

terstvom obrazovaniya RF v kachestve uchebnogo posobija po special'nosti 351400).  
- М.: Sinteg, 2002 g.

А.Д. Кашпур, Е.В Дымченко

### **ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ**

Основное внимание фокусировано на задачах раскрытия особенностей нового экономического мышления (НЭМ), представлений о механизмах его формирования и разработке рекомендаций по активации этого процесса. Представлены возможности оценивания уровня его развития в разных слоях общества, роль в экономике и общественном развитии.

А. Д. Кашпур, О.В. Димченко

### **ФОРМУВАННЯ НОВОГО ЕКОНОМІЧНОГО МИСЛЕННЯ**

Основну увагу сфокусовано на завданнях розкриття особливостей нового економічного мислення, уявленнях про механізми його формування й розробці рекомендацій з активації цього процесу. Представлено можливості оцінювання рівня його розвитку в різних верствах суспільства, роль в економіці й суспільному розвитку.

A.Kashpur, O.Dymchenko

### **FORMATION OF NEW ECONOMIC THINKING**

The basic attention is focused on disclosing of features new economic thinking (NET) problems, representations about formation mechanisms and working out of recommendations about activation of this process. Estimation possibilities of NET development level in different social classes, a role in economy and social development are presented.

*Стаття надійшла до редакції 20.06.2011*

**УДК 37.013**

*Харченко А. О., Подколзіна О. В.,  
м. Харків, Україна*

### **ПРИЩЕПЛЕННЯ СТУДЕНТАМ НАВИЧОК РОБОТИ В КОМАНДІ**

**Загальна постановка проблеми.** Внаслідок надзвичайно складного й суперечливого характеру сучасного етапу суспільного розвитку відбуваються істотні зміни цілей, змісту і характеру виробництва в самому широкому його розумінні. Перш за все це стосується організації спільної діяльності людей та

управління нею. Традиційне поняття координації виконання працівниками їх функцій і обов'язків вже не відповідає повною мірою завданням управління. Ускладнення самої продукції й підвищення вимог до якості товарів і послуг в умовах функціонування економіки на ринкових принципах і застосування сучасних високих технологій зумовлює необхідність пошуку нових підходів до ефективної організації виробництва. Одним з таких підходів, як свідчить світова практика, стає використання різних форм командної діяльності.

Однак традиційно в системі вищої освіти практично не передбачалося цілеспрямованої підготовки майбутніх фахівців до роботи у складі команди. Тому сьогодні одна з надзвичайно важливих і актуальних проблем освіти полягає у розробці як теоретико-методологічних, так і методичних основ, які б сприяли впровадженню в педагогічну практику вищої школи ефективних шляхів і засобів формування і розвитку у студентів сталих навичок плідної командної діяльності. Уявляється цілком очевидним, що успішне розв'язання цієї проблеми вимагає здійснення спеціальних психолого-педагогічних досліджень, пов'язаних з аналізом індивідуальних особливостей потенційних учасників команди та їх психологічної готовності до такої діяльності. Крім того, проблема включає й відповідну підготовку викладачів. Адже їм самим необхідно добре знати не тільки особливості командної діяльності, а й форми і методи прищеплення належних навичок студентам.

Таким чином, впровадження у практику освітньої діяльності вищих навчальних закладів методів ефективної підготовки майбутніх фахівців до успішної роботи у складі команд постає вкрай важливою і актуальною не тільки педагогічною, а й соціально-економічною проблемою України.

**Зв'язок проблеми з важливими теоретичними і прикладними питаннями.** Вже самі ті кардинальні зміни, що відбуваються в цілях, змісті й характері суспільного виробництва, насамперед розробка і впровадження перспективних високих технологій, підвищення його наукоємності та рівня вимог до професійної підготовки й інтелектуальних здібностей працівників, зумовлюють подальше поглиблення суспільного поділу праці. А це зі всією невідвортністю викликає необхідність у принципово новій організації праці та керівництва нею. Тому проблема уміння фахівців працювати в команді та їх готовності до плідної участі у спільній діяльності призводить до потреби як в розробці теоретичних основ ефективної організації цієї діяльності, так і практичних рекомендацій по її успішному здійсненню.

Таким чином, порушена проблема охоплює у їх системній цілісності такі наукові сфери, як інженерна психологія і психологія праці, педагогіка інженерної освіти і теорія управління соціальними системами. Водночас вона нерозривно пов'язана з практикою менеджменту й відповідної освітньої діяльності з практичної підготовки студентів до командної діяльності.

Результати аналізу останніх досліджень і публікацій з проблеми свідчать як про її безсумнівну актуальність, істотну теоретичну і практичну значущість, так і, на жаль, про ще вкрай недостатню розробленість навіть на концептуальному рівні. В цьому неважко впевнитися в процесі знайомства з дослідженнями В. П. Андрущенко, який системно підходить до розвитку сучасної філософії освіти та І. Д. Беха, який аналізує актуальні проблеми виховання учнівської і студентської молоді. Важливі питання професійної діяльності інженера, в тому числі і його потреби у володіння навичками командної роботи розглядають М. З. Згуровський, О. Е. Коваленко, Г. Г. Півняк, О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, Л. Л. Товажнянський та інші. Пошуку ефективних шляхів і способів прищеплення кожному студенту навичок командної діяльності і розвитку творчих здібностей його особистості присвячені дослідження і практична діяльність Є. Є. Александрова, А. В. Бойка, Е. Г. Братути, О. В. Горілого, А. І. Грабченка, О. І. Ільїнського, В. Б. Клепікова Л. М. Любчика та ще багатьох інших провідних вчених і педагогів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», інших вищих навчальних закладів інженерного профілю.

Відома українська дослідниця сучасних проблем освіти С. О. Сисоева спеціально розглядає проблему тих нових вимог, які висуває до професійної компетенції та особистісних якостей фахівця постіндустріальне суспільство. Чільне місце серед них належить і його здатності ефективно працювати в команді. За її словами, «залучаючи майбутнього фахівця до професії, ми спостерігаємо протиріччя, яке виявляється у тому, що організація навчально-пізнавальної діяльності неадекватна професійній праці» [1, с. 50]. На наше глибоке переконання, така її неадекватність полягає, зокрема, і у відсутності у майбутнього фахівця саме навичок командної роботи.

Добре відомо, що командна діяльність не тільки не нівелює особистість та її індивідуальні якості, а й безпосередньо сприяє їх виявленню, визнанню й подальшому плідному розвитку. Адже визнання людини як особистості та професіонала може відбуватися тільки в умовах належного психологічного клімату в колективі, який саме й характеризує справжню команду, здатну і готову плідно розв'язувати найскладніші завдання саме завдяки можливості максимальної реалізації кожним її учасником свого творчого потенціалу. Це ж, у свою чергу, активно сприяє подальшому розвитку особистості кожного.

Не випадково В. Г. Кремень спеціально підкреслює з цього приводу, що «саме від розвиненості кожної особистості буде залежати доля держави і нації. Наше з вами завдання – так модернізувати освіту, аби якомога повніше передати майбутнім поколінням культурні надбання і позитивний досвід попередників». А саме національна культура і досвід попередників свідчать про значне поширення в українського народу різних форм колективної праці та взаємодопомоги. Разом з тим вчений зазначає, що необхідно «рішуче відгородити їх від

того, що віджило. І головне – створити найкращі умови для самопізнання, саморозвитку, а потім і самореалізації власної сутності кожною особистістю». Ми ж впевнені, що ці умови можуть бути створені тільки в умовах командної діяльності, оскільки без об'єктивної оцінки себе з боку свого оточення людина не може належним чином пізнавати себе й відповідно само розвиватися та само реалізуватися. Тому вважаємо вкрай необхідним особливо підкреслити слушну думку відомого вченого і педагога стосовно того, що саме «у цьому – шлях до особистісного щастя кожної людини, у цьому – єдиний спосіб ненадсильницького динамічного прогресу суспільства, нації й держави» [2, с. 14].

Сучасний іспанський філософ Х. Ортега-і-Гассет також підкреслював, що «кожен з нас складається наполовину із свого «я» і наполовину з того середовища, в якому він живе. Коли середовище сприяє прагненням нашого «я», ми повністю реалізуємо себе: суспільна атмосфера сприяє нашому самоствердженню і самовираженню». Разом з тим, заслуговує на нашу увагу й зауваження вченого відносно того, що «те середовище, яке знаходиться всередині нас, завжди відгукується луною на ворожість зовнішнього середовища, сприяє невпинному розпаду нашої особистості, примушує нас вести постійну боротьбу з самим собою. Такий стан пригнічує нас, заважаючи всебічному розвитку нашої особистості й більш повному розкриттю всіх її здібностей» [3, с. 21-22].

Однак вважаємо за необхідне ще раз повторити, що крім констатації необхідності цілеспрямованої підготовки студентів до командної діяльності, в дослідженнях, з якими нам довелося знайомитися, практично відсутні ідеї щодо розробки, теоретичного обґрунтування і практичної реалізації дійсно ефективних методів та інноваційних педагогічних технологій цієї підготовки.

**Мета статті** у зв'язку з цим саме й полягає у спробі системного аналізу проблем педагогіки вищої школи, пов'язаних з необхідністю пошуку кращих і надійніших методів, засобів і форм прищеплення студентам сталих навичок роботи у складі команди. Передбачається детально проаналізувати структуру цього завдання, можливості та ефективні педагогічні технології успішного його розв'язання, а також розглянути психологічні аспекти їх реалізації шляхом належної організації навчально-виховного процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Результатами численних наукових досліджень з психології праці та управління переконливо доведено, а життям і практикою суспільного виробництва давно і достатньо чітко підтверджено, що ефективність спільної діяльності людей істотною мірою залежить від тих стосунків між ними, які складаються в процесі цієї діяльності. Однак в той же час, як свідчить практика самої спільної діяльності, її зміст і характер, у свою чергу, впливають на процеси формування, розвитку і дотримання норм і вимог, сукупність яких фактично і визначає систему взаємовідносин між її учасниками. Така взаємозалежність сьогодні помітно посилюється внаслідок ускладнення характеру виробництва і впливу відносин між працівниками на його

ефективність і результати. Постійно зростає роль особистісного чинника і психологічного клімату в колективі.

Вищою формою виробничого колективу і водночас взаємин між його учасниками сьогодні цілком справедливо вважається команда. Під командою прийнято розуміти робочу групу односторонців, які не тільки зайняті спільною професійною діяльністю, але й сповідують спільну систему цінностей, чільне місце в якій посідає як ця діяльність, так і приналежність її учасників до своєї робочої групи. Спільні цінності та доброзичливі взаємовідносини учасників діяльності між її учасниками виступають потужним стимулом їх трудової активності, приносять їм глибоке задоволення, сприяють постановці високих цілей та успішному їх досягненню, створюють творчу атмосферу та умови для професійної та особистісної самореалізації кожного учасника команди.

Однак для того, щоб сформувати таку команду, забезпечити нормальне входження до її складу нових учасників і прийняття ними її цінностей, норм і правил, необхідно, щоб майбутні фахівці ще в процесі навчання у вищому навчальному закладі отримували належне уявлення про сутність командної роботи та її переваги, формували і розвивали відповідні навички і особистісні риси й якості. Іншими словами, крім високої професійної компетентності, яка традиційно завжди вважалася основним завданням вищої школи, їм необхідно отримати також належну соціальну компетентність. Щоб навчити студентів ефективно спілкуватися з людьми, вміти слухати і розуміти їх, прищепити здатність критично зіставляти свої думки з думкою співбесідника і приймати останні, якщо вони дійсно виявляються більш прийнятними, необхідно чітко поставити відповідні завдання в систему цілей вищої школи.

У зв'язку з цим О. С. Пономарьов цілком справедливо зазначає, що «метою освіти сьогодні має виступати не просто надання певного обсягу знань, а системне формування професійної і соціальної компетентності фахівця, його загальної і професійної культури». На переконання вченого, «сама компетентнісна підхід найбільшою мірою відповідає новим суспільним потребам у підготовці кадрів і забезпечує можливість задоволення освітніх потреб самої особистості». При цьому він уточнює, що «компетентністю слід вважати сукупність взаємопов'язаних професійно значущих рис і якостей особистості, знань, умінь і навичок, необхідних для продуктивної діяльності в конкретній сфері суспільного виробництва у самому широкому його розумінні».

При цьому автор спеціально підкреслює ту суттєву обставину, що «компетентність має визначатися не тільки відносно певного кола предметів і процесів, а й відносно ділових стосунків з іншими людьми. Тому сьогодні загальну структуру поняття професіоналізму людини не випадково доповнюють її соціальною компетенцією, одним з надзвичайно важливих елементів якої вступає комунікативна компетентність, що визначає міру підготовленості до реального життєвого спілкування, в тому числі й у професійній сфері» [4, с. 25].

Безперечно, все це надзвичайно важливо, однак за сучасних умов, коли відбуваються процеси осмислення системної кризи освіти і пошуку її причин і формування нової освітньої парадигми, прищеплення студентам самого «духу» командної діяльності постає одним з надзвичайно важливих завдань вищої школи. Без цього неможливо забезпечити ціннісного сприйняття ними своєї професійної діяльності, без чого людина не може стати щасливою. Адже не випадково прийнято вважати, що людина щаслива тоді, коли вона із задоволенням йде вранці на роботу і з таким же задоволенням повертається увечері додому. А це й означає, що робота для цієї людини створює не тільки можливість для отримання грошей, але й умови для її творчої самореалізації.

В команді, як зазначає В. Ю. Дорошенко, «спільне розв'язання виробничих питань зменшує стресові ситуації, підвищує інноваційний потенціал співробітників, краще вирішуються суміжні проблеми, згладжуються можливі наслідки нечіткого розподілу обов'язків і неправильного керівництва, конфлікти на міжособистісному рівні». При цьому, на його глибоке переконання, «основа успіху сучасної колективної діяльності – відносини співробітництва і взаємодопомоги на протигагу конфлікту і конфронтації. Поведінка, яка орієнтується на спільну діяльність, передбачає наявність певних передумов» [5, с. 158].

Наш власний науково-педагогічний досвід і спеціальні цілеспрямовані спостереження дають вагомі підстави впевнено стверджувати, що такими передумовами мають бути, по-перше, взаємна повага і довіра між членами команди, які ґрунтуються на високому рівні професіоналізму і належних особистісних якостях кожного; по-друге, свобода і відкритість висловлювань думок і готовність до їх доброзичливого обговорювання; по-третє, взаємна підтримка дій один одного і впевненість у їх доцільності й виправданості; по-четверте, спільні життєвих цілей, ціннісних орієнтирів та ідеалів; по-п'яте, прозорість у прийнятті важливих рішень і залучення людей до їх підготовки, обговорення та реалізації. Для того ж, щоб створити такі умови, керівник перш за все повинен бути безпосередньо сам зацікавлений у згуртованості своєї команди й розуміти, що тільки за цих умов можна очікувати від кожного максимальної віддачі.

Таким чином, для майбутнього керівника надзвичайно важливим стає уміння і прагнення так підбирати команду, щоб психологічна сумісність її учасників органічно поєднувалася з їх високим професіоналізмом, загальною культурою і схильністю до згуртованості й доброзичливості. Такі його риси, які, до речі, необхідні не тільки керівникові, а й кожному фахівцеві, оскільки в умовах ринкової економіки майже кожному фахівцеві доводиться тією чи іншою мірою виконувати управлінські функції. Крім того, і власне успішна робота у складі команди вимагатиме від нього і здатності сприймати норми і правила взаємовідносин, що склалися в команді ще до його приходу, і уміння

знаходити спільну мову з іншими працівниками, і наполегливості у власному самоствердженні та вияві своїх креативних здібностей і творчого потенціалу.

Для формування і постійного розвитку таких рис і здібностей в період навчання майбутніх фахівців у вищій школі необхідно широко застосовувати і такі активні методи навчання, як ігрове проектування, яке істотно сприяє прищеплення студентам навичок командної діяльності, і цілеспрямовані, спеціально розроблені для цього психологічні тренінги, і комплексні курсові й дипломні роботи, виконання яких вимагає формування робочої групи, яка є аналогом команди, і здійснюється її учасниками з чітким розподілом функцій і обов'язків між ними. Важливу роль при цьому відіграє й такий навчально-ситуаційний прийом, як використання системи заохочень. Адже в реальній виробничій практиці вона виступає не тільки дуже потужним мотиваційним чинником ефективної діяльності працівників, але й важливим психологічним механізмом виховання у людей почуття справедливості, згуртованості групи.

Дійсно, в команді, за словами Дорошенка, «діалектично об'єднані два компоненти – матеріальний і духовний. *Матеріальний* компонент – це її фізичні члени, конкретні індивіди, *духовний* – її ідеологія і психологія». Слід особливо підкреслити роль психології команди, якою є «сукупність певних соціально-психологічних явищ, що виникають в процесі її формування і функціонування на основі становлення внутрішніх зв'язків в колективі, форм і способів взаємо задоволення його членів. Сюди ж відносяться морально-психологічний клімат, способи спілкування, громадська думка і настрої, звичаї і традиції, проблема лідерства, природа внутрішньо групових конфліктів тощо» [5, с. 159]. На наше ж глибоке переконання, ці складові командної психології важливі не самі по собі, а як один з ефективних засобів розвитку і кожної особистості, і команди в цілому. Саме завдяки їх впливу на учасників спільної діяльності і формується та функціонує той «командний дух», який виступає джерелом забезпечення високої ефективності вказаної діяльності й задоволення людей і нею, і своєю належністю до команди.

Для згуртованої команди нового сенсу набувають традиційні відносини між працівниками, в тому числі й відносини керівника і підлеглих. Як досить образно пише відомий американський фахівець з філософії управління, теорії і практики менеджменту Пітер Друкер, «в сучасних умовах взаємовідносини «начальника» і «підлеглих» більше нагадують взаємовідносини диригента оркестру і музиканта, а не традиційну схему «я начальник, ти дурень». Керівник організації, який приймає на роботу фахівців, не в змозі, як правило, виконати роботу свого підлеглого, так же як диригент оркестру не обов'язково вміє грати на трубі» [7, с. 38].

І така функціональна спеціалізація фахівців в команді сприяє розвитку унікальних здібностей кожного з них, а їх поєднання дає величезний ефект. При цьому більшість з них здатні успішно виконувати кілька різноманітних

функцій, замінюючи при необхідності відсутнього з певних причин товариша, хоча далеко не завжди може так досконало, як той, виконувати його функції. Візьмемо на себе сміливість висловити думку, що й багато хто з учасників команди може при необхідності замінити її керівника, хоча його функції є набагато більш складними, ніж функції виконавців. І одна з них полягає у визначенні цілей діяльності, шляхів і доцільних способів її здійснення та раціонального розподілу завдань і функцій між виконавцями з урахуванням їх кваліфікації, індивідуальних здібностей та особливостей характеру з тим, щоб забезпечити найбільш ефективне досягнення цілей цієї діяльності.

Саме ці уміння і навички майбутні фахівці повинні отримати в процесі навчання у вищій школі, а безпосередньо у виробничому середовищі вони мають лише удосконалювати, шліфувати свою професійну компетентність. Тому орієнтація навчально-виховного процесу на прищеплення студентам навичок командної діяльності та відповідного характеру міжособистісних відносин має стати одним з принципових положень нової парадигми освіти, яке безпосередньо впливає з сучасних суспільних потреб і вимог.

**Висновки.** Виконане дослідження дає вагомі підстави стверджувати, що, по-перше, перехід людства до принципово нового, постіндустріального етапу в історії своєї цивілізації, пов'язаний з інноваційним типом розвитку, інформатизацією всіх сфер суспільного життя і впровадженням високих технологій вимагає нового типу організації виробництва та управління ним. За цих умов одним з кращих виявився шлях командної діяльності, в якій найбільш повно поєднуються індивідуальні й суспільні інтереси людини.

По-друге, істотними перевагами командного типу спільної діяльності людей виступають можливості максимального професійного і особистісного розвитку кожного працівника, його творчої самореалізації та роботи в умовах сприятливого психологічного клімату, взаємоповаги і взаємодопомоги, що створює надійні передумови для відчуття щастя і повноти життя.

По-третє, традиційна організація навчально-виховного процесу у вищій школі ще, на жаль, не тільки не забезпечує готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності у складі команди, але навіть не ставить перед собою завдання з такої їх підготовки. В той же час освітня практика накопичила певний досвід застосування активних методів навчання, які безпосередньо орієнтовані на отримання студентами як високої професійної і соціальної компетентності, так і необхідних навичок командної діяльності і одночасно сприяють творчому самовиявленню і саморозвитку особистості студента.

По-четверте, важливою проблемою постає формування психологічної готовності студентів до майбутньої командної діяльності у професійній сфері та прищеплення їм відповідних навичок толерантності, доброзичливості, прагнення прийти на допомогу тому, хто її потребує, навичок необхідного ділового міжособистісного спілкування.

У зв'язку з цим напрямками наших подальших досліджень повинні стати конкретизація цілей і завдань ефективної підготовки студентів до командної діяльності, обґрунтований вибір і широке застосування належних засобів і ефективних педагогічних технологій, побудова теоретичних і методичних основ підготовки майбутніх фахівців до командної діяльності та експериментальна перевірка дієвості і застосовності теоретичних положень.

Ми впевнені, що включення завдання з належного формування у майбутніх фахівців навичок командної діяльності до системи цілей вищої школи сприятиме підвищенню ефективності виробництва, а відтак соціально-економічному й духовному відродженню України.

**Список літератури:** 1. *Сисоєва С. О.* Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: Монографія. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с. 2. *Кремень В. Г.* Освіта в Україні: стан і перспективи розвитку // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. праць. – К., 2001. – Ч. 1. – С. 5-14. 3. *Ортега-и-Гассет Х.* «Дегуманізація мистецтва» і другі роботи. Ессе о літературі і мистецтві: Сб. / Пер с исп. – М.: Радуга, 1991. – 639 с. 4. *Пономарьов О. С.* Педагогічна майстерність викладача як чинник якості освіти // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – Вип. 19 (23). – Харків: НТУ «ХПІ», 2008. – С. 23-30. 5. Психологія і етика делового об'єднання: Учень для вузів / Под ред. проф. *В. Н. Лавриненко*. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 326 с. 7. *Друкер П. Ф.* Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ.: Учеб. пособ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с.

**Bibliography (transliterated):** 1. *Sisoeva S. O.* Osvita i osobistist' v umovah postindustrial'nogo svitu: Monografija. – Hmel'nic'kij: HGPA, 2008. – 324 s. 2. *Kremen' V. G.* Osvita v Ukraїni: stan i perspektivi rozvitku // Neperervna profesijna osvita: teorija i praktika: Zb. nauk. prac'. – K., 2001. – Ch. 1. – S. 5-14. 3. *Ortega-i-Gasset H.* «Degumanizacija iskusstva» i drugie raboty. Jesse o literature i iskusstve: Sb. / Per s isp. – M.: Raduga, 1991. – 639 s. 4. *Ponomar'ov O. S.* Pedagogichna majsternist' vikladacha jak chinnik jakosti osviti // Problemi ta perspektivi formuvannja nacional'noї gumanitarno-tehnicnoї eliti. – Vip. 19 (23). – Harkiv: NTU «HPI», 2008. – S. 23-30. 5. Psihologija i jetika delovogo obwenija: Uchenik dlja vuzov / Pod red. prof. *V. N. Lavrinenko*. – 3-e izd., pererab. i dop. – M.: JuNITI-DANA, 2002. – 326 s. 7. *Druker P. F.* Zadachi menedzhmenta v HHI veke / Per. s angl.: Ucheb. posob. – M.: Izdatel'skij dom «Vil'jams», 2000. – 272 s.

А. О. Харченко, О. В. Подколзіна

#### **ПРИЩЕПЛЕННЯ СТУДЕНТАМ НАВИЧОК РОБОТИ В КОМАНДІ**

Проаналізовано причини поширення командної діяльності, її сутність та переваги. Показано необхідність цілеспрямованої підготовки студентів до командної діяльності ще в процесі їх професійного навчання у вищій школі. Розглянуто шляхи і методи прищеплення їм необхідних навичок командної діяльності та культури міжособистісного спілкування.

А. А. Харченко, О. В. Подколзіна

#### **ПРИВИТИЕ СТУДЕНТАМ НАВЫКОВ РАБОТЫ В КОМАНДЕ**

Проанализированы причины широкого распространения командной деятельности, ее сущность и преимущества. Показана необходимость целена-

правленної підготовки студентів к командної діяльності еще в процесі їх професійного навчання в вищій школі. Розглянуті шляхи і методи формування їм необхідних навичок командної діяльності і культури міжособистісного спілкування.

А. А. Kharchenko, О. V. Podkolzina

### **FORMING STUDENTS SKILLS OF WORK IN COMMAND**

Reasons of wide distribution of command activity, its essence and advantages, are analysed. The necessity of purposeful preparation of students is shown to command activity as early as the process of their vocational training at higher school. Ways and methods of forming are considered by him necessary skills of command activity and culture of interpersonality intercourse.

*Стаття надійшла до редакції 29.06.2011 р.*

**УДК 159.331.101**

*Книш А.Є.  
м. Харків, Україна*

### **МОТИВАЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ МОЛОДОГО ВЧЕНОГО ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ЙОГО КАР'ЄРИ**

**Постановка проблеми.** За умов економічної кризи гостро постала проблема дослідження методів кар'єрного просування молодих науковців у вищих навчальних закладах. Адже за даними департаменту науково-технічного розвитку Міністерства освіти і науки, молоді та спорту середній вік дослідника в Україні складає на сьогодні 47,3 роки, середній вік доктора наук – 62,2 роки, а кандидата наук – 51,7 роки.

Не дивлячись на те, що в Україні діє ряд програм, що мають забезпечувати підтримку молодих вчених, масового омолодження вітчизняної науки не відбувається. На наш погляд, це в першу чергу пов'язано з неефективною політикою вишів в галузі стимулювання та мотивування діяльності молодих науковців.

Саме тому перед наукою постає потреба в дослідженні, згрупуванні та виокремленні тих методів мотивації, які будуть найбільш актуальними за сучасних умов.

Мотиваційні методи кар'єрного просування молодих співробітників вишів дають можливість контролювати кар'єру «початківців», покращувати їхню роботу. Однак, враховуючи сучасний стан управління кар'єрою у вітчизняних вищих навчальних закладах, можна говорити, що невивченими залишаються питання визначення важливості мотиваційних методів та їхнє розмежування.