

общение, умение привлекать коллег к принятию решений и формировать команду, общая компетентность в сфере вербальной и невербальной коммуникации.

Выполненное нами исследование проблемы формирования готовности студентов – будущих менеджеров к деловому общению вносит определенный вклад в развитие профессионального образования. Вместе с тем мы осознаем, что не все поставленные задачи решены в равной степени глубоко и основательно. За пределами исследования остались вопросы, связанные со спецификой динамического обучения; требуется дальнейшее детальное изучение проблемы повышения квалификации преподавателей вуза, формирующих у студентов – будущих менеджеров готовность к деловому общению средствами иностранного языка.

2006 г.

Н.С. Швайкина

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ИНЖЕНЕРОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

Актуальность исследования. В связи с политическими, экономическими и социальными изменениями, происходящими в России, значительно выросли ее культурные и деловые связи с другими странами, что повлияло на характер развития инженерного дела и его коммерциализацию. В настоящее время во многих бизнес-организациях, концернах, совместных предприятиях существует потребность в высокотехнологичных инженерных разработках, имеющих коммерческую ценность и соответствующих всем требованиям предприятий-заказчиков из зарубежных стран. Следовательно, меняются требования к подготовке инженерных кадров, востребованных в сфере инженерного бизнеса, а именно инженеро-менеджеров. Однако инженеры-менеджеры не обладают достаточным уровнем корпоративной культуры, которая позволяет работать в команде и одновременно контролировать процесс создания и разработки коммерческого продукта. Таким образом, в ходе профессиональной подготовки выявляются недостатки: слабая ориентированность на создание и управление

командой; традиционные формы и методы обучения не способствуют развитию умений взаимодействия в процессе осуществления производственной деятельности. Студенты не получают целостного представления о специфике и особенностях профессиональной деятельности, поэтому молодые специалисты испытывают сложности при установлении контактов с работниками других подразделений.

Возникает необходимость в модернизации системы подготовки инженеров-менеджеров, что предполагает дальнейшую теоретическую разработку проблемы их профессиональной подготовки в сфере инженерного бизнеса с учетом результатов, полученных отечественными учеными (И.Д. Белоновская, В.И. Горбунов, М.Е. Добрускин, Б.В. Илькевич, Е.В. Колесов, Г.Б. Кочетков, Н.В. Чигиринская и др.). На страницах научно-педагогических журналов («Высшее образование в России», «Менеджмент в России и за рубежом», «Высшее образование сегодня») обсуждаются вопросы повышения качества образования специалистов для сферы инженерного бизнеса, что подтверждает актуальность проблемы исследования, которая представлена в педагогике различными аспектами: рассмотрены тенденции подготовки инженеров-менеджеров (Ю.П. Ветров, И.Г. Дежина, А.Г. Ивашкин, А.И. Чучалин и др.); определены стратегии образования инженеров-менеджеров (М.Н. Вражнова, В.Д. Журавский, З.А. Сазонова, И.Б. Федоров и др.); выявлены методы обучения инженеров-менеджеров (Ю.П. Похолков, В.Н. Тарасова и др.). В диссертационных работах представлены модели личности, модели деятельности студентов – будущих инженеров-менеджеров, определены их профессионально значимые свойства (Н.В. Липченко, О.А. Лискина, Л.П. Максимова, М.А. Хусаинова и др.); выделены умения и навыки управления инженера-менеджера (Л.В. Глухова, Л.И. Кузнецова, Е.В. Моисеева и др.). Однако отсутствуют исследования, раскрывающие роль корпоративной культуры в деятельности инженера-менеджера.

Для понимания сущности, структуры корпоративной культуры фундаментальное значение имеют исследования (И.В. Грошев, А.Э. Капитонов, К.А. Кравченко, М. Палацци, Ю.М. Резник, Т.О. Соломанидина, В.А. Спивак, Дж. Старчер, Г. Хофстеде, Э. Шейн и др.), в которых раскрыто понятие «корпоративная культура», представлена структура корпоративной культуры. Имеются монографии и научные исследования, посвященные отдельным вопросам формирования корпоративной культуры спе-

циалистов для инженерного бизнеса (О.Д. Волокоганова, А.Т. Зуб, Э.С. Минаев, В.А. Спивак, Л.Д. Столяренко и др.). Однако проблема формирования корпоративной культуры требует дальнейшей разработки с учетом специфики деятельности инженеров-менеджеров, что подтверждается экономическими преобразованиями начала 90-х годов, которые привели к увеличению числа международных контактов в сфере инженерного бизнеса. Инженеры-менеджеры вынуждены самостоятельно учиться продвигать свои разработки на зарубежные рынки, завоевывать внимание инвесторов, вооружившись набором рыночных аргументов, профессионально убеждать потенциальных покупателей в высоком качестве предлагаемого наукоемкого товара, чему способствует знание иностранного языка. Следовательно, формирование корпоративной культуры средствами иностранного языка приобретает существенное значение и является составной частью общей системы их профессиональной подготовки.

Дисциплина «иностранный язык» в техническом вузе обладает мощным лично- и профессионально-формирующим потенциалом. В процессе подготовки происходит активизация интегративного мышления инженера-менеджера, образуется большое количество новых связей, так как развитие речи сопряжено с развитием интеллектуальных способностей. Погружаясь в ситуацию профессионального общения на иностранном языке, будущие инженеры-менеджеры не просто осваивают знания по предмету «иностранный язык», но «знакомятся» с примерами из деятельности специалистов инженерного бизнеса за рубежом. Следовательно, изучение иностранного языка дает возможность больше узнать о выбранной профессии и углубиться в соответствующую область знания, а именно в проблему управления коллективом.

Изучение опыта технических вузов по осуществлению подготовки инженерных кадров, способных к управленческой деятельности, показало, что требуется поиск эффективных средств обучения инженеров-менеджеров работе в команде, коммуникативному взаимодействию с ее членами. В исследованиях, посвященных различным аспектам управления и взаимодействия, доказано, что иностранный язык способствует формированию: готовности к деловому общению (Н.В. Мельченкова); потенциала самореализации будущих инженеров (О.Н. Мартынова); основ профессионально-этической культуры (Е.В. Бараник); культурного компонента профессионального общения (М.Е. Максимова); коммуникативной куль-

туры (С.З. Самаренкина, Т.В. Токарева). Учеными доказывается, что при обучении иностранному языку развивается управленческая культура (Н.М. Горяйнова).

Однако нами не обнаружено работ, посвященных формированию корпоративной культуры будущих инженеров-менеджеров средствами иностранного языка. Необходимость постановки и решения проблемы формирования корпоративной культуры инженеров-менеджеров обусловлена не только тем, что она не была предметом специального исследования, но и тем, что в системе профессиональной подготовки выявляются противоречия между: возрастающей потребностью общества в специалистах для сферы инженерного бизнеса – инженерах-менеджерах, отвечающих социальному заказу, и недостаточным уровнем их подготовки к управлению командой в процессе создания коммерческого продукта; разработанностью в педагогической науке теоретических основ подготовки инженеров-менеджеров и недостаточной изученностью средств освоения специфики и особенностей их профессиональной деятельности; объективной необходимостью изменения стратегии профессиональной подготовки инженеров-менеджеров адекватно функциям профессиональной деятельности и потребностью в уточнении результативной характеристики процесса профессионализации студентов в техническом вузе. Требуется разрешения основное противоречие между существующей системой подготовки и недостаточной разработанностью педагогических средств формирования корпоративной культуры инженеров-менеджеров.

Стремление найти пути разрешения указанных противоречий определило проблему нашего исследования. В теоретическом плане – это проблема обоснования подходов к организации профессиональной подготовки инженеров-менеджеров; в практическом плане – это проблема определения средств формирования их корпоративной культуры. Для реализации объективных потребностей общества, науки, культуры, производства в подготовке социально развитой личности, способной к различным видам профессиональной деятельности, обладающей высокой квалификацией, профессиональной мобильностью, конкурентоспособностью в условиях рыночной экономики, требуется качественно новый уровень профессионального образования, подготовка специалистов для различных профессиональных сфер с учетом специфики их деятельности. Экономические, политические и социальные изменения стимулируют развитие сферы инженерного бизнеса, дающей заказ на профессиональную подготовку инже-

неров-менеджеров. В ходе изучения опыта подготовки специалистов в сфере инженерного бизнеса было выявлено, что тенденции развития инженерного образования (интеграция образовательных сфер, интеграция специальностей, интеграция отечественного и зарубежного опыта) в своей основе содержат идею корпоративизма, которая вызывает необходимость учета специфики и особенностей их профессиональной деятельности. Интеграционные процессы в профессиональном образовании предполагают реализацию стратегии солидарности образовательных сфер и их сотрудничества, которая вызывает потребность в формировании корпоративной культуры будущих специалистов как профессионально значимого свойства личности. Качество профессиональной подготовки специалистов в инженерном бизнесе обусловлено готовностью к выполнению ведущего управленческого вида деятельности, что затрагивает цели, содержание, формы и методы организации профессиональной подготовки студентов в вузе.

Анализ научной литературы показал, что специфика профессиональной деятельности инженеров-менеджеров заключается в интеграции функций инженера и менеджера. Однако управленческая функция является наиболее значимой, так как разработка коммерческого продукта происходит одновременно в различных подразделениях организации, прежде чем он внедряется на современный инженерный рынок. Различные подразделения организации представляют собой команду разнодисциплинарных специалистов, успех деятельности которой достигается реализацией управленческой деятельности. Таким образом, управленческая деятельность, как ведущий вид профессиональной деятельности, составляет особенность труда инженера-менеджера, организующего коммуникативное взаимодействие в соответствии с нормами общения, которые являются основными элементами корпоративной культуры. Анализ теорий корпоративной культуры (Т.Г. Дил, П. Зинченко, А.Э. Капитонов, Э.А. Капитонов, А. Кеннеди, Р. Льюис, Т.Н. Персикова, В.А. Спивак, Ф. Тромпенарс, Э. Шейн, М. Холл, Э. Холл, Г. Хофштеде), рассмотрение сущности понятий «культура», «корпоративная культура», «корпоративная культура организации», «корпоративная культура личности» позволили сделать вывод о том, что в их основе лежит «коммуникация» как инструмент развития показателей в структуре корпоративной культуры.

Корпоративная культура обеспечивает выработку норм, которые служат для закрепления эффективных стратегий поведения личности в команде, сохранения их для новых членов группы посредством языка. Таким образом, коммуникативная функция корпоративной культуры реализуется через способы общения и передачи информации, учитывая оп-

ределенные традиции, накопленный опыт и идеалы организации. В сфере инженерного бизнеса сегодня растет число участников и предметов коммуникационно-информационного обмена, что заставляет инженера-менеджера заниматься управленческой деятельностью, коммуникативным менеджментом: целенаправленно регулировать воздействие коммуникации на внутреннюю и внешнюю среду организации. Следовательно, управленческая деятельность инженера-менеджера требует сформированности корпоративной культуры.

При разработке структуры корпоративной культуры инженера-менеджера мы опирались на ролевой репертуар инженера-менеджера. На каждом этапе управленческой деятельности (планирование, осуществление, контроль, управление воздействием) инженер-менеджер осуществляет определенные коммуникативные функции: передача информации, обсуждение и принятие решений в конфликтных ситуациях, мотивация и поддержка подчиненных, консультация с различными участниками производственного процесса и дальнейшее делегирование полномочий. В соответствии с этими коммуникативными функциями были выделены его роли (информатор, режиссер, мотиватор, критик), суть которых идентифицировалась с содержанием компонентов корпоративной культуры: познавательно-операционного, ценностно-мотивационного, коммуникативно-управленческого, рефлексивного. Корпоративная культура инженера-менеджера рассматривается нами в виде интегративного свойства, свидетельствующего о готовности осуществлять коммуникативное взаимодействие в процессе управленческой деятельности. Показатели компонентов корпоративной культуры инженеров-менеджеров определялись на основе анализа требований к инженерам-менеджерам при выполнении цикла управленческой деятельности (цикл Деминга) и анализа квалификационных характеристик государственного образовательного стандарта по специальности «Управление качеством». Также учитывались мнения работодателей (опрос проводился в крупных организациях и предприятиях Самары и Самарской области).

Поскольку инженерный бизнес становится международной и межнациональной сферой деятельности инженера-менеджера, то общение в процессе управленческой деятельности требует знания иностранного языка. Общение на иностранном языке необходимо на всех этапах цикла управленческой деятельности и в ходе коммуникации, когда участники выполняют определенные роли, используя языковые и иноязычные фоновые знания и речевые умения. Между тем обнаружили противоречие между профессионально-квалификационными требованиями к уровню

владения языком и сложившейся методикой обучения иностранному языку студентов технических вузов, для которых он не является профилирующим. В существующей практике обучения иностранному языку не в полной мере учитывается специфика профессиональной деятельности инженеров-менеджеров. По результатам констатирующего эксперимента была выявлена недостаточная сформированность компонентов корпоративной культуры инженеров-менеджеров, что подтвердило необходимость отбора средств для ее формирования. Совокупность средств была представлена в виде модели системы, включающей содержательный элемент, основанный на фреймовом подходе, и организационно-деятельностный элемент, базирующийся на методологических позициях психодраматического и контекстного подходов (см. схему).

Основу содержательного элемента составляет дисциплина федерального компонента «Иностранный язык». Нами были рассмотрены другие дисциплины государственного образовательного стандарта, в том числе специальные дисциплины, имеющие возможности для обучения студентов определенной роли. Однако иностранный язык, входящий в перечень дисциплин федерального компонента, формирует корпоративную культуру системно, развивает ее компоненты одновременно, реализуя следующие функции: познавательная функция обуславливает формирование познавательно-операционного компонента; ценностно-ориентационная функция – ценностно-мотивационного компонента, коммуникативная функция – коммуникативно-управленческого компонента; регулятивная функция – рефлексивного компонента. Отбор содержания обучения иностранному языку, обеспечивающего формирование корпоративной культуры инженеров-менеджеров, осуществляется в соответствии с фреймовым подходом, который ориентирует будущего специалиста на использование определенной лексики, относящейся к сфере инженерного бизнеса, что позволяет создать целостный образ будущей профессиональной деятельности – управленческой деятельности инженеров-менеджеров в сфере инженерного бизнеса. Выделены различные фреймы для отбора содержания обучения иностранному языку, которые представляются совокупностью лингвистических единиц, грамматических и синтаксических конструкций, используемых специалистом при совершении профессиональных действий, решении профессиональных задач. Организационно-деятельностный элемент системы формирования корпоративной культуры нами был представлен технологией «командообразования», состоящей из комплекса игр на иностранном языке.

Цель: формирование корпоративной культуры инженеров-менеджеров
 Задача: развитие показателей корпоративной культуры инженеров-менеджеров

Управленческая деятельность (функциональный подход)

Этапы	Планирование	Осуществление	Контроль	Управление
Роли	Информатор	Режиссер	Мотиватор	Критик

Корпоративная культура (ролевой подход)

Содержательный элемент (фреймовый подход)	Функции иностранного языка	Организационно-деятельностный элемент (контекстный, психодраматический подходы)
Информационные технологии в управлении качеством и защита информации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познавательная 2. Ценностно-ориентированная 3. Коммуникативная 4. Регулятивная 	<p>Технология «командообразования»</p> <ul style="list-style-type: none"> - Игры на первоначальное сплочение команды - Игры на обострение чувства конкуренции - Игры на доверие членов команды - Игры на стимулирование конструктивной совместной деятельности
Управление персоналом		
Управление процессами		
Аудит качества		
Иностраный язык		

Отобранные в соответствии с принципами психодраматического и контекстного подходов игры способствовали развитию показателей компонентов корпоративной культуры инженеров-менеджеров. Игры на первоначальное сплочение команды позволяли сформировать познавательно-операционный компонент корпоративной культуры, поскольку студенты приобретают знания психологических особенностей личности в контексте управленческой деятельности, которая создается профессиональными ситуациями. Игры на обострение чувства конкуренции формируют коммуникативно-управленческий компонент корпоративной культуры инженера-менеджера, так как в процессе обучения иностранному языку развивается умение обеспечивать эмоциональную поддержку и действовать согласно принятой модели поведения, которая выработана в ситуации конфликта. Игры на доверие членов команды формируют ценностно-мотивационный компонент, так как в команде формируется определенный стиль управленческой деятельности, а участники позитивно относятся к проявлению инициативы других членов команды. Игры на стимулирование конструктивной совместной деятельности позволяют формировать рефлексивный компонент корпоративной культуры, так как результативность деятельности проявляется за счет развитых навыков самоанализа. Для подтверждения эффективности разработанной системы формирования корпоративной культуры инженеров-менеджеров было проведено сравнение результатов констатирующего и формирующего экспериментов (см. таблицу).

Таблица

Сравнительный анализ результатов сформированности компонентов в структуре корпоративной культуры инженеров-менеджеров (%показатель)

Компоненты корпоративной культуры	Констатирующий эксперимент	Формирующий эксперимент
Познавательно-операционный	10,0	82,0
Ценностно-мотивационный	51,0	79,0
Коммуникативно-управленческий	25,0	91,0
Рефлексивный	25,0	83,0

Для целостного представления результатов сформированности компонентов корпоративной культуры инженеров-менеджеров с помощью ко-

реляционного анализа были проанализированы связи между ними с помощью коэффициента корреляции Пирсона (статистический пакет данных SPSS Excel). В результате формирующего эксперимента, направленного на развитие показателей корпоративной культуры инженеров-менеджеров, выявилась тесная взаимосвязь между всеми компонентами корпоративной культуры инженеров-менеджеров и подтвердились установленные в ходе констатирующего эксперимента связи между познавательнo-операционным и ценностно-мотивационным компонентами (было $r = 0,673$, стало $r = 0,766$); коммуникативно-управленческим и рефлексивным (было $r = 0,506$, стало $r = 0,710$); ценностно-мотивационным и рефлексивным (было $r = 0,401$, стало $r = 0,651$) компонентами, что свидетельствует об осознании важности наличия ценностей инженера-менеджера и готовности к успешному управлению коллективом. Коммуникативно-управленческий компонент является доминирующим в структуре корпоративной культуры, поскольку его показатели обнаружили наибольшее количество значимых корреляционных связей в сравнении с показателями других компонентов, что свидетельствует о готовности инженеров-менеджеров к коммуникативному взаимодействию в команде.

На основе анализа полученных в ходе исследования эмпирических материалов и их теоретического осмысления пришли к следующим выводам:

1. Востребованность специалистов для инженерного бизнеса обусловлена социально-экономической ситуацией, характеризующейся инновационной политикой, что предполагает создание коммерческого инженерного продукта. Выпускники факультетов, готовящих инженеров-менеджеров, не в полной мере соответствуют предъявляемым к ним требованиям, необходимо разрешение данного противоречия с учетом тенденций развития инженерного образования. Суть тенденции интеграции отечественного и зарубежного опыта профессиональной подготовки инженеров-менеджеров заключается в отборе методов группового обучения, создающих условия для осуществления управления позитивным взаимодействием в команде, которые обеспечивают возможности для создания коммерческого продукта.

2. Целью профессиональной подготовки будущих инженеров-менеджеров становится формирование корпоративной культуры, что подтверждается функциональными обязанностями специалистов в сфере ин-

женерного бизнеса. Содержание процесса формирования корпоративной культуры должно ориентироваться на модель личности, отражающей ролевой репертуар и этапы управленческой деятельности, соотнесение которых подтверждает необходимость формирования корпоративной культуры как интегративного свойства личности.

3. Формирование корпоративной культуры инженеров-менеджеров может осуществляться при обучении иностранному языку, функции которого идентичны функциям управленческой деятельности. Таким образом, методологическую основу процесса профессиональной подготовки инженеров-менеджеров должен представлять функциональный подход, обеспечивающий разработку алгоритма выполнения цикла управленческой деятельности, этапы которого задают ролевой репертуар инженера-менеджера как представителя трансферных специальностей.

4. Профессиональная подготовка инженеров-менеджеров должна происходить в педагогической системе, которая, являясь частью общей системы, представляет совокупность языковых средств (термины инженерного бизнеса, языковые клише), обеспечивающих реализацию коммуникативного намерения в ходе выполнения этапов управленческой деятельности. Технология «командообразования», включая будущих инженеров-менеджеров в игровую деятельность на иностранном языке, адаптирует их к специфике и особенностям профессиональной деятельности, ориентирует на коммуникативное взаимодействие и проявление индивидуальной активности. Эффективность системы формирования корпоративной культуры инженера-менеджера будет выражаться количественным ростом показателей компонентов корпоративной культуры инженеров-менеджеров, усилением их взаимосвязи.

Выполненное нами исследование проблемы формирования корпоративной культуры будущих инженеров-менеджеров вносит определенный вклад в развитие профессионального образования. Вместе с тем мы осознаем, что не все поставленные задачи решены в равной степени глубоко и основательно. За пределами исследования остались вопросы, связанные с построением алгоритмов технологии «командообразования»; требуется дальнейшее детальное изучение проблемы повышения квалификации преподавателей вуза, формирующих у инженеров-менеджеров корпоративную культуру при обучении иностранному языку.

2009 г.