УДК 378.1

К. І. ПРИХОДЧЕНКО (докт. пед. наук, проф.)
Донецький національний технічний університет

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА СТУДЕНТІВ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Надзвичайно важливою проблемою сучасної наукової думки є формування корпоративної культури у студентів під час проведення занять. Такий підхід до організації навчального процесу сприятиме згуртованості студентів і в позанавчальний час. Виховання корпоративної культури ставить за мету формування таких якостей, як моральність, морально-духовна культура, етичне ставлення до оточуючих, врахування думки пратнера, уміння працювати в парі, в мікро- і макрогрупі, в колективі.

Ключові слова: *корпоративна культура, корпоративні цінності, рівні коропоративної культури.*

Постановка проблеми. Корпоративна культура розглядається п педагогіці як складна, багатоаспектна система, побудована на згуртованості колективу, навчальної групи, об'єднання команд, включає індивідуальне уміння працювати в парах, мікро- та макрогрупах. Звідси виходить, що формування корпоративної культури студентів надзвичайно важлива, особистична риса, яка допомагає уникати конфліктів, небажаних дискомфортних ситуацій.

Мета і завдання. Звідси, ставимо за мету - розробити систему заходів, які б сприяли розвитку корпоративної культури студентів, вирішуючи такі завдання: вивчити теоретичні джерела з означуваної проблеми; проаналізувати сучасні корпоративні цінності й функції корпоративної культури як соціального явища.

Основні наукові дослідження означуваної проблеми. Вихованням корпоративної культури в цілому займалися такі науковці, як: С.В. Василенко. Д.В. Задихайло, О.Р. Кібенко, І.В. Назарова, Г.П. Хаст, О.Л. Єськов, С.В.Ковалевський, А.С. Масютін, С.В. Жариков, А.Г. Гринь, Ю.П. Холмовий, Т.О. Соломанідіна, В.А. Співак, І.С. Халітова, Г.Б. Хачанова, Н.А. Глухова, В.Д. Лавренко, Л.К. Лисак, В.Г. Кочеткова та інші [1-31]. Ними наголошується, що потреба кожної людини в ефективній взаємодії виникає на рівні побудови стосунків із однолітками, батьками, викладачами, оточуючими, тобто їй притаманний багатофункціональний, взаємозбагачуючий, взаємообумовлюючий характер постійного взаємозв'язку як умов формування навичок корпоративної культури.

Основний зміст статті. Інтенсивний розвиток науки, освіти і виховання вимагає і нових підходів до організацій навчального процесу. Одним із них є використання методики «корпоративна культура». Виховання корпоративної культури передбачає формування одночасно таких якостей, як моральність, морально-духовна культура, толерантність тощо. У 1982 році американські дослідники Теренс Діл та Аллан Кеннеді створили концепцію корпоративної культури. Мілан Кубр вказує на ціннісний та ірраціональний характер поняття «корпоративна культура». Л.В. Балабанова, О.С. Вихосочсокий, А.І. Наумов.

В.П. Пугачов корпоративну культуру визначають як складний комплекс припущень, що приймаються всіма членами конкретної організації та виділяють три рівні корпоративної культури:

1. Поверхневий (символічний) рівень;
2. Підповерхневий рівень;
3. Базовий (глибинний) рівень.

Компонентами корпоративної культури виступають:

а) світогляд;
б) корпоративні цінності;
в) стиль поводження;

г) визначені норми сукупності формальних і неформальних вимог, правил гри. Ф. Харріс і Р. Моран запропонували десять змістовних характеристики, властиві будь-якій корпоративній культурі:

- усвідомлення себе й свого місця в навчальній групі, колективі;
- входження до комунікаційної системи з використання мови як засобу спілкування;
- зовнішній вигляд як повага до оточуючих;
- дотримання звичок та традицій, пов'язаних з валеонасиченним середовищем;
- взаємини між членами навчальної групи;
- цінності життєві й соціально обусловлені норми;
- світогляд кожного члена команди;
- розвиток, саморозвиток, самоствердження і самореалізація особистості;
- життєвий прояв набутих цінностей.

До засобів, методів та методик виховання якостей, що сприятимуть формуванню корпоративної культури Р. Пилоян, Л.Н. Мустафіна, Л.М. Прогонюк, В.В. П'ятков [6-9] відносять:

- види спільної діяльності та її компоненти;
- засоби, методи, методичні прийоми навчання на заняттях та в позанавчальній роботі;
- компоненти змісту загальних заходів; структурні елементи організації-занять;
- організаційно-управлінські фактори;
- форми навчання, виховання й розвитку рухових якостей;
- результативність, а також способи її підвищення:
- засоби наочності й матеріально-технічне оснащення навчально-виховуючого процесу.
- засоби пропаганди й агітації фізичної культури і спорту.

Пропонується більше уваги приділяти формуванню особистості до самостійної організації активної творчої діяльності як способу життя.

Вагомим фактором слугуватиме самоконтроль як вища і найефективніша форма регулювання студентом своєї поведінки, образу життя як невід'ємної частини суспільної взаємодіяльності, корпоративної культури, в зв'язку з чим особливу важливість набуває фактор комунікативності й толерантності.

Згідно з положенням культурно-історичної теорії Л.С. Виготського, будь-яка справді людська структура психіки спочатку складається як зовнішня, соціальна форма спілкування між людьми, і тільки в результаті інтеріоризації стає психічним надбанням окремого індивіда. В цьому полягає, за висловом ученого, сутність процесу культурного розвитку кожної особистості в цілому, корпоративної культури зокрема, що знаходить своє вираження в суто логічній формі. Особистість стає для себе тим, чим вона є в собі, через те, що вона становить для інших. Це і є процес особистого становлення, шлях самосходження в ході розвиваючих діад, інтерактивної взаємодії на основі культурно-творчих форм поведінки, прояву сильного характеру, демонстрація фізичного, інтелектуального розвитку, тобто можливості розуміти й відчувати світ прекрасного (добробуту, справедливість, красу праці) та готовність і вміння захистити цей світ, здатність протистояти злу й долати його. Для цього потрібні сила розуму, сила почуттів, сила дії, сила критичного розрахунку, сила духу, моральна стійкість, сила переконань, злети творчих здібностей людини, прояв креативних здатностей, розвиток критичного мислення, які роблять навколишній світ яскравішим, а особистість - духовно, морально, фізично стійкішою, багатшою. Якщо молода людина зростає розумною, допитливою, така спрямованість сприяє й її особистісному зростанню та зміцнює на краще те оточення, в якому вона перебуває, оздоровлює його в усіх напрямках. Тому невід'ємною частиною освітньої реформи є просвітницька робота серед молоді щодо здорового способу життя в рамках напрямку проекту «Здорова та свідома нація через освіту», впровадження Комплексної програми формування навичок здорового способу життя серед молоді «Діалог», сприяння Всеукраїнській благодійній організації «Громадська Рада із

соціальних проблем розвитку підростаючого покоління», проведення рейтингових семінарів-тренінгів для педагогічних працівників. Особливо ця проблема важлива зараз, коли наявний досить низький рівень здоров'я молодих людей, що призиваються на службу збройних сил України, як свідчення негативних тенденцій у ставленні молоді до власного здоров'я. Основні напрямки діяльності визначені в Указі Президента України від 6. 12.2005 р. № 1664/2005 «Про невідкладні заходи щодо реформування системи охорони здоров'я населення».

Для здійснення викладеного нагальне необхідно забезпечити такі принципи корпоративної культури навчання та виховання, як:

– методологічні принципи, засновані на взаємозв'язку особистісних якостей викладача й рівня його педагогічної майстерності;

– методичні принципи, що передбачають прогресивні засоби досягнення мети;

– операційні принципи, що враховують витрати та результат, що досягається, з обґрунтуванням показників та методик їх досягнення.

Корпоративна культура студентів виявляється у різних видах діяльності, в яких з розвитком свідомості та самосвідомості відбувається інтенсивне формування морально-вольової сфери.

Закріплюється здатність керуватися у своїй поведінці й навчальній діяльності більш віддаленими цілями, зміцнюється сила волі, витримка, наполегливість, самоконтроль, задоволення потреб у життєво необхідних матеріальних і духовних благах. Збагачується мотиваційна основа вольових дій, соціальна взаємодія, здатність до критичного їх аналізу. В процесі формування корпоративної культури виробляється вміння підпорядковувати свої вчинки й поведінку конкретним цілям, перебудовувати мотиви діяльності, бути відповідальним перед собою і колективом, мати почуття суспільного обов'язку, ідейні переконання, моральні принципи, що сприяє розвитку самоконтролю, самозобов'язання, самоаналізу, само наказу.

Таким чином, виховуючи таку якість у студентів, як корпоративна культура, сприяємо утворенню інтерактивного творчого освітньо-виховного середовища з оптимальними умовами інтенсивного й розвивального впливу педагогічних технологій на формування їх моральної сфери, реалізацію особистісного, суб'єкт-суб'єктного. цільового, змістовного, організаційно-технологічного, мотиваційно-потребнісного компонентів виховання. За такого підходу до організації навчальної роботи є можливість простежувати як груповий, так і індивідуальний аналіз стану оволодіння навчальною дисципліною. Формування корпоративної культури за таких умов носить системний характер, досягаючи найкращого результату на основі оптимізації послідовності засобів навчального виховання та розвитку, продукування нових цінностей, їх накопичення, укріплення процесу особистого та професійного самовизначення.

Список використаних джерел

1. Василенко СВ. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / СВ. Василенко, М. Дашков. - К., 2009. - 288 с.
2. Задихайло Д.В. Корпоративне управління: навчальний посібник / Д.В. Задихайло. О.Р. Кібенко, Г.В. Назарова. - Х.: Еспада, 2003. - 688 с.
3. Корпоративна культура: навч. посіб. / Г.Л. Хает, О.Л. Єськов, СВ. Ковалевський [та ін.]: за заг. ред. Г.Л. Хаєта. - К.: Центр навчальної літератури, 2003. - 404 с.
4. Масютин С.А. Механизмы корпоративного управления: научная монография / СА. Масютин. - М: Фин-статинформ, 2002. - 240 с.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. - СПб: Питер, 2001.-352 с.
6. Пилоян Р.А. Мотивация спортивной деятельности/ Р.А.Пилоян. -М.Мир, 1984.– 104с.
7. Прогонюк Л.Н. Исследование мотивации достижения в условиях спортивизированного физического воспитания в общеобразовательной школе / Л.Н.

Прогонюк, Л.Н. Мустафина // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. - 2002. - №1. - с. 15-1 6.

8. Прогонюк Л.Н. Освоение технологий спортизированного физического воспитания в общеобразовательной школе / Л.Н. Про-гонюк // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. - 2000. - №4. - с. 12-14.

9. Пятков В.В. Формирование мотивационно-ценностного отношения студентов к физической культуре (на материале педвузов): автореф. дис. ... канд. пед. наук / В.В. Пятков. - Сургут, 1999. - 20 с.

10. Приходченко К.І. Виховання корпоративної культури студентів фізичного виховання/ К.І. Приходченко// Фізичне виховання здоров`я студентів: Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Донецьк, 21 квітня 2011 року – Донецьк:ІІШШІ «Наука і освіта», 2011 – с. 132-136.

Надійшла до редколегії 30.09.2011.

Приходченко Е. И. Корпоративная культура студентов как педагогическая проблема

Чрезвычайно важной проблемой современной научной мысли является формирование корпоративной культуры у студентов во время проведения занятий. Такой подход к организации учебного процесса будет способствовать сплоченности студентов и во внеклассной работе. Воспитание корпоративной культуры ставит целью формирование таких качеств, как моральность, морально-духовная культура, этическое отношение к окружающим, учитываание мнения пратнера, умение работать в паре, в микро- и макрогруппе, в коллективе.

Ключевые слова: *корпоративная культура, корпоративные ценности, уровни корпоративной культуры.*

Prykhodchenko K. I. Students' corporative culture as a pedagogical problem

Formation of students' corporative culture during classes is an extremely important problem of contemporary pedagogical thought. This approach to organisation of the academic process will help students' uniting in their off-class activities. The main goal of corporative culture breeding is moral and spiritual feature of character, ethic attitude to people, putting into account other people's opinions, abilities to work in pairs, both in micro- and macrogroups, within the stuff.

Key words: *corporative culture, corporative values, corporative culture levels.*