

as quintessential values in social and personal interactions, motives and needs. Values do become self-personal in a process of direct or indirect experience of a conflict situations. Life situations become testing field for individual actions and reactions.

Keywords: *personal values, the semantic field of personality, the activities of the person in action, self-creation, personal and valuable sense, the subject of mental activity.*

УДК 159.99:37.018.593

ЦІЛЕСПРЯМОВАНЕ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРИВАТНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Наконечна Н.В.

У статті розглядається сутність поняття «організаційна культура». Автор акцентує увагу на розрізненні корпоративної культури певної галузі діяльності та організаційної культури окремого закладу. Окреслено специфіку корпоративної культури приватної освіти. Запропоновано методи цілеспрямованого формування організаційної культури приватного навчального закладу. Коротко поінформовано про досвід застосування цих методів в Київському лицей бізнесу.

Ключові слова: культура, організаційна культура, корпоративна культура, цілеспрямоване формування організаційної культури.

Постановка проблеми. Сучасне управління закладами освіти в Україні потребує нових, інколи нестандартних підходів, які базуються на науково-практичних засадах, розроблених як вітчизняними, так і зарубіжними ученими та практиками. За умов постійних глобалізаційних змін, стрімкого розвитку інформаційно-технократичного суспільства тільки науково обґрунтовані та практично перевірені та застосовані кращі зразки управлінських діяльності за умов сучасного менеджменту закладів освіти в змозі продемонструвати результативну діяльність, яка матеріалізується в міцні знання, практичні навички, життєву компетентність та активну соціальну позицію.

Трансформація освітньої системи, яка є вимогою часу і стосується різних аспектів управління та організації діяльності навчальних закладів, неможлива без урахування організаційної культури цих закладів. Адже остання пронизує всі сфери педагогічної практики, щільно пов'язана з мікрокліматом організації, з мотивації співробітників до діяльності взагалі та пошуку її інноваційних форм зокрема, що набуває особливої актуальності.

Стан дослідження. Багато фахівців психолого-педагогічної науки та практики розглядали окремі питання формування організаційної культури приватного навчального закладу у своїх працях: Линьов К. О., Каліна Л.М., Побірченко Н.А., Нідзієва В.А., Канафоцька Г.П., Онаць О.М., Паращенко Л.І., Лимарчук І.В., Стемковська Я.Є. та ін. – все частіше спрямовується на механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього закладу [1].

Метою цієї статті є висвітлення специфіку корпоративної культури приватної освіти та методи цілеспрямованого формування організаційної культури приватного навчального закладу.

Виклад основних положень. Попри зростаючу зацікавленість педагогічної спільноти питаннями організаційної культури навчальних закладів, недостатньо висвітлено: 1) структурований розгляд механізмів цілеспрямованого формування організаційної культури саме освітніх закладів середньої ланки; 2) специфіку приватного навчального закладу та вплив цієї специфіки на корпоративну культуру, що складається в цьому освітньому секторі.

Отже, розглянемо насамперед організаційну культуру або корпоративну культуру. Перш, ніж говорити про шляхи цілеспрямованого формування організаційної культури, декілька слів про саме це поняття. Фахівці з організаційного розвитку ведуть дебати про різницю термінів «корпоративна культура» і «організаційна культура». Оскільки англomовний термін «corporate culture» можна перекласти двояко, фахівці з питань психології управління організаціями пропонують розділити ці поняття наступним чином.

Організаційна культура як правило вибудовується, формується і директивно культивується першими особами організації. Така культура корелює з заданою субкультурою вищого ешелону влади. В якості смислоутворюючого фактора організаційна культура застосовує міф ієрархії.

Для корпоративної культури характерним є узгодження формальних і неформальних стосунків, взаємодопомога, злагодженість взаємодій різних підструктур, гнучкість реагування на ситуації, що виникають, тощо. Носієм власне корпоративної культури є мета-особистість корпоративного рівня – ідеальна модель співробітника певної галузі діяльності, яка інтегрує в собі інтереси й вимоги різних гілок цієї галузі до психологічних характеристик залученого працівника [2]. За визначенням П.Б. Вейлла: «Культура – це система відносин, дій і артефактів, яка витримує випробування часом і формує у членів даного культурного суспільства досить унікальну загальну для них психологію» [3, с. 132].

Якщо говорити про систему середньої освіти, то корпоративна культура характеризує культуру середньої школи як соціального інституту. Організаційна культура, в свою чергу, притаманна конкретному навчальному закладу. Надалі вживання терміну «корпоративна культура» акцентуватиме увагу на принципи й підходи до педагогічної діяльності та формування простору комунікації, які є загальними для системи середньої освіти (або її приватного сектору). При вживанні терміну «організаційна культура» мова буде йти про мікроклімат та принципи функціонування конкретного навчального закладу.

Отже, основою організаційної культури є: 1) переконання; 2) установки і цінності; 3) норми поведінки. Тобто організаційна культура – це те, заради чого люди стали співробітниками організації; яким чином формуються стосунки між ними; які стійкі норми і принципи життя та діяльності організації вони поділяють; що, на їхню думку, добре, а що погано; що впливає на привабливість організації. Командним духом, культурою організації можна вважати загальноприйняті в організації стосунки людей, пов'язаних взаємною повагою і довірою, традиціями і правилами спілкування на роботі і поза нею; усвідомлення й прийняття співробітниками цілей та завдань організації в цілому, чітке розуміння ними своїх обов'язків та обов'язків колег. Носіями організаційної культури є люди. Однак в організаціях з усталеною організаційною культурою вона наче відділяється від людей і стає атрибутом організації, її частиною, робить активний вплив на персонал організації, змінює його поведінку у відповідності з тими нормами і цінностями, які становлять основу організації [4, с. 82].

Корпоративна культура системи освіти – це відносно незалежний «перелік негласних правил діяльності», який поширюється на всіх працівників системи освіти. У цьому випадку не стільки люди «задають тон», скільки сформована культура обумовлює норми і принципи діяльності освітян. Організаційна культура, в свою чергу, може бути результатом природнього, спонтанного розвитку стосунків в організації, а може формуватися адміністрацією усвідомлено.

Інструменти цілеспрямованого формування організаційної культури навчального закладу. Зафіксуємо найбільш поширені інструменти формування організаційної культури [5, с. 32-35].

Створення відчуття родини, безпеки і захищеності. Цей інструмент передбачає активну підтримку в колективі атмосфери азарту і захопленості роботою, цікавого спілкування, теплих відносин. Для співробітників організації робота та спілкування повинні бути досить тісно переплетені між собою. Як правило, модель організації-«родини» формується, коли на чолі навчального закладу стоїть сильний лідер з високим почуттям справедливості та відповідальності за персонал: «батько» ("мати"), що користується у решти співробітників повагою і довірою. Він приймає стратегічні рішення і відповідає за загальне благополуччя. Даний інструмент в значній мірі залежить від установок, які має керівництво організації.

Заохочення уваги колективу до проблем і досягнень співробітників. Заохочуються ситуації, коли співробітники самі пропонують свою допомогу більш завантаженому колезі. Заохочуються співробітники, які повернулися з навчання та розповідають іншим, що нового вони дізналися і як планують це використовувати на практиці. Хворий співробітник має право піти додому ще до офіційного закінчення робочого дня. Колеги з увагою ставляться до

особистих проблем співробітників та надають різні форми підтримки для вирішення цих проблем.

Спільні свята. В організації може бути прийнято відзначати дні народження співробітників, великі свята й дарувати один одному невеличкі подарунки. Умови та дати святкування обговорюються спільно. Якщо в шкільному колективі формується традиція спільного святкування з учнями або батьками – організаційна культура закладу скоріш поширюється й на них.

Спільна робота під час генеральних прибирань і авралів. В організації не прийнято перекладати свою роботу на інших або відмовлятися від доручень керівництва на тій підставі, що це належить робити комусь іншому. Багато в чому це обумовлюється існуючими неписаними нормами взаємин – непристойно сидіти без діла в той час, коли поруч працюють. Керівництво нарівні з іншими бере участь у стресових для організації ситуаціях. Останнім з корабля йде капітан.

Можливість вільного спілкування та регулярного обміну інформацією. Добре працюють стенди, на яких вчителі можуть вивішувати важливі повідомлення, смішні фрази учнів та інших колег, історії успіху. Також важливо використовувати можливості шкільних сайтів.

Припинення пліток і інтриг. Це також багато в чому має виходити від керівників. Керівництво не дозволяє собі та іншим обговорювати співробітника за його спиною. Як правило, подібна тактика швидко засвоюється командою і надалі, якщо в організацію потрапляє злісний пліткар або інтриган, то він або «видавлюється» самою командою з організації, або приймає загальні правила спілкування. В цілому, така команда-«родина» дає співробітникам відчуття безпеки, захищеності, почуття, що тут тобі завжди підставлять плече, прийдуть на допомогу. Це служить сильним мотивом і надає додаткової привабливості роботі в організації. Даний інструмент особливо ефективно працює в тому випадку, якщо новий співробітник прийшов з організації з діаметрально протилежною «атмосферою» (плітки, інтриги, «підсиджування» та ін.).

Організація комфортного і безпечного робочого простору. В даному випадку можуть використовуватися такі інструменти як: приміщення організації, в якому не прийнято палити, безпечні монітори комп'ютерів, обладнані робочі місця, дипломи та фотографії співробітників на стінах. Головне в цьому випадку – не економити на потребах людей і залучати їх до облаштування приміщення організації.

Гнучкий графік роботи. При стандартному робочому дні в організації кожен співробітник може узгодити з керівництвом зміни у своєму графіку без негативного впливу на результати роботи. Особливо це стає актуальним під час шкільних канікул. Наявність протягом дня «особистого» часу і можливість при необхідності відлучитися у своїх справах (не зловживаючи) – все це перекидає незручності від надпланової роботи, якої так багато в педагогічній практиці.

Місце для відпочинку. З самого початку роботи в організації має бути виділено місце для перерв на чай, каву, обід. Це може бути «кухонний куток» або окрема кімната відпочинку, що має необхідний мінімум для того, щоб можна було організувати свою їжу і відпочинок під час перерв. Кожен співробітник має можливість користуватися «кухнею» протягом усього робочого дня. Природно, ця кімната не повинна бути доступна очам учнів, це не місце для додаткових перемовин вчителів з учнями або батьками.

Відкритість і авторитет керівництва. Співробітники організації – найсильніші союзники керівництва і найпотужніший ресурс. Відчуття «всі ми разом» багато робить для формування простору довіри й зміцнення морального духу.

Заохочення ініціативи. Будь-який співробітник повинен мати можливість (перш за все – психологічну можливість, якийсь зрозумілий всім в організації «дозвіл») звернутися безпосередньо до керівника або колеги з вищим статусом з будь-якою ініціативою, проблемою, конфліктом або питанням і отримати відповідь або підтримку.

Підтримка авторитету лідера. У даному випадку мова йде не стільки про інструмент, скільки про здатність керівника бути й залишатися *лідером*, і рецептів тут немає. У тому

випадку, коли авторитет лідера падає і досягає солідної негативної величини, чашу терезів додатково відтягують його реальні помилки і недоліки, властиві будь-якій живій людині.

Здатність керівництва забезпечити приплив грошей в організацію. Тут також все залежить тільки від здібностей конкретної людини – має бути задіяний інтелектуальний потенціал керівника, його вміння передбачати майбутнє, генерувати ідеї, бути дипломатом. Успіхи організації під керівництвом такої людини народжують велику віру в можливість керівництва, що надають персоналові впевненість у майбутньому.

Висока цінність розвитку і самореалізації. Багато в чому це, знову-таки, має йти від керівництва, для якого важливо бачити, як люди розвиваються, і допомагати їм у цьому. Така позиція знаходить прояв у прагненні брати на роботу «молодих і розумних», які готові навчатися, що позначається на захопленості персоналу роботою, зацікавленості та готовності оволодівати новим.

Створення «наробку на майбутнє». Це в основному інструмент для молодих співробітників – довіра керівництва до їх потенціалу, надання можливості отримати стаж, досвід, опанувати навички, які можуть стати у нагоді при пошуках роботи, якщо раптом організація припинить своє існування або рівень оплати в ньому перестане задовольняти потребам. І це вже турбота керівництва, щоб фахівці, що зростають, залишилися в організації надалі.

Збереження кваліфікації та цікава робота. Для людей більш старшого віку важливою є можливість не втратити кваліфікацію і придбати нові навички та знання. Рішення нестандартних, унікальних завдань або розробка нових технологій / методик, про які потім будуть говорити в педагогічних колах, також підсилює командний дух і підвищує привабливість організації. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології надають широкі можливості для застосування цього інструменту.

Набуття статусу унікальних фахівців, заохочення творчості. Заохочення керівництвом розвитку у персоналу унікальних знань і навичок. Керівнику тут важливо тільки визначити напрямок експериментального пошуку і заохотити творчий підхід. Це може бути й розробка спеціалізованих курсів, в тому числі для колег з інших навчальних закладів; й розробка дистанційних навчальних курсів або авторських електронних підручників, тощо.

Чи не найвпливовішим є творчий пошук й натхнення самого керівника у напрямку трансформації усталених форм педагогічної практики та формування бажаної організаційної культури. Тобто багато у чому культура навчального закладу з часом стає «дзеркалом» професійних цінностей та стратегій їх досягнень перших осіб цього закладу. Важливо пам'ятати про це і бути гідним для «віддзеркалення» зразком Вчителя, Педагога, Новатора і, найголовніше, Людини.

Корпоративна культура приватних освітніх установ. Далі розглянемо більш детально специфіку корпоративної культури приватних освітніх установ. Приватні освітні заклади несуть «подвійне навантаження» впливу на їх діяльність зовнішньої корпоративної культури. З одного боку, усталена культура освітньої сфери накладає відбиток на організаційну культуру конкретного приватного ліцею або гімназії. Це проявляється по багатьох параметрах: культура взаємин з іншими навчальними закладами та організаціями вищих щаблів керування, культура поведінки вчителів та учнів, культура очікувань від школи з боку громадськості та батьків.

Одночасно приватні освітні заклади знаходяться у просторі бізнес-стосунків, де батьки учнів є замовниками послуг, а адміністрація керує організацією з виконання цих послуг [6, с. 27-28]. Якщо в державній школі замовником є держава, то в приватному навчальному закладі таку роль виконують батьки. Отже, змінюється зміст взаємин між батьками і співробітниками навчального закладу – батьки більшою мірою впливають на його організаційну культуру. Опосередковано це впливає і на взаємини з учнями – учні почувають себе наче представниками замовника. І тоді стає незрозумілим, хто кого оцінює – учитель оцінює «роботу» учня (його старанність і результати навчання), або ж учень оцінює «роботу» вчителя. Батьки ж оцінюють діяльність навчального закладу крізь призму оцінок власних дітей.

В цьому випадку на організаційну культуру ліцею або гімназії опосередковано вплив мають цінності тих батьків, які активні і виявляють свою позицію в різних формах (підключальна

рада, батьківський комітет, тощо). Крім того, такі батьки є спонсорами різних додаткових послуг (факультативи, шкільні свята, екскурсії та поїздки), тому адміністрація навчального закладу дуже зацікавлена в лояльному ставленні цих батьків до школи в цілому.

Спробуємо окреслити один з парадоксів, який можливий завдяки такому «подвійному підпорядкуванню» організаційної культури приватного освітнього закладу. Цей парадокс можна назвати конфліктом ціннісних орієнтацій, конфліктом світоглядів [4, 12]. Один бік такого конфлікту – ускладненість взаємодії з обдарованими учнями, з прогресивною та творчою молоддю. Такі діти не можуть розвиватися без занурення в правила, в наявну вітчизняну корпоративну культуру освітньої галузі, адже іншої освітньої системи практично немає. Система також не може без них, оскільки ці діти змотивовані до навчання, і є поштовхом, каталізатором інноваційних змін і трансформацій усталеної практики. Одночасно вчителям дуже складно повноцінно співпрацювати з талановитими учнями в тому форматі, який пропонують сучасні освітні стандарти. Якщо вони підтримують стандарти – то втрачають контакт з учнями, якщо ж підтримують дітей – великий ризик втратити «контакт з системою» і бути розчавленим їй.

На жаль, є інша категорія учнів, яку часто можливо спостерігати в приватному навчальному закладі. Такі учні добре адаптовані до сучасного соціуму, але дещо за іншим законом. Максимальний прагматизм і егоцентричність; мінімальні соціальна відповідальність і зацікавленість будь-чим, що знаходиться за рамками їх персонального інтересу; пізнавальна та творча пасивність з одночасною підкрислено-егоцентричною соціальною позицією і деструктивною поведінкою характеризують цю категорію учнів. Освітня, особливо в приватних навчальних закладах, не можуть повноцінно існувати без цієї категорії учнів та їхніх батьків, оскільки саме вони є найбільш суттєвими спонсорами й донорами, що дозволяють сучасній приватній школі як матеріально-адміністративній одиниці хоч якось існувати. Зазначені учні також не можуть без вчителів, оскільки, по-перше, свідоцтва про освіту видає тільки освітня система і, по-друге, «в навантаження» до атестатів і дипломів ці учні все одно отримують певний мінімальний обсяг знань, необхідність якого вони все ж визнають. При цьому плідно співпрацювати вчителі та учні-прагматики також не можуть – занадто різні цінності, занадто різне розуміння «кінцевого продукту» навчання, занадто різні підходи до вирішення проблемних питань та побудови стосунків.

Причиною ж подібних протиріч є те, що система освіти не встигає за тими бурхливими змінами, які відбуваються в нашій суспільній свідомості ті соціальному житті.

Охарактеризуємо досвід цілеспрямованого формування організаційної культури приватного загальноосвітнього навчального закладу «Київський лицей бізнесу». Лицей є першою ланкою системи безперервної бізнес-освіти, яку створив Університет економіки та права "КРОК" для здійснення початкової управлінської підготовки старшокласників. Програма навчання в лицей складається з предметів і курсів, що об'єднані в такі блоки: загальнокультурний, антропотехнічний, управлінський.

Загальнокультурний блок є основою формування інтелекту та світогляду людини і складається з предметів інваріантної частини державного навчального плану. *Антропотехнічний блок* є базовим для формування особистісних якостей ділової людини і включає психологію, імідж ділової людини, фізкультуру-фітнес, основи акторської майстерності, хореографію. *Управлінський блок* забезпечує оволодіння професійно орієнтованими знаннями і формування практичних вмінь й навичок управління та складається з іноземних мов, сучасних інформаційних технологій; основ економічних знань, підприємництва та менеджменту, бізнес-стажувань; сукупності інтелектуальних, спортивних та імітаційних навчальних ігор у сфері економіки, права, фінансів, політики [6, с.19-29].

Як вже було зазначено, метою діяльності лицей є пошук, відбір та підготовка учнів, здатних до управління та підприємництва. При цьому ключова ідея, яку активно реалізує адміністрація лицей – це стратегія впровадження інновацій в освіті. Комерційна специфіка діяльності лицей призводить до домінування зовнішніх, орієнтованих на суворе виконання певних функцій, дій й норм діяльності колективу з диференційованим розподілом

відповідальності. Інноваційна ж специфіка передбачає перенесення акценту на розвиток індивідуального, творчого потенціалу фахівців з одночасним рівномірним розподілом відповідальності. При реалізації цих двох специфічних напрямків виникає конфлікт інтересів, особливо помітний в системі стосунків «адміністрація – вчитель». Втім, він має велике значення і для інших систем відносин: «учень – учитель», «батьки – вчитель» і, меншою мірою, «батьки – адміністрація». Частково конфлікт долається за рахунок формалізації організаційної культури та відносин всередині колективу. Але при зовнішній схожості основних уявлень про місію організації з боку адміністрації та колективу існує неузгодженість на рівні реалізації очікувань від діяльності, що найбільш помітно при формуванні взаємовідносин всередині колективу не на професійній та статусної основі, а на основі емоційного підтвердження власної значущості (сімейності, клубності). Навіть, якщо керівництво ліцею звертається до своїх співробітників на мові раціональної аргументації, це може бути сприйнято як чергова спроба нав'язування «чужих» інтересів або адміністративного тиску. Тим самим знижується можливість будь-яких спроб створення певної організаційної культури через її прописування в різноманітних документах. Тому що вони сприймаються вже не як символи і гасло для об'єднання зусиль для досягнення загальних цілей, а як просто формальний, бюрократичний перелік правил, який можна при бажанні обійти або використовувати в особистих цілях для зняття з себе відповідальності. Спостерігається відхід від сенсу власне педагогічної діяльності до соціально схвалюваної формальної зовнішньої її атрибутиці. Неосмислене, формальне прийняття правил взаємодії призводить до скоєння великої кількості дій в режимі «за замовчуванням», що особливо позначається на позиціонуванні нових членів колективу і молодих фахівців. Вони автоматично опиняються в нерівних умовах зі «старожилами», знижується їх творчий потенціал і самооцінка, виникає необхідність їх додаткової підтримки з боку адміністрації ліцею.

Для узгодження активності та ініціатив всіх співробітників, залучення їх в якості рівноцінних партнерів педагогічного процесу було вироблено низку заходів, які одночасно можна назвати заходами цілеспрямованого формування організаційної культури ліцею:

- Запровадження практики цільового обговорення ключових питань та спільного вироблення рішень, що стосуються професійного життя педагогічного колективу.
- Проектування діяльності ліцею на базі спільного вироблення стратегій реалізації місії та концепції навчального закладу.
- Створення інноваційної лабораторії педагогічної діяльності для самореалізації фахівців ліцею: передача «ноу-хау» молодим колегам, обмін досвідом між фахівцями професійного та державного стандарту, навчання педагогів інших навчальних закладів, тощо.
- Проведення постійного спеціалізованого корпоративного навчання викладачів ліцею за актуальною тематикою: «Управління педагогічної ситуацією», «Розвиток критичного мислення», «Інформаційна грамотність» тощо.
- Залучення батьків та учнів до діяльності з спільного формування та підтримки організаційної культури закладу (обговорення проблематики, проектування, спільні навчальні та розважальні заходи, тощо).

Сподіваємось, наш досвід стане у нагоді іншим навчальним закладам інноваційного спрямування, які шукають свій шлях в цей нелегкий час і будують таку організаційну культуру, яка б мотивувала вчителів вчити, учнів – вчитись, і всіх разом – радіти діяльності і розвиватись. Щодо конкретних кроків формування такої організаційної культури – наші подальші наукові розвідки та практичні апробації.

Висновки. Підсумовуючи викладене вище, можемо зробити висновок про специфічність організаційної культури приватного навчального закладу. Це зокрема, проявляється в таких аспектах: приватні навчальні заклади несуть «подвійні стандарти» різних корпоративних культур – культури освітнього середовища та культури бізнес-відносин.

На організаційну культуру приватних навчальних закладів впливають ціннісні орієнтації батьків учнів як замовників послуг. Учні приватних навчальних закладів є споживачами послуг і частково – стороною, яка оцінює діяльність закладу, що також впливає на організаційну культуру навчального закладу. Неабиякий відбиток на організаційну культуру приватного

навчального закладу накладає конфлікт цінностей цього закладу та домінуючих цінностей «соціально-успішних» батьків – конфлікт цінностей освіти й освіченості та цінностей матеріального добробуту.

Список використаних джерел:

1. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 4–5 квітня 2013 року. – К.: Арт Економі, 2013. – 200 с.
2. Реут Д.В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов / Реут Д.В., Черкашина О.А., Аванесов В.Г., Николаева Е.В. // Московский сегмент консультантов по организационному развитию, (электронный ресурс), режим доступа : <http://www.odn2.ru/index.php/biblioteka/31-konfliktologiya/108>.
3. Вейлл П. Б. Искусство менеджмента/ Питер Вейлл ; Пер. с англ. Козыревой И.Б. — М: Изд-во „Новости“, 1993. — 224 с.
4. Виханский О. С. Менеджмент. / Виханский О.С., Наумов А.И. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2006. — 670 с. Режим доступа <http://www.alleng.ru/d/manag/man005.htm>
5. Управление человеческими ресурсами НКО: курс лекций. Модуль 1. Принципы управления персоналом / Школа управления НКО, под ред. Центра поддержки некоммерческих организаций. – М. МСоЭС, 2002– 332с
6. Паращенко Л.І. Жити і вчитися в Україні. Практико-орієнтований посібник / Паращенко Л.І. – К.: Веселка, 2000.– 178 с.
7. Паращенко Л.І. Проблеми організаційного розвитку загальноосвіт. навч. закл. у сприйнятті директорів шкіл / Л.І. Паращенко // Правничий вісник Університету «КРОК». - Вип. 18. - К., 2014. - С. 95-103
8. Мерзлякова Е. Л. О школьных парадоксах и путях их преодоления/ Елена Мерзлякова // Электронная газета «Вести Образования», 17.12.2013 – с.11-14 - режим доступа www.edu.cap.ru/home/10977.

REFERENCE

1. Materiali Vseukraïns'koï naukovo-praktichnoï konferencii, 4–5 kvitnja 2013 roku. – K.: Art Ekonomî, 2013. – 200 s.
2. Reut D.V. Ot organizacionnoj kul'tury k korporativnoj cherez dekompoziciju mnogourovnevnyh konfliktov / Reut D.V., Cherkashina O.A., Avanesov V.G., Nikolaeva E.V. // Moskovskij segment konsul'tantov po organizacionnomu razvitiju, (jelektronnyj resurs), rezhim dostupa : <http://www.odn2.ru/index.php/biblioteka/31-konfliktologiya/108>
3. Vejll P. B. Iskusstvo menedzhmenta/ Piter Vejll ; Per. s angl. Kozyrevoj I.B. — M: Izd-vo „Novosti“, 1993. — 224 s.
4. Vihanskij O. S. Menedzhment. / Vihanskij O.S., Naumov A.I. - 4-e izd., pererab. i dop. - M.: Jekonomist, 2006. — 670 s. Rezhim dostupa <http://www.alleng.ru/d/manag/man005.htm>
5. Upravlenie chelovecheskimi resursami NKO: kurs lekcij. Modul' 1. Principy upravlenija personalom / Shkola upravlenija NKO, pod red. Centra podderzhki nekommercheskih organizacij. – M. MSoJeS, 2002– 332s
6. Parashhenko L.I. Zhiti i vchitisja v Ukraïni. Praktiko-orientovaniy posibnik / Parashhenko L.I. – K.: Veselka, 2000.– 178 s.
7. Parashhenko L.I. Problemi organizacijnogo rozvitku zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv u sprijnjatti direktoriv shkil / L.I. Parashhenko // Pravnichij visnik Universitetu «KROK». - Vip. 18. - K., 2014. - S. 95-103
8. Merzljakova E. L. O shkol'nyh paradoksah i putjah ih preodolenija/ Elena Merzljakova // Jelektronnaja gazeta «Vesti Obrazovanija», 17.12.2013 – s.11-14 - rezhim dostupa www.edu.cap.ru/home/10977/documents/publikazii/.../vesti_obr.pdf

Наконецна Н.В. Целенаправленное формирование организационной культуры частного учебного заведения

В статье рассматривается суть понятия «организационная культура». Автор акцентирует внимание на различении корпоративной культуры определенной отрасли деятельности и организационной культуры отдельного заведения. Обозначена специфика

корпоративної культури частного образования, Предложены методы целенаправленного формирования организационной культуры учебного заведения. Кратко проинформировано об опыте использования этих методов в Киевском Лицее бизнеса.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, целенаправленное формирование организационной культуры.

N.V. Nakonechna Purposeful formation of the organizational culture of the private school

The article considers the essence of the concept of "organizational culture". The author focuses on the distinction between the corporate culture of a particular branch of activity and organizational culture of a particular school. The specificity of the corporate culture private education is marked. Methods of purposeful formation of organizational culture of the school offered. The author briefly inform about the experience of using these methods in the Kiev Lyceum of business.

Keywords: culture, organizational culture, corporate culture, purposeful formation of organizational culture.

УДК 159.922

ТЕОРЕТИКО МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСІФІКАЦІЇ ТА СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Нежданова Н.В.

здобувач кафедри клінічної психології ІПО ОНУ ім. І.І. Мечнікова

Стаття присвячена аналізу теоретико методологічних підходів до класифікації та структури професійно важливих якостей майбутнього фахівця з урахуванням сучасних професійних вимог до майбутніх спеціалістів. Метою статті є аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових, науково-публіцистичних джерел, в яких присвячено увагу класифікації та визначенню структури професійно важливих якостей. У результаті дослідження, проведеного на основі теоретичного осмислення ряду наукових робіт, визначені структура і класифікація професійно важливих якостей майбутнього фахівця.

Загальна структура професійно важливих якостей майбутніх фахівців є досить складною і включає ряд основних категорій. Наявність яких є основною умовою ефективної реалізації професійної діяльності майбутніх фахівців. На основі проведеного аналізу, до структури професійно важливих якостей майбутнього фахівця, на нашу думку, слід віднести: психофізіологічні, характерологічні, а також соціально-обумовлені психологічні якості особистості.

Особистісний підхід до підготовки майбутнього фахівця у вищому навчальному закладі повинен полягати у створенні умов, за яких особистість зможе максимально реалізувати свій потенціал у майбутній професійній діяльності.

Ключові слова: професійно важливі якості, майбутній фахівець, класифікація професійно важливих якостей, структура професійно важливих якостей майбутнього фахівця.

Для успішного виконання професійної діяльності людина повинна мати низку характеристик, що у науці отримали назву професійно важливі якості – Professional and Personal Attributes, які є передумовою і гарантом успішної професійної діяльності. Тобто основною особистісного становлення майбутнього фахівця є розвиток його професійних якостей.

Представник кожного типу професії має свій комплекс особистісних якостей, які сприяють успішному оволодінню і подальшому виконанню професійної діяльності. У практичній діяльності здійснюється перетворення особистісно важливих якостей у професійно важливі якості, тобто відбувається екстеріоризація. Особистісний підхід до підготовки майбутнього фахівця у вищому навчальному закладі повинен полягати у створенні умов, за яких особистість зможе максимально реалізувати весь свій потенціал особистісно важливих якостей і здібностей у його майбутній професійній діяльності. Розуміння сутності професійних якостей, їх характеристик, структури та класифікації лежить в основі їх розвитку, як в ході навчання, так і в подальшій професійній діяльності. З'ясування професійно важливих якостей майбутніх фахівців