О. В. Маркова, ст. викладач,
Т. Г. Шматок, ст. викладач,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ ЯК ОДНА З ПРОБЛЕМ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

На сучасному етапі економічного та соціального розвитку України питання корпоративної культури все більше і більше привертає увагу фахівців. Термін «корпоративна культура» вперше з'явився у XIX сторіччі, а у другій половині XX ст. з'являється більш чітке визначення цього поняття, яке охоплює духовне та матеріальне життя колективу: моральні норми та цінності, службовий етикет, ритуали, символіка, тощо. Корпоративна культура включає в себе такі поняття:

— mind identity — наявність у персоналу компанії загального розуміння корпоративної ідеології;

— visual identity — візуальна символіка корпоративної ідеології (логотип);

— behavior identity — поведінка компанії і персоналу у відповідності з корпоративною ідеологією [1, с. 37—39].

У цілому корпоративну культуру можна визначити, як сукупність зв'язків, що підтримують організаційні відносини людей [2, с. 7—10]. І ці певні зв'язки, що притаманні організації, вирізняють її серед інших у галузі.

Прикладом такої організації може служити ВНЗ (вищий навчальний заклад), а успіх діяльності ВНЗу, як і будь-якої організації, що діє в ринковому середовищі, визначається рівнем відповідних реакцій на вимоги зовнішнього світу. Стан такої активної позиції залежить від постійних змін форм і методів своєї діяльності. Дослідження стану організацій показують, що як інтелектуальні так і матеріальні зусилля виявляються марними в разі відсутності необхідних змін у діючій корпоратив-

ній культурі [3, с. 240]. І якщо взяти до уваги, що випускникам вищої школи доведеться займатися питаннями ділових контактів, розширенням ринку, пожвавленням промислового виробництва і соціально-економічної сфери, то ефективна діяльність ВНЗ буде залежати від усвідомлення необхідності змін власної корпоративної культури, адекватних розвитку зовнішнього середовища.

«Увесь світ змінює систему управління ВНЗ і орієнтує їх на самостійний розвиток, незалежність, на стандарти соціокультурного становлення суспільства, в тому числі й на створення університетських моделей корпоративної культури, що мають бути прикладом для підприємств і фундаментом господарської культури у цілому» [6].

На сучасному етапі вітчизняна вища школа має широке коло проблем. Однією з таких проблем можна назвати суперечність між великим обсягом знань, умінь і навичок молодих людей і низьким рівнем їх вихованості. Результат такої суперечності зумовлений тим, що питання виховання молоді завжди недооцінювалися. Навіть існувала думка, що участь людини в освітньому процесі автоматично забезпечує її виховання.

Якщо ж проаналізувати сучасний стан вихованості членів суспільства, беручи до уваги всебічний гармонійний розвиток, то результати будуть досить невтішними. Більшість населення володіє значним обсягом знань, але рівень духовно-моральної вихованості викликає тривогу за майбутнє нашого суспільства. Потрібно якнайшвидше поставити виховання людини на одному рівні з навчанням. Цей процес досить непростий, тривалий, пов’язаний із руйнуванням стереотипів, але неминучий. Провідну роль за такого підходу до організації освітньо-виховного процесу має відігравати педагог. Цю думку підтверджують і слова К.Д. Ушинського: «У вихованні все повинно базуватися на особі вихователя, тому що виховна сила виливається тільки з живого джерела людської особистості. Ніякі статути і програми, ніякий штучний організм закладу, хоч би як хитро він був придуманий, не може замінити особистості в справі виховання» [4, с. 146—159].

Корпоративну культуру ВНЗу можна поділити на культуру персоналу (викладачі, адміністративний персонал) і студентську культуру. Як кожна складова цієї корпоративної культури окремо, так і їх взаємодія, мають свої проблеми. Так викладачі сучасного ВНЗу дуже різняться за віком. Це або викладачі часів соціалізму (50 років і більше), або молоді ви-

кладачі. А викладачів віком 35—45 не так вже й багато, що призводить до деякого розриву поколінь і до культурного конфлікту між студентами і викладачами із-за різниці ціннісних орієнтацій. Слід пам'ятати, що саме в процесі виховання і навчання формуються ціннісні орієнтації молоді і що саме через виховання здійснюється передача ціннісних орієнтацій від покоління до покоління як на вербальному, так і на невербальному рівнях.

Високий рівень культури викладачів являється запорукою ефективної педагогіки у ВНЗі. Метою даної статті є розгляд професійної культури вузівського викладача в умовах переходу до нових ринкових відносин. У процесі виховання сучасної ділової людини навчальний заклад має формувати у студента розуміння того, що сам його зовнішній вигляд, одяг, манери, форми спілкування, лексика і стилістика його мови мають не лише визначену соціальну і культурну цінність, а й велике значення для майбутньої професійної діяльності.

Ось чому питання про внутрішню корпоративну культуру є досить актуальним. Численні дослідження доводять, що перспективні компанії відрізняються високим рівнем корпоративної культури, зусилля яких спрямовані на розвиток духу корпорації, створення доброзичливої та творчої атмосфери, яка сприяє ефективному управлінню підприємством, компанією, навчальним закладом. А це, в свою чергу, значно підвищує продуктивність праці та зменшує плинність кадрів. Чим вище рівень корпоративної культури, тим вище престиж і конкурентоспроможність закладу. А коли мало або зовсім не приділяється уваги корпоративній культурі, процеси розвиваються стихійно. А у ВНЗі студентське культурне середовище є відображенням культурного середовища викладачів із усіма його формами поведінки. І тому, в центрі уваги навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі має бути студент. Педагог повинен виявляти глибоку повагу до його особистості, створювати оптимальні умови для всебічного розвитку, тобто виявляти гуманність. «Гуманность — человечность, человеколюбие, уважение к людям, к человеческому достоинству» [5, с. 98]. Отже, гуманістична спрямованість є важливою складовою педагогічної діяльності.

Почуття гуманізму — це внутрішній психологічний стан педагога. Це проявляється навіть у формі звертання педагога до вихованців. Зараз у спілкуванні педагогів та студентів стало поширеним звертання на «ти». Деякі викладачі вважають

це доволі таки демократичним. А серед молоді останнім часом поширеним є переконання, що звертання на «Ви» — це архаїзм. Ми підтримуємо тих, хто вважає звернення на «ти» запозиченням з етики інших народів. Це скоріш за все не «прояв демократизму», а неповага до особистості студента, приниження його гідності. Студенти вищих навчальних закладів — це майбутнє нашої країни. Звертаючись до них на «ти» ми позбавляємо їх можливості відчути себе дорослими і навчитися відповідати за свої вчинки та дії. Беручи до уваги історію розвитку нашого народу і його менталітет, хочемо підкреслити, що існувало шанобливе звертання на «Ви» до батьків і до хрещених, не кажучи вже про людей, з якими ми маємо ділові стосунки.

Нами було проведено соціологічне опитування серед студентів нашого ВНЗу факультету МЕіМ та «Правознавство». Студенти відповідали на запитання: «Якому звертанню викладачів до Вас Ви надаєте перевагу?» Було залучено 394 студента. Результати даного опитування надані у наступній таблиці.

Усього студентів	Форма звертання					
	«Ви»		«Ти»		«Немає значення»	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
394	138	35	72	18	184	47

Аналіз результатів опитування продемонстрував, що особливу увагу слід приділити студентам, яким не має значення, як до них звертаються (47 %). Викладачам не слід забувати про етику ділового спілкування та службовий етикет. За загальними правилами міжнародного етикету, до старших за віком і ділових партнерів потрібно звертатися на «Ви»; до незнайомих ровесників, учнів старших класів та студентської аудиторії також треба звертатися на «Ви». До родичів, найближчих друзів і колег, поза офіційним середовищем, звертаються на «ти».

Важливим проявом гуманізму є морально-духовні цінності викладача як особистості. Дуже важливо, щоб педагог мав почуття національної гідності, що є проявом любові до свого народу та Батьківщини, шанобливого ставлення до свого роду, володіння рідною мовою, а також поваги до культури народностей, які проживають в Україні.

Однією з морально-духовних цінностей людини вважається інтелігентність. Тлумачні словники часто ототожнюють інтелігентність з освіченістю. Але на наш погляд це не лише освіченість, а ще й стан душі. Бо не кожна освічена людина є інтелігентом. Дуже добре про це сказав грузинський письменник Н. Думбадзе, який на запитання: «Яку людину ви вважаєте інтелігентною?», сказав: «Мій дідусь був зовсім неписьменною людиною, але, коли жінка заходила до кімнати, він піднімався їй назустріч і кланявся. Можливо, це і є інтелігентність» [4, с. 77].

Тому кожен викладач вищої школи повинен усвідомлювати, що інтелігентність — складова педагогічної майстерності викладача.

Для зміцнення майстерності педагога також потрібні совісність, честь, справедливість і об'єктивність. Студенти досить чутливо сприймають ці якості і боляче реагують на упереджене чи байдуже ставлення до них.

Сучасний вищий навчальний заклад повинен навчити студента висловлювати свої думки, переконання та обстоювати їх, і при цьому поважати погляди інших, тобто бути толерантним.

Вузівський викладач повинен володіти педагогічним тактом. Такт — це відчуття міри в процесі спілкування з людьми, а так як у навчальних закладах постійно йде спілкування зі студентами у вирішенні різних педагогічних завдань, то викладач має демонструвати довершені зразки тактовності. Можна сказати, що тактовність є свідченням сформованості педагогічної культури фахівця вищої школи.

Говорячи про педагогічну майстерність, не можна не згадати про «Ви» викладача. Без глибоких знань зі свого фаху, без наукової ерудованості, без обізнаності із іншими дисциплінами немає і майстерності педагога. Це вимагає постійної наполегливої праці і добрим помічником на цьому шляху може стати використання мультимедійних технологій.

У даній статті ми зробили спробу з'ясувати складові педагогічної майстерності та основні компоненти, які включає в себе професійна культура викладача вищої школи. Професійна діяльність вузівського фахівця має кілька сторін — наукову, методичну, психологічну. Педагогічна ж майстерність включає ряд структурних компонентів: морально-духовні та соціо-педагогічні якості, професійні знання, психолого-педагогічні уміння.

На завершення можемо сказати, що лише від усвідомлення необхідності змін власної корпоративної культури, адекватних розвитку зовнішнього середовища буде залежати успішна та ефективна діяльність ВНЗу. Вищий навчальний заклад має бути як центром знань, так і центром культури. «Надзвичайно важливим є розуміння ВНЗ як соціокультурної системи, функції якої не обмежуються підготовкою людини до професійної діяльності. Його слід розглядати як форму трансляції і відтворення культурних норм, цінностей, ідей, як простір генерування суспільної ідеології, що разом з її носіями «вросте» в культуру і дасть свої плоди» [6].

Література

1. *Марущак Т.* Корпоративная культура предприятий сферы услуг / Т. Марущак // Персонал. — 2001. — № 6. — С. 37—39.

2. *Дяченко Т. О.* Взаємозв'язок розвитку корпорацій із застосуванням корпоративної культури / Т. О. Дяченко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 10. — С. 7—10.

3. *Камерон К. С.* Диагностика и изменение организационной культуры / К. С. Камерон, Р. Э.Куин ; пер. с англ.; под ред. И. В. Андреевой. — СПб.: Питер, 2001. — 320 с.

4. *Кузьмінський А. І.* Педагогіка вищої школи : навч. пос. / А.І. Кузьмінський. — К: Знання, 2005. — С. 146—159.

5. Словарь иностранных слов: справочник. — 17-е изд., испр. — М.: Русский язык, 1988. — 145 с.

6. *Глебська Л. В.* Проблеми корпоративної культури вищого навчального закладу в умовах формування інформаційного суспільства: (Всеукраїнська науково-практична конференція — 2007 «V культурологічні читання пам'яті Володимира Підкопаєва») [Електронний ресурс] — Режим доступу до сайту:
http:// www.culturastudies.in.ua/sekcia_2007.php

7. *Осовська Г. В.* Комунікації в менеджменті: навч. пос. / Г. В. Осовська. — К.: Кондор, 2003. — С. 84—86.

8. *Маркова О. В.* Становлення корпоративної культури як складової культури ділових відносин в Україні / О. В. Маркова, Т. Г. Шматок // Наука. Релігія. Суспільство. — 2009. — № 4. — С. 199—203.

9. *Шматок Т. Г.* Культура ділових відносин / Т. Г. Шматок, О. В. Маркова // Наука. Релігія. Суспільство. — 2004. — № 1. — С. 323—25.