовій діяльності в умовах автоматизації трудових процесів, режиму праці, перевтоми, про вплив подразнення чутливих нервів на м'язову роботу (1901 р.) А ледь пізніше (1903 р.) німецький психолог В. Штерн запропонував термін “психотехніка”, де визначалися уже методи грамотного її використання. Після цього в Берліні було створено Інститут практичної психології з метою профвідбору, в Росії В. Бехтеревим – лабораторію праці, в 1920 р. – Інститут праці під керівництвом О. Гастева, в якому вивчалися проблеми трудових установок, професійного відбору й оптимізації трудової діяльності робітників.

Для нашого дослідження особливого значення набуває досвід США, де відбувалась переоцінка людського чинника в організації виробництва у 20-30-х роках, зокрема значного внеску в цей процес професора Гарвардської ділової школи Е. Мейо, який, вивчаючи причини плинності робочої сили довів, що вона (плинність) не від умов праці, а через відсутність доброзичливих зв'язків між людьми під час робочої зміни, а тому запропонував паузи для відпочинку та обов'язкові дружні й ділові зв'язки між ними, позитивне позавиробниче спілкування. На думку Е. Майо, за рахунок цього відбувалась “трансформація орди одиночок у соціальну групу”, що підтверджується й сучасними всесвітньо відомими експериментами велике значення створення особливого соціуму, яка названа сьогодні відомою теорією людських відносин у трудовій діяльності [3, с. 27–28].

Цей невеличкий історичний екскурс ми навели для акцентування головної особливості напряду нашого дослідження, а саме – пошук можливостей спрямування професійного навчання майбутніх інженерів залізничного транспорту на необхідність формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту, на впровадження інновацій через серію поступових кроків наближення студентів до професіоналізму й культури.

Екскурс в історію підтвердив, що всі три доміанти, визначені нами як найважливіші фактори педагогічного впливу на формування у майбутніх інженерів управлінської культури інженерної еліти, історично виправдані й об'єктивно необхідні для збагачення цього досвіду в процесі її професійної підготовки.

Нам імпонують, у зв'язку з цим шляхи, на які вказує відомий сучасний психолог-дослідник В. Рибалка у ставленні до розв'язання вічної проблеми: гармонії людської природи й трудової діяльності, а саме:

- вивчення структури мотивів і стимулів трудової діяльності, закономірностей формування і перебудови цієї структури;
- виявлення шляхів встановлення гармонії між людиною та її професією, тобто динамічної рівноваги у системі “суб'єкт праці – професійне середовище – об'єкт праці”;

- визначення структури і динаміки професійно важливих властивостей особистості;
- вивчення структури умінь і навичок, що забезпечують вирішення професійних завдань в оптимальних та експериментальних умовах, а також факторів, що визначають стійкість і динаміку цієї структури;
- дослідження функціональних станів людини у праці та закономірностей динаміки цих станів;
- визначення взаємозв'язку психічних властивостей, відношень і психічних станів особистості як фактора успішності та безпеки праці [4, с. 12].

Автор цього дослідження експериментально доводить найголовніше для нашого експериментального пошуку: на рівні особистості, тобто вищого прояву активності суб'єкта, діє особливий “підрівень” соціопсихічної детермінації, що характеризує соціально неповторні, оригінальні властивості психіки людини, здатність до творення нею нового суспільного досвіду та самотворення .... діяльність особливого ґатунку – перетворювальна, творча, інноваційна [4, с. 13].

Цей висновок В. Рибалки став для нас важливою концептуальною орієнтацією методичного забезпечення реалізації визначених нами педагогічних детермінацій і стратегії формування управлінської культури в процесі професійного навчання майбутніх інженерів залізничного транспорту.

Приведений вище короткий історичний екскурс аналізу розвитку, типових прикладів сформованості світоглядних позицій щодо впливу людського фактору і виробничої культури стосунків на продуктивну працю людини вимагає цілком логічного аналізу цього впливу на принципи організації сучасної університетської освіти.

Узагальнивши історичний досвід, С. Гессен так сформулював основні вимоги до університетської освіти:

- повнота, різнобічність та універсальність пропонованих університетом знань;
- дух свободи і творчості у процесі викладання і учіння;
- здібність університету до самовідтворення шляхом підготовки викладачів і вчених з числа своїх студентів [5, с. 62].

Які ж основні вимоги до університетської освіти, оволодіння системою наукових знань та практичних умінь, необхідних для майбутньої професійної діяльності?

“Формування змісту навчання з дисциплін змістових частин галузевих стандартів вищої освіти має розглядатися відповідно до детального опису визначень і належних знань, навичок і відносин у кожній з восьми галузей, а саме: комунікація рідною мовою, комунікація іноземною мовою; математична грамотність і основні компетентності в науці і техніці; інформаційно-комунікаційна компетентність; “вчись вчитися”; міжособистісні і громадянські компетентності; підприємництво; загальна культура” [2, с. 4].

Втім, дослідники проблем професійної педагогіки, зокрема, автор підручника “Педагогіка вищої школи” Т. Туркот, у зв’язку з другою особливістю університетської освіти, а саме – свобода викладання і учіння, справедливо ставить декілька важливих запитань:

– Як в межах єдності наукових досліджень і викладання можна реалізувати ідею свободи науково-педагогічної діяльності викладача університету?

– Яким є співвідношення між систематичним навчальним курсом, який складається з лекцій і семінарсько-практичних занять і мета якого полягає в передачі наукових знань, та в стимулюванні до пошуку нових, між науковою дисципліною як організацією навчальної діяльності студентів і пошуком ними шляхів вирішення наукових проблем?

Відповідаючи на ці запитання, дослідниця робить, на наш погляд, об’єктивно достовірний висновок: сучасний університет зберігає поряд із свободою навчання різноманітні програми предметного і професійного навчання, які мають за мету глибоке оволодіння системою наукових знань та практичних умінь, необхідних для майбутньої професійної діяльності [5, с. 63].

В умовах інноваційного типу світового розвитку, коли швидко розвиваються науково-технічний та інформаційно-комунікаційний поділ праці, з’являються все нові галузі й підгалузі науки, техніки, технології, специфічні прийоми виконання професійних завдань, важливою особливістю університетського навчання є свобода висловлювання наукових поглядів, науково-педагогічної творчості, свобода думки та слова і найголовніше – традиційна духовна й культурологічна місія університету.

На порядок денний світове наукове товариство ставить і пропонує створення особливих умов для розвитку системної інженерії, професійної підготовки системних інженерів: міждисциплінарний підхід і засоби для створення успішних систем; міждисциплінарний підхід, що охоплює всі технічні зусилля з розвитку та верифікації інтегрованих та збалансованих у життєвому циклі багатьох системних рішень, що стосуються людей, продукту та процесу, які задовольняють потреби замовника [1, с. 43].

**Висновки.** Таким чином, мова йде про те, щоб у процесі професійної підготовки була чітко визначена ієрархія професійних цінностей, яка закладена в кінцевій меті й системі міжвузівської методичної підготовки до її реалізації професорсько-викладацького складу ВНЗ, створення основ розвитку системних якостей майбутніх інженерів, формування у студентів системного погляду на вирішення будь-яких професійних завдань та розвиток комплексу основних особистісних якостей, якими повинен оволодіти майбутній інженер залізничної галузі.

В умовах ринкової економіки вищий залізничний навчальний заклад повинен створити умови для актуалізації й постійного підвищення особистісного й творчого потенціалу майбутнього інженера, надати йому допомогу в соціалізації, в оволодінні нормативами високоморальної поведінки, в реалізації управлінської культури.

### Список використаної літератури

1. Батоврин В. К. Образование в системной инженерии – проблемы подготовки специалистов для создания конкурентоспособных систем [Электронный ресурс] / В. К. Батоврин // Открытое образование : интернет-журнал. – 2010. – № 2. – Режим доступа: [http://www.ict.edu.ru/ft/003568/tm2004\\_C.pdf](http://www.ict.edu.ru/ft/003568/tm2004_C.pdf).
2. Вища освіта України – Європейський вимір: стан, проблеми, перспективи: Матеріали до підсумкової колегії (21 березня 2008 року, м. Київ) // Освіта України. – 19 березня 2008 р. – “21-22 (905). – с. 4.
3. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология : учеб. пособ. / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев ; [под ред. А. А. Крылова]. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – 224 с.
4. Рибалка В. В. Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого: посібник / В. В. Рибалка. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. – 220 с.
5. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Т. І. Туркот. – К. : Кондор, 2011. – 628 с.

*Стаття надійшла до редакції 14.09.2015.*

### **Сущенко Р. В. Детерминанты профессионального обучения, направленного на формирование управленческой культуры будущих инженеров железнодорожного транспорта**

*В статье поданы основные детерминанты и направления формирования управленческой культуры будущих инженеров железнодорожного транспорта в процессе профессионального обучения.*

**Ключевые слова:** управленческая культура, профессиональное обучение, будущий инженер, профессиональная подготовка, формирование.

### **Sushchenko R. Determinants Vocational Training Directed on Formation of the Management Culture of the Future of Railway Engineers**

*In article filed by the main determinants and direction of formation of the administrative culture of the future of Railway Engineers in training.*

*Defined that first determinant (cause that determines the performance of something) – change the very essence of training of Transportation in order to develop its management culture in terms of training.*

*The second determinant of future engineers in the management culture in the process of learning – diversification, giving reasons for its active development and self-development.*

*The third determinant – the creation of institutions railway profile educational environment for successful implementation of measures to promote professional and creative management tasks, disclosure, generation of student management ideas related to the development of Ukrainian railways, engineering, management culture and reflection.*

*Is proved that in a market economy higher educational institution rail should create conditions for constant improvement and updating of personal and creative potential of the future engineer to assist him in socialization, in mastering the highly moral behavior standards in the implementation of management culture.*

*Thus, determined that in the process of training was clearly defined hierarchy of professional values, which lies in the ultimate aim and the system Interuniversity methodological training to its implementation faculty universities, laying the foundations of systemic qualities of future engineers, forming student system view resolve any problems and professional development of complex major personal qualities that should master the future engineer the railway industry.*

**Keywords:** management culture, professional training, future engineer, training, formation.