

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ВИХОВАННЯ

Бровко К.А.

аспірант,

Київський університет імені Бориса Грінченка

ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ

У пошуках шляхів підвищення якості підготовки майбутніх фахівців у галузі освіти і науки, доцільно звернутися до світового досвіду, в якому вирішення цих завдань пов'язується з проблемою формування корпоративної культури особистості. Сьогодні заклади вищої освіти готують не лише майбутніх фахівців з певної професії, але й навчають їх нести відповідальність за власні слова та вчинки, а також будувати гармонійні стосунки. Нагальною стає потреба у формуванні духовної, культурної та морально освіченої особистості, як на національному, так і на загальнолюдському рівнях. У контексті заявленої проблеми дослідження постає питання про розкриття сутності такого феномену як корпоративна культура особистості, складність вивчення якого підкреслюють фахівці різних галузей знань, прибічники різних напрямів і підходів у межах однієї проблеми. Тому в науковому фонді були опрацьовані наявні праці та публікації з філософії, аналіз яких дозволяє окреслити сутність поняття «корпоративна культура особистості».

Культура особистості знайшла своє відображення у філософській науці. Зокрема, проблему філософсько-методологічного підходу до визначення культури розглядали Цицерон, Сократ, Л. Сенека, І. Беккер, Ф. Вольтер, Г. Гегель, Н. Злобіна, І. Кант, А. Келлер, Р. Лінтон, В. Межуєва, Ж. Ж. Руссо, У. Саммер, П. Сорокіна, Е. Тейлор, А. Уледова, І. Томас, К. Янг. Проблеми формування корпоративної культури присвячені праці М. Дмитренка, В. Огнев'юка, М. Артеменко, Н. Щербак та ін.

Термін «культура» належить до числа багатозначних, і пояснюється це тим, що сама культура – вкрай складне, багатогранне явище, що виражає усі сторони людського буття [4, с. 130].

Одна з найперших спроб дати визначення поняттю «культура» як ціннісної категорії належить римському оратору Цицерону, для визначення філософії, як «культури розуму». Якщо звернутись до праці Цицерона «Тускуланські бесіди», то саме в ній продемонстровано, що культура є особистісною якістю, що свідчить про її духовний розвиток, здатність до рефлексії, логічності та адекватності мислення. Показником сформованості культури мислитель вважав уміння чітко висловлювати власні думки, аргументувати та відстоювати власну позицію. На його думку, історичний контекст культури полягає у розвитку свідомого громадянина, здатного без вагань поставити інтереси держави над власними [5].

І. Кант, родоначальник німецької класичної філософії розглядав основу культури крізь призму моральності. Він зазначав, що культура характеризується здатністю особистості діяти на досягнення власної поставленої мети та узгоджувати її з вимогами морального обов'язку [2, с. 18].

Ще одним із аспектів тлумачення культури у філософській літературі є розуміння її як певної системи важливих для людини смислових комплексів – цінностей, що виступають регулятивними принципами у взаємовідносинах між людьми та є важливими характеристиками корпоративної культури особистості.

Варто зазначити, що з точки зору філософії, культура має людинотворче значення. Людина стає особистістю через освоєння нею світу культури, саме тому вони знаходяться у тісному взаємозв'язку, який пояснюється тим, що людина є творцем культури, але разом із тим, культура стає істинною тоді, коли входить у життя та звички особистості, проявляється у всій сукупності соціальної діяльності, практиці повсякденної поведінки.

Філософська наука пояснює корпоративну культуру особистості як професійну самореалізацію людини, здатність до самоконтролю і самодисципліни, навички соціальної адаптації, які прищеплюють почуття відповідальності, дотримання правил етикету і культури спілкування [1, с. 361].

Корпоративну культуру варто трактувати як систему спільних переконань, вірувань, цінностей, що слугує спрямуванням щодо підтримки корпоративної поведінки особистості.

В. Музиченко, розглядаючи характеристики корпоративної культури, вважає за доцільне зупинитися на таких аспектах, як: регулярні форми поведінки (тобто як члени організації взаємодіють один з одним, ритуали тощо); домінуючі цінності; філософія (кожна організація виробляє власну політику, що відображає її переконання, як ставитися до співробітників, клієнтів); правила; організаційний клімат (стиль спілкування співробітників між собою, з іншими особами: клієнтами чи сторонніми людьми) [3, с. 23-25].

Ефективними умовами процесу формування корпоративної культури особистості виступають: усвідомлення індивідом потреби у корпоративній культурі; методичне забезпечення процесу формування корпоративної культури особистості; безперервність та послідовність процесу формування корпоративної культури; ефективність взаємодії суб'єктів організації; самореалізація особистості через громадську роботу в межах організації. При цьому важливим аспектом є створення гармонійної суб'єкт-суб'єктної взаємодії членів організації, врахування індивідуально-психологічних особливостей, якостей особистості (впевненість у собі та своїх можливостях, дисциплінованість, практичний досвід, гнучкість мислення, стресостійкість, організаторські, комунікативні здібності, творчий потенціал, уміння працювати в команді, лідерські якості, самоадаптація).

Висока значущість сформованості корпоративної культури для кожної особистості пояснюється рядом факторів: через прищеплення загальної системи цінностей, яка об'єднує інтереси зовсім різних людей, корпоративна культура забезпечує їх організаційну ідентичність, а як наслідок – відчуття соціальної захищеності; засвоєння основ корпоративної культури допомагає індивідам адекватно інтерпретувати події, які відбуваються всередині організації; опанування основ корпоративної культури стимулює розвиток професійної самосвідомості людини.

Особистість може і повинна співіснувати і ефективно взаємодіяти з корпоративною культурою при певному вигляді взаємовідносин.

В діяльності окремої організації існують деструктивний, конструктивний вплив, тотальна уніфікація та де індивідуалізація. «Деструктивний вплив» виявляється у слабкому тиску корпоративної культури організації на культуру особистості. У даному випадку відзначається низький рівень організації упорядкування відносин, координації й контролю, що у свою чергу стає підґрунтям для повної автономії кожного члена організації, спрямовуючи його до задоволення лише власних цілей та інтересів. Натомість, «конструктивний вплив» корпоративної культури на особистість забезпечує задоволення особистісних потреб та інтересів кожного члена організації, відносну високу лояльність один до одного. Означений вплив має й негативні наслідки, а саме зниження трудової мобільності. Відтак, як наслідок, виникає певна тривожність відносно змін у структурі організації. Наступним проявом впливу є «партисипація». Вона характеризується командною взаємодією

особистості та організації, де кожен прагне в максимальній мірі реалізувати індивідуальні здібності для досягнення загальної мети. «Тотальна уніфікація» є наслідком надмірного впливу, яка відбувається на фізичному, емоційному та когнітивному рівнях. Організація звільняє особистість від необхідності критичної рефлексії, забезпечуючи її інструкціями, нормами, правилами, й традиціями, що призводить до виснаження творчого потенціалу індивідів й підриває саму можливість формулювання, розгляду та прийняття альтернатив.

«Деіндивідуалізація» особистості полягає у нав'язуванні та примусовому переконанні. В організації з означеним типом тиску все і завжди вирішує тільки одна високопоставлена людина. Як наслідок особистість потрапляє в абсолютну психічну залежність та втрачає свою індивідуальність, через поглинання її корпоративною культурою [1, с. 20-21].

Отже, процес формування корпоративної культури особистості є безперервним, тому корпоративна культура під впливом різних чинників може частково змінюватися. Вплив великої кількості неоднорідних факторів на її формування може мати як позитивний так і негативний вплив. Формування корпоративної культури особистості має відбуватися шляхом міжособистісної взаємодії між всіма членами організації. За таких умов відбувається взаємне збагачення досвіду корпоративної культури, що створює емоційно-інтелектуальну та моральну царину, на основі якої набувається позитивний досвід взаємин і спілкування.

Список використаних джерел:

1. Дмитренко М. Й. Особистісний потенціал корпоративної культури / М. Й. Дмитренко // ВІСНИК НГУУ – «КПШ». Філософія. Психологія. Педагогіка. Випуск 3'2011. – С. 18-23.
2. Кант І. О педагогіке / Кант І. О. – М., 1963. – 295 с.
3. Музыченко В. В. Мастер-клас по управленію персоналом / В. В. Музыченко. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. – 322 с.
4. Тернопільська В. І. Культура особистості школяра: постановка проблеми / В. І. Тернопільська // ВІСНИК Житомирського державного університету імені Івана Франка. – С. 130-133.
5. Шендрик А.И. Теория культуры: Учеб. Пособие для вузов / А.И. Шендрик // М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2002. – 519 с.

Волк Н.В.

*заступник директора з навчально-виховної роботи,
Комунальний заклад освіти «Майська СЗШ»*

ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ МІЖ УЧИТЕЛЕМ І УЧНЯМИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЇ

У даній статті викладено підходи до створення ситуацій спілкування між учителем і учнями, охарактеризовані прийоми слухання співрозмовника, спрямовані на встановлення взаєморозуміння і взаємна співпраця. Особливо наголошено на необхідності розуміння педагогом психологічної готовності учня до спілкування, чому сприяє використання учителем прийомів активізації уваги, його щирість, тактовність і вміння вислухати співрозмовника. У процесі формування навичок спілкування в міжособистісних стосунках вчителя і учнів зустрічаються різні ситуації. Недостатнє володіння учителем культурою педагогічного спілкування або недотримання норм спілкування можуть призвести до виникнення певних проблем. В силу цього іноді можна побачити загострення відносин між учителем і учнем,