

УДК 37.013.6:005.6

DOI <https://doi.org/10.32782/apv/2021.4.15>

Людмила КОШЕВА

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри фізичного виховання і спорту, Донбаська державна машинобудівна академія, вул. Академічна, 72, м. Краматорськ, Донецька область, Україна, 84313

ORCID: 0000-0003-1711-1340

Бібліографічний опис статті: Кошева, Л. (2021). Сучасні освітні орієнтири підготовки студентів в університеті. *Acta Paedagogica Volyniensis*, 4, 99–104, doi: <https://doi.org/10.32782/apv/2021.4.15>

СУЧАСНІ ОСВІТНІ ОРІЄНТИРИ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ В УНІВЕРСИТЕТІ

Метою статті є визначення чинників формування фахівців у системі мотиваційно-ціннісних ставлень особистості в сучасному просторі соціально-економічних відношень суб'єктів педагогічної діяльності. Розглянуто питання підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу, формування нових ціннісних настанов у студентів та безпосередньо у вищому навчальному закладі, створення нових інструментів забезпечення якості освіти як парадигми вищого навчального закладу, формування шляхом підготовки спеціалістів, які гармонійно поєднують високий професійний рівень із гуманістичним мисленням і поведінкою, властивостей студентів відповідати цій парадигмі. Розкривається сутність таких понять, як «мотивація», «внутрішні та зовнішні мотиви», «мотиваційний механізм», «професійна підготовка», «якість освіти», «інноваційна культура», «особистісно орієнтована освіта».

У процесі наукового пошуку були задіяні методи системного аналізу науково-методичних джерел та узагальнення наукових поглядів на проблему дослідження.

Здійснено аналіз, синтез і узагальнення теоретичних положень на принципах системного підходу. Це дозволяє стверджувати, що формування цілей, інтересу й мотивів майбутніх фахівців відбувається як під впливом зовнішнього середовища, так і викликається внутрішніми спонуканнями. Зовнішні мотиви із часом повинні перетворюватися на внутрішні й тоді інтерес і цілі починають діяти в системній єдності та здатні формувати особистісні якості студента через формування стійких ціннісних орієнтирів. Висновки. Доведено, що в нових соціально-економічних умовах змінилися тенденції суспільного розвитку, які неминуче привели до зміни освітніх орієнтирів як державної політики, так і окремих індивідумів. Це визначає пріоритет загальнолюдських цінностей, створення умов для вільного розвитку особистості, здатної бути найбільш ефективною й затребуваною продуктивною силою.

Ключові слова: професійна підготовка, мотиваційно-цільова сфера, системний підхід, ціннісні орієнтації, мотиваційний механізм.

Lyudmila KOSHEVA

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Physical Education and Sports, Donbas State Engineering Academy, Akademichna str., 72, Kramatorsk, Donetsk region, Ukraine, 84313

ORCID: 0000-0003-1711-1340

To cite this article: Kosheva, L. (2021). Modern educational guidelines for training students at the university. *Acta Paedagogica Volyniensis*, 4, 99–104, doi: <https://doi.org/10.32782/apv/2021.4.15>

MODERN EDUCATIONAL GUIDELINES FOR STUDENT TRAINING AT THE UNIVERSITY

The purpose of article is determination of factors of forming of specialists in the system of the motivational and value relations of the personality in modern space of the social and economic relations of subjects of pedagogical activity. Questions of increase in efficiency of functioning of a higher educational institution, forming of new value systems at students and directly in a higher educational institution, creations of new instruments of ensuring quality of education both a paradigm of a higher educational institution, and forming by training of specialists which harmoniously combine high professional level with humanistic thinking and behavior of properties of students to correspond to this paradigm are considered. The essence of such concepts as motivation, internal and external motives, the motivational mechanism, professional training, quality of education, the innovation culture, personally oriented education reveals.

In the course of scientific search, methods of systems analysis of scientific and methodical sources and generalization of scientific views on a research problem were involved. The analysis, synthesis and generalization of theoretical provisions on the principles of system approach is carried out. It allows to claim that forming of the purposes, interest and motives of future specialists happens as under the influence of the external environment, and is caused by internal motives. External

motives should turn into internal over time and then interest and the purposes begin to work in system unity and are capable to create personal qualities of the student through forming of steady value reference points. Conclusions. It is proved that in new social and economic conditions trends of social development which inevitably led to change of educational reference points both public policy, and certain individuals changed. It defined a priority of universal values, creation of conditions for free personal development, capable to be the most effective and demanded productive force.

Key words: professional training, motivational and target sphere, system approach, value orientations, motivational mechanism.

Актуальність проблеми. Інноваційний розвиток виробництва необхідний для грамотного, комплексного, ефективного технічного переозброєння підприємств, яке дозволяє забезпечити їхню конкурентоспроможність (Nelson, 1993). За прогнозованої програми випуску продукції з'являється можливість мінімізувати проєктні та виробничі ризики виробничих підприємств. Найважливіші елементи пропонованого підходу – комп'ютерне моделювання й обов'язкове експериментальне обґрунтування пропонованих комплексних рішень.

Комплексний підхід забезпечує розвиток конкурентоспроможної національної інноваційної системи як сукупності організаційних компонентів, що забезпечують ефективний прогрес економіки до рівня передових країн світу. Наукові знання в цій галузі також необхідні для формування інноваційної культури, яка не тільки забезпечує здатність суспільства, його соціально-економічного середовища до сприйняття інновацій, а й гарантує існування держави. Без інновацій, без науково-технічного прогресу держава приречена постійно наздоганяти лідерів ринку (Hirsch, 2005; Conrad, 1980).

Вищий навчальний заклад повинен формувати якісний людський капітал на підставі пріоритетності знань (Bathmaker et al., 2013).

Головною метою такого підходу є підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу, формування нових ціннісних настанов у студентів та безпосередньо у вищому навчальному закладі, створення нових інструментів забезпечення якості освіти як парадигми вищого навчального закладу, властивостей студентів відповідати цій парадигмі (Акофф, 2002; Кошечая, 2006).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Специфіка вищого навчального закладу технічного профілю вимагає від студента високорозвинутого логічного абстрактного мислення, здатності самостійно керувати власним розумовим процесом, вміння швидко й активно зосереджуватися на потрібному об'єкті, високого сту-

пеня концентрації уваги, строгості й логічності суджень. Разом з усіма цими професійними якостями, які виробляються у процесі навчання в технічному виші, простежуються брак умінь і навичок спілкування, недорозвиненість комунікативних навичок (Медведева, 2010). Але ринку праці потрібні не просто професійні підготовлені кадри, а високоосвічені фахівці з певними творчими можливостями, що мають навички організаційної й управлінської роботи. Отже, одним з основних завдань вищого навчального закладу є підготовка професійних випускників, наділених певними особистими якостями – творчим потенціалом, умінням працювати в команді (Запесоцкий, 2003; Жариков, 2006).

Натепер вищий навчальний заклад повинен навчити студента насамперед вчитися, щоб після закінчення з нього сформувався фахівець, здатний не лише володіти вже знайомими технологіями та розробляти нові і здібний до вирішення нестандартних завдань, але такий, що володіє навичками поведінки в нестандартних ситуаціях (Барановский, 2005).

В основі нинішньої системи виховання студентської молоді задекларовані принципи забезпечення культурного і духовного розвитку особистості, виховання її в дусі загальнолюдських цінностей (Столяров, 1998). Окрім того, в основу такої системи виховання закладена сукупність духовно-етичних, світоглядних і естетичних цінностей, накопичених усіма поколіннями викладачів і студентів за всю історію існування вищого навчального закладу, які приймаються і розділяються всім колективом і студентами і лежать в основі всіх внутрішньо-вишівських стосунків (Жариков, 2006).

Мета дослідження. Метою статті є визначення чинників формування фахівців у системі мотиваційно-ціннісних ставлень особистості в сучасному просторі соціально-економічних відношень суб'єктів педагогічної діяльності.

У процесі наукового пошуку були задіяні методи системного аналізу науково-методичних джерел та узагальнення наукових поглядів

на проблему дослідження. Здійснено аналіз, синтез і узагальнення теоретичних положень на принципах системного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Соціальним замовленням стає підготовка спеціалістів, які гармонійно поєднують високу професійну підготовку з гуманістичним мисленням і поведінкою. Центральним моментом проблеми є виховання у спеціаліста розуміння, що професійна кар'єра зумовлена не тільки рівнем професійних знань, але й умінням реалізувати їх у конкретному соціально організованому середовищі, що цьому вмінню можна навчитися, розвивати його (Лях, 1998).

Високий рівень сформованості мотиваційно-цільової сфери майбутнього фахівця має вплив на комплекс позитивних внутрішніх мотивів, спонукає студентів успішно навчатися, оскільки високий рівень навчальної мотивації є одним із найбільш діючих засобів підвищення ефективності і якості навчального процесу. Отже, питання про навчальну мотивацію – це, власне кажучи, питання про якість навчальної діяльності. Мотиви навчальної діяльності значною мірою визначають ставлення студента до рішення поставлених перед ним професійних завдань, створюють передумови ефективності й результативності самої професійної діяльності.

Щоб учень по-справжньому включився в роботу, потрібно зробити поставлені у процесі навчальної діяльності завдання не тільки зрозумілими, але й внутрішньо прийнятими ним, тобто вони мають набути значущості, а рівень свідомості істотно визначається тим, наскільки особисто значущим для учня виявляється те, що об'єктивно, суспільно значуще (Шадриков, 1993; Романова, 2009). У разі відчуженої активності людина здійснює яку-небудь справу не тому, що їй цікаво й хочеться це робити, а тому, що це треба робити для чогось, що безпосередньо її не стосується, перебуває поза нею. Людина не відчуває себе залученою в діяльність, а радше орієнтується на результат, який або загалом її не стосується, або стосується непрямо, являє незначну цінність для її особистості. Така людина відділена від результату своєї діяльності. Тому одним із найважливіших критеріїв педагогічної майстерності викладача в сучасній психології вважається результативність його роботи, що проявляється у стовідсотковій успішності студента і такому ж його інтересі до предмета (Шадриков, 1993).

Наш час є епохою надмірної продуктивності та надмірної комунікації (Романова, 2009; Бойчук, 2013; Богуш, 2000). Цей постійний стрес через вимоги та надлишок інформації пов'язаного суспільства в кінцевому підсумку шкодить фізичним та розумовим показникам молоді, під впливом технології мобільних пристроїв студент відчуває величезні труднощі в підтримці зосередженості на окремій діяльності.

Навчання – це процес змін знань, поведінки, що відбувається завдяки досвіду, побудованому емоційними, неврологічними, реляційними й екологічними чинниками (Науменко, 2012; Воскобойнікова, 2014). У зв'язку з викладеним актуальною є організація ефективної виховної роботи всіх суб'єктів у ВНЗ. Не можна розглядати роботу ВНЗ із позицій деідеологізованої організації, коли для ВНЗ важлива тільки пізнавальна навчальна і наукова діяльність. Ринок праці, що визначає розвиток ринку освітніх послуг, висунув нові вимоги до підготовки майбутніх фахівців, серед яких великого значення набувають особистісні якості і рівень розвитку загальної культури. ВНЗ повинен, поряд із підготовкою професіонала, який володіє набором спеціальних знань і навичок, формувати особистість із заданими характеристиками.

Нині, нарешті, прийшло розуміння того, наскільки важлива гуманітарна складова частина особистості технічних спеціалістів. Саме тому значно активізувалися дослідження, які дозволяють визначити теоретично-методологічні аспекти культуротворчих процесів суспільства, включатися до різнопланової практичної креативної суспільної діяльності.

Особливого значення набуває виділення зовнішніх і внутрішніх мотивів навчальної діяльності. Так, мотив є зовнішнім, якщо головною, основною причиною поведінки є одержання чого-небудь за межами самої цієї поведінки (Маркова, 1996). Внутрішній мотив – це у принципі невідчужуваний від людини стан радості, задоволення від своєї справи. На відміну від зовнішнього, внутрішній мотив ніколи не існує до й поза діяльністю. Він завжди виникає в самій цій діяльності, щораз будучи безпосереднім результатом, продуктом взаємодії людини і її оточення. У цьому змісті внутрішній мотив неповторний, унікальний і завжди представлений у безпосередньому переживанні. Тому викладачі вищого навчального закладу

повинні акцентувати свою увагу на пошуку засобів і методів актуалізації у студентів внутрішньої мотивації. І чим якісніша буде внутрішня мотивація під час навчання у ВНЗ, тим швидше і легше студенти набудуть нові знання, професійні вміння, тим вільніше вони зорієнтуються в навчально-професійних ситуаціях, тим вищий темп їхнього професійного розвитку.

Дослідження студентської молоді у сфері трудових цінностей, визначення її пріоритетів, мотивів були і залишаються надзвичайно актуальними. Проблема трансформації трудових цінностей займає особливе місце в перехідній економіці України. Перехід до ринкових відносин зруйнував стару систему мотивації, а нова, «ринкова» система перебуває поки на стадії формування. Розвиток економіки країни багато в чому залежить від того, хто приходить на зміну старшому поколінню. Формування і розвиток трудового потенціалу галузі, окремого підприємства перебувають у прямій залежності не тільки від освітнього, професійного, інтелектуального рівня молодих фахівців, а й значною мірою від їхньої мотивації у сфері праці, професійної підготовки і підвищення кваліфікації, від панівних у цій сфері ціннісних орієнтації і настанов. Вивчення систем цінностей становить інтерес з погляду можливості прогнозування соціальної поведінки людей, прихильників тих чи інших цінностей (Мироненко, 2006; Яранський, 2006; Земская, 2010). Маючи складний характер формування й еволюції, мотиваційний механізм має всі властивості системного об'єкта зі складною внутрішньою структурою, що відповідає принципу системного підходу (Блауберг, 1973; Merali, 2002; Merali, McKelvey, 2006):

1. Відносність зв'язків елементів.
2. Особливість формування зв'язків «інтерес – мотивація».
3. Впливи на елементи мотиваційної сфери можуть бути як внутрішні, так і зовнішні.
4. Залежність елементів системи від чинника часу – згодом зміни інтересів можуть приводити до змін у мотивації.
5. Наявність функції мети і прагнення до її оптимізації на основі тих або інших критеріїв

(за відсутності критеріїв залишається все-таки один критерій – прагнення ентропії системи до максимуму).

Внутрішня мотивація формує ставлення до неї зовнішнього середовища, формує в останнього такі ж мотиваційні спонукання, як і в зовнішнього середовища. У свою чергу, зміна мотиваційного механізму зовнішнього середовища спричиняє зміну мотивації елементів системи.

Роль мети в дуалізмі «інтерес – мотивація» зводиться до того, що з'являється елемент системи, що формує середовище реалізації системи. Загалом під таким середовищем варто розуміти сукупність особистісних властивостей студента або випускника вищого навчального закладу. Мета як така є визначальною в напрямі зміни такого середовища. Вона є необхідною.

Але якщо розглядати дуалізм «мета – мотивація» і «мета – інтерес», то й тут можна навести аналогічні міркування. Отже, може бути виділена основа процесу формування особистісних властивостей студента як нероз'ємна сукупність трьох елементів системи (тріади) – «мета – інтерес – мотивація» із взаємозв'язками «усіх з усіма».

Висновки і перспективи подальших досліджень. Принцип системного підходу дозволяє припустити, що формування цілей, інтересу й мотивів може як відбуватися під впливом зовнішнього середовища, так і викликатися внутрішніми спонуканнями.

Формулювання мотивів, як зовнішніх, так і внутрішніх, потрібне для того, щоб можна було оцінити чинники, що визначають здатність і бажання студента до занять фізичною культурою. Зовнішні мотиви із часом повинні перетворюватися на внутрішні, тоді інтерес і цілі починають діяти в системній єдності та здатні формувати особистісні якості студента через формування стійких ціннісних орієнтирів. У нових соціально-економічних умовах змінилися тенденції суспільного розвитку, які неминуче привели до зміни освітніх орієнтирів як державної політики, так і окремих індивідуумів, що визначає пріоритет загальнонародських цінностей, створення умов для вільного розвитку особистості, здатної бути найбільш ефективною й затребуваною продуктивною силою.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Акофф Н., Рассел Л. О менеджменте. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 448 с.
2. Кошева Л. Системность педагогических технологий в формировании личностных качеств специалистов. *Опыт и перспективы подготовки специалистов и Болонский процесс* : материалы Научно-методической

конференции профессорско-преподавательского состава ДГМА, г. Краматорск, 21 февраля – 1 марта 2005 г. / под общ. ред. С. Ковалевского. Краматорск, 2006. С. 197–207.

3. Медведева О., Суровцева Р. Новый подход к преподаванию основ корпоративной культуры в вузе. *Корпоративна культура організацій XXI століття* : збірник наукових праць / за заг. ред. С. Ковалевського. Краматорськ : ДДМА, 2010. С. 138–142.

4. Запесоцкий А. Какого человека должна сформировать сегодня система образования? *Высшее образование в России*. 2003. № 3. С. 45.

5. Жариков С., Гринь А. О системе формирования корпоративной культуры факультета. *Корпоративна культура організацій XXI століття* : збірник наукових праць / за заг. ред. С. Ковалевського. Краматорськ : ДДМА, 2006. С. 36–40.

6. Барановский А., Вольвач В. Инновационный вуз на рынке образовательных услуг: монография. Омск : Омский экон. институт, 2005. 171 с.

7. Столяров В., Быховская И., Лубышева Л. Концепция физической культуры и физкультурного воспитания (инновационный подход). *Теория и практика физической культуры*. 1998. № 5. С. 11–16.

8. Лях В., Копылов Ю., Малыхина Т. Физическое воспитание учащихся общеобразовательной школы : состояние, перспективы и пути реорганизации. *Теория и практика физической культуры*. 1998. № 9. С. 49–51.

9. Шадриков В. Философия образования и образовательные политики. Москва : Логос, 1993. 180 с.

10. Романова С. Синергетичний підхід як сучасна методологічна орієнтація корпоративної культури. *Корпоративна культура організацій XXI століття* : збірник наукових праць / за заг. ред. С. Ковалевського. Краматорськ : ДДМА, 2009. С. 25–29.

11. Бойчук Ю. Людина як космопланетарний та біопсихосоціальний феномен. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Філософія»*. 2013. Вип. 40. Ч. I. С. 51–67.

12. Богущ А. Дефініції «духовність» і «моральність» в аспекті національного виховання в Україні. *Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах* : збірник наукових праць. Київ, 2000. Кн. 1. С. 18–23.

13. Науменко Н. Формування духовного здоров'я особистості як сучасна педагогічна проблема. *Наукові записки* : науково-методичний збірник. Серія «Психолого-педагогічні науки». Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2012. № 2. С. 32–36.

14. Воскобойнікова Г. Концепція комплексної оцінки адаптаційних можливостей у формуванні і збереженні індивідуального здоров'я людини. *Наука і освіта* : науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. 2014. № 8/СХХV. 224 с. С. 35–39.

15. Маркова А. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 312 с.

16. Мироненко Е. Корпоративная культура инженерно-экономического факультета как составляющая корпоративной культуры ДГМА. *Корпоративна культура організацій XXI століття* : збірник наукових праць / за заг. ред. С. Ковалевського. Краматорськ : ДДМА, 2006. С. 12–17.

17. Яранський Д., Мішковець Н. Концептуальні основи формування вітчизняної моделі управління. *Економічний вісник Донбасу*. 2006. № 1 (3). С. 108–113.

18. Земская Ю., Кузнецова Е. Проектная деятельность как инструмент формирования ценностей в молодежной среде. *Корпоративна культура організацій XXI століття* : збірник наукових праць / за заг. ред. С. Ковалевського. Краматорськ : ДДМА, 2010. С. 128–130.

19. Блауберг И., Юдин Э. Становление и сущность системного подхода. Москва : Наука, 1973. С. 80–83.

REFERENCES:

1. Richard R. Nelson (1993) *National Innovation Systems: A Comparative Analysis*. Oxford: Oxford University Press 54, pp. 48–52.

2. Hirsch J.E. (2005) An index to quantify an individual's scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, № 102 (46): 16569–16572.

3. Conrad, J.M. (1980) Quasi-Option Value and the Expected Value of Information. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 94 (4), pp. 813–820.

4. Bathmaker A.M., Ingram N., Waller R. (2013) Higher education, social class and the mobilisation of capitals: Recognising and playing the game. *Br J Sociol Educ*, № 34 (5–6): 723–743.

5. Akoff N., Rassel L. (2002) *O menedzhmente*. St.Petersburg: Piter, 448 p. (in Russian).

6. Koshevaja L.V. (2006) Sistemnost' pedagogicheskikh tehnologij v formirovanii lichnostnyh kachestv specialistov. Opyt i perspektivy podgotovki specialistov i Bolonskij process : *materialy nauchno-metodicheskoy konferencii professorsko-prepodavatel'skogo sostava DGMA (Ukraine, Kramatorsk, 21 february – 1 march 2005)* / pod obshh. red. prof. S. V. Kovalevskogo. Kramatorsk: DGMA, pp. 197–207 (in Russian).

7. Medvedeva O.A., Surovceva R.F. (2010) Novyj podhod k prepodavaniju osnov korporativnoj kul'tury v vuze. *Korporativna kul'tura organizacij XXI stolittja* : zb. nauk. prac' / za zag. red. S.V. Kovalevs'kogo. Kramators'k: DDMA, pp. 138–142. (in Russian)
8. Zapesockij A. (2003) Kakogo cheloveka dolzhna sformirovat' segodnja sistema obrazovanija? *Vyshee obrazovanie v Rossii*, № 3, p. 45. (in Russian)
9. Zharikov S.V., Grin' A.G. (2006) O sisteme formirovanija korporativnoj kul'tury fakul'teta. *Korporativna kul'tura organizacij XXI stolittja* : zb. nauk. prac' / za zag. red. S.V. Kovalevs'kogo. Kramators'k: DDMA, pp. 36–40 (in Russian).
10. Baranovskij A.I., Vol'vach V.G. (2005) Innovacionnyj vuz na rynke obrazovatel'nyh uslug: monografija. Omsk: Omsk. jekon. Inst., p. 171 (in Russian).
11. Stoljarov V.I., Byhovskaja I.M., Lubyshva L.I. (1998) Konceptcija fizicheskoy kul'tury i fizkul'turnogo vospitanija (innovacionnyj podhod). *Teorija i praktika fizicheskoy kul'tury*, № 5, pp. 11–16. (in Russian)
12. Ljah V. I., Kopylov Ju.A., Malyhina T.A. (1998) Fizicheskoe vospitanie uchashhihsja obshheobrazovatel'noj shkoly : sostojanie, perspektivy i puti reorganizacii. *Teorija i praktika fizicheskoy kul'tury*, № 9, pp. 49–51. (in Russian)
13. Shadrikov V.D. (1993) Filosofija obrazovanija i obrazovatel'nye politiki. Moscow : Logos, p. 180 (in Russian).
14. Romanova S.V. (2009) Sinergetichnij pidhid jak suchasna metodologichna orientacija korporativnoi kul'turi. *Korporativna kul'tura organizacij XXI stolittja* : zb. nauk. prac' / za zag. red. S.V. Kovalevs'kogo. Kramators'k: DDMA, pp. 25–29 (in Ukrainian).
15. Bojchuk Ju.D. (2013) Ljudina jak kosmoplanetarnij ta biopsihosocial'nij fenomen. *Visnik HNPU imeni G. S. Skovorodi "Filosofija"*. Harkiv: HNPU, vol. 40, ch. I, pp. 51–67 (in Ukrainian).
16. Bohush A.M. (2000) Definitcii "duhovnist" i "moralnist" v aspekti natsionalnoho vykhovannia v Ukraini. *Moralno-duhovnyi rozvytok osobystosti v suchasnykh umovakh*: zb. nauk. pr. Kiev, kn. 1, pp. 18–23 (in Ukrainian).
17. Naumenko N.V. (2012) Formuvannia dukhovnoho zdorovia osobystosti yak suchasna pedahohichna problema. *Naukovi zapysky*.: nauk.-metod. zb. Nizhyn: NDU im. M. Hoholia, № 2, pp. 32–36. Serii "Psiholoho-pedahohichni nauky" (in Ukrainian).
18. Voskoboinikova H.L. (2014) Kontseptsii kompleksnoi otsinky adaptatsiinykh mozhlyvostei u formuvanni i zberezhenni individualnoho zdorovia liudyny. *Nauka i osvita: nauково-praktychnyi zhurnal Pivdennoho naukovoho tsentru NAPN Ukrainy*, № 8/CXXV, Serpen, 224 p., pp. 35–39 (in Ukrainian).
19. Markova A.K. (1996) Psihologija professionalizma. Moscow: Znanie, 312 p. (in Russian).
20. Mironenko E.V. (2006) Korporativnaja kul'tura inzhenerno-jekonomicheskogo fakul'teta kak sostavljajushhaja korporativnoj kul'tury DGMA. *Korporativna kul'tura organizacij XXI stolittja* : zb. nauk. prac' / za zag. red. S.V. Kovalevs'kogo. Kramators'k: DDMA, pp. 12–17 (in Russian).
21. Yaranskyi D.M., Mishkovets N.M. (2006) Kontseptualni osnovy formuvannia vitchyznianoj modeli upravlinnia. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, № 1(3), pp. 108–113 (in Ukrainian).
22. Zemskaja Ju.N., Kuznecova E.A. (2010) Proektnaja dejatel'nost' kak instrument formirovanija cennostej v molodezhnoj srede. *Korporativna kul'tura organizacij XXI stolittja* : zb. nauk. prac' / za zag. red. S.V. Kovalevs'kogo. Kramators'k: DDMA, pp. 128–130 (in Russian).
23. Blauberg I.V., Judin Je.G. (1973) Stanovlenie i sushhnost' sistemnogo podhoda. Moscow : Nauka, pp. 80–83 (in Russian).
24. Merali Y. (2002) The role of boundaries in knowledge processes. *European Journal of Information Systems*. 11, pp. 47–60.
25. Merali, Y. and Mc.Kelvey, B. (2006) Using Complexity Science to Effect a Paradigm Shift in Information Systems for the 21st Century. *Journal of Information Technology*, 21 (4), pp. 211–215.