

- напрямок підготовки : сестринська справа; спеціальність: сестринська справа; кваліфікація : сестра медична. – К., 2011. – 71 с.
3. Иванюшкин А.Я. Профессиональная этика в работе среднего медицинского персонала / А. Я. Иванюшкин // Главная медицинская сестра. – 2000. – № 2. – С. 18–26.
 4. Охорона здоров'я в Україні: проблеми та перспективи / Р.В. Богатирьова, Г.Є. Близнюк-Ходоровська, В.І. Гвалієнко; за ред. В.М. Пономаренка. – Тернопіль : Укрмедкнига, 1999. – 310 с.
 5. Шегедин М.Б. Медсестринство в Україні : навч. посібник / М.Б. Шегедин. – Тернопіль : Укрмедкнига, 2003. – 280 с.

УДК 378.147.88:012.7

РОЗВИТОК НАВИЧОК КОРПОРАТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Коваленко О.В.

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті розглядаються питання формування навичок командної взаємодії студентів під час проведення практичних і лабораторних робіт.

Ключові слова: професійна компетентність, команда, студентська команда, корпоративна взаємодія.

РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ КОРПОРАТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Коваленко А.В.

В статье рассматриваются вопросы формирования навыков командного взаимодействия студентов во время проведения практических и лабораторных работ.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, команда, студенческая команда, корпоративное взаимодействие.

**THE DEVELOPMENT OF CORPORATE INTERACTION SKILLS
IN FUTURE SPECIALIST DURING THE PROCESS OF THEIR
PROFESSIONAL COMPETENCE FORMATION**

Kovalenko O.V.

The author examined a question of molding of the skills of the command cooperation of the students within the framework of practical and laboratory works.

Keywords: professional competence, command, the student command, corporate interaction.

Постановка проблеми. Для ефективного функціонування в сучасному світі людина повинна володіти певними якостями. Серед них потрібно особливо відзначити швидку реакцію на зміни у зовнішньому середовищі організації, якісну інтерпретацію інформації, що надходить від суспільства, адекватну і швидку оцінку в сформованій конкретній ситуації. Досить мобільно й ефективно з даними вимогами справляються люди, які вміють працювати в команді, за допомогою створення найбільш сприятливої організації спільної праці.

Тому зараз є актуальною проблема підготовки майбутніх фахівців, здатних об'єднати свої зусилля в процесі вирішення певного типу завдань, з метою вироблення найбільш адекватного даній ситуації рішення і швидкого досягнення результатів. Таким чином, перед системою вищої освіти виникає важливе завдання підготовки студентів до життя у швидко мінливих умовах, здатних гуртувати свої зусилля із зусиллями інших для досягнення оптимально правильного рішення, бачити свою мотивацію в розрізі з груповими цілями, творчо підходити до будь-яких змін, нетрадиційно і якісно вирішувати проблеми, що виникають, здатних працювати в команді і володіти необхідними для цього розвиненими навичками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій зарубіжних та вітчизняних учених показав, що проблемами командування

займалися такі вітчизняні вчені, як Т. Базаров, Е. Уткін, А. Івлєв, а також зарубіжні дослідники: І. Салас, Р. Берд і С. Таненбаум, М. Армстронг. Було визначено, що сьогодні об'єктивно існують суперечності, з одного боку, між зростаючою потребою суспільства у випускниках, які мають високорозвинені навички роботи в команді при вирішенні професійних завдань, а з іншого боку – із традиційними підходами у ВНЗ, що не забезпечують розвиток студентських команд в освітньому процесі та необхідністю вищих навчальних закладів у розвитку студентських команд, недостатньою розробленістю в педагогічній науці та практиці методик та педагогічних умов, спрямованих на вдосконалення цього процесу.

Виходячи з цих протиріч, можна зробити висновок про існування проблеми пошуку педагогічних умов, спрямованих на ефективний розвиток студентської команди в освітньому процесі вищого навчального закладу. Тому **метою** написання статі є обґрунтування методик розвитку навичок корпоративної взаємодії у майбутніх фахівців у процесі формування їх професійної компетентності

Виклад основного матеріалу. У більшості випадків студентська команда – це неформально організована група студентів, які, розуміючи взаємозалежність і необхідність в освітньому процесі командної взаємодії і маючи тверду установку на спільну ефективну творчу діяльність і співпрацю, здатні з'єднати індивідуальні ідеї та досвід кожного для раціонального вирішення різних завдань і досягнення найкращих результатів у професійній підготовці та самореалізації своєї особистості, завдяки цілеспрямованості, ініціативі, раціональному розподілу праці, згуртованості, гнучкості поведінки та самоврядуванню.

Розглянемо визначення поняття «команда» в різноманітних сферах застосування, у різних науках: у педагогіці, у соціології, менеджменті, управлінні персоналом тощо.

У теорії менеджменту зустрічаються такі визначення команди [1]:

1. Характеристика трудового колективу з вищим рівнем згуртованості, прихильності всіх працівників загальним цілям і цінностям організації.

2. Колектив однодумців, згуртованих навколо свого лідера, який одночасно є й вищою посадовою особою в даній організації (структурному підрозділі, якщо мова йде про команду підрозділу).

Т. Базаров розглядає команду як невелику кількість людей, які поділяють цілі, цінності та спільні підходи до реалізації спільної діяльності, мають взаємодоповнюючі навички; беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні змінювати функціонально-рольову співвіднесеність, мають приналежність свою і партнерів до даної спільності [2, 268].

І. Салас, Р. Берд і С. Таненбаум [4] визначають команду як невелику кількість людей (найчастіше 5 – 7, рідше до 15 – 20 осіб), які поділяють цілі, цінності та спільні підходи до реалізації спільної діяльності та визначають приналежність свою і партнерів до цієї групи. Крім того, члени команди мають взаємодоповнюючі навички, беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні виконувати будь-які внутрішньогрупові ролі. Отже, команда – це характеристика трудового колективу з високим рівнем згуртованості, прихильності всіх працівників загальним цілям і цінностям організації.

М. Армстронг вважає, що «команда – невелика кількість людей зі взаємодоповнюючими навичками, які зібрані для спільного вирішення завдань з метою підвищення продуктивності і відповідно до підходів, за допомогою яких вони підтримують взаємну відповідальність» [1, 431].

На думку Е. Уткіна, «команда – це поняття менеджменту, що використовується для характеристики згуртованого трудового колективу, в якому всі працівники прихильні загальним цілям і базовим цінностям організації; для позначення колективу однодумців, які об'єдналися навколо лідера, який є керівником даної організації» [5, 261].

А. Івлєв виділяє такі етапи розвитку студентської команди: адаптація і групування, кооперація і нормування діяльності, функціонування; а також рівні командної взаємодії, такі як: згуртована робоча група студентів; ефективна команда студентів; ефективний організаційний студентський комплекс.

Він вважає, що всі етапи пов'язані з відповідними рівнями командної взаємодії, а також із необхідними для студентів навичками роботи

в команді, серед яких присутні: управління емоційним станом; рольове самовизначення; урівноваження творчого клімату в команді; співпраця і взаємодія; гнучкість у стилі поведінки [3].

Для успішного формування навичок командної взаємодії необхідно створити особливі педагогічні умови. Спираючись на результати проведеного нами анкетування, можна припустити, що для вирішення навчальних чи дослідницьких завдань ефективним буде поділ студентської групи на команди по 5 – 7 осіб. При цьому учасників у команду слід підбирати як за симпатіями, так і за «знанієвим» принципом.

Розглянувши існуючі в даний час методики колективної роботи, що застосовують у компаніях різного профілю діяльності, можна виділити «метод головного програміста» та «методику парного програмування». Обидві методики застосовують у сфері створення програмних продуктів. Але, відволікаючись від специфіки кінцевого продукту діяльності, можна припустити, що вони були б ефективні не тільки в колективах програмістів.

Розглянемо обидві методики більш детальноше.

Мета «методу головного програміста» полягає в тому, щоб створити такий колектив програмістів, який здатний працювати як єдине ціле. Продуктивність такого колективу зростає приблизно в п'ять разів. Бригада створюється із співробітників приблизно однакової кваліфікації. Група складається з головного програміста (він же є керівником розробки), заступника головного програміста, бібліотекаря, а також кількох програмістів-виконавців.

В обов'язки головного програміста входить написання найскладніших програмних модулів, визначення специфіки для решти модулів, об'єднання результатів в єдине ціле, керівництво персоналом, регулювання відносин із замовником. Тобто головний програміст відповідає за успіх проекту в цілому.

Заступник головного програміста не поступається за майстерністю керівникові, допомагає йому в розробці програми, може здійснити керівництво проектом в тому випадку, якщо це буде потрібно. В обов'язки заступника головного програміста входять розробка стратегій і тактик для конкретного програмного виробу, обговорення з головним програмістом структури проектування задач, підготовка тестових

даних. Головний програміст і його заступник перевіряють програми один одного, але в групі має бути тільки один лідер.

Бібліотекар відповідає за ведення всієї документації, як на паперових носіях, так і на електронних. Він повинен зберігати записи з технічних завдань, з поточного стану програми, тестування і т. ін.

А ось «Методика парного програмування» була розроблена не так давно. Відповідно до неї спільне завдання для команди програмістів розбивається на мікромодулі (трудомісткість їх виконання – не більше кількох тижнів роботи кваліфікованого спеціаліста), і над кожним таким мікромодулем трудиться бригада з двох програмістів. Хоча й рекомендується об'єднувати в єдину бригаду висококваліфікованого і менш досвідченого програміста, проте, визнається, що обидва члени бригади несуть однакову відповідальність за кінцевий продукт роботи. Вони спільно обговорюють завдання, структурують задачу, визначають і роблять наочними можливі зв'язки свого мікромодуля з іншими мікромодулями, а головне – спільно пишуть програмний код, коригуючи і перевіряючи один одного. Кожен мікромодуль оперативно тестується – створення таких тестів також лягає на плечі бригади програмістів, і за результатами тестування конкретний програмний мікромодуль модифікується і вдосконалюється, а при необхідності переписується по новому.

Відволікаючись від специфіки праці програмістів, запозичимо ідеї цих методик для створення власної методики побудови команди.

Розіб'ємо навчальну групу на підгрупи по 5 – 7 осіб, кожна з яких є самостійною командою. Запозичуючи ієрархію з «методу головного програміста», замовником назвемо викладача. Він видає завдання для вирішення і він же приймає (не приймає) результати, робить зауваження і висловлює претензії по ходу роботи.

Кожна з підгруп (бригада), обирає свого керівника. У його обов'язки входить розподіл ролей між рештою учасників проекту, з'єднання частин роботи, вирішення поточних питань, у тому числі і в сфері міжособистісних відносин учасників команди (суперечки та конфлікти, що виникають у процесі виконання завдання), крім того, він виконує функції бібліотекаря, тобто веде всю документацію та звітує перед замовником.

Усі інші учасники розбиваються на мікрогрупи, що складаються з двох осіб – спеціаліста та неспеціаліста. Кожна мікрогрупа вирішує дрібні завдання і виконує доручення, необхідні для вирішення основного завдання. Такий поділ запозичено з «методу парного програмування».

Підсумовуючи вищезазначене, ми можемо зробити **висновки**, що існує досить багато методик колективної роботи, які застосовуються в компаніях різного профілю діяльності. Усі вони ефективні, але існують деякі переваги запропонованих нами методик, які полягають у наступному: існує чітка ієрархія визначена роль лідера. Це дозволяє відстежувати хід роботи, а також спрощує процес подання звіту. Крім того, накладається певна відповідальність на «керівника». Це дозволяє студентам перевірити свої організаторські та лідерські якості. Розподіл колективу на мікрогрупи з одним більш успішним і одним менш успішним учасником дозволяє підвищити професійний рівень слабшого учасника.

Перспективи подальших розвідок ми передбачаємо у більш детальному та поглибленому вивченні вже існуючих методик корпоративної взаємодії, а також у пошуку нових методик у цій сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 11-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2014. – 825 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом : учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М. : Академия, 2012. – 324 с.
3. Ивлев А.В. Комплекс педагогических условий направленный на эффективное развитие у студентов университета навыков работы в команде / А.В. Ивлев // Проблемы истории, филологии, культуры: сборник статей. – Магнитогорск, 2006. – С. 297 – 302.
4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. – Иваново : Иван. гос. энерг. ун-т, 2013. – 136 с.
5. Уткин Э.А. Курс менеджмента : учебное пособие для ВУЗов / Э.А. Уткин. – М. : Издательство «Зерцало», 2013. – 448 с.