

УДК 37.211.34
DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/71-1-40>

Юлія БУГАЄВСЬКА,
orcid.org/0000-0001-9982-8526
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри українознавства
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету
(Харків, Україна) bugaevskaylia@ukr.net

КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ ЯК ЧАСТИНА КУЛЬТУРОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ГУМАНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

У статті визначено ключові характеристики навчально-виховного процесу з урахуванням різних технологій, методів і засобів професійно-творчого розвитку та саморозвитку особистості, а також значення корпоративної культури як аспекту культурологічної основи розвитку освіти, усвідомлення та прийняття колективом цінностей і норм закладів вищої освіти. Задача викладача полягає в тому, щоб розвивати здатність здобувачів освіти об'єктивно оцінювати власну діяльність та професійну готовність.

На основі сучасних педагогічних досліджень відображено точки зору науковців про необхідність формування професійних і особистісних якостей викладачів, важливість впливу запровадження культурологічного підходу на здатність здійснювати професійну діяльність, умови успішного формування корпоративної культури у навчальних закладах.

Узагальнено підходи до механізму формування корпоративної культури в установах, що здійснюється у певному порядку і включає два аспекти: формування уявлень про такі зовнішні фактори, як одяг, символіка, організаційні моменти та розташовані на більш глибокому рівні цінності й норми, у відповідності до яких здобувачі й викладачі будують свою поведінку.

Метою статті є підкреслення важливості діяльності педагога з формування корпоративної культури майбутніх фахівців, що має охоплювати планування пізнавальної діяльності здобувачів освіти, стимулювання їхньої активності в процесі цієї діяльності, яким можна та треба цілеспрямовано управляти, а також здійснення поточного аналізу та контролю при формуванні корпоративної культури, її регулювання й своєчасне коригування.

Висновок містить ознаки готовності до професійної діяльності у процесі формування корпоративної культури, до яких відносяться усвідомлення здобувачем освіти особливостей цього процесу, його структури та етапів, себе як майбутнього фахівця та суб'єкта даного процесу, а також прагнення здобувача до самопізнання, коригування власних цінностей та норм поведінки, їх порівняння із вимогами певної корпоративної культури та здатність до самостереження з метою здійснення самоконтролю і подальшої регуляції власної пізнавальної діяльності.

Ключові слова: гуманістичний світогляд, культурологічний підхід, навчально-виховний процес, готовність до професійної діяльності.

Yuliia BUHAIEVSKA,
orcid.org/0000-0001-9982-8526
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor at the Department of Ukrainian Studies
Kharkiv National Automobile and Highway University
(Kharkiv, Ukraine) bugaevskaylia@ukr.net

CORPORATE VALUES AS PART OF THE CULTURAL COMPONENT OF THE HUMANIZATION OF EDUCATION

The article identifies the key characteristics of the educational process, taking into account various technologies, methods and means of professional and creative development and self-development of the individual, as well as the importance of corporate culture as an aspect of the cultural basis for the development of education, awareness and acceptance of the values and norms of higher education institutions by the team. The task of the teacher is to develop the ability of students to objectively evaluate their own activities and professional readiness.

On the basis of modern pedagogical research, the article reflects the views of scientists on the need to form professional and personal qualities of teachers, the importance of the impact of the introduction of a cultural approach on the ability to carry out professional activities, the conditions for the successful formation of corporate culture in educational institutions.

The article summarizes approaches to the mechanism of corporate culture formation in institutions, which is carried out in a certain order and includes two aspects: the formation of ideas about such external factors as clothing, symbols, organizational aspects and deeper-level values and norms in accordance with which students and teachers build their behavior.

The purpose of the article is to emphasize the importance of the teacher's activity in shaping the corporate culture of future specialists, which should include planning the cognitive activity of students, stimulating their activity in the process of this activity, which can and should be purposefully managed, as well as conducting ongoing analysis and control in the formation of corporate culture, its regulation and timely adjustment.

The conclusion contains signs of readiness for professional activity in the process of forming a corporate culture, which include the student's awareness of the peculiarities of this process, its structure and stages, of himself as a future specialist and subject of this process, as well as the student's desire for self-knowledge, adjustment of his own values and norms of behavior, their comparison with the requirements of a particular corporate culture and the ability to self-observe in order to exercise self-control and further regulation of his own cognitive activity.

Key words: humanistic worldview, cultural approach, educational process, readiness for professional activity.

Постановка проблеми. Корпоративна культура є одним із аспектів загальної гуманітарної культури особистості, що заохочує її до взаємодії з іншими людьми та світом загалом. Під час засвоєння цієї культури до фахівців висуваються вимоги особистісного, морально-етичного, громадянського, естетичного, інтелектуального характеру, тому вона слугує основою для розвитку інших видів культури особистості. Задача викладача полягає в тому, щоб розвивати здатність здобувачів освіти об'єктивно оцінювати власну діяльність та професійну готовність.

Аналіз досліджень. У наукових працях Р.М. Горбатюка та У.Т. Дутки визначено критерії сформованості готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності. Дослідниця Г.М. Лактіонова підкреслює значення корпоративної культури, вважаючи її аспектом культурологічної основи розвитку освіти. Науковець Н.О. Ткачова називає необхідні умови успішного формування корпоративної культури у навчальних закладах. Важливість впливу запровадження культурологічного підходу на здатність здійснювати професійну діяльність досліджується у працях О.А. Шикирінської, Т.В. Коваль. Гуманізм у статтях С.В. Федоренко розглядається як світогляд, а гуманістична культура як першооснова загальної культури особистості. О.О. Субіна наголошує на необхідності формування професійних і особистісних якостей викладачів. Різноманіття технологій, методів і засобів професійно-творчого розвитку та саморозвитку особистості відбивається у статтях С.О. Сисоевої.

Мета статті. Підкреслити важливість діяльності педагога з формування корпоративної культури майбутніх фахівців, що має охоплювати планування пізнавальної діяльності здобувачів освіти, стимулювання їхньої активності в процесі цієї діяльності, яким можна та треба цілеспрямовано управляти, а також здійснення поточного аналізу та контролю при формуванні корпоративної культури, її регулювання й своєчасне коригування.

Виклад основного матеріалу. Нині особлива увага акцентується на підсиленні культуроміст-

кості професійної підготовки майбутніх фахівців й упровадженні культурологічного підходу. З огляду на потреби сучасного українського суспільства метою освітньої ланки, що відповідає за підготовку кадрів, є створення такої системи освіти, яка на основі національних надбань світового значення та усталених європейських традицій забезпечує формування майбутніх працівників, здатних здійснювати професійну діяльність на демократичних та гуманістичних засадах, реалізовувати освітню політику як пріоритетну функцію держави, що спрямовується на розвиток та самореалізацію особистості, задоволення її освітніх і духовно-культурних потреб (Коваль, Шикирінська, 2018).

Проникаючи в площину освіти, культурологічний підхід сприяє формуванню гуманістичного світогляду фахівця, методологічному осмисленню ним освітніх реалій і нерозривно пов'язаного з цим його професійного становлення й розвитку. Тільки освіта, орієнтована на людину і культуру, сприятиме творенню людини як найвищої цінності суспільства.

Сучасне суспільство розглядає фахівця не лише як особистість, яка володіє знаннями, вміннями і навичками у професійній сфері, але й як особистість, здатну ефективно діяти у складних, нестандартних ситуаціях, самостійно приймати рішення, вміти спілкуватися з людьми, толерантно ставитися до оточуючих, володіти різноманітними методами і засобами професійно-творчого розвитку та саморозвитку, вмінням навчатися впродовж життя (Сисоева, 2003).

Ключовою характеристикою навчально-виховного процесу стає не тільки передавання знань і технологій, але й розвиток морально-етичних якостей, творчого інноваційного потенціалу, готовності до навчання протягом життя, гармонійної суспільної взаємодії на засадах гуманізму, милосердя, справедливості й свободи. Реалізація окреслених вимог неможлива без дієвих підходів до формування професійних і особистісних якостей викладачів. Статус освіти визначається її світоглядною орієнтованістю, функцією об'єднання

знань із різних галузей науки в цілісну картину світу та формування життєвих позицій і цінностей у найбільш важливих сферах життя.

Об'єктом освіти є індивід, точніше, його духовний, внутрішній світ, і пов'язані з ним світ людських взаємин і світ духовної культури суспільства. Визначальна особливість освіти полягає у феномені людської свідомості, на який орієнтовані мова, цінності, комунікації, символи, культура, – все розмаїття людської життєдіяльності, пов'язане зі свідомим буттям (Субіна, 2015).

Параметри гуманітарної культури вказують на те, що вона як певного роду симбіоз гуманістичної та духовної культур є інтегративною характеристикою особистості, до складу якої входять комунікативні навички, духовно-моральні й інтелектуальні якості та представлена системою позитивних соціокультурних аспектів, гуманістично орієнтованих дій та їхніх результатів, пов'язаних із розумінням себе як самоцінності й спрямованих на самовдосконалення. Це дає підставити розглядати формування гуманітарної культури здобувачів освіти як цілеспрямовану гуманістично орієнтовану взаємодію суб'єктів освітнього процесу, що передбачає активну співпрацю й діалогічні взаємовідносини, розвиток необхідних для ефективної життєдіяльності інтелектуальної й духовної сфер особистості та сприяє особистісній актуалізації культурних цінностей, самопізнанню, самореалізації (Федоренко, 2017).

На основі узагальнення науково-педагогічної літератури визначено критерії сформованості готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців: когнітивно-пізнавальний, діяльнісний, мотиваційно-орієнтаційний.

Когнітивно-пізнавальний критерій – знання теоретичних основ функціонування професійної сфери; оволодіння системою професійних та функціональних знань; здатність до навчання; дослідницькі вміння, базові загальні та ґрунтовні базові професійні знання, здатність породжувати нові ідеї.

Діяльнісний критерій – уміння застосовувати інструментарій професійної діяльності до розв'язування завдань професійної сфери, здатність до застосування знань на практиці, здатність до організації, планування та розв'язання фахових проблем, прийняття рішень.

Мотиваційно-орієнтаційний критерій передбачає формування системи мотивів та цінностей майбутнього фахівця для майбутньої професійної діяльності; прояв зацікавленості до обраної професії; позитивне ставлення до навчальної діяльності; прагнення до розвитку професійних здібностей;

усвідомлення себе як майбутнього професіонала; розуміння потреб в удосконаленні знань, самостимулювання отримання результатів; наявність інтересу до освоєння інновацій у професійній сфері, цілеспрямованість особистості майбутнього фахівця (Горбатюк, Дутка, 2018).

У широкому значенні обсяг поняття «культура» включає у себе сукупність духовних і матеріальних цінностей, які вміщують у собі все те, що впродовж історії створило людство, а не природа. Діяльність людини завжди культурно обумовлена. У процесі внутрішньої діяльності формуються мотиви, ціннісні орієнтації, визначаються технології майбутніх дій, що потім виявляються у зовнішній діяльності людини. Культура завжди була і залишається могутнім чинником соціального розвитку.

Корпоративна культура визначає загальний клімат в організації, характерні методи роботи з персоналом, а також задекларовані цінності, втілення яких у реальну поведінку співробітників заохочується керівництвом, професійною спільнотою. Ця культура, унормовуючи трудові стосунки на рівні конкретного закладу, професійної спільноти описує правила поведінки не тільки з колегами, підлеглими, але й з партнерами, громадськістю (Лактіонова, 2012).

Слід також відзначити, що важливу роль у формуванні корпоративної культури членів навчального закладу відіграє навколишнє середовище. Адже фізичне оточення є найкращим засобом формування уявлення про політику та прийняті методи й цінності корпоративної культури закладу. Неабиякий вплив на формування корпоративної культури здобувачів освіти здійснює також композиція та структура освітнього закладу. Керівники різних ЗВО неоднаково уявляють найбільш ефективну організацію навчальної діяльності. Одні вважають запорукою успіху жорстку ієрархію й централізовану систему контролю, інші – більш вільну структуру, в якій відстань між здобувачами та педагогами є найменшою.

Тому в обраній структурі організації вже закладаються певні корпоративні цінності. Суттєвим моментом є також необхідність участі всіх членів колективу закладу вищої освіти й, зокрема, неформальних лідерів у формуванні корпоративної культури. Адже в протилежному випадку всі спроби керівництва щодо її формування будуть неефективними й, у кращому випадку, знайдуть відображення в певному документі, який реально не буде впливати на діяльність організації.

Формування корпоративної культури включає два аспекти: формування уявлень про такі

зовнішні фактори, як одяг, символіка, організаційні моменти; розташовані на більш глибокому рівні цінності та норми, у відповідності до яких здобувачі й викладачі будують свою поведінку.

Тому механізм формування корпоративної культури в установі здійснюється у певному порядку:

1) виявлення образу норм та цінностей корпоративної культури, що максимально відповідають особливостям умов зовнішнього середовища установи, професійному рівню працівників та особливостям національного менталітету;

2) передача та формування цих корпоративних цінностей та норм у всіх представників колективу;

3) закріплення засвоєних норм і цінностей, формування стійкої корпоративної культури в кожного окремого члена колективу.

Крім того, необхідною умовою успішного формування корпоративної культури є усвідомлення та прийняття колективом цінностей та норм навчального закладу.

Структура корпоративної культури майбутніх фахівців включає такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-операційний та особистісний. Засвоєння здобувачами освіти першого компонента передбачає наявність у них необхідних для успішного здійснення професійної діяльності мотивів, ціннісних установок, ідеалів. Опанування ними другим компонентом цієї культури пов'язане з оволодінням ними відповідними знаннями та вміннями. Про засвоєння третього виділеного компонента корпоративної культури свідчить сформованість відповідних особистісних якостей.

Процес формування корпоративної культури організації здійснюється за такими етапами:

1) початковий етап, коли в ній ще відсутні чітко сформульовані цілі діяльності, правила й норми ділової взаємодії;

2) етап становлення корпоративної культури, розробка первинних пріоритетних цінностей, цілей, налагодження зовнішніх та внутрішніх зв'язків;

3) етап формування індивідуального стилю організації;

4) етап затвердження стилю управління, іміджу та репутації, генерування ідей, проведення досліджень, впровадження інновацій, формування стійких традицій і звичаїв;

5) етап занепаду сформованої корпоративної культури, зростання розриву між декларованими цінностями організації й реальними цінностями працівників;

б) етап модифікації старої або формування нового типу корпоративної культури внаслідок неприйняття існуючої корпоративної культури працівниками та її невідповідності вимогам організації (Ткачова, 2007).

Важливо також зауважити, що саме керівником визначаються основні ідеали, переконання та світогляд організації, які згодом транслиуються колективу. Тому важливим аспектом є забезпечення такого типу управління, який сприяє формуванню в установі корпоративної культури. Фахівці вважають, що авторитарний стиль управління є виправданим на початку формування компанії та її колективу, коли йдеться про засвоєння вимог, правил, норм і традицій установи. Проте переважне використання такого стилю правління може призвести до відсутності довіри в колективі й підвищення конфліктності, що не сприяє подальшому формуванню зазначеної культури.

Демократичний стиль керівництва є доречним у вже сформованому колективі. У такому випадку прояв з боку керівництва ЗВО довіри до здобувачів освіти, викладачів та інших працівників, надання їм самостійності у розв'язанні групових проблем формує в колективі делікатне, товариське, творче ставлення до діяльності та освітнього закладу в цілому, а також запобігає виникненню конфліктів. Наслідком цього є підвищення ефективності процесу формування корпоративної культури. Саме такий стиль управління характеризує рівень сприйняття й реалізації управлінських рішень.

Висновки. Таким чином, ознаками готовності до професійної діяльності у процесі формування корпоративної культури можна вважати усвідомлення здобувачем освіти особливостей цього процесу, його структури та етапів, а також себе як майбутнього фахівця та суб'єкта даного процесу; прагнення здобувача до самопізнання, коригування власних цінностей та норм поведінки, їх порівняння із вимогами певної корпоративної культури; здатність до самостереження з метою здійснення самоконтролю та подальшої регуляції власної пізнавальної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Коваль Т.В., Шкирінська О.А. Мистецько-педагогічна підготовка майбутнього вчителя початкових класів у контексті культурологічного підходу. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: збірник наукових праць. Випуск 51. Київ – Вінниця. 2018. С. 52–56.

2. Сисоєва С.О. Освіта і особистість у швидкозмінному світі. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: збірник наукових праць. Редактори І.А. Зязюн, Н.Г. Нічкало, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. Київ: академія педагогічних наук України. 2003. 680 с.
3. Субіна О.О. Формування соціальної компетентності майбутніх викладачів гуманітарних спеціальностей в умовах магістратури: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ: національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. 2015. 248 с.
4. Федоренко С.В. Теорія і методика формування гуманітарної культури студентів вищих навчальних закладів США: дис. ... докт. пед. наук: 13.00.07. Київ: національна академія педагогічних наук України. 2017. 551 с.
5. Горбатюк Р.М., Дутка У.Т. Структура, критерії та показники рівнів сформованості готовності майбутніх економістів у коледжах до професійної діяльності. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: збірник наукових праць. Випуск 51. Київ – Вінниця. 2018. С. 179–183.
6. Лактіонова Г.М. Культурологічні основи розвитку педагогічної освіти в сучасних умовах. Культурологічна складова професійного розвитку педагога: збірник наукових праць. Редактори Л.О. Хомич, Л.Ю. Султанова, Т.О. Шахрай. Київ-Ніжин. 2012. С. 22–33.
7. Ткачова Н.О. Аксиологічні засади педагогічного процесу в сучасних загальноосвітніх навчальних закладах: дис. ... докт. пед. наук: 13.00.01. Луганськ. 2007. 513 с.

REFERENCES

1. Koval T.V., Shykyrinska O.A. (2018) Mystetsko-pedahohichna pidhotovka maibutnoho vchytelia pochatkovykh klasiv u konteksti kulturolohichnoho pidkhodu. [Artistic and pedagogical training of future primary school teachers in the context of the cultural approach] Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: zbirnyk naukovykh prats. – Modern information technologies and innovative teaching methods in the training of specialists: methodology, theory, experience, problems: a collection of scientific papers, 51. 52-56. [in Ukrainian].
2. Sysoieva S.O. (2003) Osvita i osobystist u shvydkozminnomu sviti. [Education and personality in a rapidly changing world] Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity: rezultaty doslidzhen i perspektyvy: zbirnyk naukovykh prats. – Pedagogy and psychology of vocational education: research results and prospects: a collection of scientific papers. I.A. Zyazyun, N.G. Nychkalo, L.L. Tovazhnyansky (Ed.). The Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. 680 p. [in Ukrainian].
3. Subina O.O. (2015) Formuvannia sotsialnoi kompetentnosti maibutnykh vykladachiv humanitarnykh spetsialnostei v umovakh mahistratury: dys. ... kand. ped. nauk. [Formation of social competence of future teachers of humanitarian specialties in the conditions of master's degree]. – *Candidate's thesis*. National Pedagogical Dragomanov University. 248 p. [in Ukrainian].
4. Fedorenko S.V. (2017) Teoriia i metodyky formuvannia humanitarnoi kultury studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv SShA: dys. ... dokt. ped. nauk. [Theory and Methods of Formation of Humanitarian Culture of Students of Higher Educational Institutions of the USA]. – *Doctor's thesis*. National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. 551 p. [in Ukrainian].
5. Horbatiuk R.M., Dutka U.T. (2018) Struktura, kryterii ta pokaznyky rivniv sformovanosti hotovnosti maibutnykh ekonomistiv u koledzhakh do profesiinoi diialnosti. [Structure, criteria and indicators of the levels of readiness of future economists in colleges for professional activity] Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: zbirnyk naukovykh prats. – Modern information technologies and innovative teaching methods in the training of specialists: methodology, theory, experience, problems: a collection of scientific papers, 51. 179-183. [in Ukrainian].
6. Laktionova H.M. (2012) Kulturolohichni osnovy rozvytku pedahohichnoi osvity v suchasnykh umovakh. [Cultural bases of development of pedagogical education in modern conditions] Kulturolohichna skladova profesiinoho rozvytku pedahoha: zbirnyk naukovykh prats. – Cultural component of professional development of a teacher: a collection of scientific papers. L.O. Khomych, L.Y. Sultanova, T.O. Shakhrai (Ed.). 22-33. [in Ukrainian].
7. Tkachova N.O. (2007) Aksiolohichni zasady pedahohichnoho protsesu v suchasnykh zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladakh: dys. ... dokt. ped. nauk. [Axiological bases of the pedagogical process in modern general educational institutions]. – *Doctor's thesis*. 513 p. [in Ukrainian].